



MEMO

IL CONTAGIO È INFORTUNIO SUL LAVORO – LA RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO – LA NECESSITÀ DEL PROTOCOLLO ANTI- CONTAGIO E I CONTROLLI – RESPONSABILITÀ PENALE E RESPONSABILITÀ EX D. LGS 231/01

13 maggio 2020

I. COS'È IL PROTOCOLLO

Il “*Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro*” è stato sottoscritto tra le parti sociali, su invito del Governo, il 14 marzo 2020 e contiene una serie di misure e di disposizioni che le aziende sono tenute ad implementare al fine di coniugare da un lato l'esigenza di proseguire l'attività produttiva aziendale, dall'altro l'esigenza di garantire adeguati standard di sicurezza e salubrità degli ambienti di lavoro, con l'obiettivo di ridurre al minimo (per quanto possibile) i contatti interpersonali e contrastare la diffusione del virus nei luoghi di lavoro.

Il Protocollo, che ha subito già un primo aggiornamento lo scorso 24 aprile 2020, fornisce indicazioni operative e pratiche che riguardano non solo l'organizzazione del lavoro in senso stretto, ma anche tutte le fasi e le situazioni che caratterizzano i luoghi di lavoro (condivisione degli spazi comuni, mensa aziendale ed are break, ingresso ed uscita dall'azienda, ecc.).

Tutte le aziende sono quindi tenute ad adottare il Protocollo, procedendo anche alla redazione di un Protocollo interno che, con riferimento alle specifiche caratteristiche ed esigenze aziendali, possa prevedere disposizioni ancor più dettagliate ed efficaci al fine di prevenire il contagio.

Già da alcune settimane si stanno inoltre redigendo protocolli settoriali, specifici per determinati business ed attività (trasporto, edilizia, ecc.), che costituiscono quindi le linee guida a cui le aziende del relativo settore dovranno far riferimento.

II. SULLA NATURA DEL PROTOCOLLO

Come detto, il Protocollo è stato sottoscritto dalle Organizzazioni sindacali e datoriali e nasce quindi come un atto che NON ha natura normativa.

Da un punto di vista prettamente giuridico, l'efficacia cogente del Protocollo nei confronti di tutte le imprese trova il suo fondamento in una serie di richiami del Protocollo medesimo in vari atti normativi emessi durante questa fase emergenziale.

Il Protocollo del 24 aprile 2020 è, infatti, espressamente richiamato dall'articolo 2, comma 6, del DPCM 26 aprile 2020, che prevede: *“le imprese le cui attività non sono sospese rispettano i contenuti del protocollo condiviso”*.

A rafforzare la cogenza della disposizione è anche prevista una specifica sanzione, ossia la mancata attuazione dei protocolli che non assicurino adeguati livelli di protezione determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza (previsione contenuta tra l'altro anche nel Protocollo).

Il testo del Protocollo è anche allegato al DPCM in questione (in particolare, è l'allegato n. 6), così come altri protocolli settoriali:

- protocollo riguardante l'attività nei CANTIERI, sottoscritto il 24 aprile 2020 fra il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e le parti sociali (allegato 7 del DPCM);
- protocollo del SETTORE DEL TRASPORTO E DELLA LOGISTICA sottoscritto il 20 marzo 2020 (allegato 8 del DPCM).

Il DPCM 26 aprile 2020 trova, a sua volta, il suo fondamento sull'articolo 2, comma 1, del decreto-legge n. 19/2020, che affida alla decretazione del Presidente del Consiglio dei Ministri (gli ormai famosi “DPCM”) l'adozione delle misure di contrasto e di contenimento della diffusione del virus.

III. SUL CONTENUTO DEL PROTOCOLLO

Come già accennato il Protocollo contiene una serie di prescrizioni operative per la gestione del personale nell'ambiente di lavoro.

a) Informazione

Come prima misura anti-contagio il Protocollo pone in capo all'azienda un onere d'informazione nei confronti di tutte le persone (dipendenti e non) che entrano, a vario titolo, nei locali aziendali, anche attraverso l'affissione di *depliants*.

L'informazione deve avere ad oggetto le misure implementate dalla società, a cui tutti (dipendenti e non) devono attenersi.

b) Modalità d'ingresso in azienda

Come l'intento del Protocollo è quello di dare disposizioni operative sin dal momento dell'ingresso nei locali aziendali, prevedendo ad esempio la possibilità di misurare la temperatura corporea. Ingresso che naturalmente sarà precluso a chi ha la temperatura superiore ai 37.5 o presenta sintomi influenzali.

c) Modalità di accesso dei fornitori esterni

Anche il personale esterno all'azienda deve attenersi alle prescrizioni implementate a livello aziendale. Sotto tale profilo, il protocollo presta particolare attenzione alle attività che comportano un contatto tra il personale aziendale e il personale esterno (la distanza interpersonale di almeno un metro è fondamentale) ed alle attività di carico/scarico.

È prescritta anche l'installazione di servizi igienici riservati al personale esterno. Con riferimento agli appalti, al committente e all'appaltatore è richiesta una stretta collaborazione non solo per vigilare sull'osservanza delle misure anti-contagio adottate, ma anche per la gestione di eventuali casi positivi.

d) Pulizia e sanificazione in azienda

Questo è un punto fondamentale poiché, anche alla luce di quanto affermato dai virologi in questi mesi, l'igiene (in particolare delle mani) è la prima misura anti-contagio.

Le aziende quindi non solo devono garantire la pulizia ordinaria dei locali, ma devono anche programmare attività straordinarie di pulizia (sanificazione), periodicamente ed anche in casi particolari, ossia:

- quando siano stati riscontrati casi di positività al contagio;
- alla riapertura, con riferimento alle aziende che hanno sede in territori dove l'epidemia ha avuto una elevata diffusione.

e) Precauzioni igieniche personali

Strettamente collegata alla pulizia dei locali è la cura dell'igiene personale. Sul punto il protocollo sottolinea due punti:

- il lavaggio frequente delle mani
- l'uso di gel/detergenti delle mani, che le aziende devono mettere a disposizione dei lavoratori.

f) Dispositivi di protezione individuale

Anche questo è un aspetto particolarmente rilevante, poiché qualora l'organizzazione del lavoro non consenta all'azienda di far garantire la distanza interpersonale di almeno un metro (in alcune regioni, anche distanze maggiori), allora sarà obbligatorio l'utilizzo di DPI, quali mascherine, guanti, occhiali, camici, ecc.

Con riferimento agli spazi comuni (mensa, spogliatoi, area break, ecc.), l'uso della mascherina è invece obbligatorio, indipendentemente dal rispetto o meno della distanza interpersonale.

g) Spazi comuni

La gestione degli spazi comuni, in questa fase, è particolarmente delicata, poiché la fruizione di tali spazi, così come avviene nella quotidianità, è un concetto che non può purtroppo più trovare applicazione, quanto meno sino a quando l'emergenza non sarà terminata.

Si dovrà allora valutare la possibilità di garantire l'utilizzo di tali spazi in modo scaglionato, evitando assembramenti, valutando anche la chiusura di spazi non essenziali.

È inutile sottolineare l'importanza di pulire e sanificare spesso tali aree.

h) Organizzazione aziendale

Entrando nel merito dell'attività produttiva vera e propria, i datori di lavoro sono chiamati a ripensare all'organizzazione del lavoro, sempre al fine di limitare per quanto possibile i contatti interpersonali.

Si va quindi da una rivalutazione degli spazi (ad es. postazioni di lavoro maggiormente distanziate), anche creando nuovi spazi (ad es., stanze sinora inutilizzate, conversione temporanea di sale riunioni).

Altro fattore importante è la turnazione del lavoro, prevedendo anche un diverso orario di ingresso e di uscita ed anche la possibilità di spalmare l'attività lavorativa su tutti i giorni della settimana (tra l'altro proposta che è al vaglio del Governo e non è escluso che potremmo ritrovarcela in qualche provvedimento normativo).

L'uso dello smartworking (naturalmente per le attività intellettuali) è senza dubbio lo strumento maggiormente utilizzato in questa fase e non è da escludere che, dopo la fase emergenziale, potrà essere rivalutato e maggiormente utilizzato per l'ordinario svolgimento del lavoro.

i) Attività interne e trasferte

Gli spostamenti interni, le riunioni, le attività di formazioni devono essere ridotte al minimo indispensabile e, per quanto possibile, far ricorso alla tecnologia (ad es., riunioni in videoconferenza).

Le trasferte sono al momento sospese, anche perché questa è una tematica strettamente connessa alle misure restrittive in materia di mobilità imposte dal Governo.

Solo con l'allentamento di tali misure (si pensi ad esempio allo spostamento tra le varie regioni, che oggi è consentito solo per comprovate ragioni, tra cui anche lavorative) si potrà probabilmente tornare gradualmente a viaggiare.

Un aspetto importante riguarda la formazione su materie fondamentali, quali ad esempio la sicurezza sul lavoro.

Il protocollo prevede espressamente che i lavoratori che ricoprono ruoli in tale materia possono continuare a svolgerli anche qualora non abbiano potuto adempiere all'obbligo formativo a causa dell'emergenza Covid-19.

j) Gestione di una persona sintomatica

Altro tema di estrema rilevanza.

Per la gestione di casi positivi, è richiesta l'attuazione di una specifica procedura:

nel caso in cui una persona presente in azienda, sia esso dipendente o soggetto terzo, sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria quali raffreddore e tosse, lo deve dichiarare immediatamente all'ufficio del personale. Si dovrà, quindi, procedere al suo isolamento e fornire la mascherina chirurgica ove già non utilizzata, assicurando in ogni caso modalità tali da garantire la riservatezza e la dignità del lavoratore stesso, avvertendo immediatamente il suo medico personale, le autorità sanitarie competenti, nonché i numeri di emergenza per il COVID-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della salute.

L'azienda dovrà poi collaborare con l'autorità competente per l'individuazione dei cosiddetti "contatti stretti".

k) Sorveglianza sanitaria

Il Protocollo ha tenuto a precisare che anche durante la fase di emergenza tale attività deve essere sempre garantita ed anzi la collaborazione del medico competente è fondamentale per l'individuazione e la gestione del personale considerato maggiormente fragile, nonché per l'implementazione di specifiche misure di prevenzione e l'adozione di mezzi diagnostici.

l) Aggiornamento del Protocollo

È infine prevista un'apposita sezione per l'applicazione e la verifica delle regole contenute nel Protocollo, essendo richiesta la costituzione di un Comitato interno, che richiede anche la presenza delle organizzazioni sindacali e del RLS.

Qualora, per la particolare tipologia di impresa e per il sistema delle relazioni sindacali, non si procedesse alla costituzione di comitati aziendali, è prevista l'istituzione di un Comitato Territoriale composto dagli Organismi Paritetici per la salute e la sicurezza, laddove costituiti, con il coinvolgimento degli RLST, nonché delle autorità sanitaria locali e degli altri soggetti istituzionali coinvolti nelle iniziative per il contrasto della diffusione del COVID19.

IV. SULL'EQUIPARAZIONE DEL CONTAGIO ALL'INFORTUNIO SUL LAVORO

Partiamo da alcuni dati normativi:

L'art. 42, comma 2, del Decreto-legge n. 18/2020, stabilisce che: *"Nei casi accertati infezione da coronavirus (SARS- CoV-2) in occasione di lavoro, il medico certificatore redige il consueto certificato di infortunio e lo invia telematicamente all'INAIL che assicura, ai sensi delle vigenti disposizioni, la relativa tutela dell'infortunato. Le prestazioni INAIL nei casi accertati di infezioni da coronavirus in occasione di lavoro sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro"*.

In sostanza, la legge prevede espressamente che il contagio durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, deve considerarsi a tutti gli effetti infortunio sul lavoro.

L'INAIL, con circolare n. 3 del 13 aprile 2020, chiarisce che, considerata l'attuale pandemia, l'ambito della tutela assicurativa riguarda in particolar modo gli operatori sanitari esposti a un elevato rischio di contagio, precisando che per tali operatori vige, una presunzione semplice di origine professionale, considerata appunto la elevatissima probabilità che gli operatori sanitari vengano a contatto con il nuovo coronavirus.

L'INAIL aggiunge che ad una condizione di elevato rischio di contagio possono essere ricondotte anche altre attività lavorative, in particolare quelle che comportano il costante contatto con il pubblico (in via esemplificativa, vengono indicati i lavoratori che operano in front-office, alla cassa, addetti alle vendite/banconisti, personale non sanitario operante all'interno degli ospedali con mansioni tecniche, di supporto, di pulizie, operatori del trasporto infermi, ecc).

Anche per tali figure – precisa l'INAIL - vige il principio della presunzione semplice valido per gli operatori sanitari.

Le conseguenze sono di estrema rilevanza: la presunzione semplice di origine professionale determina infatti un'inversione dell'onere della prova, con la conseguenza che graverà sul datore di lavoro l'onere di dover dimostrare che il contagio non è avvenuto nei luoghi di lavoro.

È bene ricordare che sebbene l'INAIL deve erogare le prestazioni anche nei casi in cui sia accertata la responsabilità civile del datore di lavoro, in tali casi avrà però poi il diritto di agire nei suoi confronti per ottenere il rimborso di quanto pagato per l'infortunio.

Sebbene l'INAIL abbia precisato che:

- le predette situazioni non esauriscono l'ambito di intervento, dovendo considerarsi meritevoli di tutela anche quei casi nei quali manca l'indicazione o la prova di specifici episodi contagianti o indizi "gravi precisi e concordanti" tali da far scattare, ai fini dell'accertamento medico-legale, la presunzione semplice;
- ove l'episodio che ha determinato il contagio non sia noto o non possa essere provato dal lavoratore, né si può comunque presumere che il contagio si sia verificato in considerazione delle mansioni/lavorazioni e di ogni altro elemento che in tal senso deponga, l'accertamento medico-legale seguirà l'ordinaria procedura privilegiando essenzialmente i seguenti elementi: epidemiologico, clinico, anamnestico e circostanziale;

è inevitabile che tale presunzione semplice determina un'ulteriore (gravosa) situazione che le imprese dovranno attentamente gestire (oltre alla già pesante crisi economica in cui versano).

V. L'ART. 2087 C.C. E LE RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO: I CONTROLLI DELLE AUTORITÀ COMPETENTI

Strettamente connesso a quanto appena detto è il tema della responsabilità del datore di lavoro ed i suoi obblighi ex art. 2087 c.c., che diventano ancor più cogenti durante questa fase di emergenza epidemiologica.

È infatti onere del datore di lavoro adottare le misure più opportune ed efficaci al fine di ridurre al minimo le possibilità di contagio sul luogo di lavoro e ciò rileva sia sotto il profilo della sua responsabilità in materia di salute e sicurezza ed ex art. 2087 c.c., sia sotto il profilo della potenziale qualificazione quale infortunio sul lavoro del contagio patito dal lavoratore.

L'adozione del Protocollo diventa quindi fondamentale affinché vengano poste in essere ed implementate tutte le misure ritenute più utili in considerazione delle specifiche esigenze e le caratteristiche delle singole realtà aziendali.

Con nota n. 149 del 20 aprile 2020 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha predisposto un proprio canone operativo per consentire agli uffici territoriali di poter effettuare, in maniera omogenea ed uniforme, le necessarie verifiche in merito alle condizioni per lo svolgimento delle attività produttive in sicurezza.

Queste linee guida hanno fatto seguito alla circolare del Ministero dell'Interno del 14 aprile 2020 (prot. 15350/2017) in cui si è evidenziata la necessità che le Prefetture chiedano la collaborazione delle Aziende Sanitarie Locali (ASL) e degli uffici territoriali dell'Ispettorato per il controllo delle modalità di attuazione del Protocollo da parte delle aziende.

Con la nota in questione l'INL ha chiarito che il supporto alle prefetture deve essere:

- estraneo allo svolgimento di funzioni di controllo e di accertamento che, nell'esercizio delle loro specifiche qualifiche, competono alle componenti della pubblica sicurezza;
- eminentemente finalizzato – ai sensi dell'art. 2, co. 10, del D.P.C.M. del 10.04.2020 – alla verifica dell'osservanza, presso le imprese le cui attività non sono sospese, dei contenuti del Protocollo;
- concorrente con la collaborazione che i competenti servizi delle Aziende Sanitarie Locali sono parimenti chiamati a rendere e con i quali occorrerà pertanto operare in stretto raccordo, intrattenendo ogni necessaria forma di coordinamento.

L'INL aggiunge che tale attività di supporto dovrà svolgersi in una cornice che non si traduca nel ripristino di un diffuso controllo del territorio, in deroga al criterio della temporanea sospensione delle attività ispettive propriamente dette (se non in presenza di attivazioni di particolare gravità ed urgenza che impongano verifiche immediate in loco, ovvero per l'esecuzione di indifferibili accertamenti di polizia giudiziaria), ma in interventi che:

- siano mirati a soddisfare la loro peculiare e tipica finalizzazione e discendano possibilmente da una programmazione previamente concordata di liste di aziende sulle quali orientare i controlli, onde agevolare una puntuale individuazione degli obiettivi;
- comportino un impiego sostenibile e selettivo di personale, da disporsi prioritariamente su base volontaria;
- presuppongano la dotazione ed il corretto impiego di adeguati dispositivi di protezione per il personale operante.

Tra la documentazione allegata alla nota in esame, si segnala una vera e propria *check-list* delle verifiche da effettuare, che segue la struttura del Protocollo (allegato E).

L'allegato F contiene invece una serie di istruzioni operative per gli ispettori, finalizzata ad incrementare – durante l'ispezione – l'efficacia delle misure precauzionali di contenimento del contagio.

Contiene, in particolare, sia informazioni anche di tipo scientifico sul virus, sia sull'uso dei DPI, sulla necessità di adottare specifiche misure igieniche (a partire dal lavaggio delle mani).

Contiene poi delle indicazioni operative per gli ispettori sullo svolgimento dell'ispezione (programmazione dell'ispezione, preparazione all'accesso, esecuzione dell'ispezione, conclusione).

VI. SUL RUOLO DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Nel contesto complessivo che si è venuto a creare a seguito dell'emanazione del Protocollo e dell'obbligo per i datori di lavoro di darvi attuazione (vista anche la rilevante sanzione in caso di sua violazione e le responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro ed ex art. 2087 c.c.), le organizzazioni sindacali sono chiamate a giocare un ruolo rilevante, di stretta cooperazione con i datori di lavoro.

In primo luogo all'interno del Comitato, la cui costituzione è richiesta dal Protocollo, con il fine di verificare l'applicazione, all'interno dell'azienda, delle regole del Protocollo medesimo.

Collaborazione che non è limitata all'ambito aziendale, essendo espressamente previsto che, qualora non si procedesse alla costituzione di comitati aziendali (per la particolare tipologia di impresa e per il sistema delle relazioni sindacali), è prescritta l'istituzione di un Comitato Territoriale composto dagli Organismi Paritetici per la salute e la sicurezza, con il coinvolgimento degli RLST, delle autorità sanitarie locali e degli altri soggetti istituzionali coinvolti nelle iniziative per il contrasto della diffusione del COVID19.

VII. I PROFILI DI RESPONSABILITA' PENALE E ALCUNI POSSIBILI PRESIDI DI CONTROLLO

Si è detto che, ai sensi dell'art. 42, comma 2, del Decreto Legge n. 18/2020, cd. Decreto "Cura Italia" (convertito dalla Legge n. 27/2020), i contagi accertati di infezione da Covid-19 avvenuti "in occasione di lavoro" sono trattati a tutti gli effetti come infortuni sul lavoro.

Poiché l'infezione da Covid-19 determina una lesione all'integrità psico-fisica del lavoratore (salvo che per i cc.dd. "asintomatici"), potrebbe essere contestata anche una responsabilità penale per il reato di lesioni personali colpose (o addirittura omicidio colposo, nel caso in cui alla patologia segua il decesso) commesse con violazione della normativa antiinfortunistica.

La responsabilità penale sarebbe ipotizzabile nei confronti del soggetto (o dei soggetti) che all'interno dell'azienda ricoprono una cd. "posizione di garanzia", ossia coloro nei confronti dei quali (ad es., il Datore di Lavoro, ma anche eventuali delegati) gravi l'obbligo giuridico di impedire il contagio da COVID-19 nell'ambiente di lavoro.

In tal caso, dovrebbero comunque essere accertati i seguenti elementi:

1. il fatto che il contagio sia avvenuto "in occasione di lavoro";
2. la colpa organizzativa del Datore di Lavoro, ossia la mancata adozione delle misure e dei presidi di sicurezza necessari a prevenire la diffusione del virus Covid-19 all'interno dei luoghi di lavoro;
3. il nesso di causalità tra la mancata adozione delle misure di salvaguardia e il contagio.

Diventa, quindi, necessario attivarsi tempestivamente per implementare un processo interno che consenta alla società di poter dimostrare in qualsiasi momento di essersi organizzata in maniera idonea per la efficace prevenzione del virus Covid-19.

Può essere risolutivo, in questa direzione, valutare l'adozione ed attuazione dei seguenti presidi e misure:

- a) costante monitoraggio della normativa di riferimento;
- b) predisposizione ed implementazione del Protocollo aziendale, in conformità e coerenza con il Protocollo Nazionale anti-contagio aggiornato da ultimo il 24 aprile 2020 (cfr. retro parr. 1 e ss.) nonché con le linee guida emanate dalle associazioni di categoria, con l'obiettivo di identificare le misure di salvaguardia ed i presidi di controllo adottati sui luoghi di lavoro (ad es., sanificazione, dispositivi di protezione, sorveglianza sanitaria, ecc.);
- c) aggiornare il DVR, in tutti i casi in cui il rischio biologico sia endogeno all'attività aziendale, procedendo ad un'apposita valutazione del rischio connesso alla diffusione del COVID-19.

Negli altri casi, sarà comunque auspicabile un'integrazione del DVR, anche mediante predisposizione di specifica appendice riservata alle misure anti Covid-19;

- d) assicurare l'aggiornamento delle procedure aziendali in ambito salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ad es. predisponendo apposite policy da attuare in presenza di lavoratori contagiati o per definire le regole da seguire nei rapporti con appaltatori, fornitori, ecc.;
- e) promuovere un costante e dettagliato sistema di flussi informativi che coinvolga tutti gli attori del "sistema SSL" (Datore di Lavoro, delegati, dirigenti, preposti, RSPP, Medico Competente, RLS, lavoratori) e che assicuri una puntuale e generale diffusione delle informazioni necessarie per assicurare la conoscenza delle misure di salvaguardia adottate nonché un comportamento responsabile;
- f) promuovere periodici momenti di coinvolgimento dei lavoratori, anche per il tramite degli RLS, sulle scelte aziendali e sulle misure adottate o in corso di adozione;
- g) implementare un apposito canale di comunicazione e segnalazione, che consenta ai lavoratori di poter chiedere in ogni momento eventuali chiarimenti sulle regole comportamentali da osservare, nonché di poter segnalare (anche in forma anonima) eventuali carenze o punti di miglioramento del sistema di misure e presidi così come eventuali violazioni da parte di altri lavoratori o soggetti esterni all'azienda (ad es., appaltatori, fornitori, clienti, ecc.);
- h) implementare un efficace sistema di monitoraggio dei luoghi di lavoro e delle condotte dei lavoratori, con l'obiettivo di mantenere nel tempo l'adeguatezza delle misure e dei presidi nonché la loro effettività (intesa quale osservanza da parte dei lavoratori), assicurando una tempestiva reazione sia nei casi di carenza di adeguatezza (promuovendo l'aggiornamento dei presidi e delle misure) e sia nei casi di mancato rispetto dei presidi (irrogando sanzioni disciplinari o comunque altre misure idonee).

VIII. I MODELLI ORGANIZZATIVI E GLI ORGANISMI DI VIGILANZA

Dalla responsabilità penale del Datore di Lavoro può originare anche una responsabilità dell'ente ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 in relazione ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ivi richiamati dall'art. 25 *septies*.

In questo senso, potrebbe essere utile valutare l'eventuale necessità di aggiornare il Modello Organizzativo per tenere conto degli ulteriori presidi anti-covid19 adottati dall'azienda, nonché coinvolgere l'Organismo di Vigilanza nelle questioni di maggiore interesse, promuovendo ad esempio un potenziamento del sistema di flussi informativi da e verso l'OdV.

In questa prospettiva, potrebbe essere valutato:

- l'invio all'OdV delle comunicazioni destinate ai lavoratori;
- la partecipazione dell'OdV alle riunioni del Comitato interno o comunque la condivisione con l'Organismo delle decisioni ivi adottate;
- l'aggiornamento periodico dell'OdV in merito alle misure e iniziative intraprese dalla società.

Costituendo l'OdV un organismo preposto istituzionalmente alla vigilanza sia sulla adeguatezza del Modello Organizzativo, intesa quale sua idoneità a prevenire il rischio di commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001, e sia sulla effettività del Modello stesso, ossia sulla sua osservanza da parte dei destinatari, è auspicabile che l'Organismo di Vigilanza promuova verifiche specifiche, anche di natura straordinaria, in merito:

- a) all'adeguatezza dei presidi di controllo adottati dal Datore di Lavoro per la prevenzione del rischio di contagio sui luoghi di lavoro, avvalendosi naturalmente, se del caso, di un supporto consulenziale esterno;
- b) al rispetto delle regole e dei presidi di controllo previsti dal Modello Organizzativo e quindi anche del Protocollo aziendale anti-Covid 19, destinato a costituire una delle componenti del Modello stesso.



Because
we care.

Tonucci & Partners

With a long tradition of expertise and success we offer premium legal and tax services across the full breadth of business.

ITALY

Rome

Via Principessa Clotilde, 7
00196 (RM)
T +39 06 362271
F +39 06 3235161
roma@tonucci.com

Milan

Via Borromei, 9
20123 (MI)
T +39 02859191
F +39 02860468
milano@tonucci.com

Padua

Via Trieste, 31/A
35121 (PD)
T +39 049 658655
F +39 049 8787993
padova@tonucci.com

Prato

Via Giuseppe Valentini, 8/A
59100 (PO)
T +39 0574 29269
F +39 0574 604045
prato@tonucci.com

Trieste

Via Del Coroneo, 33
34133 (TS)
T +39 040 366419
F +39 040 0640348
trieste@tonucci.com

Naples

Via Giosuè Carducci, 19
80121 (NA)
T +39 081 422784
F +39 081 418801
napoli@tonucci.com

Foggia

Via Vincenzo Lanza, 14
71121 (FG)
T +39 0881 707825
F +39 0881 567974
foggia@tonucci.com

ALBANIA

Tirana

Torre Drin - Ruga Abdi
Topani
T +355 (0) 4 2250711/2
F +355 (0) 4 2250713
tirana@tonucci.com

ROMANIA

Bucharest

Str. Academiei 39 - 41
010013 - Sector 1
T +40 31 4254030/1/2
F +40 31 4254033
bucharest@tonucci.com