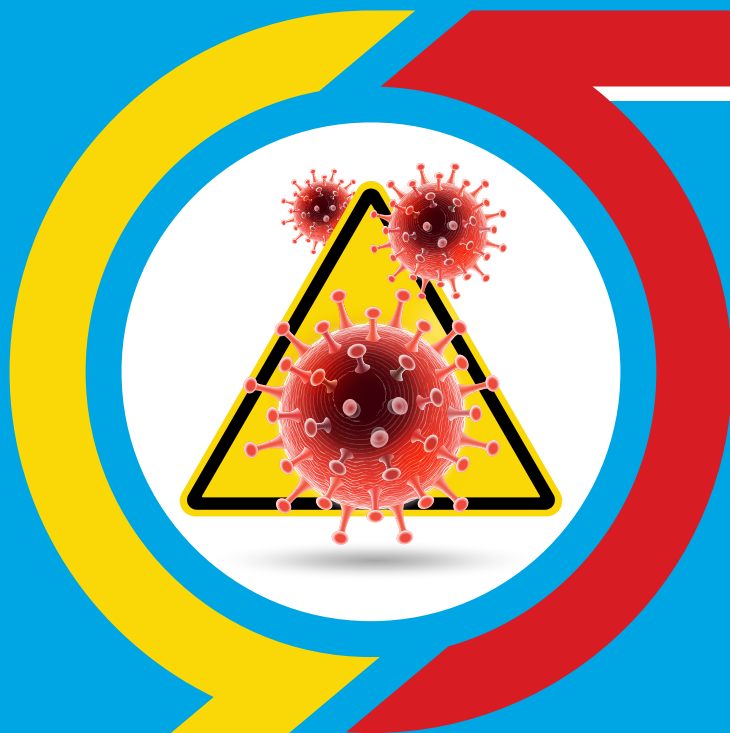




ANDREA OMAR BIANCO
SALVATORE ORIGLIO

COVID-19 IMPATTO SU DVR E MOG 231/01

GUIDA TEORICO-PRATICA PER LA TUTELA DELLA SALUTE
E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO



WEBAPP INCLUSA
CON AGGIORNAMENTO AUTOMATICO


GRAFILL

Andrea Omar Bianco, Salvatore Origlio
COVID-19 – IMPATTO SU DVR E MOG 231/01
Ed. I (04-2020)

ISBN 13 978-88-277-0132-4
EAN 9 788827 701324

Collana **COME FARE PER** (4), versione eBook

© **GRAFILL S.r.l.** Via Principe di Palagonia, 87/91 – 90145 Palermo
Telefono 091/6823069 – Fax 091/6823313 – Internet <http://www.grafill.it> – E-Mail grafill@grafill.it

**CONTATTI
IMMEDIATI**



Pronto GRAFILL
Tel. 091 226679



Chiamami
chiamami.grafill.it



Whatsapp
grafill.it/whatsapp



Messenger
grafill.it/messenger



Telegram
grafill.it/telegram

Tutti i diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica e di riproduzione sono riservati. Nessuna parte di questa pubblicazione può essere riprodotta in alcuna forma, compresi i microfilm e le copie fotostatiche, né memorizzata tramite alcun mezzo, senza il permesso scritto dell'Editore. Ogni riproduzione non autorizzata sarà perseguita a norma di legge. Nomi e marchi citati sono generalmente depositati o registrati dalle rispettive case produttrici.

INDICE DEGLI ARGOMENTI

1. COVID-19: IMPATTO SUL D.LGS. 81/2008 CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AL DVR	
a cura di Salvatore Origlio	p. 5
Premessa	" 5
1.1. Definizione Coronavirus Sars Cov-2 Covid-19	" 5
1.2. Quadro normativo rischio biologico.....	" 6
1.3. Aggiornamento DVR.....	" 7
1.4. Rischio biologico – Covid-19 per lavoratrici puerpere.....	" 8
1.5. Provvedimenti da adottare per prevenzione Covid-19.....	" 9
1.6. Decalogo del Ministero della salute sulle regole preventive da seguire.....	" 16
Bibliografia	" 17
2. IMPATTO SUL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI (D.LGS. N. 231/2001)	
a cura di Andrea Omar Bianco	" 19
Premessa	" 19
2.1. La connessione con il D.Lgs. n. 81/2008.....	" 19
2.2. Organismo di vigilanza, DVR e RSPP.....	" 21
2.3. Violazioni e Sanzioni.....	" 23
2.4. Considerazioni finali	" 25
Bibliografia	" 27
➤ LINK A DOCUMENTI UTILI	" 29
➤ LA WEBAPP INCLUSA	" 31
Contenuti della WebApp.....	" 31
Requisiti hardware e software	" 31
Utilizzo della piattaforma WEBAPP GRAFILL.....	" 32
Assistenza tecnica (TicketSystem).....	" 32

COVID-19: IMPATTO SUL D.LGS. 81/2008 CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AL DVR

a cura di **Salvatore Origlio**

Premessa

Questo manuale vuole essere una guida teorico pratica sulle modalità di intervento cogente in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sia dal punto di vista documentale che pratico, al fine di tutelare la salute, ovvero il «*benessere fisico, psichico, sociale e spirituale*» (fonte O.M.S.) dei lavoratori tutti.

1.1. Definizione Coronavirus Sars Cov-2 Covid-19

Il *Coronavirus* (così denominato per la caratteristica propria dei recettori che visti al microscopio elettronico assomigliano ad una corona) o in modo specifico patologia da **SARS-CoV-2** appartiene alla famiglia dei *coronaviridae* ed è una malattia epidemica che, diffondendosi rapidamente tra le persone, si è espansa in vaste aree geografiche su scala planetaria, coinvolgendo di conseguenza gran parte della popolazione mondiale divenendo per l'O.M.S. pandemia.

I *Coronavirus* umani conosciuti ad oggi, comuni in tutto il mondo, sono sette, alcuni identificati diversi anni fa (i primi a metà degli anni Sessanta) e alcuni identificati nel nuovo millennio ossia:

- 1) 229E (coronavirus alpha);
- 2) NL63 (coronavirus alpha);
- 3) OC43 (coronavirus beta);
- 4) HKU1 (coronavirus beta);
- 5) MERS-CoV (il coronavirus beta che causa la *Middle East respiratory syndrome*);
- 6) SARS-CoV (il coronavirus beta che causa la *Severe acute respiratory syndrome*);
- 7) SARS-CoV-2 (il coronavirus che causa la COVID-19).

VIE DI CONTAGIO

- Mucosa congiuntivale;
- Vie respiratorie;
- Via orofecale (sono in corso degli studi da diverse università e istituti di ricerca ove si esplicita questa via di trasmissione del virus).

1.2. Quadro normativo rischio biologico

L'articolo 267 del **Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro** D.Lgs. n. 81/2008, definisce:

- a) *agente biologico*: qualsiasi microrganismo, anche se geneticamente modificato, coltura cellulare ed endoparassita umano che potrebbe provocare infezioni, allergie o intossicazioni;
- b) *microrganismo*: qualsiasi entità microbiologica, cellulare o meno, in grado di riprodursi o trasferire materiale genetico.

La classificazione (inserita nell'Allegato XLVI del Testo Unico) è stilata sulla base della loro pericolosità, valutata sia nei confronti dei lavoratori che della popolazione generale, la quale tiene conto delle caratteristiche di un microrganismo di seguito riportate:

- *Infettività*: capacità di penetrare e moltiplicarsi nell'ospite;
- *Patogenicità*: capacità di produrre malattia a seguito di infezione;
- *Trasmissibilità*: capacità di essere trasmesso da un soggetto infetto a uno suscettibile;
- *Neutralizzabilità*: disponibilità di efficaci misure profilattiche per prevenire la malattia o misure terapeutiche per la sua cura.

Secondo l'articolo 268 del D.Lgs. n. 81/2008, gli agenti biologici vengono suddivisi in quattro gruppi a seconda del rischio di infezione qui di seguito riportati:

- **Agente Biologico del Gruppo 1**: un agente che presenta poche probabilità di causare malattie in soggetti umani;
- **Agente Biologico del Gruppo 2**: un agente che può causare malattie in soggetti umani e costituire un rischio per i lavoratori; è poco probabile che si propaghi nella comunità; sono di norma disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche;

- **Agente Biologico del Gruppo 3:** un agente che può causare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori; l'agente biologico può propagarsi nella comunità, ma di norma sono disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche;
- **Agente Biologico del Gruppo 4:** un agente biologico che può provocare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori e può presentare un elevato rischio di propagazione nella comunità; non sono disponibili, di norma, efficaci misure profilattiche o terapeutiche.

Ad oggi, nonostante la famiglia *coronaviridae* appartenga al gruppo 2 (lettera b)), è tutt'ora dubbia l'appartenenza del Covid-19 al gruppo 2 (lettera b)) o al gruppo 4 (lettera d)) ma l'ISS, il governo italiano così come la protezione civile, hanno messo in atto *procedure preventive* nei confronti di tutta la collettività, considerando il Covid-19 come appartenente al gruppo 4 (lettera d)).

Classificare i microrganismi risulta quindi fondamentale per una prevenzione efficace del rischio biologico: è da questa classificazione che derivano direttamente le misure di tutela da adottare e le conseguenti sanzioni nel caso che tali misure non vengano impiegate e rispettate.

1.3. Aggiornamento DVR

La valutazione del rischio è un processo complesso atto a valutare la probabilità che si verifichino eventi indesiderati in particolari circostanze ben definite di utilizzo di agenti pericolosi, nella fattispecie di agenti biologici. Tale processo è basato sulla ricerca di tutte le informazioni disponibili relative alle caratteristiche dell'agente biologico e delle modalità lavorative ed in particolare deve tener conto:

- della classificazione degli agenti biologici (Allegato XLVI);
- delle malattie che possono essere contratte;
- dei potenziali effetti allergici e tossici;
- di eventuali effetti sinergici in caso di coinfezione.

In merito all'aggiornamento del DVR la normativa cogente in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è molto chiara. A tal merito, nell'articolo 28, comma 2, lettera a), TUSL, viene definita l'espressione «*tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa*». Un'espressione chiara e significativa, in quanto si specifica che debbono essere identificati, valu-

tati e quindi gestiti tutti rischi che possono determinare l'insorgenza di un danno alla salute dei lavoratori tutti, non necessariamente a causa dell'attività lavorativa, bensì durante l'attività lavorativa: come appunto il Covid-19. L'Interpello n. 11 del 25 ottobre 2016 diviene pertanto attuale nella tematica dell'aggiornamento DVR per il rischio biologico da Covid-19: «... la Commissione ritiene che il datore di lavoro debba valutare tutti i rischi compresi i potenziali e peculiari rischi ambientali legati alle caratteristiche del Paese in cui la prestazione lavorativa dovrà essere svolta, quali a titolo esemplificativo, i cosiddetti «rischi generici aggravati», legati alla situazione geopolitica del Paese (es. guerre civili, attentati, ecc.) e alle condizioni sanitarie del contesto geografico di riferimento non considerati astrattamente, ma che abbiano la ragionevole e concreta possibilità di manifestarsi in correlazione all'attività lavorativa svolta.

Il «rischio generico aggravato» pertanto definisce necessaria la valutazione del rischio biologico da contagio per tutte le aziende senza distinzione alcuna. Tale rischio è definito come quel rischio «la cui maggiore gravità deriva dalla stessa attività espletata che richiede al lavoratore di esporsi maggiormente a determinati fattori di rischio».

Ritengo inoltre affermare che oltre all'aggiornamento documentale, in questa fase sia doveroso applicare delle procedure atte a «gestire» il rischio da Covid-19 nelle aziende al fine di salvaguardare la salute non solo dei lavoratori bensì dell'intera collettività.

1.4. **Rischio biologico – Covid-19 per lavoratrici puerpere**

Per le donne in gravidanza, in base al D.Lgs. n. 81/2008 (artt. 7, 8, 11, 12, 17 del D.Lgs. n. 151/2001* e Legge n. 35/2012), il datore di lavoro procede:

- in collaborazione con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente, consultato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, a identificare le mansioni/lavorazioni vietate per la gravidanza e/o l'allattamento;
- integrare il documento di valutazione dei rischi con l'analisi e l'identificazione delle operazioni incompatibili, indicando, per ognuna di tali mansioni a rischio, le misure di prevenzione e protezione che intende adottare:
 - modifica delle condizioni di lavoro e/o dell'orario di lavoro;
 - spostamento della lavoratrice ad altra mansione non a rischio;

- in caso di lavori pregiudizievoli che non prevedono possibilità di spostamento, il datore di lavoro informa la DTL e richiede l'attivazione del procedimento di astensione dal lavoro. La DTL emette un provvedimento d'interdizione o diniego entro 7 giorni dalla ricezione della documentazione completa;
- informare tutte le lavoratrici in età fertile dei risultati della valutazione e della necessità di segnalare lo stato di gravidanza non appena ne vengano a conoscenza.

Relativamente alle mansioni/lavorazioni, la normativa nazionale vieta di adibire le donne in stato di gravidanza e fino al settimo mese dopo il parto a lavorazioni in cui si fa uso di agenti fisici, chimici e biologici pericolosi e nocivi per la madre e il bambino; pertanto risulta chiaro come la normativa cogente definisca le azioni che il datore di lavoro debba intraprendere nel caso dell'emergenza Covid-19 sul profilo delle puerpere, ovvero l'allontanamento dal lavoro poiché il Covid-19 fa parte della categoria dei «*Rischi Generici*».

1.5. **Provvedimenti da adottare per prevenzione Covid-19**

Al fine di tutelare la salute di tutti i lavoratori e di prevenire l'insorgenza di possibile rischio, lo scrivente consiglia di adottare le seguenti misure:

- Istituire un protocollo di prevenzione e gestione del rischio su misura della realtà aziendale;
- Informare e formare gli addetti alle emergenze aziendali sul rischio Covid-19 e sulle relative misure di prevenzione e gestione del rischio;
- Dotarsi di DPI idonei (mascherine a facciale filtrante monouso, occhiali/visiera antinfortunistica, idoneo abbigliamento);
- Aggiornare P.O.S., P.S.C., D.U.V.R.I.;
- Attenersi a quanto specificato nel «*Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro*» del 14 marzo 2020 sottoscritto dal Presidente del consiglio dei ministri;
- Attenersi a quanto specificato nel D.L. 25 marzo 2020, n. 19 e ss.mm.ii.;
- Attenersi a quanto specificato nel T.U. D.Lgs. n. 81/2008;
- Attenersi a quanto specificato nel D.P.C.M. 22 marzo 2020 e ss.mm.ii..

Qui di seguito viene indicata una procedura esempio su come potrebbe essere stilata una procedura per la prevenzione e gestione da Covid-19:

1. Introduzione

2. Prevenzione del rischio da contagio

2.1. Interventi volti a contenere il rischio da contagio

2.1.1. Creazione team aziendale gestione del rischio

2.1.2. Informativa al personale

2.1.3. Riduzione numero persone esposte

2.1.4. Organizzazione aree di lavoro

2.1.5. Sanificazione delle aree di lavoro

3. Procedura di gestione in caso di positività ai test

3.1. Individuazione di casi sospetti in azienda

3.2. Elenco personale positivo

3.2. Attuazione misure indicate dalle Autorità

3.3. Misure immediate d'intervento

3.4. Allegati

Al fine informativo, si riporta qui di seguito il «Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro» del 14 marzo 2020 sottoscritto dal Presidente del consiglio dei ministri:

« ... le imprese adottano il presente protocollo di regolamentazione all'interno dei propri luoghi di lavoro, oltre a quanto previsto dal D.P.C.M. dell'11 marzo 2020, applicano le ulteriori misure di precauzione di seguito elencate – da integrare con altre equivalenti o più incisive secondo le peculiarità della propria organizzazione, previa consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali – per tutelare la salute delle persone presenti all'interno dell'azienda e garantire la salubrità dell'ambiente di lavoro:

INFORMAZIONE AL PERSONALE

- L'azienda, attraverso le modalità più idonee ed efficaci, informa tutti i lavoratori e chiunque entri in azienda circa le disposizioni delle Autorità, consegnando e/o affiggendo all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali, appositi depliant informativi

- In particolare, le informazioni riguardano
 - l'obbligo di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre (oltre 37.5°) o altri sintomi influenzali e di chiamare il proprio medico di famiglia e l'autorità sanitaria
 - la consapevolezza e l'accettazione del fatto di non poter fare ingresso o di poter permanere in azienda e di doverlo dichiarare tempestivamente laddove, anche successivamente all'ingresso, sussistano le condizioni di pericolo (sintomi di influenza, temperatura, provenienza da zone a rischio o contatto con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti, etc) in cui i provvedimenti dell'Autorità impongono di informare il medico di famiglia e l'Autorità sanitaria e di rimanere al proprio domicilio
 - l'impegno a rispettare tutte le disposizioni delle Autorità e del datore di lavoro nel fare accesso in azienda (in particolare, mantenere la distanza di sicurezza, osservare le regole di igiene delle mani e tenere comportamenti corretti sul piano dell'igiene)
 - l'impegno a informare tempestivamente e responsabilmente il datore di lavoro della presenza di qualsiasi sintomo influenzale durante l'espletamento della prestazione lavorativa, avendo cura di rimanere ad adeguata distanza dalle persone presenti

MODALITÀ DI INGRESSO IN AZIENDA

- Il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea¹. Se tale temperatura risulterà superiore ai 37,5°, non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro. Le persone in tale condizione – nel rispetto delle indicazioni riportate in nota – saranno momentaneamente isolate e fornite di mascherine non dovranno recarsi al Pronto Soccorso e/o nelle infermerie di sede, ma dovranno contattare nel più breve tempo possibile il proprio medico curante e seguire le sue indicazioni
- Il datore di lavoro informa preventivamente il personale, e chi intende fare ingresso in azienda, della preclusione dell'accesso a chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 o provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS²
- Per questi casi si fa riferimento al decreto-legge n. 6 del 23/02/2020, art. 1, lett. h) e i)

MODALITÀ DI ACCESSO DEI FORNITORI ESTERNI

- Per l'accesso di fornitori esterni individuare procedure di ingresso, transito e uscita, mediante modalità, percorsi e tempistiche predefinite, al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale in forza nei reparti/uffici coinvolti
- Se possibile, gli autisti dei mezzi di trasporto devono rimanere a bordo dei propri mezzi: non è consentito l'accesso agli uffici per nessun motivo. Per le necessarie attività di approntamento delle attività di carico e scarico, il trasportatore dovrà attenersi alla rigorosa distanza di un metro
- Per fornitori/trasportatori e/o altro personale esterno individuare/installare servizi igienici dedicati, prevedere il divieto di utilizzo di quelli del personale dipendente e garantire una adeguata pulizia giornaliera
- Va ridotto, per quanto possibile, l'accesso ai visitatori; qualora fosse necessario l'ingresso di visitatori esterni (impresa di pulizie, manutenzione...), gli stessi dovranno sottostare a tutte le regole aziendali, ivi comprese quelle per l'accesso ai locali aziendali di cui al precedente paragrafo 2
- Ove presente un servizio di trasporto organizzato dall'azienda va garantita e rispettata la sicurezza dei lavoratori lungo ogni spostamento
- Le norme del presente Protocollo si estendono alle aziende in appalto che possono organizzare sedi e cantieri permanenti e provvisori all'interno dei siti e delle aree produttive

PULIZIA E SANIFICAZIONE IN AZIENDA

- L'azienda assicura la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni e di svago
- Nel caso di presenza di una persona con COVID-19 all'interno dei locali aziendali, si procede alla pulizia e sanificazione dei suddetti secondo le disposizioni della Circolare n. 5443 del 22 febbraio 2020 del Ministero della Salute nonché alla loro ventilazione
- Occorre garantire la pulizia a fine turno e la sanificazione periodica di tastiere, schermi touch, mouse con adeguati detergenti, sia negli uffici, sia nei reparti produttivi
- L'azienda in ottemperanza alle indicazioni del Ministero della Salute secondo le modalità ritenute più opportune, può organizzare interventi particolari/periodici di pulizia ricorrendo agli ammortizzatori sociali (anche in deroga)

PRECAUZIONI IGIENICHE PERSONALI

- È obbligatorio che le persone presenti in azienda adottino tutte le precauzioni igieniche, in particolare per le mani
- L'azienda mette a disposizione idonei mezzi detergenti per le mani
- È raccomandata la frequente pulizia delle mani con acqua e sapone 6--

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

- L'adozione delle misure di igiene e dei dispositivi di protezione individuale indicati nel presente Protocollo di Regolamentazione è fondamentale e, vista l'attuale situazione di emergenza, è evidentemente legata alla disponibilità in commercio. Per questi motivi:
 - a) le mascherine dovranno essere utilizzate in conformità a quanto previsto dalle indicazioni dell'Organizzazione mondiale della sanità
 - b) data la situazione di emergenza, in caso di difficoltà di approvvigionamento e alla sola finalità di evitare la diffusione del virus, potranno essere utilizzate mascherine la cui tipologia corrisponda alle indicazioni dall'autorità sanitaria
 - c) è favorita la preparazione da parte dell'azienda del liquido detergente secondo le indicazioni dell'OMS
(https://www.who.int/gpsc/5may/Guide_to_Local_Production.pdf)
- Qualora il lavoro imponga di lavorare a distanza interpersonale minore di un metro e non siano possibili altre soluzioni organizzative è comunque necessario l'uso delle mascherine, e altri dispositivi di protezione (guanti, occhiali, tute, cuffie, camici, ecc.) conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie

GESTIONE SPAZI COMUNI (MENSA, SPOGLIATOI, AREE FUMATORI, DISTRIBUTORI DI BEVANDE E/O SNACK...)

- L'accesso agli spazi comuni, comprese le mense aziendali, le aree fumatori e gli spogliatoi è contingentato, con la previsione di una ventilazione continua dei locali, di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi e con il mantenimento della distanza di sicurezza di 1 metro tra le persone che li occupano
- Occorre provvedere alla organizzazione degli spazi e alla sanificazione degli spogliatoi per lasciare nella disponibilità dei lavoratori luoghi per

il deposito degli indumenti da lavoro e garantire loro idonee condizioni igieniche sanitarie

- *Occorre garantire la sanificazione periodica e la pulizia giornaliera, con appositi detergenti dei locali mensa, delle tastiere dei distributori di bevande e snack*

ORGANIZZAZIONE AZIENDALE (TURNAZIONE, TRASFERTE E SMART WORK, RIMODULAZIONE DEI LIVELLI PRODUTTIVI)

In riferimento al D.P.C.M. 11 marzo 2020, punto 7, limitatamente al periodo della emergenza dovuta al COVID-19, le imprese potranno, avendo a riferimento quanto previsto dai CCNL e favorendo così le intese con le rappresentanze sindacali aziendali:

- *Disporre la chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione o, comunque, di quelli dei quali è possibile il funzionamento mediante il ricorso allo smart work, o comunque a distanza*
- *Si può procedere ad una rimodulazione dei livelli produttivi*
- *Assicurare un piano di turnazione dei dipendenti dedicati alla produzione con l'obiettivo di diminuire al massimo i contatti e di creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili*
- *Utilizzare lo smart working per tutte quelle attività che possono essere svolte presso il domicilio o a distanza nel caso vengano utilizzati ammortizzatori sociali, anche in deroga, valutare sempre la possibilità di assicurare che gli stessi riguardino l'intera compagine aziendale, se del caso anche con opportune rotazioni*
 - a) *utilizzare in via prioritaria gli ammortizzatori sociali disponibili nel rispetto degli istituti contrattuali (par, rol, banca ore) generalmente finalizzati a consentire l'astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione*
- *Nel caso l'utilizzo degli istituti di cui al punto c) non risulti sufficiente, si utilizzeranno i periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti*
- *Sono sospese e annullate tutte le trasferte/viaggi di lavoro nazionali e internazionali, anche se già concordate o organizzate*

GESTIONE ENTRATA E USCITA DEI DIPENDENTI

- *Si favoriscono orari di ingresso/uscita scaglionati in modo da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sala mensa)*

- Dove è possibile, occorre dedicare una porta di entrata e una porta di uscita da questi locali e garantire la presenza di detergenti segnalati da apposite indicazioni

SPOSTAMENTI INTERNI, RIUNIONI, EVENTI INTERNI E FORMAZIONE

- Gli spostamenti all'interno del sito aziendale devono essere limitati al minimo indispensabile e nel rispetto delle indicazioni aziendali
- Non sono consentite le riunioni in presenza. Laddove le stesse fossero connotate dal carattere della necessità e urgenza, nell'impossibilità di collegamento a distanza, dovrà essere ridotta al minimo la partecipazione necessaria e, comunque, dovranno essere garantiti il distanziamento interpersonale e un'adeguata pulizia/areazione dei locali
- Sono sospesi e annullati tutti gli eventi interni e ogni attività di formazione in modalità in aula, anche obbligatoria, anche se già organizzati; è comunque possibile, qualora l'organizzazione aziendale lo permetta, effettuare la formazione a distanza, anche per i lavoratori in smart work
- Il mancato completamento dell'aggiornamento della formazione professionale e/o abilitante entro i termini previsti per tutti i ruoli/funzioni aziendali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dovuto all'emergenza in corso e quindi per causa di forza maggiore, non comporta l'impossibilità a continuare lo svolgimento dello specifico ruolo/funzione (a titolo esemplificativo: l'addetto all'emergenza, sia antincendio, sia primo soccorso, può continuare ad intervenire in caso di necessità; il carrellista può continuare ad operare come carrellista)

GESTIONE DI UNA PERSONA SINTOMATICA IN AZIENDA

- Nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria quali la tosse, lo deve dichiarare immediatamente all'ufficio del personale, si dovrà procedere al suo isolamento in base alle disposizioni dell'autorità sanitaria e a quello degli altri presenti dai locali, l'azienda procede immediatamente ad avvertire le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il COVID-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute
- L'azienda collabora con le Autorità sanitarie per la definizione degli eventuali «contatti stretti» di una persona presente in azienda che sia stata riscontrata positiva al tampone COVID-19. Ciò al fine di permettere alle autorità di applicare le necessarie e opportune misure di quarantena. Nel

periodo dell'indagine, l'azienda potrà chiedere agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare cautelativamente lo stabilimento, secondo le indicazioni dell'Autorità sanitaria

SORVEGLIANZA SANITARIA/MEDICO COMPETENTE/RLS

- *La sorveglianza sanitaria deve proseguire rispettando le misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della Salute (cd. decalogo)*
- *Vanno privilegiate, in questo periodo, le visite preventive, le visite a richiesta e le visite da rientro da malattia*
- *La sorveglianza sanitaria periodica non va interrotta, perché rappresenta una ulteriore misura di prevenzione di carattere generale: sia perché può intercettare possibili casi e sintomi sospetti del contagio, sia per l'informazione e la formazione che il medico competente può fornire ai lavoratori per evitare la diffusione del contagio*
- *Nell'integrare e proporre tutte le misure di regolamentazione legate al COVID-19 il medico competente collabora con il datore di lavoro e le RLS/RLST*
- *Il medico competente segnala all'azienda situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti e l'azienda provvede alla loro tutela nel rispetto della privacy il medico competente applicherà le indicazioni delle Autorità Sanitarie*

AGGIORNAMENTO DEL PROTOCOLLO DI REGOLAMENTAZIONE

- *È costituito in azienda un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS».*

1.6. Decalogo del Ministero della salute sulle regole preventive da seguire

- 1) Lavati spesso le mani
- 2) Evita il contatto ravvicinato con persone che soffrono di infezioni respiratorie acute
- 3) Non toccarti occhi, naso e bocca con le mani
- 4) Copri bocca e naso se starnutisci o tossisci
- 5) Non prendere farmaci antivirali né antibiotici, a meno che siano prescritti dal medico

- 6) Pulisci le superfici con disinfettanti a base di cloro o alcol
- 7) Usa la mascherina solo se sospetti di essere malato o assisti persone malate
- 8) I prodotti made in China e i pacchi ricevuti dalla Cina non sono pericolosi
- 9) Gli animali da compagnia non diffondono il nuovo coronavirus
- 10) Contatta il numero 1500 se hai febbre o tosse e sei tornato dalla Cina da meno di 14 giorni

Bibliografia

- T.U. D.Lgs. n. 81/2008
- D.P.C.M. 22 marzo 2020
- D.L. 25 marzo 2020, n. 19 recante «*Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro*» del 14 marzo 2020 sottoscritto dal Presidente del Consiglio dei Ministri
- D.Lgs. n. 151/2001
- Legge n. 35/2012
- L'Interpello n. 11 del 25 ottobre 2016
- <http://www.governo.it/it/approfondimento/coronavirus-la-normativa/14252>
- <https://www.iss.it/coronavirus>
- <https://www.epicentro.iss.it/coronavirus/sars-cov-2-rapporti-tecnici-iss>
- <https://www.epicentro.iss.it/coronavirus/cosa-sono>

IMPATTO SUL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI (D.LGS. N. 231/2001)

a cura di **Andrea Omar Bianco**

Premessa

L'emergenza Covid-19, oltre ad incidere sul piano sanitario ed economico, ha determinato per i datori di lavoro l'obbligo di adottare una serie di misure volte alla tutela della propria clientela e in particolare dei propri dipendenti.

Ciò si è tradotto, dato il rispetto di Protocolli e Decreti ministeriali, in primo luogo nell'obbligo, come meglio approfondito precedentemente, di aggiornamento delle misure previste per la sicurezza dei luoghi di lavoro.

Tale emergenza, però, non ha solo riflessi operativi per dirigenti e specialisti sub materia (medico del lavoro, RSPP, ecc.) ma incide anche su altre procedure di gestione interna, regolate da differenti disposizioni di legge.

In questa sede affronteremo sommariamente come l'emergenza Covid-19 impatta in ambito D.Lgs. n. 231/2001.

2.1. La connessione con il D.Lgs. n. 81/2008

Prevedere e di concreto adottare un Modello di organizzazione e gestione¹ significa armonizzare e strutturare il destinatario (Ente) in modo esclusivamente sartoriale ossia adeguato alla propria realtà e alle proprie esigenze.

Se pur non direttamente obbligatorio, la previsione e adottabilità del MOG è consigliata a tutte le categorie merceologiche e non solo (associazioni sportivi, società partecipate, ecc.) perché strumento idoneo ad escludere la responsabilità dell'Ente di fronte a sanzioni derivanti dalla commissione di reati presupposto indicati dal D.Lgs. n. 231/2001 (previa ovviamente prova da parte dell'Ente di aver adottato adeguate procedure per scongiurare la commissione dei reati).

¹ Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, Sentenza cd. Thyssen della Corte d'Assise del Tribunale di Torino del 14 novembre 2011.

Il MOG, fra i suoi contenuti e allegati, prevede in particolare procedure volte ad escludere la commissione di taluni reati, tra cui anche quelli commessi in violazione della normativa a tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro (D.Lgs. n. 81/2008).

Nel rispetto delle disposizioni previste dall'art. 2087 c.c. – *Tutela delle condizioni di lavoro* – ossia «l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro [Cost. 37, 41], il Legislatore, infatti, ha introdotto in materia 231, l'art. 25-septies² il quale introduce, fra i reati presupposto della legge, i seguenti articoli:

- Articolo 589 c.p. (**Omicidio colposo** – «Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni. Se il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni. Se il fatto è commesso nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria, la pena è della reclusione da tre a dieci anni. Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni quindi.»);
- Articolo 590 c.p. (**Lesioni personali colpose** – «Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309. Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619, se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239. Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni. Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria, la pena per lesioni gravi è della reclusione da

sei mesi a due anni e la pena per lesioni gravissime è della reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni.

Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale»).

Infine, la connessione tra le due normative, si cristallizza anche grazie all'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008 con cui viene fornita una guida per la costruzione del MOG in ordine al sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

2.2. Organismo di vigilanza, DVR e RSPP

Chiarito il legame tra i due atti normativi, sotto il profilo pratico, l'applicazione del MOG presuppone obbligatoriamente la nomina di un Organismo di Vigilanza del Modello (OdV). L'OdV, infatti, è un organismo super partes che controlla il rispetto del modello.

Nel caso de quo, in collaborazione con gli organi deputati alla gestione del rischio, l'OdV si ritrova a dover valutare un nuovo rischio, il rischio biologico³ da Coronavirus, e sollecitare gli organi preposti all'adozione di tutte le dovute cautele⁴ così da limitare il più possibile per l'Ente il pericolo di incorrere nella responsabilità di cui al D.Lgs. n. 231/2001. Tale valutazione, in prima battuta, può essere rimessa sotto il profilo della sicurezza al RSPP il quale dovrà, come prima e obbligatoria misura, modificare o aggiornare il DVR (e il DUVRI se presente), previa valutazione dei rischi; nonché alle altre funzioni interne competenti (dirigenti, medico competente, ecc) le quali di concerto con l'RSPP

³ Quadro normativo: Legge n. 292/53, D.P.R. n. 1164/65, D.P.R. n. 1301/65, Legge n. 419/68, D.M. Ministero della Sanità 22 marzo 1975, obbligo di vaccinazione, D.M. 16 settembre 1975, D.M. 26 aprile 1990 e 4 ottobre 1991, D.Lgs. n. 475/92, D.Lgs. n. 206/01, D.P.R. n. 464/01, 465/01, D.Lgs. n. 81/08, D.P.R. n. 254/03, Direttiva 2000/54/CE (GU L.262 del 17 ottobre 2000, p. 21), Legge n. 119/17, anche UNI 10912/00 11108/04, UNI EN 1500/13, 556-1/02, 1822-1/10, 13098/02, 14042/05, 149/09, 166/04, 374-2/15 149/09, UNI EN ISO 11731/17, 13843/17, 13688/13, UNICHIM 1037/02.

⁴ Si veda anche UNI 10912/00 11108/04, UNI EN 1500/13, 556-1/02, 1822-1/10, 13098/02, 14042/05, 149/09, 166/04, 374-2/15 149/09, UNI EN ISO 11731/17, 13843/17, 13688/13, UNICHIM 1037/02.

dovranno recepire e applicare anche i protocolli e le direttive statali⁵ previsti per l'emergenza.

Al fine di garantire il corretto flusso informativo quindi dovrà condividersi con l'OdV un report, da integrare successivamente con altri flussi informativi ove necessari, dal quale emerga, a titolo di esempio, almeno:

- a) le figure intervenute;
- b) eventuali somme destinate per l'emergenza;
- c) gli aggiornamenti effettuati al DVR;
- d) l'eventuale predisposizione di un piano di emergenza per epidemie e pandemie;
- e) modalità di formazione e aggiornamento dei dipendenti all'emergenza e alle misure;
- f) predisposizione di un sistema *Smart Working* per i lavoratori, riportando la motivazione, in caso di mancata o parziale applicazione del sistema;
- g) come sono state rispettate le disposizioni Statali e delle Autorità Sanitarie;
- h) come dovranno essere gestiti i casi di contagio interno emerso;
- i) quali misure preventive per i luoghi di lavoro;
- j) quali misure sono state adottate per Clienti, Appaltanti, Fornitori, Consulenti o altri soggetti che devono eventualmente accedere presso la sede dell'Ente e quali per limitarle;
- k) come avvengono i contatti con le Autorità sanitarie e di Protezione civile locali, per ricevere e dare aggiornamenti.

L'OdV, al fine di notiziare in modo corretto l'Ente, una volta acquisiti i flussi ed essendo un organo di controllo di secondo grado (non potendo avere competenze in tema di rischi biologici), nulla esclude che possa effettuare Audit (incrociando i dati acquisiti) o richiedere l'intervento di un consulente esterno per aver maggiori certezze⁶.

⁵ Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, D.P.C.M. n. 6 del 23 febbraio 2020, Linee guida sulla sicurezza nel trasporto nei cantieri e nella logistica, Guida produzione locale di formulazioni per il lavaggio delle mani raccomandate dall'OMS, Ministero dell'Interno Circolare n. 15350 del 12 marzo 2020.

⁶ Si consiglia di attenzionare, al fine di un quadro più chiaro sul punto: Circolare n. 15 del 27 giugno 2012, Linee guida tubercolosi Rep. 51 SR Accordo 7 febbraio 2013, Decreto 13

In tal guisa si desume che nonostante eventuali sovrapposizioni e connessioni, i documenti redatti ai sensi dell'articolo 26 (DVR) e dell'articolo 28 (DUVRI), del D.Lgs. n. 81/2008 non sono equiparabili al MOG né hanno quella valenza esimente di cui agli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001.

Il MOG, infatti, necessita di una vigilanza sul rispetto, l'applicazione e l'efficacia degli obblighi, delle procedure e delle istruzioni in esso previste, supportato da un valido sistema disciplinare volto a sanzionare l'inottemperanza alle misure riportate nel modello (tra cui appunto anche quelle sulla sicurezza dei luoghi di lavoro).

Pertanto, in caso di violazione da parte dell'Ente delle dovute attività per contenere il contagio da Covid-19 l'interesse di non predisporre gli strumenti di sicurezza va letto nella prospettiva patrimoniale ossia il risparmio di spesa⁷.

2.3. Violazioni e Sanzioni

Per provare ad escludere il nesso di causalità (il contagio del dipendente è avvenuto per colpa del datore di lavoro il quale non ha rispettato le misure dedicate) è necessario valutare e considerare idoneo l'operato dell'Ente. In tal modo l'imputabilità dell'Ente per i reati indicati ex articolo 25-septies del D.Lgs. n. 231/2001 potrebbe fondarsi ex articoli 17, 18, 41 e 271 del D.Lgs. n. 81/2008, laddove si sia verificato da ciò il contagio dei lavoratori dell'Ente.

Oppure, nulla esclude che l'imputabilità possa anche sorgere per non aver adottato delle misure volte a regolamentare (previa valutazione di limitazione/esclusione) ove possibile l'ingresso di terzi diversi dai clienti presso la sede lavorativa ex articolo 26 del D.Lgs. n. 81/2008. Nonché, per violazione o mancata/inadeguata applicazione delle misure anti-contagio indicate dai Protocolli e Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri.

Pertanto ai sensi dell'articolo 25-septies *«in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto*

gennaio 2016 G.U. n. 46 del 25 febbraio 2016, Decreto del Ministero della Salute 6 marzo 2014 e 15 maggio 2013.

⁷ Corte di Cassazione IV Sez. Penale Sentenza 16 luglio 2015, n. 31003/2015, Corte di Cassazione IV Sez. Penale sentenza 20 luglio 2016, n. 31210/2016, Cassazione Penale, Sez. IV, 23 novembre 2017, n. 53285, Cassazione Penale, Sez. III, 27 gennaio 2020, n. 3157.

2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote.

Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote.

Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote.

Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi»⁸.

Sanzioni interdittive (D.Lgs. n. 231/2019, articolo 9, comma 2, lettere a), b), c), d) ed e)):

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

⁸ Cass. pen. Sez. IV, 25 giugno 2013, n. 42503 Cassazione penale, SS.UU., 24 aprile 2014, n. 38343. Rivista231.it, Cass. pen. Sez. IV, 19 febbraio 2015, n. 18073, Tribunale Torino, sez. I, 22, 04, 2013, in Rivista penale 2013, 6, 695, Trib. Torino Sez. I, 10 gennaio 2013. Rivista231.it, Trib. Tolmezzo, 23 gennaio 2012. Rivista231.it, Ass. Torino Sez. II, 14 novembre 2011. Giur. It., 2012, 4, 907 nota di Limone, Tribunale di Monza, 3 settembre 2012, App. Brescia Sez. II, 14 dicembre 2011. Rivista231.it, Trib. Cagliari, 4 luglio 2011. Rivista231.it, Trib. Cagliari, 4 luglio 2011. Rivista231.it, Trib. Novara, 1 ottobre 2010, in Corriere del Merito, 2011, 4, 403, Ufficio Indagini preliminari Milano, 8 marzo 2012, in Giur. merito 2012, 9, 1899, Cass. pen., sez. IV, n. 40070 del 28 settembre 2012, in Diritto & Giustizia 2012, 12 ottobre 2012, Cass. penale, SS.UU., 24 aprile 2014, n. 38343, Rivista231.it. Cfr. altresì: Cass. pen. 26747/2003; Cass. pen. 3615/2005; Cass. Pen. 9829/2006; Cass. pen. 307/29/2006; Cass. pen. 30790/2006; Cass. pen. 32627/2006; Cass. pen. 316/2006; Cass. pen. 37556/2007; Cass. pen. 3635/2013; Cass. pen. 10265/2013; Cass. pen. 27523/2014; Cass. pen. SS.UU. 9149/96; Cass. pen. SS.UU. 46780/2003, Cass. pen. Sez. IV, 25 giugno 2013, n. 42503. Rivista231.it, Trib. Molfetta, 11 gennaio 2010. Società, 2010, 9, 1116 nota di SCOLETTA.

- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

2.4. Considerazioni finali

«Il nuovo Coronavirus è un virus respiratorio che si diffonde principalmente attraverso il contatto stretto con una persona malata. La via primaria sono le goccioline del respiro delle persone infette ad esempio tramite:

- la saliva, tossendo e starnutando*
- contatti diretti personali*
- le mani, ad esempio toccando con le mani contaminate (non ancora lavate) bocca, naso o occhi*

In casi rari il contagio può avvenire attraverso contaminazione fecale.

Normalmente le malattie respiratorie non si trasmettono con gli alimenti, che comunque devono essere manipolati rispettando le buone pratiche igieniche ed evitando il contatto fra alimenti crudi e cotti»⁹.

Orbene, valutando le modalità di propagazione del virus diventa molto complesso avere la certezza che un dipendente, in caso di contagio, abbia contratto la malattia sul posto di lavoro anche alla luce dei periodi di incubazione del virus (non certi) e delle variabili ad oggi non note.

Pertanto potrebbe verificarsi: che il dipendente abbia contratto il virus fuori dal luogo di lavoro, con manifestazione dei sintomi nelle sedi lavorative;

oppure, ignaro di essere contagiato, proceda quest'ultimo regolarmente a frequentare il posto di lavoro senza mai avere dei sintomi in quanto asintomatico, esponendo così gli altri colleghi al rischio di contagio.

Questi possibili scenari incidono sull'eventuale attribuzione di responsabilità perché l'operare o meno del datore di lavoro non sempre dipende dalla sua volontà di non adeguarsi alle disposizioni di legge ma può condizionarsi

⁹ Ministero della salute <http://www.salute.gov.it/>

anche dalle difficoltà economiche, dalla natura di attività svolta, dal propria struttura, da eventi di forza maggiore, ecc..

Per di più nulla può scongiurare un possibile contagio solo perché si siano adottate al meglio direttive, protocolli o per un perentorio giudizio di rischio limitato di fronte ad una situazione di emergenza in continua evoluzione.

Ad esempio, se l'imputabilità può anche sorgere per non aver adottato delle misure volte a regolamentare (previa valutazione di limitazione/esclusione) ove possibile l'ingresso dei terzi presso la sede lavorativa ex articolo 26 del D.Lgs. n. 81/2008, il datore di lavoro dovrebbe preventivamente anche verificare che quest'ultimi abbiano adottato altrettante valide misure per scongiurare il contagio? E se Sì, come?

E ancora, quali protocolli possono essere applicati per i casi di contagio asintomatico?

Con quale periodicità effettuare le sanificazioni degli ambienti tenuto conto dei fondi disponibili?

In mancanza di strumentazione, di spazi per problemi strutturali; oppure per la tipologia di attività svolta, per mancanza di reperibilità di presidi para sanitari o fondi, quali misure alternative possono applicarsi per evitare il contagio e limitare i rischi?

Quali criteri adottare per effettuare un *risk assessment*? Sono sufficienti quelli fino ad oggi adottati?

Infine, l'attività di controllo e scambio di flussi informativi può ritenersi sufficienti oppure è necessario effettuare una analisi e conseguente modifica del MOG, del Codice Etico e delle procedure di segnalazione del *Whistleblowing*?

Come è evidente, sono tanti i profili di dubbio e gli approfondimenti.

In questa sede possiamo dire che dall'emergenza sanitaria emerge non solo la necessità di valutazione e implementazione delle misure in ordine al D.Lgs. n. 81/2008 ma cresce il rischio di commissione di ulteriori reati.

Basti pensare ad esempio agli articoli 514 c.p. (**Frodi contro le industrie nazionali**), 515 c.p. (**Frode nell'esercizio del commercio**), 517 c.p. (**Vendita di prodotti industriali con segni mendaci**); oppure ad un caso di affidamento diretto ingiustificato o illegittimo, – apparentemente giustificato da uno stato d'urgenza – di servizi, consulenze, pareri ecc; il trattamento illecito di dati personali, ecc.

Tutti possibili scenari e condotte che potrebbero determinare la commissione dei reati presupposto di cui agli art. 24-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-octies, ecc., del D.Lgs. n. 231/2001.

Nonché in ambito *Whistleblowing* i canali deputati a veicolare le segnalazioni, tenuto conto delle scelte ab origine effettuate dalle organizzazioni, dovranno essere rivalutati e in caso sostituiti con procedure che prevedano l'uso di strumenti il più possibile telematici che garantiscano sempre l'anonimato del soggetto segnalante.

È evidente, alla luce di quanto fin d'ora rassegnato, la necessità di un intervento a 360° gradi sul costruito del modello, indipendentemente o meno dalla fine di questa emergenza, perché – al di fuori di quanto sul piano tecnico è stato detto – la velocità con cui il virus ha modificato lo stile di vita e l'economia della popolazione di tutto il mondo, l'incontrollabilità di diffusione da uno stato ad un altro, l'evidente mancanza di mezzi e risorse umane idonee ad affrontare una crisi sanitaria di tale portata, fa riflettere e, ritenere che, indipendentemente dal rientro alla normalità ci sarà sempre il pericolo che si possa ripresentare uno scenario di analoga natura e portata.

Bibliografia

- Cass. pen. SS.UU., 24 aprile 2014, n. 38343
- Cass. pen. Sez. IV, 28 settembre 2012, n. 40070
- Cass. pen. Sez. IV, 25 giugno 2013, n. 42503
- Cass. pen. Sez. IV, 19 febbraio 2015, n. 18073
- Cass. pen. Sez. IV, 16 luglio 2015, n. 31003/2015
- Cass. pen. Sez. IV 20 luglio 2016, n. 31210/2016
- Cass. pen. Sez. IV, 23 novembre 2017, n. 53285
- Cass. pen. Sez. III, 27 gennaio 2020, n. 3157
- Circolare n. 15 del 27 giugno 2012
- Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997
- D.Lgs. n. 475/92; D.Lgs. n. 206/01; D.Lgs. n. 81/2008
- Decreti Ministero della Salute 6 marzo 2014 e 15 maggio 2013
- Decreto 13 gennaio 2016 (G.U.R.I. n. 46 del 25 febbraio 2016)
- Direttiva 2000/54/CE (GU L.262 del 17 ottobre 2000, p. 21)
- D.M. della Sanità 22 marzo 1975, obbligo di vaccinazione; D.M. 16 settembre 197; D.M. 26 aprile 1990 e 4 ottobre 1991

- D.P.C.M. n. 6 del 23 febbraio 2020
- D.P.R. 1164/65; D.P.R. 1301/65; D.P.R. 464 e 465/01; D.P.R. 254/03
- Guida produzione locale di formulazioni per il lavaggio delle mani raccomandate dall'OMS
- Legge 292/53; Legge 419/68; Legge 119/01; Legge 123/07
- Linee guida sulla sicurezza nel trasporto nei cantieri e nella logistica
- Linee guida tubercolosi Rep. 51 SR Accordo 7 febbraio 2013
- Circolare del Ministero dell'Interno n. 15350 del 12 marzo 2020
- Ministero della salute <http://www.salute.gov.it/>
- Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro
- Sentenza cd. *Thyssen* della Corte d'Assise del Tribunale di Torino del 14 novembre 2011
- Trib. Torino Sez. II, 14 novembre 2011. Giur. It., 2012, 4, 907 nota di Limone
- Trib. Molfetta, 11 gennaio 2010. Società, 2010, 9, 1116 nota di SCOLETTA
- Trib. Novara, 1 ottobre 2010, in Corriere del Merito, 2011, 4, 403
- Trib. Torino, Sez. I, 22, 04, 2013, in Rivista penale 2013, 6, 695
- Ufficio Indagini preliminari Milano, 8 marzo 2012, in Giur. merito 2012, 9, 1899
- UNI 10912/00 11108/04
- UNI EN 1500/13, 556-1/02, 1822-1/10, 13098/02, 14042/05, 149/09, 166/04, 374-2/15 149/09
- UNI EN ISO 11731/17, 13843/17, 13688/13
- UNICHIM 1037/02

LINK A DOCUMENTI UTILI

<https://www.agenziaentrateriscossione.gov.it/it/archivio/news/>

<http://www.governo.it/it/approfondimento/coronavirus-la-normativa/14252>

<https://www.gazzettaufficiale.it/dettaglioArea/12>

<http://www.protezionecivile.gov.it/attivita-rischi/rischio-sanitario/emergenze/coronavirus>

<http://www.salute.gov.it/portale/nuovocoronavirus/archivioNormativaNuovoCoronavirus.jsp>

<https://www.garanteprivacy.it/temi/coronavirus>

LA WEBAPP INCLUSA

Contenuti della WebApp

La WebApp è parte integrante della presente pubblicazione e gestisce:

- **Speciale Coronavirus** – Banca dati normativa consultabile attraverso un motore di ricerca che prevede aggiornamenti automatici per 365 giorni dall'attivazione della WebApp.

La banca dati riporta le seguenti utilità:

- Provvedimenti del Governo
- Ordinanze Commissario straordinario
- Ordinanze emanate dal Dipartimento della Protezione Civile
- Decreti e Direttive ministeriali
- Ordinanze emanate dal Ministero della salute
- Circolari, Provvedimenti e Note del Ministero della salute
- Circolari Ministero dell'interno
- Provvedimenti Regione Siciliana
- Provvedimenti Regione Lombardia
- Provvedimenti Regione Piemonte
- Provvedimenti Regione Campania
- Provvedimenti dell'Agenzia delle Entrate
- Altri provvedimenti

Requisiti hardware e software

- Dispositivo con MS Windows, Mac OS X, Linux, iOS o Android
- Accesso ad internet e browser web con *Javascript* attivo
- Software per la gestione di documenti Office e PDF

Utilizzo della piattaforma WEBAPP GRAFILL

WEBAPP GRAFILL è una piattaforma per l'acquisto di **eBook GRAFILL Edizione tecnica** con modalità *on demand*.

La piattaforma **WEBAPP GRAFILL** consente di acquistare ed attivare in tempo reale eBook e software. Attraverso il *Tool di assistenza*, disponibile su tutti i prodotti, è possibile ottenere assistenza tecnica e supporto.

Per entrare nella piattaforma **WEBAPP GRAFILL** ed utilizzare la **WebApp** acquistata procedere come segue:

- 1) Collegarsi al seguente indirizzo internet:

<https://www.webapp.grafill.it>

- 2) Cliccare su **[Accedi]**
- 3) Inserire *Username* e *Password* dell'account **grafill.it** che hai utilizzato per l'acquisto dell'ebook
- 4) Nella sezione **LE MIE APP** cliccare sulla copertina del prodotto acquistato e procedere all'uso della WebApp

Assistenza tecnica (TicketSystem)

I prodotti **Grafill** sono coperti da assistenza tecnica gratuita per 365 giorni dall'acquisto. L'assistenza è prevista per l'installazione, l'avvio o la reinstallazione del prodotto (*non è prevista assistenza per il recupero dei dati*), se la configurazione hardware rispetta i requisiti richiesti.

L'assistenza *TicketSystem* è disponibile all'indirizzo **<https://www.supporto.grafill.it>**.

Effettuare il login al *TicketSystem* utilizzando i dati del profilo utente di www.grafill.it ed aprire un ticket seguendo le istruzioni.

La cronologia dei ticket resterà disponibile sulla schermata principale del *TicketSystem*.
