

Green Pass: quali sanzioni penali per il datore di lavoro?

AVV. ALESSANDRO MAZZONE | AVV. TERESA VINGIANI

L'art. 3 del d.l. 21 settembre 2021 n. 127 prevede che, a partire dal 15 ottobre e fino alla cessazione dello stato di emergenza, chiunque svolga attività lavorativa nel settore privato sia tenuto a possedere ed esibire la certificazione verde (c.d. Green Pass) attestante l'avvenuta vaccinazione o tampone negativo, al fine di prevenire la diffusione dell'infezione da Sars-CoV-2 (Covid). Il datore di lavoro è tenuto a verificare il rispetto di tale prescrizione.

La violazione dell'obbligo comporta, per effetto del rinvio all'art. 4 del d.l. 25 marzo 2020 n. 19, una sanzione amministrativa a carico del datore di lavoro pari a una somma compresa tra € 400,00 e € 1000,00, aumentata del doppio nel caso in cui la violazione sia ripetuta.

Il legislatore ha espressamente imposto la sola sanzione amministrativa, essendo implicita la volontà, vista la delicatezza degli interessi in gioco, di fare ricorso il meno possibile alla sanzione penale.

Si pone tuttavia il problema di indivi-

duare gli eventuali profili di responsabilità penale a carico del datore di lavoro che non ottemperi all'obbligo di sorveglianza sul corretto utilizzo del c.d. Green Pass, laddove ciò determini l'insorgere della malattia per altri lavoratori. Deve infatti ricordarsi che vi è una parte della popolazione che, per motivi di salute, non ha la possibilità di vaccinarsi, o per la quale il vaccino non è pienamente efficace, e per la quale permane un forte rischio di contagio. Il controllo sul rispetto delle disposizioni è peraltro interesse anche di coloro che hanno scelto di non sottoporsi alla somministrazione e presentano tampone negativo a validità temporanea, i quali, non avendo alcuna protezione vaccinale, sono maggiormente a rischio di contrarre la malattia in forma grave.

La normativa è recentissima e resta ancora da valutarne la futura applicazione. È tuttavia possibile provare a chiarire i possibili profili di responsabilità penale facendo affidamento a fattispecie affini.

Innanzitutto può evidenziarsi che la giurisprudenza si è già pronunciata una



prima volta in tema di responsabilità del datore di lavoro con specifico riferimento al contagio da SARS-CoV-2.

In particolare, la Cassazione ha escluso che fosse configurabile il reato di “epidemia colposa”, previsto dall’art. 452 c.p., a carico del datore che abbia ommesso di integrare il documento di valutazione dei rischi di cui al d.lgs. n. 81 del 2008, art. 27 con le procedure previste dal D.P.C.M. 24 aprile 2020 per fronteggiare l’emergenza pandemica.

La Cassazione (Cass. pen. sez. IV, sent. 4.03.2021, n. 20416) ha infatti aderito all’orientamento secondo cui il delitto di epidemia colposa non è configurabile in forma omissiva, richiedendo una condotta di “diffusione di germi patogeni”, qualificando quest’ultima come condotta necessariamente commissiva a forma vincolata, incompatibile con il disposto dell’art. 40 comma 2 c.p.

La Corte di Cassazione ha peraltro sottolineato la difficoltà di ravvisare la prova del nesso causale tra l’omissione del datore e la malattia del lavoratore contagiato. Occorrerebbe infatti giungere, all’esito di un giudizio controfattuale, al grado di certezza necessario ad escludere che, quand’anche il datore di lavoro avesse integrato il documento di valutazione dei rischi, la propagazione del virus non sarebbe comunque avvenuta per fattori causali alternativi.

Esclusa la configurabilità del delitto di epidemia, resta da analizzare la possibilità che vengano in rilievo i reati di lesioni colpose e omicidio colposo in forma omissiva, in virtù del combinato disposto tra l’art. 40 comma 2 c.p. e gli artt. 590 e 589 c.p.

Quanto a questo profilo, si impone la verifica circa la sussistenza di una serie di condizioni: in primo luogo, la violazione in concreto di una regola cautelare; in secondo luogo, la circostanza che l’evento dannoso sia concretizzazione del medesimo rischio che la regola cautelare violata mirava a prevenire; infine, la sussistenza del nesso causale tra condotta ed evento dannoso.

L’omesso controllo sul Green Pass si inserisce tra le misure dirette a tutelare l’integrità psico-fisica del lavoratore, il cui mancato rispetto, anche alla luce delle garanzie costituzionali del lavoratore stesso, è penalmente rilevante. Sussiste quindi, in caso di omissione, la violazione di una regola cautelare.

È indubbio inoltre che nel caso di contagio si concretizzi proprio il rischio che la regola cautelare mirava a prevenire, essendo dichiarato l’intento del decreto di introdurre l’obbligo di Green Pass sul luogo di lavoro al preciso fine di prevenire la diffusione dell’infezione.

È quindi astrattamente configurabile una responsabilità penale del datore di lavoro inadempiente. Si deve però sottolineare che tali presupposti non sono di per sé sufficienti, essendo necessario accertare la sussistenza nel caso concreto del nesso di causalità. La prova di tale nesso richiesta in materia penale, come noto, è assai più rigorosa rispetto a quanto necessario per il risarcimento in sede civile. La Corte di Cassazione ha difatti recentemente affermato, proprio con riferimento al tema della malattia professionale, la necessità di



verificare il nesso di causalità sulla base di una legge scientifica di copertura di tipo statistico, tanto più dotata di validità scientifica in quanto possa trovare applicazione in un numero sufficientemente alto di casi, e sia suscettibile di ricevere conferma mediante il ricorso a metodi di prova razionali e controllabili.

Occorre quindi verificare l'effettivo decorso causale, escludendo, con "alto

grado di probabilità logica e credibilità razionale", che il contagio sia intervenuto in un contesto diverso da quello strettamente lavorativo sul quale il datore di lavoro aveva diretta capacità di intervento. In questo senso potrebbero essere richiamate le stesse considerazioni già svolte dalla sentenza della Corte di Cassazione sopracitata, che dimostrano la difficoltà di giungere, nel caso concreto, a tale certezza probatoria.

Avvertenza

Il presente documento riassume i contenuti di alcuni provvedimenti di recenti o prossima emanazione in relazione all'emergenza Coronavirus in corso nel nostro Paese.

In considerazione delle finalità divulgative del presente documento e della costante evoluzione degli argomenti che ne formano oggetto, non circolare o farne uso senza averlo verificato o adattato al caso concreto. Il presente documento non costituisce quindi parere legale, avendo scopi esclusivamente informativi.

Vi invitiamo a contattare i Professionisti di Limatola Avvocati per maggiori chiarimenti.

Network



WE ARE AN INDEPENDENT MEMBER OF
THE GLOBAL ADVISORY
AND ACCOUNTING NETWORK

Limatola Avvocati is a member of HLB International
a worldwide network of independent accounting firms
and business advisers

Sito / e-mail

www.limatolavvocati.it

[\[info@limatolavvocati.it\]](mailto:info@limatolavvocati.it)

Sedi e contatti

MILANO

Via Priv. Cesare Battisti, 2
20122
Tel. + 39 02.45.49.67.25

MODENA

Via Ciro Menotti, 21
41121
Tel. +39 059.42.70.206

ROMA

Via Po, 16B
00198
Tel. +39 06.44.25.89.38

NAPOLI

Via Santa Lucia, 15
80132
Tel. + 39 081.245.14.01/03

PALERMO

Via Vittorio Alfieri, 36
90144
Tel. +39 091.56.49.876

NEWYORK

420 Lexington Avenue, STE. 2834
New York, N.Y. 10170
Tel. + 1 646.329.55.56



LinkedIn

www.linkedin.com/company/limatolavvocati