

# Clever Desk

il tuo supporto interattivo

[www.bgt-grantthornton.it/clever-desk1/](http://www.bgt-grantthornton.it/clever-desk1/)

**Scriveteci e consultate il nostro  
sito alla pagina «Clever Desk»**



# Tutele e gestione del rischio nella fase di emergenza Covid-19

**Clever desk webinar**

Renato Sesana; Giulio Tedeschi



# Premessa

La pandemia dovuta al Coronavirus obbliga, tra le altre cose, a una riflessione sugli impatti che questa comporta sul sistema ex **D.Lgs. 231/2001** di cui il modello di organizzazione, gestione e controllo (MOG) rappresenta un **punto di riferimento per la politica di gestione del rischio dell'impresa**.

Infatti, l'adozione del MOG oltre ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio, rappresenta uno strumento utile a **valutare e gestire i rischi** prevenendo eventuali comportamenti illeciti e in generale a migliorare la cultura dei rischi e dei controlli sulle operazioni di business e di supporto in azienda.



# Impatto ex D.lgs. 81/08

- Ai sensi del D.L. n° 18 del 17.3.2020, l'infezione da COVID-19 contratta “in occasione di lavoro” **costituisce infortunio** in relazione a quanto prevede il Testo Unico sulla Sicurezza sul lavoro (D.lgs. 81/08). Il rischio di contagio, dunque, comporta un nuovo profilo di rischio biologico ad alta intensità e impone una valutazione specifica e l'adozione di adeguate misure, al fine della prevenzione anche degli **illeciti di cui all'art. 25 septies D.Lgs. 231/01** («Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro») perché la Società potrebbe essere responsabile.
- Tenuto conto di quanto emanato dal Ministero della Salute, il Governo ha emanato le linee guida per agevolare le imprese nell'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio. La prosecuzione delle attività può infatti avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino alle persone che lavorano adeguati livelli di protezione.



**«Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro» emanato il 14 marzo e integrato il 24**

# Conseguenze per il datore di lavoro



Le conseguenze infatti per i **datori di lavoro** che non adottano tali piani di intervento (o che non aggiornano il **Documento di Valutazione dei Rischi**) potrebbero essere diverse:

- profilo di responsabilità contrattuale per **inadempimento dell'obbligo generale di cui all'art. 2087 c.c. (Tutela delle condizioni di lavoro: *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*)**
- nei casi più estremi ovvero nel caso in cui il contagio si sia diffuso nell'ambiente di lavoro con conseguenze gravi sotto il profilo sanitario per i lavoratori colpiti, **profili di responsabilità di tipo penale ex articoli 589 e 590 c.p.** (lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, fino alla possibilità dell'omicidio colposo in caso di decesso del lavoratore) con possibili implicazioni, qualora ci sia un interesse/vantaggio economico per l'Ente, anche sotto il profilo della **responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D. Lgs. 231/2001** ove applicabile.

# Altri impatti, non meno rilevanti...

Tale situazione di emergenza, inoltre, potrebbe diventare l'occasione per commettere i **reati presupposto** elencati nel catalogo ex D.Lgs. 231/2001 facendo sorgere così in capo all'ente una responsabilità sostanzialmente penale.

*Ma quali sono le fattispecie di reato che, sfruttando la criticità di questa situazione, si possono configurare?*

1. **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico** (art. 24 D.Lgs. 231/2001): in questo ambito gli illeciti potrebbero aumentare nei rapporti con lo Stato o con la Pubblica Amministrazione, ad esempio non rispettando le regole previste per avvalersi degli ammortizzatori sociali
2. **Reati informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-bis D.Lgs. 231/2001): il c.d. "lavoro a distanza" o "Smart working", attraverso il totale utilizzo degli strumenti informatici, può creare diverse occasioni per la commissione di illeciti in materia di criminalità informatica;
3. **Reati in materia di industria e commercio** (art. 25-bis1 D.Lgs. 231/2001): tale scenario può concretizzarsi per il fabbisogno di determinate categorie di beni, necessariamente aventi determinate caratteristiche (i.e. frode in commercio);
4. **Reati societari e market abuse** (artt. 25-ter e 25-sexies D.Lgs. 231/2001): tale situazione può risultare rilevante dal punto di vista della necessità della corretta informazione societaria, sia per le società non quotate che per le società quotate;
5. **Reati tributari** (art. 25-quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001): l'impresa dovrà procedere ad un'attenta valutazione del rischio in quanto è possibile che vengano chieste detrazioni e deduzioni fiscali senza averne i requisiti.

# Raccomandazioni

Tenuto conto, quindi, del fatto che l'emergenza sanitaria causata dalla diffusione del Covid-19 pone le imprese italiane di fronte alla rinnovata necessità di **verificare l'adeguatezza dei propri presidi** in tema di responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/2001, al fine di fronteggiare un evento così straordinario e imprevedibile, alle imprese che hanno già adottato un modello organizzativo 231 si raccomanda di:

- **aggiornare e monitorare** il complessivo sistema dei controlli interni dell'impresa;
- **svolgere attività di audit**, ad esempio sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sulla sicurezza informatica, sui rapporti con la Pubblica Amministrazione etc...;
- **garantire un flusso informativo costante** tra il Responsabile della Sicurezza sul lavoro, l'Organismo di Vigilanza e gli Organi Amministrativi e di Controllo (i.e. CdA, Amministratore Unico, Collegio Sindacale, Comitato Interno di Controllo);
- **garantire idonei flussi informativi** con le funzioni aziendali preposte al contenimento della diffusione del virus (i.e. Responsabile dell'Ufficio HR, Responsabile dell'Ufficio Legale etc...), con gli organi deputati alla gestione del rischio (e.g. datore di lavoro, medico competente, RSPP, addetti al primo soccorso etc...), nonché con il Comitato eventualmente istituito per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo aziendale volto a prevenire la diffusione del virus negli ambienti di lavoro.

# Conclusioni

- In questa fase di emergenza **assume rilievo determinante il ruolo dell'Organismo di Vigilanza**, a cui spetta il compito di valutare l'idoneità dei modelli organizzativi, vigilare sulla loro osservanza e garantire l'aggiornamento al fine di mitigare i rischi derivanti anche dal Coronavirus.
- Invece, nel caso in cui l'impresa non si sia dotata di un sistema ex D.Lgs. 231/2001, **si consiglia di provvedere all'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** poiché una struttura societaria munita di disposizioni organizzative, protocolli di controllo e codici comportamentali consente di evitare, o quantomeno di ridurre, **il rischio di commissione dei reati presupposto**, oltre che garantire la protezione dei dipendenti, anche dai rischi biologici cui sono esposti nello svolgimento delle attività lavorative.
- Da ultimo, alla luce di quanto sopra esposto, **si raccomanda alle imprese di tenere in conto l'eventuale maggior rischio che si corre nella fase attuale e intervenire con tempestività** con l'adozione e l'implementazione di protocolli e misure urgenti idonee a scongiurare il rischio di contagio trattandosi di Compliance a legislazione emergenziale.

“

*Chi supera la crisi  
supera se stesso  
senza essere superato  
(A. Einstein)*

”

# Gestione del rischio e gestione proattiva

- 1 Continuità: art. 7 DL. 23/2020; documento interpretativo OIC 6; caso Assonime 5/2020; richiamo di attenzione CONSOB 6/2020 ...
- 2 Continuità: effetti COVID-19 non devono (!) essere considerati nei piani per il valore d'uso di un'immobilizzazione, ma ... piani successivi per azioni supero crisi ... informazioni per merito creditizio ... ..
- 3 Adeguamento modelli organizzativi e amministrativi (nonchè 231) e progressive passaggio al concetto della *cooperative compliance* ...
- 4 Nuovo art. 2086 c.c. per assetti organizzativi societari (artt. 2380-bis, 2474, etc, c.c.) e adeguamento indicatori di gestione per tracciare il rischio dell'insorgere di una crisi (artt. 13-14 CCI, D.Lgs. 14/2019) ...

# (segue) ...mantenimento della sostanza patrimoniale

1

Interventi “*tampone*”, ma poi alla scadenza ... come sarà l’effetto “*rimbalzo*” ... come ci si comporterà dal 1.1.2021 ...

2

Sospensione per l’anno 2020 delle norme sul ripianamento perdite eccedenti il limite “del terzo” ex art. 2446/7 e 2482 bis e ter c.c. ...  
resta fermo l’obbligo di informativa ai soci per le SpA ... art. 6 DL 23/2020 ...

3

Non trova applicazione per l’anno 2020 la previsione degli art. 2484, co. 1, n.4 e dell’art. 2545-duodecies c.c. in tema di cause di scioglimento ... art. 6 DL 23/2020

# (segue) ...mantenimento della sostanza patrimoniale

- 1 Sostanza patrimoniale e opportunità della rivalutazione dei beni di impresa ... in attesa di un auspicato intervento legislativo ...
- 2 Maggior coinvolgimento dei soci, disapplicazione della normativa sulla postergazione dei finanziamenti effettuati entro il 31.12.2020 ... art. 8 DL 23/2020 ...
- 3 Gestione della liquidità, dilazione pagamenti ... ripresa alla scadenza dei termini ... gestione del debito e cost management ...

# Q&A

**Scriveteci e consultate il nostro  
sito alla pagina «Clever Desk»**

*[www.bgt-grantthornton.it/clever-desk1/](http://www.bgt-grantthornton.it/clever-desk1/)*

