



Comitato Olimpico Nazionale Italiano

**ATTIVITA' SPORTIVA GIOVANILE CONI
INCONTRO DI FORMAZIONE NAZIONALE**

ALVIO LA FACE
4 Giugno 2020

Responsabilità Civile E Penale Gestione Attività Sportive

Il comparto sportivo professionistico e dilettantistico, e in particolare quello degli sport e delle serie considerate “minori”, è tra quelli in assoluto più colpiti dagli effetti dell’epidemia Covid-19 e dalle relative misure di contenimento disposte dalle pubbliche autorità.

In linea generale, il datore di lavoro (**la società sportiva**, nel nostro caso) deve garantire, sul luogo di lavoro, il rispetto di tutte le misure di sicurezza previste dalla normativa vigente. La mera violazione di tali previsioni (anche in assenza di danni all’incolumità dei lavoratori) è sanzionata da fattispecie di reato, di norma contravvenzionali, con conseguente applicazione di sanzioni penali.

In aggiunta, sotto il diverso profilo civilistico/risarcitorio, ai sensi dell’art. 2087 c.c. «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».

GESTIONALE

Il datore di lavoro è dunque gravato **dell'obbligo "generico" di predisporre tutte le misure necessarie per prevenire i rischi**, anche se non esplicitamente richiamate da specifiche norme, con la conseguenza che deve adottare tutte le misure suggerite, in quel determinato momento storico, dalla migliore tecnica/scienza (non essendo quindi sufficiente rispettare uno specifico e tassativo "catalogo" di prescrizioni se può esserne dimostrata l'inadeguatezza).

In caso di inosservanza si può incorrere in responsabilità sia civili che penali, che possono gravare sia sulla persona fisica, a cui può essere contestato il reato di lesioni colpose, che **sulla società, cui può essere contestata la responsabilità amministrativa dipendente dal suddetto reato**.

GESTIONALE

L'emergenza Covid-19 rende il dovere di garantire la sicurezza dei lavoratori ancora più gravoso, anche in considerazione del fatto che non ci sono “precedenti” cui ispirarsi rispetto alle situazioni che ci si trova a dover gestire. In questo contesto, il datore di lavoro è infatti tenuto a monitorare costantemente ogni fonte normativa (tra cui i D.P.C.M. e i decreti legge adottati nella fase emergenziale, il “Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro”, i protocolli adottati dalle varie federazioni sportive, i protocolli regionali, la normativa e gli standard indicati dalle federazioni europee e internazionali), nonché l'evoluzione della conoscenza scientifica circa la malattia e modalità di contagio.

Nelle società sportive è peraltro necessario prevedere e applicare apposite misure e procedure che tutelino la salute e la sicurezza sia dei dipendenti che svolgono attività di supporto sia degli sportivi tesserati.

GESTIONALE

Per quanto riguarda il lavoro di chi svolge mansioni di ufficio, oppure di **supporto all'attività degli sportivi tesserati (magazzinieri, giardinieri, staff, etc.)** è possibile prevedere misure di sicurezza e procedure simili a quelle previste per i lavoratori impiegati in altri settori economici, prendendo come riferimento i relativi protocolli e linee guida. Per quanto riguarda l'attività degli sportivi tesserati, la previsione di procedure e misure adeguate presenta criticità maggiori, in considerazione delle caratteristiche proprie dell'attività sportiva e delle modalità di allenamento”.

Le società dovranno, quindi, anzitutto, conformarsi ai protocolli e alle linee guida disponibili, se applicabili, adattandoli alla situazione concreta. E così, ad esempio, quanto agli atleti, alle “Linee-Guida ai sensi dell’art. 1, lettere f e g del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 26 aprile 2020. Modalità di svolgimento degli allenamenti per gli sport individuali” emanate dall’Ufficio per lo sport della Presidenza del Consiglio dei Ministri, in data 4 maggio 2020”.

GESTIONALE

Alla ripresa delle attività, le società, i dipendenti delle stesse e gli sportivi tesserati dovranno, inoltre, continuare ad osservare tutte le disposizioni di contenimento di carattere generale previste dalla legge, per non incorrere nelle relative sanzioni. Tali prescrizioni dovranno essere rispettate nello svolgimento di ogni attività della vita privata, oltretutto nell'espletamento delle attività strumentali a quelle lavorative (ad esempio, negli spostamenti, compresi quelli necessari per recarsi sul luogo di lavoro).

E così, ad esempio, se i singoli individui (dipendenti e tesserati) sono tenuti al rispetto delle norme restrittive della libertà di movimento, allo stesso modo, le società possono essere sanzionate in caso di violazioni delle prescrizioni per il contenimento del Covid-19 e possono essere chiamate a rispondere, nella persona del datore di lavoro, a titolo di concorso, delle violazioni commesse dal dipendente (ad esempio, qualora il dipendente effettui uno spostamento non consentito dietro indicazioni del datore di lavoro).

GESTIONALE

È indispensabile valutare, con estrema attenzione, la scelta dei protocolli di cui dotarsi e delle procedure più corrette ed efficaci da adottare che permettano la ripresa e lo svolgimento dell'attività dei propri dipendenti (tra cui vi sono anche i tesserati) senza generare rischi alla salute degli stessi e dei terzi, che necessariamente si interfacciano con questi ultimi, e conseguentemente, fungano da protezione rispetto alle possibili responsabilità del datore di lavoro e della società sportiva.

Disposizioni introdotte nel Dl «Cura Italia»

L'art. 42, co. 2, D.L. n. 18/20, rubricato “**Disposizioni INAIL**” precisa che “*Nei casi accertati di 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. I predetti eventi infortunistici gravano sulla gestione assicurativa e non sono computati ai fini della determinazione dell'oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico di cui agli articoli 19 e seguenti del Decreto Interministeriale 27 febbraio 2019. La presente disposizione si applica ai datori di lavoro pubblici e privati*”.

La disposizione in esame sembra, dunque, equiparare i casi di accertata infezione da COVID-19 nell'ambito dei luoghi di lavoro all'accertamento di ogni altro evento infortunistico, ai fini dell'erogazione delle prestazioni INAIL; essa si colloca nel complesso quadro di misure eccezionali introdotte dal Governo in svariati campi dell'ordinamento sociale e giuridico, volte, tra le altre cose, anche al sostegno dei lavoratori.

*Il comma 2, in primo luogo, conferma, per le infezioni da virus SARS-CoV-2 (noto anche come COVID-19) contratte in occasione di lavoro, che **trova applicazione il principio generale in base al quale le malattie infettive contratte in circostanze lavorative (ad esclusione di quelle inquadrare come malattie professionali) sono considerati infortuni sul lavoro ai fini della relativa assicurazione obbligatoria** – con esclusivo riferimento, naturalmente, ai lavoratori, pubblici e privati, iscritti, in ragione della loro attività, alla medesima assicurazione.*

GESTIONALE

Anche alla contratta infezione da COVID-19 sui luoghi di lavoro, dunque, si applica il principio generale di equiparazione delle malattie infettive agli infortuni sul lavoro.

L'art. 42 ha posto delicate criticità interpretative, sia dal punto di vista delle modalità di accertamento delle *infezioni da coronavirus in occasione di lavoro*, sia delle misure che il datore di lavoro deve porre in essere per scongiurare ogni rischio di contagio e, dunque, essere esente da qualsivoglia responsabilità di natura civile e penale.

Per quanto riguarda il primo aspetto, infatti, non può non considerarsi come la straordinaria contagiosità del virus COVID-19 molto spesso precluda un sicuro accertamento sulla fonte di contagio... dunque l'eventuale contagio si presume essersi prodotto nell'ambito dell'attività lavorativa.

Tale approccio, ove analogicamente seguito anche per ogni altro lavoratore, non poteva che comportare gravi e sproporzionate conseguenze in capo ai datori di lavoro pubblici e privati, qualora non si fosse espressamente chiarito che l'equiparazione di cui all'art. 42 in commento è fatta ai soli ed esclusivi fini dell'erogazione delle prestazioni INAIL o, in ogni caso, ove non si fosse chiarito *quale doveva essere il complesso di misure che il datore di lavoro pubblico e privato doveva porre in essere per scongiurare il rischio di contagio o, comunque, per scongiurare ogni profilo di responsabilità.*

GESTIONALE

Accanto alla valorizzazione delle forme di cd. *smart working* incentivate anche nel decreto governativo, alcune indicazioni, sotto tale profilo, si possono trarre dalle disposizioni del D.Lgs. n. 81/'08 ("testo Unico sulla sicurezza sul lavoro"), che, a titolo esemplificativo, pone a carico del datore di lavoro una serie di obblighi, tra cui quelli di:

- fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il RSPP e il Medico Competente;
- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza e igiene sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione;
- adottare misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza;
- informare i lavoratori dei rischi e delle disposizioni prese in materia di protezione;
- astenersi dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un rischio grave e immediato (cfr. l'art. 18 del D.Lgs. n. 81/'08).

GESTIONALE

Ancora, sempre ai sensi del D.Lgs. n. 81/'08, il datore di lavoro potrebbe aggiornare il Documento di Valutazione dei Rischi, di cui al combinato disposto degli artt. 17 e 28 del D.Lgs. n. 81/'08, cercando di agire in via preventiva per adattare l'organizzazione imprenditoriale e la specifica attività professionale alle contingenti situazioni emergenziali.

Ad ogni modo, accanto a tali spunti esemplificativi, occorrerebbe accompagnare alla necessaria normativa eccezionale in tema di sostegno ai lavoratori anche una chiara e sistematica raccolta di prescrizioni – altrettanto eccezionale – indirizzata ai datori di lavoro al fine di prevenire il rischio di contagio e porli al riparo da incongrue letture dell'art. 42 esaminato.

CIRCOLARE INAIL n. 22 del 20 maggio 2020 : chiarimenti interpretativi sull'articolo 42 del decreto "Cura Italia"

1. in caso di accertata infezione da Covid-19 in occasione di lavoro, l'Inail assicura al lavoratore la tutela prevista dalla legge in caso di infortuni sul lavoro;
2. le prestazioni di tutela assicurate dall'Inail sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato, sempre che il contagio sia riconducibile all'attività lavorativa, con la conseguente astensione dal lavoro;
3. gli oneri dei predetti eventi infortunistici sono posti a carico della gestione assicurativa nel suo complesso e non vanno a gravare sulla posizione assicurativa del singolo datore di lavoro, ossia non opera il meccanismo del c.d. bonus-malus

GESTIONALE

La predetta circolare precisa che, in assenza di una comprovata violazione delle misure di contenimento del rischio di contagio indicate dai provvedimenti governativi e regionali, sarebbe molto arduo ipotizzare e dimostrare la colpa del datore di lavoro.

E che il riconoscimento dell'origine professionale del contagio non ha alcuna correlazione con i profili di responsabilità civile e penale del datore di lavoro nel contagio medesimo, che è ipotizzabile solo in caso di violazione della legge o di obblighi derivanti dalle conoscenze sperimentali o tecniche, che nel caso dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 si possono rinvenire nei protocolli e nelle linee guida governativi e regionali.

QUINDI... IN DEFINITIVA...

Per le ASD/SSD affiliate a FSN-DSA-EPS... Valgono le relative linee guida ed i protocolli adottati dalle FSN-DSA e in qualche caso EPS, purché riferibili e confacenti alla disciplina sportiva di riferimento.

Per le ASD/SSD che operano al di fuori del contesto sportivo istituzionalizzato, vige il d.lgs. 81/08, le normative nazionali e regionali nonché protocolli e nelle linee guida governativi e regionali.