

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 10 - numero 2011 di venerdì 19 settembre 2008

Il Decreto legislativo 81/08 e i sistemi di gestione della sicurezza

Un sistema di gestione della sicurezza consente una riduzione dei costi della sicurezza, evita pesanti sanzioni e garantisce ai lavoratori livelli di sicurezza sempre più elevati nel tempo. A cura della Direzione Sanità della Regione Piemonte.

Pubblicità

Riportiamo di seguito un approfondimento relativo ai sistemi di gestione della sicurezza nel decreto 81/08 pubblicato nel numero di agosto del Bollettino Regionale sulla Salute e Sicurezza nei luoghi di Lavoro "Io scelgo la sicurezza" a cura della Direzione Sanità, Prevenzione Sanitaria ambienti di vita e di lavoro della Regione Piemonte.

---- L'articolo continua dopo la pubblicità ----

L'articolo è a cura di M. Gullo e R. Luzzi (INAIL - Piemonte).

Il Decreto legislativo 81/08 e i sistemi di gestione della sicurezza

La Legge 123/07, in vigore dal 25 agosto 2007, con l'art. 9 ha esteso il campo di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime (ai sensi dell'art. 583 del codice penale, con prognosi superiore ai 40 giorni o con rilevanti danni permanenti alla persona), commessi con **violazione delle norme antinfortunistiche** e sulla tutela dell'igiene e della salute nei luoghi di lavoro. L'articolo 30 del D.Lgs. 81/2008 fornisce indicazioni ulteriori rispetto alla L. 123/2007, delineando il modello esimente dalla responsabilità amministrativa, di cui al d.lgs.231/01, nel caso dei suddetti reati in ambito infortunistico. L'applicazione d'ufficio del 231 è prevista per reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'organizzazione.

Nel caso di infortuni sul lavoro, la carenza di misure di prevenzione o di protezione sono quasi sempre associabili al vantaggio di minori costi per l'azienda o all'interesse di una maggiore produttività. La responsabilità della persona giuridica (organizzazione, ente, associazione) è sanzionata con misure di tipo amministrativo ma il procedimento è gestito, con approccio penalistico, dal giudice penale. Per i **reati sulla sicurezza** in ambito di D.Lgs. 231/01, sono previste a carico delle imprese sanzioni pecuniarie e misure interdittive. L'Azienda, tuttavia, può esimersi dalla responsabilità per i suddetti reati se dimostra di possedere un modello organizzativo e gestionale rispondente a quanto indicato all'art. 30 del D. Lgs. 81/2008, avendo adottato ed attuato un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Inoltre dovrà dimostrare che sia stato affidato a un Organismo dell'azienda, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (Organismo di Vigilanza), il compito di **vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di aggiornarlo**. Quindi, per non rischiare di subire pesanti sanzioni, l'azienda in cui si sia verificato un grave infortunio deve essere in grado di dimostrare al giudice penale di aver effettivamente attuato un sistema di gestione conforme ai modelli indicati all'art. 30 comma 5, congiuntamente agli altri elementi caratteristici richiamati nello stesso articolo in linea con la legge 231/01.

Un modello esimente, che deve essere sviluppato a partire da **un'analisi dei rischi**, deve prevedere i seguenti componenti: un Codice Etico, un organismo di vigilanza, un sistema sanzionatorio e un sistema di gestione della salute e sicurezza (**SGSL**). È evidente come le implicazioni del D. Lgs. 231, e la sua recente estensione ai reati in materia di tutela dell'igiene e della salute nei luoghi di lavoro (e in futuro anche ai reati nei confronti l'ambiente) impongono grande attenzione e coinvolgono potenzialmente tutte le imprese, richiedendo un nuovo impegno, in particolare, alle imprese di medie e piccole dimensioni e alle microimprese. In tal senso, le aziende certificate (**ISO 9001/ 14001 e OHSAS 18001**) risultano avvantaggiate in quanto sono già predisposte, in termini organizzativi, alla chiara attribuzione e formalizzazione di ruoli e responsabilità, alla formazione del personale, alla documentazione delle attività svolte ed al controllo del rispetto delle procedure aziendali.

In questa logica, il D.Lgs. 81/2008 indica nei sistemi di gestione aziendali della salute e sicurezza uno strumento funzionale all'esonero dalla responsabilità; infatti, esso, all'art. 30 comma 5, prevede che "In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui ai commi precedenti per le parti corrispondenti.", anche se ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale potranno successivamente essere indicati. L'adozione di un SGSL non costituisce, in tal senso, un obbligo di legge ma uno strumento ad adozione volontaria, utile ai fini dell'esonero ex. D.Lgs. 231/01.

Il tessuto produttivo nazionale riceve, quindi, un impulso non trascurabile verso l'adozione di modelli gestionali propri di **aziende leader** che operano con elevati standard di processo e di risultato. Per le aziende piccole e medie, solitamente con limitate disponibilità di risorse finanziarie da investire nel rinnovamento organizzativo, il problema dello start up potrebbe trovare soluzione nelle opportunità offerte dalle associazioni datoriali e dalle organizzazioni paritetiche, che stanno creando al loro interno elevate competenze specifiche relative ai sistemi di gestione, anche a seguito di progetti formativi finanziati dall'INAIL a livello nazionale e nel territorio. Proprio in Piemonte, a maggio e giugno 2008, l'INAIL ha tenuto, nell'ambito della attività prevenzionali condotte in sinergia con le parti sociali, **due corsi**, uno propedeutico e uno specialistico, **sugli SGSL** destinati ai rappresentanti delle parti sociali e ai rappresentati dei lavoratori per la sicurezza. Per le imprese, l'adeguamento all'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 comporta una governance consapevole dei processi di controllo dei rischi lavorativi cui è sottesa una mentalità di gestione orientata all'eccellenza. Gli imprenditori, da parte loro, potranno cogliere l'opportunità di far valere la loro connaturata leadership, entrando nel nuovo business della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro nell'ambito delle proprie aziende.

L'adozione di un SGSL, sostanziale e non formale, consente la **riduzione dei costi** della sicurezza, indiretti e diretti: relativamente ai primi, perché determina una minore probabilità di accadimento di infortuni consentendo, così, la riduzione dei costi ad esse connessi; relativamente ai secondi, perché consente di accedere a un'oscillazione del tasso medio, ai sensi dell'art. 24 delle **Modalità di applicazione delle Tariffe (MAT)** e dei premi assicurativi INAIL 2000 concesso, su richiesta, a quelle aziende che attuano azioni a carattere prevenzionale travalicanti il solo obbligo di legge. L'oscillazione del tasso ex. art 24 MAT, quindi, consente di accedere a uno sconto che, per l'effetto congiunto del meccanismo bonusmalus, può raggiungere, in funzione di diversi parametri, fra cui le dimensioni aziendali in termini di addetti, l'entità del 35%-40%. In una logica di sostegno alle imprese, l'INAIL, da anni, fornisce nel territorio consulenza a quei datori di lavoro che desiderano approfondire la tematiche dell'implementazione di un SGSL anche ai fini della concessione dello sconto sopra accennato. In definitiva, il D.Lgs. 81/08 traccia un nuovo percorso che, con il sostegno delle istituzioni a ciò preposte, consentirà a tutte le imprese di uscire dalla logica della sola valutazione del rischio per avviare metodiche di consapevole gestione del rischio, finalizzate a garantire ai lavoratori livelli di sicurezza sempre più elevati nel tempo.

Fonte: Bollettino Regionale sulla Salute e Sicurezza nei luoghi di Lavoro "Io scelgo la sicurezza", mese di agosto 2008 (formato PDF, 374 kB).



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.