

La responsabilità amministrativa dell'impresa e la sicurezza sul lavoro.

Carmine Esposito Ingegnere INAIL - Milano

Si precisa che le considerazioni esposte nel presente articolo sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore ed il loro contenuto non impegna l'Istituto.

La Legge delega del 3 agosto 2007, N. 123 modificava il D.Lgs. 231/2001 inserendo dopo l'articolo 25-sexies il seguente:

Art. 25-septies: Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro. Prevedeva, per entrambe le violazioni degli Art. 589 e 590 del codice penale, una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 1000 quote (ogni quota varia da un valore minimo di 258 euro a un massimo di 1.549 euro).

Il D.Lgs. 81/2008 (c.d. Testo Unico per la Sicurezza) all'art. 300 modifica nuovamente l'Art. 25-septies riducendo in gravosità tale sanzione portandola da 250 a 500 quote per le violazioni dell'Art. 589 del c.p. e fino a 250 quote per le violazioni dell'Art. 590 del c.p. Nel caso di lesioni personali colpose [1] (Art. 590 del c.p.) per tutte le tipologie di aziende è prevista una sanzione amministrativa massima di 64.500 euro con sanzione interdittiva, nel caso di condanna, per una durata non superiore a sei mesi.

Nel caso di omicidio colposo (Art. 589 del c.p.) per aziende a maggior rischio e per cantieri sopra soglia è previsto oltre l'arresto da sei a 18 mesi (Art. 55 comma 2 del TU) una sanzione pecuniaria pari a 1000 quote ovvero da 258.000 a 1.549.000 euro con una sanzione interdittiva [2] nel caso di condanna, così come prevista dall'art. 9 comma 2 del D.Lgs. 231/2001, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno. Per tutte le altre aziende, invece, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote.

La responsabilità della società si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito.

I reati cui si applica la disciplina in esame sono:

- reati commessi nei rapporti con la P.A.;
- reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo;
- alcune fattispecie di reati in materia societaria;
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- reati contro la personalità individuale;
- reati transnazionali;
- reati in materia di sicurezza sul lavoro.

L'impresa non risponde dei reati di cui sopra, se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento e' stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi e' stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b)

Risulta evidente che l'entità delle sanzioni, pecuniarie ed interdittive, sia tale da mettere potenzialmente in crisi qualunque tipo di azienda o Ente e come l'adozione di un modello organizzativo conforme al D.Lgs. 231/2001 sia una tutela effettiva per tutti, nel caso si verificano violazioni delle norme sulla sicurezza che scaturiscano in omicidi colposi o lesioni gravi o gravissime.

Nel concreto, l'applicazione di queste sanzioni può avvenire qualora un operaio, nel compiere le proprie mansioni subisca un infortunio che lo tenga lontano per almeno 40 giorni dal posto di lavoro, si configura in questo caso l'ipotesi di lesioni personali gravi, sempre con la presunta violazione di una norma sulla legislazione sulla sicurezza sul lavoro.

Modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle imprese

La definizione del modello organizzativo è riportata nell'Art. 2 del D.Lgs. 81/2008:

Modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro.

L'Art. 6, comma 8, lettera m) riporta che la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha il compito di indicare quali sono i modelli di organizzazione e gestione aziendale.

L'Art. 30, invece, chiarisce come deve essere adottato ed efficacemente attuato il modello di organizzazione e di gestione idoneo per avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di

personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231. In particolare il sistema aziendale deve assicurare l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il comma 5 dello stesso articolo recita:

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 al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.

Norme e linee guida

Attualmente esistono due sole norme certificabili:

1. BS OHSAS 18001:2007 (Sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro - Requisiti).
2. UNI 10617:99 (Sistema di Gestione sulla sicurezza negli impianti a rischio di incidente rilevante).

Sono state emanate, negli ultimi anni, diverse Linee Guida per l'implementazione dei sistemi di gestione, tra le quali, sono state universalmente riconosciute come valide le seguenti:

1. BS 8800/96 - Linee guida sui sistemi di gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. OHSAS 18002:99 - Linee guida applicative OHSAS 18001:99.
3. UNI 10616:97 - Gestione della sicurezza nell'esercizio di impianti a rischio di incidente rilevante.
4. Documento ILO/OSH MS 2001 - Linee guida tecniche sui sistemi di gestione della sicurezza e salute sul lavoro.
5. Documento UE 0135/4/99 EN - Linee guida europee per l'organizzazione della salute e

sicurezza sul lavoro.

6.VCA/SCC Standard - Safety Checklist for Contractors.

7.UNE 81900:1996 EX - Norme generali per l'implementazione di un sistema di gestione e per la prevenzione degli infortuni sul lavoro (SGPIL).

In Italia, nel 2001, è stata pubblicata la prima Linea Guida condivisa dalle parti sociali: Documento UNI INAIL - Linee guida per un Sistema di Gestione della Sicurezza e Salute sul Lavoro (SGSL).

Non può essere considerata una norma o una specifica tecnica da utilizzare a scopo di certificazione di parte terza né per attività di vigilanza da parte delle Autorità di controllo in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Il seguire le linee guida non è un obbligo di legge ma una decisione volontaria liberamente assunta.

Il Sistema di Gestione della Sicurezza e Salute sul Lavoro è così definito:

"Parte del sistema complessivo di gestione che facilita la gestione dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro associati al business dell'organizzazione".

Include la struttura organizzativa, le attività di pianificazione, le responsabilità, le pratiche, le procedure, i processi e le risorse necessarie per lo sviluppo, l'implementazione, la revisione ed il mantenimento della politica di SSL dell'organizzazione.

Le finalità del SGSL possono così essere riassunte:

- Ridurre i costi della SSL compresi quelli derivanti da:
 - incidenti
 - infortuni
 - malattie correlate al lavoro minimizzando i rischi cui possono essere esposti dipendenti o terzi.
- Aumentare l'efficienza e le prestazioni dell'impresa.
- Contribuire a migliorare i livelli di salute e sicurezza sul lavoro.
- Migliorare l'immagine interna ed esterna dell'organizzazione

Il SGSL può essere rappresentato, ad esempio, secondo lo schema sotto riportato:

Il sistema di gestione UNI-INAIL si presume conforme ai requisiti ma solo per le parti corrispondenti, ovvero per essere esimente della responsabilità amministrativa dell'impresa si deve prevedere nel modello anche di:

- affidare ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento;
- di introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

La normativa non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di vigilanza (Odv).

Ciò consente di optare per una composizione sia mono che plurisoggettiva. Nella composizione plurisoggettiva possono essere chiamati a far parte dell'Odv componenti interni ed esterni all'ente, purché ciascuno di essi abbia i requisiti.

Con riferimento alle imprese di piccole dimensioni, l'Art. 6, comma 4 del D.Lgs. 231/2001 consente che i compiti di cui alla lett. b) dell'Art. 6, comma 2, siano assolti dall'organo dirigente. Pertanto, nelle realtà di piccole dimensioni la composizione monocratica ben potrebbe garantire le funzioni demandate all'Organismo, mentre in quelle di dimensioni medio grandi sarebbe preferibile una composizione di tipo collegiale. Ciò al fine di garantire una maggiore effettività dei controlli demandati dalla legge.

Requisiti soggettivi dell'Odv:

- Autonomia ed indipendenza;
- Professionalità;
- Continuità di azione.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non deve avere un profilo professionale e personale che possa pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.

Competenze dei componenti dell'Odv:

- conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la Società opera;
- conoscenze tecnico-giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
- conoscenza di principi e tecniche proprie dell'attività svolta dall'Internal Auditing;
- conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva.

Caratteristiche personali dei componenti:

- un profilo etico di indiscutibile valore;
- oggettive credenziali di competenza sulla base delle quali poter dimostrare, anche verso l'esterno, il reale possesso delle qualità sopra descritte.

In via preliminare, per quel che riguarda il sistema disciplinare idoneo, va precisato che, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 20 maggio 1970, n. 300) e/o da normative speciali ove applicabili.

L'INAIL ed il sostegno economico alle Imprese

L'art. 24 delle Modalità per l'applicazione delle Tariffe emanate con D.M. 12.12.2000 prevede che le aziende che abbiano effettuato interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro, possano presentare istanza di riduzione del tasso medio di tariffa fornendo tutti gli elementi, le notizie e le indicazioni definiti a tal fine dall'INAIL in un apposito modulo di domanda (MOD. OT24).

La riduzione del tasso medio, pari al 10% per le aziende fino a 500 lavoratori-anno e al 5% oltre 500 lavoratori anno, riguarda gli interventi attuati nell'anno solare precedente quello di presentazione della domanda, ha effetto per l'anno in corso alla data di presentazione della domanda ed è applicata in sede di regolazione del premio assicurativo dovuto per lo stesso anno.

Relativamente al SGSL, per poter accedere alla riduzione del tasso medio di tariffa, è necessario aver effettuato almeno uno tra i seguenti interventi particolarmente rilevanti:

a) L'azienda ha implementato o mantiene un sistema di gestione della sicurezza che risponde ai criteri definiti in standard, linee guida, norme, riconosciute a livello nazionale e internazionale (con esclusione di quelle aziende a rischio di incidente rilevante che siano già obbligate per legge all'adozione ed implementazione del sistema).

b) L'azienda ha implementato o mantiene un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro certificato da organismi specificatamente accreditati presso il SINCERT (comprese le aziende certificate secondo la Norma UNI 10617).

L'INAIL ai sensi dell'Art. 23 del D.Lgs. 38/2000 finanzia programmi di adeguamento delle strutture e dell'organizzazione alle normative di sicurezza e igiene del lavoro delle PMI e dei settori agricolo e artigianale, in attuazione della normativa cogente.

In particolare l'Asse di finanziamento N. 5 prevede esplicitamente l'implementazione di sistemi di gestione aziendale sulla sicurezza secondo parametri conformi alla normativa internazionale. Tali sistemi di gestione sono finanziati sia in conto interesse che in conto capitale.

[1] La lesione personale è grave:

- 1) se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;
- 2) se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo;
- 3) se la persona offesa è una donna incinta e dal fatto deriva l'acceleramento del parto.

La lesione personale è gravissima:

- 1) una malattia certamente o probabilmente insanabile;
- 2) la perdita di un senso;
- 3) la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;
- 4) la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso;
- 5) l'aborto della persona offesa.

[2] Le sanzioni interdittive sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;

- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- 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.