

SISTEMI DI GESTIONE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO E RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA NELLE IMPRESE

(Dr.ssa Silvana Toriello)

PREMESSA

Nei paragrafi che seguono si intende analizzare il complesso intreccio che esiste nel nostro ordinamento tra il D Lgs. 231/2001 che disciplina la cosiddetta responsabilità amministrativa degli enti ed il D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. che disciplina la materia, com'è noto della sicurezza del lavoro. L'intreccio passa attraverso l'adozione di modelli organizzativi per la prevenzione (in particolare SGSL) da parte delle aziende, più facile da individuare in un'azienda medio grande, un po' più difficile in una piccola o piccolissima. Ciò in quanto in un ambito medio grande la necessità di gestire un numero notevole di dipendenti rende indispensabile una gestione della sicurezza organizzata e regolamentata da processi gestionali.

ADOZIONE DI UN SGSL, PREMIO INAIL, FINANZIAMENTI INAIL

L'adozione di un SGSL conviene, anche sotto un profilo puramente economico, anche alle imprese più piccole in quanto determinandosi per effetto della introduzione dello stesso una riduzione degli infortuni consente una oscillazione in riduzione del tasso di tariffa con abbattimento del premio Inail. Inoltre l'INAIL in base al recente decreto 3.12.2010, per la sola adozione di un SGSL riduce il premio assicurativo di una percentuale variabile dal 7 al 30% a seconda del numero di dipendenti. Le aziende che intendono beneficiare di tale riduzione devono presentare o spedire all'INAIL la domanda su apposito modello entro il 28 febbraio. Un altro aspetto, da sottolineare, è la possibilità di finanziamenti, come specificato dal comma 6 dell'articolo 30. L'adozione del modello di organizzazione e di gestione nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra, infatti, tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11. Costituisce infine un esimente per i fini della responsabilità amministrativa di cui al D. Lgs. 231/2001.

Il nesso creatosi tra la normativa ex D.Lgs. n. 231/2001 alla disciplina "salute e sicurezza sul lavoro", relativamente ai reati ex artt. 589 e 590, c.p., dovrebbe incrementare il numero di aziende che applicheranno le disposizioni di cui all'art. 30, D.Lgs. n. 81/2008 e quindi adotteranno un modello atto a sistematizzare l'adozione delle misure di prevenzione.

IL QUADRO NORMATIVO

Con la legge 123 del 3 agosto 2007, per la prima volta viene prevista l'applicazione del dec. leg. n. 231/2001, che alla entrata in vigore si applicava soltanto a una tipologia di reati dolosi contro la pubblica amministrazione o di reati societari, anche agli infortuni sul lavoro e alle malattie professionali. La Legge delega del 3 agosto 2007, n. 123 ha modificato il D.Lgs. 231/2001 inserendo, infatti, dopo l'art. 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.

La responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001, quindi si estende anche ai reati in materia di sicurezza sul lavoro e mira a coinvolgere nella punizione di certi illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Ciò che in origine era previsto per contrastare la corruzione e la criminalità economica viene esteso ai reati in materia di infortuni e malattie professionali. Destinatari della norma sono le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell'ente nel cui ambito è stato commesso il reato.

In pratica:

- nel caso di lesioni personali colpose (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, così come prevista dall'art. 9 comma 2 del D.Lgs. 231/2001, 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 prevista una sanzione pecuniaria pari a 1000 quote, ovvero da 258.000 a 1.549.000 euro con una sanzione interdittiva nel caso di condanna 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.

Risulta evidente che l'entità delle sanzioni, pecuniarie ed interdittive, è 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. Nello specifico l'applicazione di queste sanzioni può avvenire semplicemente qualora un lavoratore subisca un infortunio che lo tenga lontano dal posto di lavoro per un tempo superiore a 40 giorni e che vi sia la presunzione di violazione di una norma sulla sicurezza sul lavoro, si configura in questo caso l'ipotesi di lesioni personali gravi. Il sistema sanzionatorio della responsabilità amministrativa appare dunque un forte ed efficace deterrente nei confronti dell'impresa che non precostituisca tutte le condizioni organizzative per evitare che il reato si consumi.

Ultima disposizione entrata in vigore il 26 luglio 2008 è la Legge 125/2008 sulle lesioni colpose e omicidio colposo. La Gazzetta Ufficiale N. 173 del 25 Luglio 2008 pubblica la legge 24 luglio 2008, n. 125, che:

- modifica gli articoli 589 e 590 del C.P.;
- introduce nuove aggravanti in caso di lesioni colpose;
- aumenta le pene previste per le aggravanti (anche di inosservanza di norme prevenzionistiche in materia di lavoro) in caso di omicidio colposo.

Il D.Lgs. n. 81/2008, con l'art. 300, ha modificato le disposizioni dell'art. 25-septies sul piano terminologico, precisando che l'omicidio e le lesioni colpose, gravi o gravissime, che potrebbero configurare la responsabilità degli enti, - sono quelli commessi con violazione «delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ovviando, in tal modo, ad interpretazioni che lasciavano intravedere la possibile esclusione dalla disciplina delle malattie professionali e riducendo, tuttavia, in gravosità le sanzioni portandole 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.; in precedenza era previsto per entrambe le violazioni una sanzione unica in misura non inferiore a 1000 quote (ogni quota varia da un valore minimo di 258 euro a un massimo di 1.549 euro).

LA RESPONSABILITA' "AMMINISTRATIVA" DELLE IMPRESE

Il reato può essere dunque conseguenza anche della carente organizzazione dell'impresa e non solo

di colposi comportamenti individuali. La responsabilità si estende alle condotte di impresa che rendono possibile, o addirittura favoriscono, la commissione dei reati. La responsabilità amministrativa dell'impresa si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

«Spesso l'illecito è frutto di condizionamenti sull'agire del singolo, connessi all'operare per l'organizzazione: condizionamenti che possono derivare, e di regola derivano, da vincoli organizzativi, stili di comportamento, politiche imposte o additate ai portatori di determinati ruoli» (commissione Grosso).

In materia di salute e di sicurezza sul lavoro (SSL), è necessario garantire un apparato organizzativo adeguato al corretto ed efficace assolvimento degli obblighi di SSL, dei quali sono destinatari i singoli soggetti. Detta responsabilità viene rilevata in sede penale aggiungendosi a quella della persona fisica che materialmente ha realizzato l'illecito. Essendo però nel nostro ordinamento imperante il principio secondo cui la responsabilità penale è personale, e quindi non è possibile rilevarla in capo ad un soggetto giuridico si è continuato ad individuarla come responsabilità amministrativa. Sostanzialmente l'obiettivo che per tal via è raggiunto è di coinvolgere il patrimonio degli enti e quindi gli interessi dei soci finora estranei alle conseguenze dell'accertamento di reati commessi dagli amministratori o dipendenti, con conseguente vantaggio della società.

CAMPO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

Le norme sulla responsabilità amministrativa si applicano agli enti "forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche se prive di personalità giuridica". Viceversa non si applicano alle imprese individuali ancorché con dipendenti, alle aziende familiari, poiché è necessaria la dimensione collettiva dell'ente, allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale dove è in ballo la finanza pubblica e quindi il possibile riversamento degli effetti finanziari della responsabilità dell'ente sulla collettività. Tutte le altre società o associazioni, anche se non dotate di personalità giuridica, sono soggette alla responsabilità amministrativa, quando si configurano le ipotesi previste dal dec. lgs. 231/2001.

CAMPO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

Più in generale 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.

Detti reati devono essere commessi da parte di soggetti che si trovano in un rapporto funzionale con l'ente, a condizione che il reato sia stato commesso nell'interesse dell'ente o a suo vantaggio / ex art. 11 comma c) della legge 300 del 28/9/2000).

L'INTERESSE ED IL VANTAGGIO DELL'ENTE

Perché ci sia responsabilità è necessario che sussista "interesse" e "vantaggio" dell'ente. Nel primo caso il termine "interesse" individua una situazione favorevole all'ente da valutarsi prima che il reato sia stato compiuto, un elemento di carattere soggettivo riferibile al soggetto che commette il reato ed alla sua volontà, una finalità del suo agire. Nel secondo caso rileva invece una dimensione

in tutto oggettiva che si riferisce agli effetti della condotta identificabili in una situazione favorevole all'ente da valutarsi in concreto dopo che il reato è stato commesso. Quindi la responsabilità dell'ente sorge chiaramente non solo quando il comportamento illecito dell'autore abbia determinato un vantaggio patrimoniale o non patrimoniale per l'ente, ma anche quando, pur in assenza di un oggettivo vantaggio, il fatto reato sia stato commesso nell'interesse dell'ente.

CASI DI ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Inoltre non si applica la responsabilità amministrativa in questi casi:

- “la tipologia dell'azienda è fuori dal campo di applicazione del D.Lgs. 231/2001;
- pur essendo un'azienda che per tipologia rientra nel campo di applicazione e in presenza di lesioni gravi e gravissime, non c'è violazione di norme di igiene e sicurezza sul lavoro;
- non c'è interesse o vantaggio;
- l'azienda ha adottato e attuato un modello organizzativo di cui all'art. 30 del D.Lgs 81/08, ma i soggetti di cui all'art. 5 del D.Lgs 231/01 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi o hanno evaso fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione”.

L'ultima casistica non è così facile da individuare allorchè ci si riferisca ad una condotta colposa in materia di infortuni sul lavoro o malattie professionali, che di rado viene posta in essere per raggiungere fini o vantaggi propri dei singoli dirigenti, preposti o addetti alla lavorazione nel mentre l'ente seppure non può trarre vantaggio dall'evento morte o lesioni in quanto tale può trarne invece dalla condotta dell'autore che ha violato le norme di prevenzione. Da detta condotta l'ente può trarre concreti vantaggi ad esempio in termini di risparmio sui costi nei casi in cui l'infortunio sul lavoro sia causato dalla mancata attuazione di precise disposizioni in materia di prevenzione.

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) l e 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)

EFFICACIA ESIMENTE DERIVANTE DALL'ADOZIONE DI UN MODELLO DI GESTIONE

L'adozione non è obbligatoria, ma facoltativa. La responsabilità dell'ente non scaturisce in automatico dalla mancata adozione allo stesso modo in cui l'adozione del modello non esclude la responsabilità dell'ente dovendo il giudice esprimersi in sede di giudizio penale sulla idoneità del modello.

L'art. 30 del D. lgs 81/2008 statuisce, infatti, che il modello per essere giudicato “idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa”, deve essere idoneo a prevenire la commissione dei reati da parte dei soggetti che ricoprono una posizione funzionale nell'ente.

Nel caso di reato commesso da soggetto apicale l'ente si sottrae alla responsabilità se dimostra come sopra detto:

- a) che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi;
- b) che il compito di vigilare sull'osservanza del modello sia stato affidato ad un organo di vigilanza con poteri di iniziativa e di controllo;
- c) oppure che gli autori del reato lo abbiano commesso eludendo fraudolentemente il modello di

gestione;

d) che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto, Nel caso invece di reati commessi da soggetti non apicali l'ente è responsabile solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di controllo e vigilanza. E qui la norma aggiunge un'ulteriore presunzione: in ogni caso è esclusa la violazione dell'obbligo di vigilanza se l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di gestione idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello commesso.

Nel primo caso è il soggetto apicale che deve dimostrare la sua assenza di colpa o di negligenza, nel secondo caso è il pubblico ministero che deve dimostrare la colpa o l'omessa vigilanza da parte dell'ente.

Nei casi in cui si applica il D.Lgs. 231/2001, pertanto, "è necessario verificare (senza specifica richiesta della Magistratura): se c'è un modello organizzativo e di gestione della sicurezza; se il modello ha i requisiti per avere effetto esimente; se è stato efficacemente attuato".

L'ARTICOLO 30 DEL TU 81/2008 E LA PRONUNCIA DEL TRIBUNALE DI TRANI SEZIONE MOLFETTA

In particolare l'art. 30 del D. Lgs. 81/08, al comma 1 recita: «...il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al D. Lgs. 231/01, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi...»

L'entrata in vigore del D. Lgs. 81/08, ed in particolare del suo art. 30, ha segnato un ulteriore elemento di novità rispetto alle norme sin qui richiamate in quanto sono riconosciuti i modelli OHSAS 18001 e le Linee Guida UNI INAIL quali strumenti aventi capacità esimente (esclusione della responsabilità amministrativa), qualora correttamente implementati e mantenuti attivi. Una delle principali questioni ermeneutiche poste dall'introduzione dei modelli di organizzazione nel sistema della responsabilità degli enti è se gli stessi si limitino a contemplare (e, talora, razionalizzare) obblighi già altrimenti imposti all'ente dall'ordinamento giuridico o se diversamente impongano obblighi di nuovo conio. Deve senz'altro ritenersi che il modello organizzativo delineato dal d.lg. n. 231 è aggiuntivo e non sostitutivo del sistema di cautele vigente nel diritto penale del lavoro. Un importante riferimento applicativo in materia è la sentenza di primo grado del Tribunale di Trani – Sezione Molfetta (Giudice Gadaleta) 26 ottobre 2009/11 gennaio 2010) relativa all'infortunio sul lavoro del 2008 presso la Truck Center con 5 morti e un ferito grave in seguito a inalazione di acido solfidrico sviluppatosi durante la bonifica di cisterne che avevano contenuto zolfo. Il Tribunale di Trani, con la sentenza 11 gennaio 2010, ha sanzionato in via amministrativa ex D.Lgs. n.231/01 tre società che, non avendo rispettato le disposizioni per la protezione dei lavoratori previste dal T.U. sicurezza, avevano concorso al verificarsi di un incidente sul lavoro di particolare gravità occorso nell'ambito di un appalto.

In particolare, il Tribunale ha deciso che il documento di valutazione dei rischi non può essere considerato come un modello organizzativo previsto dal D.Lgs. n.231/01 al fine di evitare la sanzionabilità. I modelli organizzativi devono infatti caratterizzarsi non solo per la mappatura e per la gestione dei rischi legati agli infortuni sul lavoro, ma anche per un sistema di controllo sul sistema organizzativo per assicurarne la verifica e l'effettività.

Inoltre, il modello organizzativo deve prendere in considerazione i rischi legati ai lavoratori di società terze che entrano in contatto con l'attività della società originaria.

E' d'interesse segnalare i seguenti passaggi della sentenza concernenti proprio i modelli organizzativi : "E' tuttavia evidente che il sistema introdotto dal DLG n. 231 del 2001 impone alle imprese di adottare un modello organizzativo diverso e ulteriore rispetto a quello previsto dalla

normativa antinfortunistica, onde evitare in tal modo la responsabilità amministrativa. Non a caso, mentre i documenti presentati dalla difesa sono stati redatti a mente degli artt. 26 e 28 del DLG 81/08, il modello di organizzazione e gestione del DLG 231/01 è contemplato dall'art. 30 del DLG 81/08, segnando così una distinzione non solo nominale ma anche funzionale.

Tale ultimo articolo riprende l'articolazione offerta dal DLG 231/01 e ne pone in evidenza anche i seguenti aspetti cruciali, che differenziano il modello da un mero documento di valutazione di rischi: 1) la necessaria vigilanza sull'adempimento degli obblighi, delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza; 2) le periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate; 3) la necessità di un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo della condizioni di idoneità delle misure adottate; 4) l'individuazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Perciò il modello immaginato dal legislatore in questa materia è un modello ispirato a distinte finalità che debbono essere perseguite congiuntamente: quella organizzativa, orientata alla mappatura ed alla gestione del rischio specifico nella prevenzione degli infortuni; quella di controllo sul sistema operativo, onde garantirne la continua verifica e l'effettività. Non è possibile che una semplice analisi dei rischi valga anche per gli obiettivi del DLG n. 231. Anche se sono ovviamente possibili parziali sovrapposizioni, è chiaro che il modello teso ad escludere la responsabilità societaria è caratterizzato anche dal sistema di vigilanza che, pure attraverso obblighi diretti ad incanalare le informazioni verso la struttura deputata al controllo sul funzionamento e sull'osservanza, culmina nella previsione di sanzioni per le inottemperanze e nell'affidamento di poteri disciplinari al medesimo organismo dotato di piena autonomia. Queste sono caratteristiche imprescindibili del modello organizzativo.

Ad esse vanno cumulate le previsioni, altrettanto obbligatorie nel modello gestionale del DLG 231 ma non presenti nel documento di valutazione dei rischi, inerenti alle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

Peraltro, mentre il documento di valutazione di un rischio è rivolto anche ai lavoratori per informarli dei pericoli incombenti in determinate situazioni all'interno del processo produttivo e quindi è strutturato in modo da garantire a tali destinatari una rete di protezione individuale e collettiva perché addetti concretamente a determinate mansioni, il modello del DLG n. 231 deve rivolgersi non tanto a tali soggetti che sono esposti al pericolo di infortunio, bensì principalmente a coloro che, in seno all'intera compagine aziendale, sono esposti al rischio di commettere reati colposi e di provocare quindi le lesioni o la morte nel circuito societario, sollecitandoli ad adottare standard operativi e decisionali predeterminati, in grado di obliterare una responsabilità dell'ente. Dall'analisi dei rischi del ciclo produttivo l'attenzione viene spostata anche ai rischi del processo decisionale finalizzato alla prevenzione.

Dalla focalizzazione delle procedure corrette del ciclo produttivo, per la parte riferibile alla sfera esecutiva dei lavoratori, si passa anche alla cruciale individuazione dei responsabili dell'attuazione dei protocolli decisionali, finanziari e gestionali occorrenti per scongiurare quei rischi. Si tratta, come chiarito, di evitare la commissione di reati in materia di infortuni sul lavoro da parte dei garanti dell'incolumità fisica dei lavoratori.

E' evidente, di conseguenza, che i due documenti di valutazione dei rischi prodotti dalla difesa della (W) abbiano una destinazione diversa sul piano funzionale e giuridico rispetto al modello della legge speciale in esame.

Essi non possono in alcun modo costituire un surrogato di un modello organizzativo e gestionale, che è stato congegnato per scopi diversi, anche se mediamente sempre a favore dei lavoratori, e che per questo risulta strutturato normativamente con precipue ramificazioni attuative, ben marcate e polivalenti. “

DEL MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D. LGS. 81/2008

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. 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.

Il modello indicato dall'art. 30 commi 1, 2, 3 e 4 deve garantire:

- Il rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- Le attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- Le attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- Le attività di sorveglianza sanitaria;
- Le attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- Le attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- L'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- Le periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate
- L'adozione di idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui sopra
- L'attuazione, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, di un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;
- L'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- L'istituzione un idoneo sistema di controllo (autocontrollo) sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.
- Il riesame e l'eventuale modifica (aggiornamento) del modello organizzativo quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

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 Un Sistema di gestione della Salute e Sicurezza Sul Lavoro (SGSL) "può essere definito come un sistema strutturato che permette di tenere sotto controllo i risultati aziendali in materia di sicurezza e salute del lavoro e garantire la conformità alla legge".

In particolare secondo le Linee UNI INAIL del 2001 il sistema di gestione "definisce le modalità

per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti, in modo da renderle più efficienti e più integrate nelle operazioni aziendali generali, nell'ottica del miglioramento continuo" (Linee Guida UNI-INAIL 2001 E il Sistema di gestione della SSL (sicurezza e salute sul lavoro) è la "parte del sistema di gestione di un'organizzazione utilizzata per sviluppare e attuare la propria politica per la SSL e gestire i suoi rischi per la SSL".

Un SGSL è finalizzato a garantire il raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza che l'azienda si è data allo scopo di ridurre i propri costi ed aumentare i propri benefici. Gli scopi del SGSL sono infatti di: - ridurre i costi derivanti da incidenti, infortuni e malattie correlate al lavoro minimizzando i rischi cui possono essere esposti i dipendenti, i clienti, i fornitori, i visitatori, ecc.; - 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'impresa. Gli step fondamentali per un sistema di gestione sono: la pianificazione/programmazione, l'attuazione, il monitoraggio ed infine il riesame e miglioramento. L'SGSL può essere certificato da un terzo organismo indipendente ai sensi della norma internazionale Ohsas 18001:2007. Avere un sistema Sgsl certificato (con riferimento alla norma internazionale Ohsas 18001:2007) testimonia concretamente e in modo oggettivo la volontà e lo sforzo organizzativo del datore di lavoro per prevenire in modo efficace gli incidenti sul lavoro; cioè, avere un sistema SGSL costituisce un elemento positivo a favore dell'impresa nel momento in cui il magistrato dovrà valutare se esistano o meno gli estremi per contestare all'impresa la responsabilità amministrativa.

Un'azienda interessata ad adeguare un sistema di gestione per la sicurezza deve:

- adottare e attuare un Sistema di Gestione conforme all'art. 30 del dec. lgs 81/2008 ovvero
- adottare un Sistema di Gestione OHSAS 18001 (certificato o meno) o UNI-INAIL e implementare completamente il Sistema e aggiornarlo in relazione alle criticità che di volta in volta riscontra
- completare il Modello Organizzativo con gli aspetti non contenuti nelle norme tecniche o linee guida (principalmente la gestione delle risorse finanziarie, il sistema sanzionatorio interno, in parte il codice etico)
- istituire o integrare un Organismo di Vigilanza con compiti di iniziativa e di controllo sull'efficacia del modello e che sia dotato di piena autonomia nell'esercizio della supervisione e del potere disciplinare
- verificare nel tempo l'efficace funzionamento del Modello

Con successivo contributo entreremo nel merito dell'SGSL