

# SISTEMA Società

Diritto societario e d'impresa

Modelli 231  
e interazioni con  
i modelli per la tutela della  
salute e sicurezza sul lavoro



## SOMMARIO

**1. Introduzione**

**2. IL D.LGS. N. 231/2001 E I REATI-PRESUPPOSTO  
CONNESSI CON LA SALUTE E LA SICUREZZA  
NEI LUOGHI DI LAVORO**

**3. LA PREVENZIONE DEL REATO-PRESUPPOSTO  
ATTRAVERSO L'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE**

**4. IL MODELLO CODIFICATO PER PREVENIRE  
I REATI RELATIVI ALLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

**5. STRUMENTI A SOSTEGNO DELL'IMPLEMENTAZIONE  
DI UN SGSL/MOG E LORO EFFICACIA**

**6. RISULTATI ED EFFICACIA DELL'ADOZIONE DI UN "SGSL"**

---

(C) Copyright Il Sole 24 Ore S.p.A. Tutti i diritti sono riservati. È vietata la riproduzione anche parziale e con qualsiasi strumento. I testi e l'elaborazione dei testi, anche se curati con scrupolosa attenzione, non possono comportare specifiche responsabilità per involontari errori e inesattezze.

e-mail: [sistemasocieta@ilsole24ore.com](mailto:sistemasocieta@ilsole24ore.com)

## *Introduzione*

**di Antonio Terracina, INAIL-CONTARP-direzione generale**

---

**O**ramai da diversi anni il nostro Paese ha avviato un percorso sempre più attivo per contrastare quella piaga sociale che sono gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Una delle risposte del sistema di *welfare* Italiano è stata quella di rafforzare gli enti preposti alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro con competenze e professionalità che possano dare un reale apporto alle aziende. Si inquadra in questo contesto l'individuazione dell'INAIL quale uno degli attori principali in materia di prevenzione tanto che il D.Lgs. n. 626/1994, prima, il D.Lgs. n. 38/2000 e, infine, il c.d. Testo unico per la sicurezza, D.Lgs. n. 81/2008, hanno progressivamente rafforzato le competenze in capo all'INAIL rese ancora più forti a valle dell'accorpamento con Ispesl e l'Ipsema. Uno dei campi su cui l'Istituto si è confrontato con maggior successo, sin dal 2011, è quello della gestione sistemica della salute e sicurezza sul lavoro con la pubblicazione delle linee-guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro – "sgsl", note anche come linee-guida UNI-INAIL. Si ritiene che la loro pubblicazione e parallelamente il sostegno finanziario ed assicurativo dell'INAIL abbia contribuito considerevolmente alla diffusione dei sgsl nelle aziende e delle certificazioni OHSAS 18001. Le recenti evoluzioni normative sul tema, ed in particolare gli art. 300 e 30 D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., hanno richiesto un'ulteriore necessità di approfondimento a proposito di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro a cui, in virtù del mandato conferito dal comma 5-bis dello stesso art. 30, la commissione consultiva permanente, attraverso uno specifico comitato (il comitato 4), sta cercando di dare attuazione. ■

---

# Il D.Lgs. n. 231/2001 e i reati-presupposto connessi con la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro

di Antonio Terracina

**Scatta il concetto di responsabilità dell'ente se determinati reati vengono 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, che si realizza, di fatto, nel risparmio generato dalla mancata attuazione delle misure di prevenzione e protezione.**

La legislazione italiana in materia di salute e sicurezza sul lavoro risale agli anni '50 ed era pregna di prescrizioni di natura tecnica che presupponevano pertanto una sorta di valutazione dei rischi da parte del legislatore. Con il D.Lgs. n. 626/1994, prima, e con il D.Lgs. n. 81/2008, poi, il responsabile della valutazione dei rischi diventa inderogabilmente il datore di lavoro e le prescrizioni del legislatore assumono molto più di prima una valenza di natura organizzativa. L'impostazione normativa e culturale vira decisamente individuando in una corretta e funzionale organizzazione aziendale il principale metodo per fare prevenzione. Ulteriore passaggio con il quale devono confrontarsi da qualche anno gli addetti ai lavori in materia di igiene sicurezza sul lavoro è il D.Lgs. n. 231/2001, un atto normativo peculiare per il nostro ordinamento giuridico e di estrazione decisamente poco tecnica.

La particolarità di tale disposto, spesso denominato "responsabilità amministrativa degli enti", sono i destinatari rappresentati in questo caso non da persone fisiche ma giuridiche (enti, società eccetera); la norma in realtà, nonostante il nome, ha tutte le caratteristiche di una norma penale ma poiché il nostro ordinamento prevede come destinatari della giustizia penale solo le persone fisiche è stata adottata la dizione "responsabilità amministrativa degli enti" per non andare in conflitto in maniera eclatante con il principio giuridico su enunciato. Il D.Lgs. n. 231/2001 nasce per punire una serie di reati come la corruzione, la concussione, il falso in bilancio ed ha suscitato, negli anni immediatamente successivi alla sua emanazione, un interesse limitato tra le aziende e gli enti in genere.

Con l'emanazione della legge n. 123/2007, nell'agosto 2007, e con il D.Lgs. n. 81/2008, poi, il campo di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 è stato esteso anche all'«omicidio colposo e alle lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro»<sup>1</sup>. Si tratta dell'unico reato di natura colposa che integra invece una serie di reati dolosi per i quali il decreto era stato concepito, fatto questo che ha suscitato non poche perplessità.

È bene precisare come questo disposto si rivolga esclusivamente al mondo datoriale privato in quanto sono espressamente esclusi dal campo di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 lo Stato, gli enti pubblici territoriali nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Recentemente, il campo di applicazione è stato esteso ad alcuni reati ambientali.

<sup>2</sup> D.Lgs. n. 231/2001, art. 1. - Soggetti - 1. Il presente decreto legislativo disciplina la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. 2. Le disposizioni in esso previste si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica. 3. Non si applicano allo Stato, agli enti pubblici

L'estensione delle "responsabilità amministrativa" alla salute e sicurezza sul lavoro ha immediatamente ampliato enormemente il numero delle imprese interessate suscitando anche grande preoccupazione, a causa delle pesanti sanzioni economiche e soprattutto di quelle interdittive, che possono causare ingenti problemi finanziari ad un'impresa fino a comprometterne la sua esistenza. In particolare, grande interesse e preoccupazione tra le piccole<sup>3</sup> e medie imprese, molte delle quali non si erano ancora, di fatto, confrontate con la "responsabilità amministrativa" degli enti.

Per ricadere nell'ambito del D.Lgs. n. 231/2001, la norma prevede che i reati vengano commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente<sup>4</sup> da:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. "soggetti apicali");
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (c.d. "soggetti sottoposti").

Pertanto, scatta il concetto di responsabilità dell'ente se determinati reati vengono commessi da parte di soggetti che si trovano in un **rapporto funzionale** con l'ente e a condizione che il reato sia stato commesso **nell'interesse dell'ente o a suo vantaggio**. Nel caso del reato trattato in questa sede, il vantaggio o l'interesse si realizza di fatto, secondo l'interpretazione di molti giuristi, soprattutto nel risparmio generato dalla mancata attuazione delle misure di prevenzione e protezione.

■

---

*territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.*

<sup>3</sup> Una recentissima sentenza ha peraltro chiarito che le imprese individuali rientrano a pieno titolo nel campo di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 (Cass. pen., Sez. III, 20.04.2011, n. 15657; per un commento, cfr. F. D'Arcangelo, «Il D.Lgs. 231/2001 si applica anche alle imprese individuali», in *Sistema Società* del 10.06.2011).

<sup>4</sup> Il D.Lgs. n. 231/2001 parla di "ente" per indicare l'entità organizzativa sottoposta alla responsabilità amministrativa. Questo termine può essere considerato assimilabile, nel parlare comune, a quelli di impresa o azienda.

## MODELLI DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

# La prevenzione del reato-presupposto attraverso l'organizzazione aziendale

di Antonio Terracina

**Sempre più numerose in questi ultimi anni le realtà imprenditoriali chiamate a valutare l'ipotesi di introdurre, mantenere in efficienza e, talora, certificare, i sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro. Quasi 7000 le aziende oggi certificate.**

**L'**unico percorso previsto dalla legge per non incorrere nelle pesantissime sanzioni previste è l'adozione di un **modello di organizzazione, gestione e controllo** idoneo a prevenire il reato della specie di quello verificatosi. Il D.Lgs. n. 231/2001 è particolarmente parco nel fornire indicazioni su quali debbano essere gli elementi costitutivi di tale modello di organizzazione e controllo, indicazioni che, invece, esistono e sono particolarmente puntuali per quanto riguarda i modelli idonei a prevenire i reati legati alla salute e sicurezza.

Infatti, quando la legge n. 123/2007 ha introdotto i reati connessi all'igiene e sicurezza sul lavoro nel novero dei reati puniti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, tra gli addetti ai lavori si è subito pensato ai sistemi di gestione della sicurezza come strumento per adempiere a quanto richiesto dal "nuovo" disposto normativo. L'art. 30 D.Lgs. n. 81/2008 ha quasi immediatamente dato conferma di questa percezione indicando la BS OHSAS 18001:2007 e le linee-guida UNI-INAIL come modelli che, per le parti corrispondenti<sup>5</sup>, si presumono conformi ai requisiti richiesti dal D.Lgs. n. 231/2001 per disporre di un modello organizzativo che può "rivendicare", in occasione di un infortunio grave, "l'efficacia esimente", cioè la non punibilità dell'ente in questione.

In merito a questa importante novità normativa, le prime importanti sentenze in merito (tra queste la condanna della Thyssen, in primo grado, è sicuramente la più famosa), l'intensificarsi dell'attenzione dell'opinione pubblica e del legislatore in merito agli incidenti sul lavoro, le opportunità di finanziamento e sconto sul premio assicurativo offerte dall'INAIL (vedi paragrafo dedicato, più avanti) hanno sicuramente stimolato tante realtà imprenditoriali e valutare l'ipotesi di introdurre e mantenere in efficienza, ed in qualche caso certificare i sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro<sup>6</sup>. Le reazioni del mercato non si sono fatte attendere: si registra da qualche anno un aumento delle aziende certificate che oggi sfiora le 7000<sup>7</sup> unità con un *trend* quasi esponenziale ed un numero di siti produttivi che sfiora i 10000<sup>8</sup>.

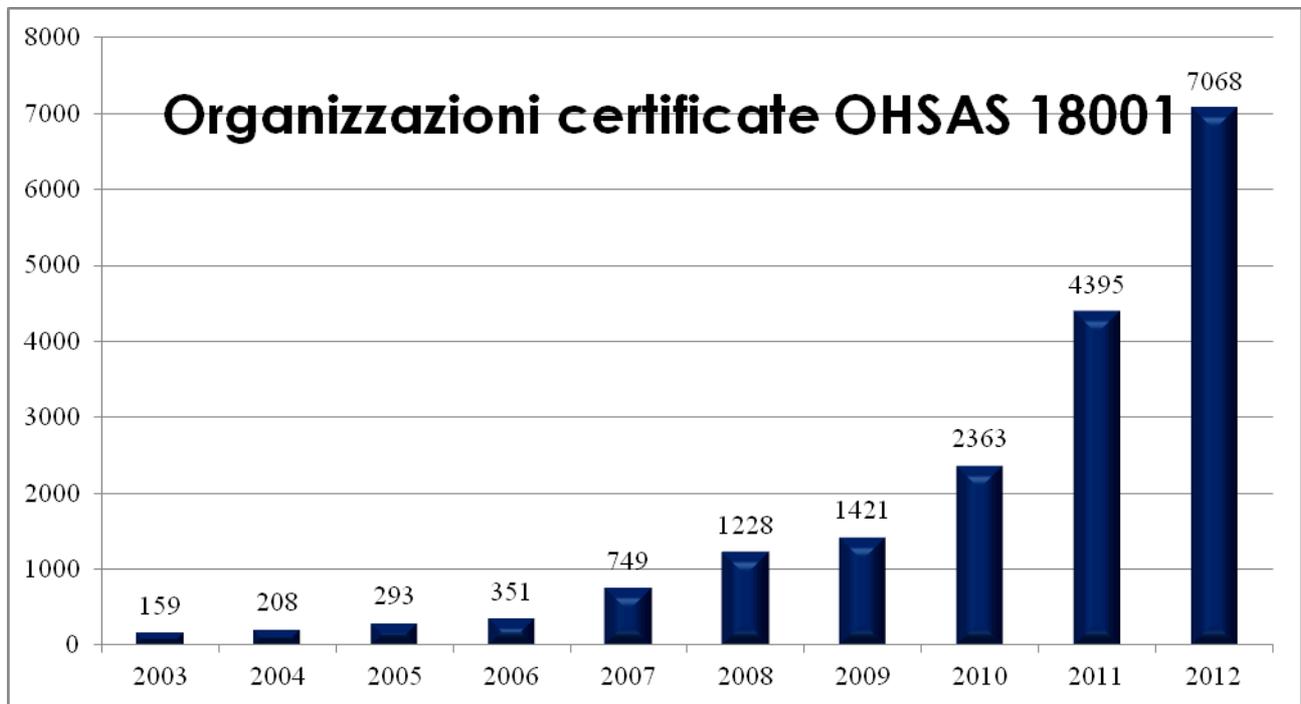
<sup>5</sup> Per le parti corrispondenti, cfr. il paragrafo successivo, «Il modello certificato per prevenire i reati relativi alla salute e sicurezza sul lavoro»..

<sup>6</sup> Ad oggi, la certificazione può avvenire solo con sgsI aziendali conformi alla BS OHSAS 18001:2007.

<sup>7</sup> Aggiornato a marzo 2012, Osservatorio di Accredia "salute e sicurezza sul lavoro", 1/2012.

<sup>8</sup> Cfr. [www.accredia.it](http://www.accredia.it) 12/2012.

Figura 1: Trend delle certificazioni sotto accreditamento Sincert/Accredia tra il 2002 e marzo 2012.



Entreremo più avanti nel merito delle connessioni tra gli sgsI e il “mog” (modello di organizzazione, gestione e controllo) richiesto dal D.Lgs. n. 231/2001 ma è opportuno fare subito un’importante riflessione su un aspetto basilare: i sistemi di gestione della sicurezza nascono per prevenire infortuni e malattie professionali nei luoghi di lavoro, mentre i modelli organizzativi previsti dal D.Lgs. n. 231/001 per prevenire un reato.

Pertanto, la prima azione di prevenzione che un mog deve attuare riguarda i comportamenti del *management* aziendale al fine di evitare che esso possa essere tentato dal fare profitto risparmiando sull’applicazione alle norme antinfortunistiche. Tale situazione, purtroppo, non è infrequente perché permane ancora un’errata, ma diffusa, concezione secondo la quale la sicurezza sia un costo e non un investimento, e pertanto un qualcosa sulla quale si può “tagliare” soprattutto in periodo di crisi.

Quindi, un mog che possa aspirare ad avere efficacia esimente deve prevedere dei protocolli o procedure che attraverso controlli incrociati, anche ridondanti, garantiscano il rispetto della normativa cogente e, prima, ancora una piena conoscenza e consapevolezza delle norme applicabili alla propria realtà. I controlli devono contemplare anche la possibilità che un’elusione delle norme sia una scelta volontaria di un organo dirigente perché, se è vero che il reato di cui in parola è un reato colposo, è anche vero che uno dei presupposti importanti del D.Lgs. n. 231/2001 è che il reato sia commesso a vantaggio dell’ente e questo presuppone una volontarietà che di colposo ha ben poco.

Gli sgsI vengono incontro a questo dettato prevedendo, tra gli elementi costitutivi del sistema, il pieno rispetto della conformità normativa e diversi strumenti organizzativi volti a garantire l’aggiornamento e l’applicazione della normativa cogente. Già nel sottoscrivere la politica di un sgsI, l’alta direzione aziendale si impegna fortemente al pieno rispetto delle leggi di igiene sicurezza sul lavoro. Tale impegno, lungi dall’essere formale, deve sostanziarsi, nell’attuazione dell’sgsI, in un controllo efficace di questo imprescindibile e fondamentale presupposto.

■

# Il modello codificato per prevenire i reati relativi alla salute e sicurezza sul lavoro

di Antonio Terracina

**Sebbene nelle linee-guida UNI-INAIL e BS OHSAS 18001 non vi sia alcun riferimento all'organismo di vigilanza, elemento non previsto neppure dall'art. 30 D.Lgs. n. 81/2008, esso è fondamentale per un modello di organizzazione e gestione e indispensabile perché l'ente si veda riconosciuta l'efficacia esimente.**

**C**ome su accennato, l'inserimento dei reati relativi alla salute e sicurezza sul lavoro tra quelli soggetti alla responsabilità amministrativa delle imprese avviene inizialmente con la legge n. 123/2007 ma è con il D.Lgs. n. 81/2008 che tale elemento entra a far parte a pieno titolo nella legislazione italiana in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Vale la pena pertanto soffermarsi sugli articoli del cosiddetto "testo unico" che parlano di questi aspetti ed in particolare gli articoli 300 e 30.

L'articolo 300 prevede il reato e declina le sanzioni che sono differenziate in funzione della gravità del reato stesso, distinguendo tra l'omicidio colposo commesso in assenza di valutazione del rischio, da fattispecie meno gravi. Quello che è importante ribadire è che trattasi non solo di sanzioni pecuniarie (che comunque, nel caso più grave, possono toccare il milione e mezzo di euro) ma anche interdittive. Il giudice può ordinare a un'azienda di non partecipare a gare pubbliche, può sospendere autorizzazioni o altre interdizioni per un lasso di tempo anche di un anno.

Un altro passaggio non banale riguarda la definizione di modello organizzativo e gestionale che, all'art. 2, lett. *dd*), D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., che così recita: «*dd*) "modello di organizzazione e di gestione": 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 8.06.2001, 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;».

È interessante rilevare che questa definizione, ovviamente, riguarda i "mog" (modelli di organizzazione, gestione e controllo) implementati per prevenire i reati relativi alla salute e sicurezza, e nel richiamare l'art. 6 D.Lgs. n. 231/2001 ("Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente") fuga ogni dubbio possibile sulla necessità che tali mog rispondano ai requisiti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 stesso.

Infine, l'ormai famosissimo art. 30, nei suoi primi 4 commi, indica, anche dal punto di vista tecnico, i requisiti di un mog che possa avere l'efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa. È nel comma 5 che le linee-guida UNI-INAIL e le BS OHSAS 18001:2007 vengono espressamente citate come conformi per "le parti corrispondenti" al mog descritto nei commi 1, 2, 3 e 4. Questo passaggio fondamentale riconosce

finalmente agli sgsl, fino ad ora relegati ad argomento per addetti ai lavori, l'importanza che meritano nel gestire gli aspetti di salute e sicurezza e, quindi, nel prevenire infortuni sul lavoro e malattie professionali.

Sempre il comma 5, e poi il 5-bis, demandano alla commissione consultiva permanente:

- la possibilità di indicare ulteriori modelli di mog;
- il compito di elaborare procedure semplificate per l'adozione e l'efficace attuazione dei mog nelle piccole e medie imprese (pmi).

Si tratta di due compiti estremamente delicati, in quanto come è noto non è mai stata varata una norma nazionale (italiana) né condivisa a livello internazionale sugli sgsl, e d'altra parte le micro, piccole e medie imprese, che rappresentano la stragrande maggioranza del tessuto produttivo del nostro Paese, meritano senz'altro un riferimento che meglio si adatti alla propria peculiarità<sup>9</sup>.

Per preparare il terreno al fine di realizzare queste delicate attività che il legislatore ha affidato alla commissione consultiva permanente, si è cercato di dirimere quali fossero le cosiddette "parti corrispondenti" tra mog e 18001/linee-guida UNI-INAIL citate nel comma 5 dell'art. 30.

Il frutto di questo lavoro è stato recentemente pubblicato nella lettera circolare prot. 15/VI/0015816/MA001.A001 dell'11.07.2011 in cui è riportato un documento, strutturato sotto forma di tabella, che mette in correlazione i vari elementi richiamati nei primi quattro commi dell'art. 30 e con i diversi paragrafi dei due standard sgsl di riferimento (OHSAS 18001 e linee-guida UNI-INAIL). Ciò consente un agevole riscontro sugli elementi di immediata confrontabilità, come la valutazione dei rischi, la formazione e informazione, il controllo operativo eccetera e, soprattutto si concentra su due punti che meritano qualche riflessione aggiuntiva:

- il sistema di controllo;
- il sistema disciplinare.

Il **sistema di controllo**, sostanzialmente, descrive le necessità dell'alta direzione di essere a conoscenza dell'adeguatezza del mog adottato presso la propria azienda e della sua effettiva ed efficace applicazione. Secondo la visione della commissione consultiva riportata nella lettera circolare del ministero del Lavoro sopra citata, l'elemento sistemico del sistema di controllo si sostanzia nell'*audit* interno e nel riesame della direzione.

Su quest'ultimo punto si mette in evidenza che troppo spesso il termine "alta direzione" viene identificato con quello di datore di lavoro, mentre in imprese complesse queste figure possono non coincidere e vi possono essere situazioni in cui in una sola azienda vi sono più datori di lavoro. In questi casi, la politica della salute e sicurezza e, in generale, l'attenzione a questo tema coinvolgono e devono coinvolgere quello che nella 18001 viene chiamato il *top management*, in italiano "alta direzione", cioè altre figure come, a puro titolo esemplificativo, un amministratore delegato o un consiglio d'amministrazione che spesso, nell'applicazione corrente non sono destinatari delle risultanze di un *audit* o di verbale di riesame<sup>10</sup>.

Nel documento, pertanto, si afferma che in sgsl, secondo la BS OHSAS 18001 o le linee-guida UNI-INAIL, è equivalente al mog descritto nei commi 1, 2, 3 e 4 dell'art. 30, se il sistema di controllo (*audit* e riesame della direzione) coinvolge, almeno a livello informativo, l'alta direzione a tutti i livelli.

Relativamente più semplice è il discorso relativo al sistema disciplinare. Infatti, esso non è in alcun modo presente nei testi delle BS OHSAS 18001 o delle linee-guida UNI-INAIL e, pertanto, è da ritenersi la vera "parte non corrispondente" tra questi standard e l'art. 30. Quindi, l'azienda che, dopo aver implementato il

<sup>9</sup> Si segnala che l'INAIL ha già pubblicato in materia delle linee di indirizzo per l'adozione di sgsl nelle micro e piccole imprese, denominata linee di indirizzo SGSL-MPI. Questo documento è scaricabile dal sito web INAIL ([www.inail.it](http://www.inail.it)).

<sup>10</sup> Sentenza Corte di Cassazione, Sez. IV pen., 04.11.2010, n. 38991 (c.d. Montefibre).

proprio sgsi, voglia completare l'opera di conformità all'art. 30, deve introdurre un sistema disciplinare che, necessariamente, deve richiamare quanto previsto dallo statuto dei lavoratori e dai Ccnl di categoria.

È opportuno però ricordare che le sanzioni previste dal codice di disciplina aziendale devono essere opportunamente esplicitate, graduate in funzione della gravità della mancanza commessa e siano oggetto di formazione dei lavoratori che sono tenuti a conoscerle. Inoltre un sistema disciplinare inquadrato in un mog idoneo a prevenire i reati contro la salute e la sicurezza sul lavoro deve prevedere anche le sanzioni per figure come rspp, medico competente, dirigenti e lo stesso datore di lavoro.

È importante comprendere bene il testo contenuto nella premessa di questo documento dal quale si evince come, nel redigere il testo della circolare, la commissione abbia fatto la scelta precisa di confrontare testualmente i primi quattro commi dell'art 30 con le linee-guida UNI-INAIL e le BS OHSAS 18001 prescindendo scientemente dagli artt. 6 e 7 D.Lgs. n. 231/2001.

Si comprende in questo senso come non vi sia alcun riferimento all'organismo di vigilanza, elemento non previsto né dall'art. 30, né dalle UNI-INAIL e tanto meno dalle BS OHSAS 18001 ma fondamentale per un mog di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e, quindi, indispensabile per vedersi riconoscere l'efficacia esimente. È importante che questa scelta della commissione non venga interpretata come la possibilità di prescindere da questo elemento sistemico per quanto riguarda la salute e sicurezza.

Al contrario, diventa indispensabile che l'OdV (organismo di vigilanza) abbia anche competenza in questa delicata materia o almeno si faccia affiancare da esperti o *auditor* per svolgere con continuità di azione il proprio compito anche in questo delicato settore.

Questo aspetto sarà sicuramente oggetto di ulteriori approfondimenti nei successivi lavori della commissione consultiva permanente, che culmineranno con un decreto ministeriale, che pubblicherà le già citate procedure semplificate di cui al comma 5-bis (art. 30 D.Lgs. n. 81/2008).

■

# Strumenti a sostegno dell'implementazione di un sgsl/mog e loro efficacia

di Antonio Terracina

**Interessante lo sconto del premio assicurativo INAIL per le aziende, pubbliche o private, che essendo già in regola con la normativa cogente di igiene e sicurezza sul lavoro, nonché con gli obblighi contributivi verso INAIL e INPS, dimostrano un'attenzione alla prevenzione nei luoghi di lavoro che va oltre il mero rispetto della normativa adottando, per esempio, un sgsl o un mog.**

**L'**obiettivo della riduzione di infortuni e malattie professionali è già da sé motivo sufficiente per sposare un'attenta politica prevenzione e adottare un sgsl. A suffragare ulteriormente l'opportunità di sposare tale metodologia gestionale, si ricorda come il verificarsi di un evento lesivo è causa di costi che molto spesso vengono sottostimati nella percezione della direzione aziendale soprattutto in via preventiva. Si pensi ai danni a macchinari, al fermo produzione, alla sostituzione dell'infortunato, o ancora al danno di immagine<sup>11</sup>. Comprendere appieno il significato di queste affermazioni significa comprendere che fare prevenzione è un investimento non un costo;

Nella consapevolezza che tale messaggio culturale è molto difficile da acquisire e che comunque in periodi di crisi economica ogni investimento giudicato non urgente alla produzione (o all'erogazione del servizio) viene troppo spesso rimandato, l'INAIL offre più di un servizio per sostenere gli investimenti in materia di prevenzione.

Il primo di questi strumenti attivo dal 2000 è la riduzione del premio assicurativo INAIL di cui all'art. 24 D.M. 12.12.2000<sup>12</sup>. Un vero e proprio sconto sul premio assicurativo che viene riconosciuto a quelle aziende (pubbliche o private) che, in regola con la normativa cogente di igiene e sicurezza sul lavoro e con gli obblighi contributivi nei confronti di INAIL e Inps, dimostrano un'attenzione alla prevenzione nei luoghi di lavoro che va oltre il mero rispetto della normativa. Per ottenerlo è necessario compilare un modulo denominato OT24 che nella versione del 2012 prevede una lista di interventi prevenzionali a cui è associato un punteggio. Il raggiungimento di una soglia minima consente di ottenere lo sconto.

Tra questi un percorso preferenziale è riservato all'adozione di un sistema di gestione della sicurezza ed in particolare all'adozione di un sistema certificato da un organismo accreditato presso Accredia (ex Sincert).

<sup>11</sup> Per una trattazione più dettagliata di questo tema, cfr. Barra, Fioretti, Terracina, «Sulla "non sicurezza" un modello di calcolo che stima i costi aziendali», in *Ambiente e sicurezza* n. 21/2009.

<sup>12</sup> D.M. 12.12.2000 - Nuove tariffe dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali delle gestioni: industria, artigianato, terziario, altre attività, e relative modalità di applicazione (G.U. n. 17 del 22.01.2001, Suppl. Ord.).

In quest'ultimo caso è sufficiente essere certificati in un determinato anno (per esempio, 2010) per vedersi ridotto il premio per l'anno successivo (per esempio, 2011).

L'entità dello sconto fino al 2010 pari al 5 o 10 % in funzione della dimensione aziendale, è stato finalmente elevato dalla delibera del commissario straordinario dell'INAIL n. 79/2010, che aumenta sensibilmente tali percentuali secondo la tabella che segue.

*Tab. 1: Riduzione dei tassi di premio per prevenzione secondo la delibera INAIL n. 79/2010.*

Lavoratori-anno <sup>13</sup>	Riduzione del premio INAIL
Fino a 10	30%
Da 11 a 50	23%
Da 51 a 100	18%
Da 101 a 200	15%
Da 201 a 500	12%
Oltre 500	7%

Ma lo strumento più recente che l'INAIL attua da dicembre 2010 è il finanziamento alle imprese previsto dal comma 5 dell'art 11 D.Lgs. n. 81/2008. Si tratta di un vero e proprio finanziamento con un'alta percentuale a fondo perduto (nella misura del 50%) per progetti volti al miglioramento delle condizioni di igiene e sicurezza sul lavoro. Ancora una volta, l'adozione e la certificazione di un sgsI sotto accreditamento Accredia ha un percorso privilegiato ma anche l'adozione di mog ex D.Lgs. n. 231/2001 trova una sua specifica collocazione e quindi finanziabilità. Le modalità sono quelle del finanziamento a sportello meglio noto come "click day"; è quindi difficile evitare che la domanda sia superiore all'offerta, ma questo percorso di finanziamento è ormai istituzionale e quindi disponibile ogni anno.

Giova precisare che tutte le misure qui ricordate sono additive. Un'azienda può, quindi, ottenere un finanziamento per l'adozione di un sgsI o di un mog e poi, ogni anno, ottenere lo sconto sul premio assicurativo. Nel far ciò tutela maggiormente la propria azienda da un punto giuridico ma soprattutto tutela il proprio capitale umano senza il quale nessuna impresa può esistere.

■

<sup>13</sup> Al fine di facilitare le aziende a riconoscersi nella tabella riportata, si precisa che i "lavoratori- anno" sono quelli complessivamente calcolati nell'arco di un triennio. Occorre, però, precisare che vi è una corrispondenza solamente indicativa tra lavoratori-anno e dipendenti, in quanto il numero dei primi è frutto di valutazioni statistiche e non di un riscontro diretto. In ogni caso, si può trovare collocazione nella tabella riportata, con un certo grado di approssimazione, moltiplicando i dipendenti per tre.

## Risultati ed efficacia dell'adozione di un "sgsl"

di Antonio Terracina

L'esperienza dimostra che la gestione sistemica della salute e della sicurezza sul lavoro conduce a luoghi di lavoro più sicuri, a una riduzione dei costi legati alla "non sicurezza" e soprattutto a un'effettiva riduzione del fenomeno infortunistico.

**G**estire efficacemente gli aspetti salute e sicurezza passa quasi inderogabilmente per l'implementazione ed efficace attuazione di un sgsl e/o di un modello organizzativo (mog). La loro provata efficacia è testimoniata, oltre che da numerose esperienze aziendali, anche da dati incontrovertibili sugli indici infortunistici; in un recente lavoro<sup>14</sup>, sono stati posti a confronti i principali indici infortunistici delle aziende certificate (le ragioni sociali delle aziende sono stati reperiti sul sito di Accredia) con quelli delle aziende italiane suddivise per settore produttivo e reperiti sulla banca dati INAIL<sup>15</sup>.

**Tab. 2:** Confronto tra *I<sub>f</sub>* (indice di frequenza) e *I<sub>g</sub>* (indice di gravità) tra aziende certificate OHSAS 18001:2007 e tassi medi nazionali per grande gruppo di tariffa. Dati relativi al triennio 2007- 2009.

GG Tariffa	Settori	<i>I<sub>f</sub></i> * (%)	<i>I<sub>g</sub></i> ** (%)
0	Servizi	-21	-15
1	Pesca, Alimenti, Agricoltura	0	0
2	Chimica, Plastica, Carta, Pelli	-26	-45
3	Edilizia	-33	-42
4	Energia, Gas	-32	-33
5	Metallurgia, Macchine	-34	-73

<sup>14</sup> INAIL, S. Amatucci, I. Barra, G. Morinelli, A. Terracina, in *Ambiente e Sicurezza* n. 6/2012.

<sup>15</sup> La rigorosa trattazione statistica alla base di questi dati verrà pubblicata in un successivo lavoro a cura di: INAIL - Direzione Generale CSA (Consulenza Statistica Attuariale), S. Amatucci, G. Morinelli, in corso di pubblicazione.

6	Mineraria	-6	-18
7	Vetro	-43	-51
8	Tessile	-64	-40
9	Trasporti, Magazzino	-13	-32
	Media	-27	-35

I risultati danno attestazione di una riduzione, spesso a due cifre, che dimostra, dati alla mano, come la gestione sistemica della salute e della sicurezza sul lavoro conduca a luoghi di lavoro più sicuri, a una riduzione dei costi legati alla "non sicurezza" e soprattutto a un'effettiva riduzione del fenomeno infortunistico.

### **In conclusione**

L'approccio organizzativo alla prevenzione sui luoghi di lavoro è ormai un dato giuridico incontrovertibile e sempre di più deve diventare un approccio culturale.

La soluzione più razionale consiste sicuramente nell'implementare un sgsi nell'ottica del D.Lgs. n. 81/2008; dotarsi, quindi, di un sistema disciplinare e di un organismo di vigilanza, significa disporre di un efficace sistema di prevenzione che oggettivamente diminuisce sensibilmente la probabilità che si verifichi un infortunio sul lavoro. Qualora questo dovesse accadere, l'azienda dispone di un formidabile elemento di difesa di fronte a un magistrato che consente di salvaguardare l'operatività aziendale, quindi, la vita dell'azienda e quindi dei posti di lavoro "sicuri".

■

[www.diritto24.ilsole24ore.com/SistemaSocieta](http://www.diritto24.ilsole24ore.com/SistemaSocieta)