

MODELLI ORGANIZZATIVI DI GESTIONE DELLA SICUREZZA E RESPONSABILITÀ AZIENDALE

Riflessioni in tema di sicurezza e formazione

Avv. Lucio Di Giorgio¹

Brescia, 9 febbraio 2010

In Italia gli infortuni sul lavoro ancora non diminuiscono in modo rilevante; una lieve riduzione del loro numero (quasi un milione ogni anno), così come una leggera riduzione degli infortuni mortali (circa 1200 all'anno) trovano causa nella attuale crisi economica e nella conseguente flessione delle attività produttive.

Le malattie professionali, poi, sono drammaticamente aumentate.

E allora bisogna concludere che, dal punto di vista sociale, il sistema normativo della 626/1994 non è stato un successo per l'Italia e, secondo alcuni, è stato addirittura un fallimento: l'approccio per regole e dure sanzioni, quindi, non ha dato buona prova e non ha portato risultati soddisfacenti né alle Imprese, né ai lavoratori.

La riforma introdotta dal Testo Unico n. 81/2008 e dal Decreto correttivo n. 106/2009, dunque, tutta basata sul diverso approccio della condivisione degli obiettivi e della sinergia tra Soggetti pubblici e soggetti privati, era ed è necessaria e giusta.

Nel nuovo sistema di Sicurezza, la Prevenzione è tutta fondata sulla formazione, sulla informazione, sulla preparazione, qualificazione e riqualificazione delle Aziende, dei dirigenti, dei diversi responsabili e dei lavoratori.

Le sanzioni non sono più previste e considerate come il principale deterrente, che spinge le Aziende a mettersi in regola con le norme antinfortunistiche, ma come effetto giuridico doveroso, derivante dal mancato rispetto del generale obbligo di sicurezza, di natura giuridica contrattuale, posto a carico dei datori di lavoro e di tutti gli altri soggetti partecipi del ciclo produttivo, compresi gli stessi lavoratori.

Le Aziende sono perfettamente consapevoli del "pressing" normativo che sul loro capo ha posto il legislatore: prima la 626/1994, poi la legge delega n. 123 del 3 agosto 2007, sfociata nel T.U. n. 81/2008 e nel Decreto correttivo n. 106/2009, hanno gravato le Imprese di pesanti obblighi e adempimenti, la cui violazione comporta rilevanti responsabilità di tipo penale, civile e amministrativo.

In particolare, per la prima volta nella storia giuridica italiana è stata prevista una responsabilità penale, nel senso stretto e giuridico del termine, a carico delle Aziende come tali per violazione delle norme in materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro: il decreto legislativo n. 231/2001, che l'Unione Europea ha imposto per combattere i reati di corruzione e riciclaggio in ambito europeo, è stato esteso dalla legge n. 123/2007 e poi dal T.U. n. 81/2008 alle violazioni delle norme generali e specifiche in materia di infortuni e malattie professionali.

¹ Ex Responsabile Avvocatura Distrettuale INAIL di Brescia e oggi avvocato libero professionista

Pertanto, il verificarsi di un infortunio o il manifestarsi di una malattia professionale per dolo o colpa grave del datore di lavoro o suoi preposti, può comportare la responsabilità penale della stessa Azienda, oltre che dei dirigenti e preposti a titolo personale, con l'applicabilità di sanzioni molto onerose che per l'Azienda come tale vanno dalla sanzione economica a misure interdittive: sospensione dell'attività, cessazione dell'attività in caso di recidiva per gravi violazioni, incapacità a stipulare contratti di appalto e fornitura con la Pubblica Amministrazione, decadenza da contratti già stipulati, incapacità di ricevere finanziamenti dalla Pubblica Amministrazione e decadenza dai finanziamenti ricevuti. La Regione Lombardia sta già applicando tali misure alle Imprese punite dal Giudice penale per gravi violazioni delle norme di sicurezza antinfortunistica. Vi è, allora, per le Aziende un solo modo per evitare tale pesante fardello di responsabilità (che per alcuni giudici sono di tipo oggettivo):

adottare modelli organizzativi e gestionali idonei alla prevenzione, tutti fondati quindi sulla formazione.

L'esonero dalle responsabilità, quindi, è previsto e stabilito direttamente dalla Legge (art.30 T.U. n. 81/08), anziché dal Giudice, e consiste nell'adozione di un valido modello organizzativo e gestionale, che è quello fondato su idonea formazione fornita da Organismi bilaterali, abilitati anche alla relativa certificazione, utilizzabile a fine probatorio al verificarsi dell'infortunio o della malattia professionale.