

Modena, 6 ottobre 2010

TU SSL 2010: la sicurezza all'alba del nuovo decennio

Relazione di sintesi

di Anna Ronca

Il giorno 6 ottobre 2010 si è tenuto a Modena il convegno dal titolo *TU SSL 2010: la sicurezza all'alba del nuovo decennio*. L'evento, che si iscrive nel quadro di apertura della fiera modenese Ambiente Lavoro, Convention interamente dedicata al tema della salute sicurezza nei luoghi di lavoro, è stato coordinato dal dott. G. Monterastelli (regione Emilia Romagna) e dal dottor F. Galli (INAIL) ed ha avuto l'obiettivo di rappresentare, attraverso le relazioni dei vari relatori che qui si riassumono brevemente, le principali novità e prospettive aperte dal correttivo al d.lgs. n. 81/2008. Il d.lgs. n. 81/2008 è stato integrato dal d.lgs. n. 106/2009 recante *Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*. Le norme contenute nel c.d. decreto correttivo sono entrate in vigore il 20 agosto 2009.

Uno dei pilastri del sistema nazionale di sicurezza sui luoghi di lavoro è il Piano nazionale di prevenzione, che si articola nei Piani regionali di prevenzione.

Gli obiettivi generali del PNP riguardano il miglioramento delle conoscenze sugli eventi infortunistici e sulle loro cause, la definizione e l'attuazione di programmi di prevenzione nazionali, recepiti ed attuati a livello regionale e di ASL, mirati su priorità di rischi per la salute dei lavoratori e rispondenti a criteri di efficacia e di reale impatto positivo sulle situazioni carenti.

Gli obiettivi generali del PNP 2010-2012 sono:

- il mantenimento dei trend di riduzione degli infortuni mortali e con esiti invalidanti, nell'ottica della riduzione del 15% nel prossimo triennio, in linea con quanto previsto a livello europeo;
- monitoraggio;
- contenimento dei rischi di patologie con particolare riguardo a tumori e patologie professionali.

Scadenza imminente per le regioni è la presentazione entro il 15 novembre 2010 del Piano regionale di prevenzione, che dovrà essere approvato entro il 21 dicembre 2010.

Nel triennio di vigenza (2010-2012) del Piano, ogni regione deve raggiungere l'obiettivo del 15% di diminuzione degli infortuni sul lavoro nel proprio territorio.

Per raggiungere tale obiettivo è essenziale che ci sia collaborazione e si rafforzi la rete creata dai seguenti soggetti in base ai loro compiti previsti dal d.lgs. n. 81/2008:

- Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 5);
- Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6);
- Comitati regionali di coordinamento (art. 7).

In settori come l'edilizia e l'agricoltura dove gli indici infortunistici sono molto alti, la sicurezza sul lavoro è un problema sentito fortemente, e si agisce a livello nazionale attraverso il Piano nazionale prevenzione nell'edilizia e con il Piano nazionale di prevenzione nell'agricoltura, entrambi declinati a livello regionale.

Come sottolineato dal dottor L. Marchiori (CTIPLL – Coordinamento tecnico interregionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro) nel suo intervento, analizzare lo stato di attuazione del d.lgs. n. 81/2008 è importante per raggiungere migliori risultati regionali e per il perfezionamento delle performances.

Gli articoli 5, 6, 7, 8, 10, 11 individuano un sistema coordinato di promozione, informazione e assistenza nelle attività di sostegno alla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, in modo che tutto sia implementato in base a precise linee d'indirizzo organizzativo e gestionale.

Accanto alle attività di repressione contano soprattutto le attività di prevenzione, non a caso l'art. 11 (emendato) del TU prevede gli incentivi per gli ammodernamenti in impianti e per la formazione.

L'art. 11 prevede:

- investimenti e formazione;
- modelli organizzativi;
- soluzioni organizzative e tecnologiche che danno luogo a buone prassi;
- incentivi alle scuole ad università.

Sono coinvolti Inail, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ministero dell'istruzione e regioni.

Le attività di promozione di cui al comma 5, art. 11, riguardano la formazione sulla sicurezza, finanziate dall'Inail con risorse proprie anche nell'ambito della bilateralità, e di protocolli con le parti sociali e le associazioni nazionali di tutela degli invalidi di lavoro.

Nei prossimi mesi ci saranno bandi relativi alla messa a disposizione dal Ministero del lavoro e un bando separato per fondi messi a disposizione dell'Inail.

Saranno messi a disposizione 60.000.000 di euro, da parte dell'Inail, per l'anno 2010 in conto capitale senza interessi. Per entrare nel finanziamento bisogna essere pmi e l'attività deve includere un certo grado di rischiosità.

Altro pilastro del sistema sicurezza è la sezione del TU dedicata all'informazione e formazione, descritta dagli artt. 36 e 37 (*Informazione ai lavoratori e Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti*) del decreto: è essenziale attuare una politica di formazione dei dirigenti, preposti e lavoratori.

Bisogna chiedere loro un atteggiamento responsabile e maturo.

I comportamenti dei lavoratori sono condizionati da quelli dei preposti e dei dirigenti, ed è per questo che una corretta politica di informazione e formazione completa e capillare a tutti i livelli, serve a stimolare un comportamento proattivo e consapevole di tutti i soggetti coinvolti nella sicurezza.

Il sistema indicato dagli artt. 5, 6, 8, 13 e 14 del d.lgs. n. 81/2008 ha come presupposto forti dinamiche d'integrazione e coordinamento

In questo rapporto sinergico e dinamico, rilevato chiaramente dal dottor L. Fantini (Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali) nella sua relazione, appare moderna la scelta all'art. 6 del d.lgs. n. 81/2008 della previsione di una Commissione consultiva formata da Stato, regioni e parti sociali.

La costituzione all'interno della Commissione consultiva di alcuni sottogruppi in materia di attrezzature di lavoro, stress correlato, formazione, buone prassi, procedure standardizzate, sistemi di qualificazione è indice di una volontà di lavorare in maniera collegata e snella tra tutti i protagonisti dell'apparato prevenzione salute e sicurezza.

Un tema particolare e ricco di sfaccettature è quello degli ambienti confinati: occorre non solo una risposta giuridica, ma bisogna evitare i drammi che dipendono dalla carenza di formazione, lo dimostrano le alte percentuali di infortuni e l'alto grado di specializzazione degli operatori coinvolti.

Proprio in questo ambito il sistema di qualificazione delle imprese (art. 27, d.lgs. n. 81/2008) potrebbe aiutare la selezione dei soggetti idonei a svolgere i lavori di manutenzione in questo settore e sarà possibile sostenere le imprese munite di un adeguato sistema di formazione sulle esalazioni da agenti chimici, sulle buone prassi di salvataggio.

L'utilizzo di buone prassi permette di avere procedure predeterminate che si possono correggere più facilmente nel caso non si raggiungano gli obiettivi predeterminati.

La manutenzione sicura è l'argomento cardine della settimana europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (cfr. <http://osha.europa.eu/fop/italy/it/index.stm>).

Le procedure standardizzate per la valutazione dei rischi devono essere individuate entro il 2012 dalla Commissione consultiva ex art. 6, d.lgs. n. 81/2008 e poi saranno recepite in un decreto.

Durante il convegno il dottor P. Galli (Azienda USL di Imola) ha compiutamente affrontato il ruolo del medico competente (art. 40) che deve lavorare insieme agli altri soggetti operanti nella sicurezza nello stesso clima di coinvolgimento e responsabilizzazione: la sperimentazione della sorveglianza sanitaria è importante, anche se le risorse a disposizione sono sempre meno, e bisogna indirizzarle al meglio.

Dagli anni cinquanta in poi si è avuto un mutamento delle mansioni del medico competente: dal d.lgs. n. 626/94 si sono confermati e ampliati i suoi compiti.

Non deve essere più isolato e svincolato dal resto del sistema, ma deve diventare una parte attiva sui controlli sul versante della salute e della sicurezza.

Si tratteggiano relazioni nuove con il sistema prevenzionistico, non solo tra medico e lavoratori, ma con tutte le figure del sistema (art. 25, d.lgs. n. 81/2008).

Con il datore di lavoro è in relazione per alcuni obblighi: primo soccorso, valutazione dei rischi, organizzazione del lavoro, promozione della salute, e i rapporti con gli enti, istituti e organizzazioni di vigilanza.

Il medico competente in materia di lavoro deve ritagliarsi vari spazi più ampi, rispetto alla sua professione clinica.

I suoi compiti più significativi:

- collabora con il datore di lavoro nella valutazione dei rischi (art. 25, comma 1, d.lgs. n. 81/2008);
- collabora nell'attivazione nel programma di promozione della salute; verifica che i lavoratori all'atto dell'assunzione non abusino di droga o alcool;
- facilita il recupero dei soggetti dipendenti da alcool e stupefacenti;
- trasmette i dati sanitari aggregati al Servizio Sanitario Nazionale (art. 40, d.lgs. n. 81/2008);
- valutazione dei rischi: definizione prevenzione dei rischi, implementazione primo soccorso, valutare l'appropriatezza del protocollo sanitario.

Il ruolo del medico è anche importante nel modello WHP.

Nel 1996 si è costituito il network WHP (Work Health Promotion) con il supporto della Commissione europea. Sono partners del network organizzazioni, istituzioni scientifiche, servizi sanitari pubblici coinvolti nelle tematiche della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'art. 40, d.lgs. n. 81/2008 prevede che il medico invii le informazioni raccolte durante l'attività di sorveglianza sanitaria, al Sistema Sanitario Nazionale, utili anche per il SINP, come mappatura dei dati sanitari e dei rischi provenienti dai territori.

Dopo il primo anno di entrata in vigore dell'art. 40 è stato effettuato dall'ISPESL in collaborazione con le regioni uno studio pilota che fa una prima elaborazione dei dati provenienti dai medici competenti.

Per adesso il medico è soltanto colui che effettua le visite, ed il processo di cambiamento del suo ruolo è lento. Solo nelle grandi imprese ci sono collaborazioni con il datore del lavoro. Nella maggior parte dei casi l'incontro si ferma alla riunione periodica in base all'art. 35, d.lgs. n. 81/2008.

La valutazione dei rischi potrebbe essere un'occasione per cambiare il ruolo del medico del lavoro, attraverso un approccio globale e non settoriale nella sicurezza.

Rimanendo nell'ottica della stretta connessione tra sicurezza, ispezione e ruolo degli operatori in ambito sanitario, andiamo ad analizzare l'attività di vigilanza, formazione ed informazione di ASL e regioni in base a quanto illustrato nel suo intervento dal dottor M. Giaimo (CTIPLL – Coordinamento tecnico interregionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro).

Imprescindibile è conoscere le persone coinvolte nel servizio di prevenzione sicurezza ambiente e lavoro nel biennio 2008-2009: ci sono 5.000 persone articolate tra biologi, chimici, ingegneri, medici, tecnici, amministrativi, assistenti sanitari.

Negli ultimi anni si sono incrementati gli interventi; nel 2009 si sono registrati:

- 200.000 sopralluoghi;
- più di 50.000 ispezioni di cantiere (50.000 era il limite minimo da superare).

Si parla di una copertura territoriale del 5% dell'indice dei livelli essenziali (LEA) nel 2010. Nel 2008-2009 si è raggiunta una copertura territoriale solo del 4%.

È utile ricordare che il Patto per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro (sottoscritto il 1° agosto 2007) prevede tra i suoi punti qualificanti:

- la definizione di standard di attività di vigilanza definiti per i Servizi delle ASL, che prevedono complessivamente a livello nazionale la realizzazione di 250.000 interventi ispettivi/anno, proporzionati, per ciascuna regione e PA alla consistenza numerica delle unità locali delle imprese attive nei rispettivi territori, con una copertura tendenziale di almeno il 5% delle unità locali in un anno;
- il potenziamento operativo dei Servizi delle ASL, anche in seguito alla rilevazione dell'assetto organizzativo e produttivo dei servizi medesimi, coerente e funzionale in rapporto ai LEA ed alle esigenze territoriali riguardo alla struttura produttiva/occupazionale, di rischio, di dati epidemiologici sui danni alla salute della popolazione lavorativa. Il potenziamento operativo, oltre che riguardare la consistenza numerica e professionale dei servizi, si realizzerà attraverso l'aggiornamento continuo degli operatori al fine di adeguare l'attività di prevenzione alle esigenze di tutela della salute all'interno del mercato del lavoro in continua evoluzione;
- l'individuazione di una serie di indicatori con cui monitorare le attività di prevenzione.

Quanto previsto dal Patto per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro del 2007 è il veicolo per affermare l'omogeneità sul territorio nazionale delle attività di controllo e di copertura stabiliti a livello nazionale.

L'obiettivo strategico è quello di aumentare la copertura programmata con l'ausilio di indicatori territoriali.

Pur contando 180 servizi di prevenzione in ambito di sicurezza e appalto nelle ASL, nel periodo 2006-2009, i sopralluoghi effettuati sono stati inferiori al limite dei 250.000 sopralluoghi previsti dal Patto.

Il 18,5% dei cantieri ispezionati nel 2006-2009 non erano a norma e quindi sanzionabili.

Dal 2009 nel Piano della sicurezza in agricoltura si prevede il limite minimo di 10.000 aziende agricole da ispezionare. Si registra un trend in crescita, ma lontano da questo limite.

I servizi ASL hanno rilevato nel 2009:

- 20.000 inchieste sugli infortuni, il 30% delle quali si conclude con provvedimenti amministrativi e penali;
- 105.000 inchieste sulle malattie professionali.

Dal Patto per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro 2008-2010 discendono il Patto nazionale per la sicurezza nell'edilizia e il Piano nazionale per la sicurezza in agricoltura 2010-2012.

Per costruire il sistema informativo delle attività di controllo, si è cercato di:

- coinvolgere il CTIPLL, il gruppo ISPESL, regioni e Ministero;
- individuare i referenti regionali;
- costruire schede di rilevazione e condivisione schede;
- incontrare periodicamente i referenti per riflettere sui dati
- stabilire un tavolo con il Ministero del Lavoro per la costruzione dei LEA;
- costruire un sistema di raccolta dati via Web;
- restituire, dopo questi *steps*, i dati ad ogni singola regione.

Da tutto ciò si desume che i rapporti tra regioni, ISPESL, vigilanza, ASL, e Ministero del lavoro, in questi ultimi anni si sono rafforzati e che le regioni hanno bisogno delle notizie provenienti dal territorio.

I territori sono stati coadiuvati nelle loro varie attività dal rapporto tra il Comitato per la valutazione ex art. 5, d.lgs. n. 81/2008 e il Comitato regionale di coordinamento che è un organismo strategico con finalità di programmazione e coordinamento in raccordo con gli indirizzi del Comitato di coordinamento nazionale.

All'attività di sostegno ed incentivazione manca l'attivazione dell'art. 52, d.lgs. n. 81/2008, cioè l'articolo dedicato al sostegno alla piccola media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità.

Gli obiettivi del fondo saranno:

- il sostegno, per il 50% dello stesso, alle attività delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza territoriali;
- il finanziamento alla formazione sulla sicurezza per le pmi e il sostegno delle attività degli organismi paritetici.

Un accurato livello di coordinamento istituzionale sarà assicurato dal connubio tra Inail, ISPESL, IPSEMA (unificati in un unico ente sulla sicurezza dal d.l. n. 78/2010), Ministero del lavoro e Ministero della salute, attraverso l'utilizzazione delle competenze di tutti i soggetti per la soppressione di fenomeni quali il lavoro nero, il lavoro irregolare che sono un ostacolo ad una chiara affermazione della cultura sulla sicurezza.

L'affermazione di quest'ultima è stata incentivata nei casi di lavoro flessibile, esternalizzazioni e sicurezza sul lavoro, sin dai tempi del d.lgs. n. 626/94 come profilato dal dottor P. Pennesi (Direttore generale attività ispettive del Ministero del lavoro e delle politiche sociali) nel suo intervento su lavoro nero e sicurezza.

Non possono stipulare contratti a tempo determinato quelle imprese che non abbiano operato e aggiornato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4, d.lgs. n. 626/94. Per la stessa ragione non si possono stipulare contratti di somministrazione a tempo determinato.

La valutazione dei rischi deve essere differenziata in base alle tipologie contrattuali in base a quanto previsto dall'art. 28 comma 1, d.lgs. n. 81/2008.

Da un'indagine degli ispettori del Ministero del lavoro risulta che la norma è quasi del tutto inattuata.

Analizzando i documenti aziendali sulla formazione effettuata dai tre operai morti nel maggio 2009, impiegati a termine della SARAS, gli ispettori hanno evidenziato come gli stessi non fossero stati adeguatamente preparati su argomenti come intossicazione e manutenzione dei serbatoi.

La normativa attuale in tema di prevenzione prevede che il documento di valutazione dei rischi di un'azienda deve contenere per ciascun tipo di mansione di ogni lavoratore la formazione specificatamente prevista.

L'88% delle imprese ispezionate perché non in regola in materia di prevenzione-informazione, per esempio per fenomeni di evasione contributiva, lavoro nero, risultano carenti anche nelle attività di prevenzione sulla formazione della sicurezza.

La dottoressa M. Giovannone (Ricercatrice Adapt – Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi, Università di Modena e Reggio Emilia) nella sua chiara ed articolata relazione sui sistemi di qualificazione delle imprese, ha esplicitamente rilevato come il correttivo d.lgs. n. 106/2009 del TU contenga alcune disposizioni che se lette in chiave unitaria possono essere alla base per l'individuazione di buone pratiche e per la selezione degli operatori virtuosi sul mercato, operando una stretta connessione tra politiche di sicurezza e produttività.

Alla base di questo nuovo sistema c'è l'art. 27, d.lgs. n. 81/2008 dedicato alla qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi (è una norma nata nella prima stesura del TU, ma oggi ampliata e rafforzata nel correttivo).

La Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 6, d.lgs. n. 81/2008 ha l'incarico di:

- codificare i criteri di classificazione e predisporre i modelli organizzativi e di gestione della sicurezza;

- definire i criteri finalizzati alla definizione del sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi;

- definire i settori da coinvolgere per l'implementazione del sistema di qualificazione, sulla base dell'indicazione degli organi paritetici (art. 27, comma 1), che hanno funzioni consultive.

La norma individua, in maniera non esaustiva, i settori pilota della sanificazione del tessile e dello strumentario chirurgico come i primi in cui sperimentare il sistema (insieme all'edilizia), perché affetti da fenomeni di *dumping*: ci sono operatori che applicano le norme ambientali e sulla sicurezza molto elevati, ed altri che si uniformano a standard di qualità molto bassi.

Nella Commissione tecnica si lavora per individuare ulteriori settori non soltanto guardando il numero degli infortuni, ma valutando anche altri parametri: per esempio guardare la maggior esposizione sul mercato, il maggior utilizzo degli appalti o delle tipologie flessibili di lavoro.

Per quanto riguarda la messa a punto dei criteri all'art. 27, comma 1, sono per esempio:

- la reale capacità di gestire il modello organizzativo virtuoso, la qualità della formazione, non solo formale, ma aggiornata nel tempo; sarà importante non solo garantire il rispetto dei crediti e della certificazioni formali, per assicurare un minimo di conoscenza da erogare in relazione alla sicurezza, ma occorrerà verificare realmente le competenze acquisite e i relativi aggiornamenti;

- il rispetto degli standard previsti nei Ccnl;

- garantire loro il ricorso a strumenti genuini attraverso la certificazione, per i lavoratori atipici e flessibili: l'imprenditore deve poter adottare modelli organizzativi e gestione virtuosi e certificati.

Qual è il legame tra la qualificazione delle imprese e la patente a punti? Quest'ultima è una derivazione del sistema di qualificazione, ed è un sistema in costruzione.

Lo scheletro del sistema si basa sull'inserimento di un meccanismo di attribuzione di un punteggio iniziale al soggetto (imprenditore e lavoratore autonomo), la cui gestione sarà assegnata ad un organismo competente. Si provvederà alla messa a punto di un sistema di accumulo o decurtazione di punti a cui corrisponderà un accumulo di sanzioni, fino alla perdita della patente del soggetto, che non potrà operare più sul mercato con le relative conseguenze economiche e si stabiliranno percorsi di recupero della patente.

Il legislatore deciderà l'incidenza dell'eliminazione della patente a punti sui soggetti con la fornitura di servizi in pendenza e prevederà la possibilità dei contratti collettivi di estendere la sperimentazione della patente a punti oltre il settore edile (art. 27, commi 1-bis e 2).

Le casse edili potrebbero essere individuate come quei soggetti che possono erogare la formazione sulla sicurezza ai fini dell'accumulo dei punti per i vari soggetti partecipanti alla stessa. Inoltre le casse potrebbero essere in futuro i soggetti individuati per la gestione del sistema della patente a punti.

L'art. 51 del d.lgs. n. 81/2008 chiude il cerchio e segue la *ratio* del virtuoso sistema previsto dal d.lgs. n. 81/2008, enfatizzando il ruolo degli organismi paritetici, soprattutto come sede privilegiata per le attività di formazione e come sede della valutazione delle competenze acquisite, superando l'ottica dell'autoreferenzialità.

Dall'implementazione del sistema di qualificazione delle imprese (art. 27, d.lgs. n. 81/2008) si prevede di ottenere:

- la messa in campo di un sistema di sicurezza più sostanziale;

- più competitività e selezione dei soggetti abilitati;

- possibilità di accesso preferenziale ai pubblici appalti o ai finanziamenti per i soggetti virtuosi;

- abbattimento dei fenomeni di *dumping*;

- incremento della produttività ricorrendo a politiche fondate sulle buone pratiche.

Un altro istituto, di natura non prevenzionale, ma sanzionatorio, per la lotta alle pratiche insane sulla sicurezza, è l'istituto della sospensione di attività, come precisato dal dottor P. Pennesi nella sua relazione sul lavoro nero e sicurezza

È stato introdotto dapprima nel 2006, limitatamente al settore edilizio; con la l. delega n. 123/2007 l'applicazione dell'istituto è stata successivamente ampliata a tutte le categorie imprenditoriali.

La sospensione, oggi disciplinata dall'art. 14, d.lgs. n. 81/2008, ha natura (e funzione) sostanzialmente duplice: da un lato costituisce, infatti sanzione per gli illeciti riscontrati, mentre dall'altro mira al ripristino, quanto prima, delle corrette condizioni di lavoro.

L'istituto trova applicazione nei seguenti casi:

- impiego di personale in nero per oltre il 20% del numero dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro;

- gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

È stato abrogato il terzo caso precedentemente previsto, riferito alle violazioni della normativa sull'orario di lavoro.

Il gruppo di lavoro misto Ministero del lavoro, Inps, Inail, impegnato sul fronte del lavoro nero, ha:

- effettuato 300.000 controlli;

- rilevato 124.000 lavoratori in nero attraverso le ispezioni;

- ordinato 5.000 sospensioni di attività d'azienda. In tali sospensioni sono coinvolti 11.000 lavoratori.

Solo il 63% delle aziende nell'ambito dell'edilizia riprendono l'attività dopo la sospensione, nel settore del commercio dopo la sospensione riprendono l'attività il 90%.

Molti soggetti preferiscono non riprendere l'attività d'impresa per operare come singoli in subappalto.

Le forze ispettive a livello regionale, più le altre forze pubblicistiche dovranno unirsi per aumentare i controlli, magari interagendo con gli enti bilaterali.

Parallelamente alle attività di ispezione, controllo e repressione, è da sottolineare tra le attività promozionali, la previsione di una procedura precisa per definire le buone prassi e alcune soluzioni organizzative e procedurali, come si evince dalla relazione del dottor C. Mercuri (Inail).

Anche l'adozione di particolari modelli organizzativi rappresenta un'opportunità per le imprese, come l'esenzione dalla responsabilità amministrativa in base al d.lgs. n. 231/2001.

Il d.lgs. n. 231/2001 disciplina la responsabilità amministrativa e penale degli enti collettivi.

Tale forma di responsabilità è riferita alla commissione di reati, commessi da apicali o subalterni nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Le sanzioni non si applicano se 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 quelli verificatisi.

L'art. 30, d.lgs. n. 81/2008 richiama le caratteristiche dei suddetti modelli organizzativi che sono validi ai fini della corretta gestione sulla sicurezza sul luogo di lavoro e ne regola l'applicazione alla prevenzione dei reati di lesioni ed omicidio colposi commessi in spregio di norme antinfortunistiche.

Possono essere finanziabili in maniera diretta, in base all'art. 11, d.lgs. n. 81/2008, i modelli organizzativi implementati nelle imprese fino a cinquanta dipendenti.

L'Inail prevederà per le imprese degli incentivi nella fase della creazione e dell'adozione delle buone prassi.

Anna Ronca

Scuola internazionale di Dottorato in Diritto delle relazioni di lavoro

Adapt – Fondazione Marco Biagi

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia