

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

(Amerigo Bianchi – Dip. Prev. ASL 10 Firenze – Responsabile FORMazione Educazione Documentazione)

Firenze 12 aprile 2010

Premessa

L'argomento relativo ai sistemi di gestione per la sicurezza e alla conseguente responsabilità amministrativa, è trattato da una vasta documentazione più teorica che pratica. Un importante riferimento applicativo 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.

Quanto segue è una sintesi integrata e riassuntiva delle relazioni presentate nei seminari svolti in Regione Toscana nelle tre Aree Vaste nei mesi di febbraio e marzo 2010, dal titolo "Modelli di Organizzazione e di Gestione della Sicurezza". Iniziative, queste, finalizzate a fornire primi indirizzi agli operatori PISLL in merito alla responsabilità amministrativa nell'attività di Polizia Giudiziaria per inchieste infortunio e per malattia professionale con violazione degli art. 589 e 590 del Codice Penale. In particolare per la stesura di questa relazione, oltre alla sopraccitata sentenza, i principali riferimenti sono stati tratti dai contributi del dr. Alberto Andreani docente di diritto all'Università di Urbino, dell'ing. Daniele Novelli responsabile dell'U.F. Verifiche Impianti e Macchine, del Procuratore della Repubblica della Regione Toscana dr. Beniamino Deidda, nonché del gruppo di lavoro regionale istituito all'uopo il cui contributo è stato presentato nei seminari dal dr. Giuseppe Petrioli responsabile del Dipartimento di Prevenzione dell'ASL 10 di Firenze e dal sottoscritto.

Dec. Lgs. 81/2008 e dec. lgs. 231/2001: modelli organizzativi per la sicurezza

(Un confronto tra i requisiti dei modelli codificati all'art.30 dec.lgs 81/08 e quelli fissati dal dec.lgs 231/01)

Con l'emanazione del dec. lgs. 106 del 3 agosto 2009, riportante le modifiche al dec.lgs. 81 del 9 aprile 2008, la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori è disciplinata da un quadro normativo che sulle fondamenta del dec. lgs. 626 del 19 settembre 1994, individua nel sistema di gestione per la sicurezza "la regia" per la valutazione dei rischi, attuazione delle misure e disposizioni per prevenire i rischi, controllo e monitoraggio del livello di prevenzione raggiunto, pianificazione attuazione e verifica dei processi di formazione, informazione e addestramento dei lavoratori, preposti e dirigenti.

Ancorché il testo unico non lo ponga come un obbligo esplicito, in vari articoli viene indicato l'indispensabilità di adottare un modello organizzativo per la gestione della salute e sicurezza dei lavoratori.

A tal proposito alcuni esempi possono essere i seguenti:

- l'art. 16 (delega di funzioni) laddove, dopo aver declinato le modalità di validità della delega, il comma 3 afferma "La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. L'obbligo di cui al primo periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4

- l'art. 18 (obblighi del datore di lavoro e del dirigente) al comma 3-bis indica al datore di lavoro e ai dirigenti l'obbligo di vigilare altresì, in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 24 e 25, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti.

- l'art. 28 (oggetto della valutazione dei rischi) al comma 2 lettera d) come elemento di contenuto del documento di cui all'art. 17 comma 1 lettera a), riporta l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri.

La conferma dell'opportunità/necessità di un'azienda organizzata che risponde alla definizione fornita dall'art. 2 lettera c) cioè "il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato", è rintracciabile anche in altri articoli del T.U. per i quali però in questa sede non vale la pena soffermarsi.

Quello che invece appare necessario approfondire sono i riferimenti che offre il quadro normativo vigente ed identificabili nel dec. lgs. 231 del 2001 e nell'art. 30 del dec. lgs. 81 del 2008.

L'art. 30 introduce i sistemi di gestione per la sicurezza come presupposto per avere effetto esimente della responsabilità amministrativa di cui parla il dec. lgs. 231/2001 e con la presunzione del comma 5: i modelli di organizzazione definiti e adottati secondo le Linee Guida UNI-INAIL e al British Standard OHSAS 18001:2007, sono conformi al modello previsto dall'art. 30 del dec.lgs. 81/2008 nelle parti corrispondenti.

In sostanza ci troviamo di fronte a tre tipi di "modelli": quello definito dall'art. 30 commi 1,2,3 e 4, il modello riferito alle norme tecniche e il modello previsto dal dec. lgs.231/2001.

Entrando nel dettaglio di ciascuno, vediamo quali sono gli elementi che caratterizzano ciascuno di questi modelli.

- 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 modello previsto da Linee Guida o Norme Tecniche richiamati dal comma 5 dell'art 30 (Linee Guida UNI-INAIL e B.S. OSAHS 18001:2007), anche se non sovrapponibili, vuoi per la terminologia che nell'identificazione delle varie fasi, tuttavia presentano la seguente sequenza esemplificativa e generalmente applicabile ad un Sistema¹ di Gestione² per la Sicurezza sul Lavoro:

¹ In genere per SISTEMA si intende una sequenza di processi coordinati ed integrati, volti a realizzare un risultato, un prodotto, a raggiungere un obiettivo, a presidiare un mandato...

² GESTIONE (o management): attività che porta a realizzare un prodotto o un servizio o a raggiungere un obiettivo non lavorandovi direttamente, ma dirigendo e indirizzando il lavoro altrui attraverso la definizione:

- delle persone incaricate di realizzare quanto assegnato,
- degli strumenti e metodi da utilizzare,

- stabilire una **politica della salute e sicurezza sul lavoro**, che definisca gli impegni generali per la prevenzione dei rischi ed il miglioramento progressivo della salute e sicurezza;
- identificare **le prescrizioni delle leggi** e dei **regolamenti** applicabili;
- identificare **tutti i pericoli** e **valutare i relativi rischi** per tutti i lavoratori, compresi i casi particolari, associati con i processi, le attività operative ed organizzative (comprese le interazioni fra gli addetti), le sostanze e i preparati pericolosi, ecc.;
- identificare gli **altri soggetti potenzialmente esposti** (quali, ad esempio i lavoratori autonomi, dipendenti di soggetti terzi ed i visitatori occasionali);
- fissare **specifici obiettivi**, raggiungibili e congruenti con gli impegni generali definiti nella politica;
- elaborare **programmi** per il raggiungimento di tali obiettivi, definendo priorità, tempi e responsabilità ed assegnando le necessarie risorse;
- stabilire le modalità più appropriate, in termini **di procedure e prassi, per gestire i programmi**;
- **sensibilizzare** la struttura aziendale al raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- attuare adeguate **attività di monitoraggio, verifica ed ispezione**, per assicurarsi che il sistema funzioni;
- avviare le opportune **azioni correttive e preventive** in funzione degli esiti del monitoraggio;
- effettuare un **periodico riesame** per valutare l'efficacia e l'efficienza del sistema nel raggiungere gli obiettivi fissati dalla politica della salute e sicurezza nonché per valutarne l'adeguatezza rispetto sia alla specifica realtà aziendale che ai cambiamenti interni/esterni modificando, se necessario, politica ed obiettivi della salute e sicurezza, tenendo conto dell'impegno al miglioramento continuo.
- il modello indicato dal dec. lgs. 231/2001 rispondente alle seguenti esigenze:
 - individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
 - prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
 - individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
 - prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento o l'osservanza dei modelli
 - introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

I tre modelli sopra descritti hanno, senza ombra di dubbio, dei punti di contatto e sovrapposizione ma anche sostanziali differenze che, come è facile intuire, non sono di poco conto. Da un lato un modello organizzativo, ex dec. lgs.81/2008, atto a garantire

-
- degli standard e verifiche da garantire,
 - delle modalità di correzione da applicare in caso di deviazione dagli standard

l'adempimento degli obblighi giuridici relativi alla salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, ancorché sono "rintracciabili" in vari articoli aspetti gestionali del sistema di sicurezza aziendale, e dall'altro il modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire i reati mediante un sistema di controllo che non possa essere aggirato se non "fraudolentemente". Anche se queste distinzioni sono doverose per comprendere la portata dei due precetti, tuttavia il ricorso a questa analisi non intende distinguere la necessità per un'azienda di dotarsi del "modello 81/08" e del "modello 231/01". Anzi, è nella costruzione di un sistema organizzativo tale da garantire l'adempimento degli obblighi previsti dal Testo Unico, di controllo delle regole stabilite, nonché degli eventuali tentativi di commissione di reati prima della commissione degli stessi, che si fonda sia la tutela dei lavoratori contro i rischi di infortunio e malattia professionale che del valore esimente della responsabilità amministrativa.

La responsabilità amministrativa

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. Questa estensione configura una novità che occorre esaminare approfonditamente.

L'art. 300 del dec. lgs. 81/2008 stabilisce che ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro si applica una sanzione pecuniaria pari alla misura variabile da 250 a 1000 quote e le sanzioni interdittive, previste dall'art. 9 del dec. leg. n. 231/2001, della durata da tre mesi ad un anno.

La norma riproduce quello che in origine era previsto per contrastare la corruzione e la criminalità economica estendendolo 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'ente³ nel cui ambito è stato commesso il reato.

³Nel linguaggio giuridico il termine "ente" è riferito ad un'organizzazione di persone o di beni che assume una qualche rilevanza per l'ordinamento giuridico. L'organizzazione di persone o di beni è il cosiddetto elemento materiale della persona giuridica (vedi nota 4), necessario ma non sufficiente per la sua esistenza, dovendo anche sussistere il cosiddetto elemento formale, ossia il riconoscimento. Peraltro anche un'organizzazione priva di tale elemento formale può essere presa in considerazione dall'ordinamento, che gli può attribuire una certa autonomia patrimoniale, ossia una separazione, anche se non completa, tra il patrimonio ad essa riferibile e quello di altri soggetti del diritto. In quest'ultima accezione possono essere fatti rientrare nel concetto di ente le persone giuridiche, le organizzazioni private che non hanno il riconoscimento e quindi non sono persone giuridiche (i cosiddetti enti di fatto) le organizzazioni pubbliche, prive di personalità giuridica alle quali l'ordinamento riconosce una certa autonomia

Questa disciplina si pone come obiettivo la necessità di colpire gli episodi criminosi che si presentano, non solo come conseguenza di comportamenti colposi individuali, ma anche come frutto di carente organizzazione dell'impresa. Di qui l'esigenza di non limitare a ricercare le responsabilità individuali, ma di estendere il concetto di responsabilità a quelle condotte di impresa che rendono possibile, o addirittura favoriscono, la commissione dei reati.

Da questo nuovo quadro delle responsabilità (responsabilità delle persone fisiche e responsabilità dell'ente) discende il sistema sanzionatorio della responsabilità amministrativa che appare atipico ma ben più temibile dell'ammenda dell'arresto o della reclusione, specie se irrogate a molta distanza di tempo dal fatto criminoso. Azzardando una previsione volgendo l'occhio alla gamma delle sanzioni amministrative e delle misure interdittive previste dal dec. lgs. 231/2001, è prevedibile che questo si riveli più efficace e dotata di una maggiore carica deterrente di quanto non hanno le tradizionali sanzioni. Se si scorre l'elenco delle misure interdittive, non si fatica a vedere che esse sono tali da scoraggiare la cattiva organizzazione aziendale: interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca delle autorizzazioni o delle licenze e concessioni funzionali alla commissione dei reati; divieto di contrarre con la pubblica amministrazione; esclusione dalle agevolazioni, dai finanziamenti, contributi o sussidi; divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Entrando in un'analisi più dettagliata del dec. leg. 231/2001, è innanzitutto necessario definirne il campo di applicazione.

Le norme sulla responsabilità amministrativa si applicano agli enti "forniti di personalità giuridica⁴ e alle società e associazioni anche se prive di personalità giuridica". Viceversa non si applicano alle imprese individuali ancorché con dipendenti, all'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.

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 e cioè in seguito della commissione dei reati di omicidio colposo e di

⁴ Rispetto al Codice Civile, la nuova disciplina ha introdotto delle semplificazioni per il riconoscimento delle persone giuridiche. Oggi il riconoscimento della personalità giuridica con un procedimento semplificato si ottiene immediatamente all'atto dell'iscrizione nel registro delle persone giuridiche. La tenuta dei registri è affidata esclusivamente alla Prefettura e alla Regione. L'iscrizione al registro viene dunque a rappresentare non più una forma di pubblicità dichiarativa, come lo era nella vecchia regolamentazione, bensì di pubblicità costitutiva

lesioni colpose gravi o gravissime (artt. 589 e 590 del Codice Penale), da parte di soggetti che si trovano in un rapporto funzionale⁵ con l'ente, a condizione che il reato sia stato commesso *nell'interesse* dell'ente o a suo *vantaggio* di cui parla l'art. 11 comma c) della legge 300 del 28/9/2000.

Il significato dei termini "interesse" e "vantaggio" esprime nel primo una valenza "soggettiva", riferita cioè alla volontà dell'autore materiale del reato⁶, mentre al secondo una valenza di tipo "oggettivo", riferita quindi ai risultati effettivi della condotta⁷.

Le due ipotesi vanno tenute ben distinte, nel senso che il termine "interesse" definisce una situazione favorevole all'ente da valutarsi *prima* che il reato sia stato compiuto (l'agire "al fine di..."), mentre il termine "vantaggio" fa riferimento a una situazione favorevole all'ente ma da valutarsi in concreto *dopo* che il reato è stato commesso (situazione o contesto che si rileva dopo l'avvenimento del fatto). 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.

Secondo l'art. 5 del decreto 231/2001, la responsabilità amministrativa dell'ente non sorge se il soggetto che ha commesso l'illecito ha agito nell'interesse esclusivo "proprio o di terzi"⁸. Tale situazione non è così facile da ravvisare in quanto, una condotta colposa in materia di infortuni sul lavoro o malattie professionali, raramente viene posta in essere per raggiungere fini o vantaggi propri dei singoli dirigenti, preposti o addetti alla lavorazione.

Tuttavia questo non toglie il fatto che per la prima volta le norme sulla responsabilità degli enti si applica ai reati di omicidio colposo o di lesioni colpose e, come era lecito aspettarsi, ha fatto sorgere qualche difficoltà nell'individuazione dell'interesse o del vantaggio da parte dell'ente derivante dal reato commesso. Giuridicamente parlando, si è detto che i reati previsti dagli articoli 589 e 590 c.p. sono reati di evento. A parte il gioco di parole, è evidente che dall'evento morte o dall'evento lesioni non può derivare all'ente nessun vantaggio. Ma è altrettanto chiaro che l'interesse o il vantaggio previsti dalla norma fanno riferimento non all'evento, ma alla condotta dell'autore che ha violato le norme di prevenzione. E' dunque possibile allora che dalla violazione delle norme contravvenzionali

⁵ Soggetti che rivestono una posizione qualificata nell'ente (per il significato di "ente" vedi nota 3)

⁶ Costui deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'Ente

⁷ Il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'Ente, realizza comunque un vantaggio in favore dell'Ente

⁸ Azione compiuta arbitrariamente dal soggetto con rapporto qualificato con l'ente, qualora abbia agito, oltre che al di fuori dei poteri e delle funzioni a lui conferiti, anche in vista di un interesse in alcun modo collegabile alla politica e alla finalità dell'impresa.

l'ente possa trarre concreti vantaggi (basti pensare ad esempio al risparmio di costi nei casi in cui l'infortunio sul lavoro sia causato dalla mancanza o dall'inadeguatezza dei dispositivi di sicurezza, o ad una mancata formazione, o all'aver intrapreso un'attività senza il preventivo processo di valutazione dei rischi o adozione di misure tecniche e disposizioni aziendali atte a tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori).

Nell'affrontare la presunzione legata all'efficacia esimente derivante dall'applicazione del modello di gestione, è importante sottolineare e ribadire che l'adozione non è obbligatoria, ma facoltativa, nel senso che dalla mancata adozione non può farsi automaticamente discendere la responsabilità dell'ente. D'altra parte, neppure dalla semplice adozione, si può ricavare la carenza di responsabilità, dal momento che la funzione esimente è condizionata al giudizio di idoneità del modello che in sede di processo penale il giudice è chiamato a formulare a carico dell'autore del reato.

Secondo l'art. 30 del dec. lgs 81/2008, 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.

Perché il fattore "esimente dalla responsabilità" si realizzi concretamente è necessario prendere in esame due ipotesi:

- 1) quella dei reati commessi dai soggetti apicali dell'ente;
- 2) quella del reato commesso da soggetti sottoposti.

Nel primo caso l'ente si sottrae alla responsabilità se dimostra:

- 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 dei 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.

La differenza tra i due casi è significativa e concreta. Si viene a creare un efficace rovesciamento dell'onere della prova. Mentre 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.

Considerazioni finali

Cercando di trarre delle conclusioni rispetto alle considerazioni e riflessioni fatte sui Sistemi di Gestione per la Sicurezza e sul sistema di responsabilità, vale la pena provare a dare una prima risposta a questa domanda: cosa deve fare un'azienda interessata ad adeguare il proprio sistema di gestione della sicurezza tale per cui sia adeguato nell'ambito del T.U. e del dec. lgs. 231/2001?

La risposta non è semplice parlando di modelli organizzativi. Quanto segue non ha la pretesa di essere esaustivo rispetto all'argomento; quello che credo necessario per dare una risposta alla domanda, è l'implementazione di esperienze concrete che, partendo da quando fino ad oggi raggiunto (vedi ad esempio i risultati del Piano di Monitoraggio sull'applicazione del dec. lgs. 626/94 eseguito dal Coordinamento delle Regioni e Province Autonome tra il 1998 e il 2002), porti a sviluppare e favorire l'adozione di tali modelli.

Facendo riferimento al modello di qualità e alle sue fasi (ciclo di Deming) si dovrà pianificare, eseguire, controllare e agire unendo le competenze e i ruoli di associazioni e istituzioni per raggiungere l'obiettivo comune di migliorare la salute sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, attraverso l'adozione e la promozione dei sistemi di gestione,

Tuttavia un primo indirizzo rispetto alla domanda sopra riportata, può essere articolato nel modo seguente:

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 oppure
- 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 l'Organismo di Vigilanza
- verificare nel tempo l'efficace funzionamento del Modello

Visto così può apparire complesso e senz'altro lo è. Se a questa complessità, si aggiunge anche la visione abbastanza diffusa, che "certe cose" sono più pertinenti alle grandi aziende rispetto alle piccole e piccolissime (tra l'altro queste ultime rappresentano la stragrande maggioranza del tessuto produttivo italiano), ecco che ancor prima di affrontare un'implementazione del sistema di gestione si pensa d'acchito all'impossibilità applicativa da parte di queste ultime.

Tuttavia un sistema documentato di "regole" (deleghe e procure, mansionari, procedure operative e di controllo, documenti di registrazione, etc) era con il 626, ed è con il T.U., presupposto per una seria e concreta attuazione delle politiche di prevenzione aziendali contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Senza sminuire preoccupazioni e problematicità che aziende e associazioni dichiarano rispetto ai sistemi di gestione per la sicurezza, ritengo che mentre in una "grande azienda" esistono per varie circostanze (come ad esempio l'abitudine ai sistemi qualità di prodotto), le condizioni di base per applicare il sistema di gestione e la complessità dipende dalla dimensione aziendali per la gestione di un'organizzazione efficace, viceversa nelle piccole e piccolissime aziende, proprio per le ridotte dimensioni, è più semplice l'applicazione di un modello organizzativo ma è più complesso gettare le basi culturali e strategiche necessarie per implementare il sistema di gestione.

Questo per dire, che sia le grandi che le piccole aziende, pur con obiettivi e contenuti diversificati, sia le une e che le altre hanno necessità di un arricchimento formativo che vada a colmare quegli aspetti che vanno dalle conoscenze di modelli e metodi alla motivazione e politica dell'importanza di un sistema di gestione per la sicurezza, al fine di sviluppare quel valore aggiunto che, a mio avviso, sarebbe un'ulteriore spinta alla diminuzione degli infortuni e delle malattie da lavoro.