

Le news in materia di sicurezza e ambiente in poche parole, fresche e rapide

INFORTUNI, MALATTIE PROFESSIONALI E MODELLI ORGANIZZATIVI

Torno a richiamare la vs. attenzione su uno strumento che il testo unico della sicurezza propone alle aziende sia come strategia aziendale per una corretta gestione del rischio ma soprattutto come soluzione per esimere la ditta dalla responsabilità "parapenale" ai sensi del D.Lgs. 231/01: il modello organizzativo.

Ricordo infatti che non solo a fronte di morte su lavoro ma anche a seguito di infortuni con prognosi superiore ai 40 giorni (lesioni considerate gravi dal codice penale) o di malattie professionali che comportino la compromissione sensoriale o un'invalidità, gli organi di controllo (SPISAL) che siano stati portati a conoscenza della lesione (dal pronto soccorso o dall'INAIL) hanno l'obbligo dell'azione di indagine, per verificare eventuali responsabilità di terzi nel causare l'evento lesivo.

I primi soggetti coinvolti sono il datore di lavoro (praticamente sempre) ed eventualmente le altre figure apicali di garanzia come i dirigenti ed i preposti.

Ebbene se ad uno o più di questi soggetti venisse prima contestata e poi, in fase processuale, confermata una violazione di norme antinfortunistiche e di tutela della salute giungendo ad una condanna della persona fisica, partirebbe in automatico una procedura di indagine sulla persona giuridica (l'azienda) per verificare:

- che ci sia stato almeno un altro fatto simile (omicidio o lesione grave) negli ultimi 5 anni
- che ci sia stato interesse o vantaggio nella condotta dell'azienda (es.significativo risparmio di tempo o denaro nel non fare una protezione di una macchina o nel toglierla)

Se entrambe queste condizioni vengono accertate il giudice può irrogare alla ditta:

- una sanzione pecuniaria (fino a € 1.500.000)
- una sanzione interdittiva (es. sospensione dell'attività fino ad un anno).

Sia dall'una che dall'altra può essere messa in dubbio la stessa sopravvivenza aziendale.

Se però l'azienda dimostra:

- di aver organizzato la sicurezza di un sistema di gestione fatto di ruoli ben definiti, procedure di lavoro, sistemi interni di autocontrollo e che tutto ciò è inquadrato
 - da un codice etico che descriva le politiche aziendali di sicurezza e salute, i principi generali e
 - da un sistema disciplinare che descriva le azioni da prendere per chi non rispetta le regole
- e se c'è l'evidenza, attraverso registrazioni e verbali, che il modello organizzativo (tutto l'insieme di documenti e regole sopra descritte) viene attuato e monitorato,

il giudice molto più difficilmente potrà procedere contro l'azienda e l'azione penale si fermerà sui singoli soggetti considerati colpevoli.

A vigilare sul modello organizzativo viene di norma identificato un soggetto, chiamato appunto Organismo di Vigilanza (OdV), che con requisiti di autonomia ed indipendenza, riporterà periodicamente alla direzione aziendale la situazione riscontrata ed gli ambiti di miglioramento da perseguire.

PSA è in grado di aiutarvi nella redazione del modello e nell'individuazione dell'OdV. Per dubbi o approfondimenti, rivolgetevi a Davide Piccolo (davide@progettosecurezzaambiente.it)