

L'impatto del D.Lgs. 106/2009¹ sul D.Lgs. 81/2008 relativamente agli aspetti afferenti alla responsabilità delle persone giuridiche, ossia al D.Lgs. 231/2001

L'articolo 30 del D.lgs. 81/2008 descrive, nella sua formulazione originaria, le caratteristiche che il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 deve avere relativamente al tema della salute e sicurezza sul lavoro.

L'art. 30 (testo originario)

Modello di organizzazione e di gestione

1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) *alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

4. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, 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.

5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presu-

¹Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106 "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"

mono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.

6. L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11.

L'articolo 30 è stato modificato, nel [D.Lgs. 106/09](#), da un articolo: l'articolo 20. Viene però modificato, indirettamente, anche dall'articolo 30. Li riportiamo entrambi per semplicità.

ART. 20

(Modifiche all'articolo 30 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81)

1. All'articolo 30 del decreto, dopo il comma 5, è inserito il seguente: "5-bis. La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali."

ART. 30

(Modifiche all'articolo 51 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81)

1. All'articolo 51 del decreto, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo il comma 3 sono inseriti i seguenti: "3-bis. Gli organismi paritetici svolgono o promuovono attività di formazione, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, e dei fondi di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, nonché, su richiesta delle imprese, rilasciano una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'osservazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività;

3-ter. Ai fini di cui al comma 3-bis, gli organismi paritetici istituiscono specifiche commissioni paritetiche, tecnicamente competenti.";

b) dopo il comma 8 è aggiunto il seguente: "8-bis. Gli organismi paritetici comunicano all'INAIL i nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici e il nominativo o i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali."

E' evidente che l'articolo 20 introduce la possibilità di semplificare gli aspetti del modello organizzativo di gestione e controllo per le piccole e medie imprese. Tale possibilità può essere intesa come una razionalizzazione dello sforzo preventivo quanto come una semplificazione che può rendere inefficaci le misure di tutela della salute e sicurezza sul lavoro per le PMI. Per poter dire qualcosa di più è necessario attendere che vengano elaborate le procedure semplificate citate nell'articolo 20.

L'articolo 30 del D.Lgs. 106/09 introduce, invece, una grossa novità: la possibilità per gli organismi paritetici di rilasciare attestazioni relativamente ai risultati dell'osservazione dell'adozione e della efficace attuazione dei modelli organizzativi. Di tali attestazioni si possono avvalere gli organi di vigilanza per pianificare le proprie attività. Questo articolo potreb-

be portare ad una sorta di "pseudocertificazione" da parte degli organismi paritetici dell'efficacia dei modelli adottati che rinvierebbe o renderebbe più rare le verifiche da parte degli organi di vigilanza.

L'articolo 30 non è molto chiaro sulle modalità con cui gli organismi paritetici valuteranno l'efficacia del modello organizzativo e di quanto gli organi di vigilanza debbano tenere in conto le attestazioni di efficacia. Il decreto non pone vincoli più dettagliati al riguardo e quindi sono, potenzialmente, possibili i seguenti scenari:

- l'azione degli organismi paritetici è omogenea, basata su disciplinari di valutazione comuni, con la costituzione di albi di valutatori "certificati" e, di conseguenza, consente un maggiore controllo e quindi irrobustisce la prevenzione in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
- l'azione degli organismi paritetici è disomogenea, senza disciplinari comuni, con valutatori "di esperienza" ma privi della tracciabilità e di tutti gli altri aspetti tipici di una "certificazione", portando ad uno scenario frammentario ed eterogeneo, con aree di forte prevenzione e aree di totale abbandono;
- l'azione degli organismi paritetici tende ad essere "corporativa" e mira a proteggere interessi specifici. Questo scenario, combinato con le semplificazioni per le PMI introdotte dall'articolo 20, può portare ad un quadro desolante dal punto di vista della salute e sicurezza sul lavoro.

Ovviamente la situazione più auspicabile è la prima. Restano comunque numerose lacune sul tema dei modelli organizzativi ex D.Lgs. 231/01 e sulla validità di certificazioni, attestazioni et similia. Forse il legislatore avrebbe potuto sfruttare l'opportunità per fare chiarezza su modelli certificabili (OHSAS 18001:2007 ad esempio) introducendo non tanto l'obbligo di certificazione (sebbene il modello 231 sia facoltativo poteva anche essere plausibile un tale obbligo per chi ne avesse deciso l'adozione) quanto l'obbligo di adeguarsi ad uno fra più modelli (di cui alcuni eventualmente certificabili e altri no) con caratteristiche ben definite e, possibilmente, di valore anche internazionale. A fronte dell'adozione obbligatoria di uno tra tali modelli, si sarebbe avuta una maggiore semplificazione e standardizzazione nell'operato delle imprese, oltre ad una più efficiente capacità di discernimento da parte dei magistrati incaricati in cause relative all'applicazione del D.Lgs. 231/01 per lesioni gravi e gravissime o omicidio colposi per violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro.