

ADOZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Da qualche anno si assiste al consolidarsi di un orientamento anche legislativo che tende a premiare le aziende che adottano sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro. La spinta certamente più corposa deriva dal combinato disposto degli effetti del D.Lgs. n. 81/2008 e del D.Lgs. N. 231/2001. Le ragioni si possono sintetizzare in due principali finalità e opportunità.

La prima è quella di costruire **le condizioni organizzative e gestionali per tutelare giuridicamente sia le persone fisiche che lavorano in azienda** (datori, dirigenti e preposti, lavoratori) **sia le stesse persone giuridiche** (le società, gli enti in generale) da eventuali responsabilità per inadempimento delle norme in materia di sicurezza sul lavoro. Infatti il D.Lgs. n. 81/2008, introducendo **l'obbligo della vigilanza** in capo al datore di lavoro, al dirigente e al preposto, e sanzionandone conseguentemente la violazione, spinge certamente a valutare seriamente l'opportunità di dotarsi di idonei sistemi organizzativi con la finalità di rendere efficace e tracciabile la volontà di rispettare questo obbligo.

Se, in altre parole, il datore ha strutturato un sistema di gestione, potrà da una parte rendere più effettiva e consapevole la vigilanza sul rispetto della normativa, dall'altro sarà in grado in sede amministrativa e processuale di dimostrare il rispetto della norma e di contribuire alla progressiva riduzione degli indici infortunistici e dei costi ad essi associati.

Ancor più rilevante appare l'utilità di adozione di un SGSSL leggendo l'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008, laddove richiamando quanto previsto dal D.Lgs. n. 231/2001, osserva come l'adozione e attuazione di un modello organizzativo gestionale comporti una efficacia esimente **per le società e gli enti** in generale dal rischio di sanzione.

È bene rammentare che in caso di **omicidio colposo** (589 c.p.), **lesione grave e gravissima** (590 c.p.) dovuta alla violazione di norme in materia di sicurezza sul lavoro, oltre alle possibili responsabilità delle persone fisiche, la stessa società o ente possono essere condannati ad una sanzione pecuniaria che può variare su decisione del magistrato, a seconda della grado di responsabilità e alla situazione economico-patrimoniale dell'ente da un minimo di 64.500/129.000 ad un massimo di 387.250/774.500 euro.

Ebbene, per evitare l'applicazione di tali sanzioni, si deve dimostrare di aver adottato e attuato un sistema di gestione sicurezza sul lavoro che dovrà essere conforme alle Linee Guida Uni-Inail o al British Standard OHSAS 18001:2007.

La seconda consistente motivazione finalizzata ad adottare un SGSSL, è quella di poter **usufruire con continuità delle agevolazioni e di eventuali contributi previsti dalla normativa**.

Infatti, il Decreto del Ministero del Lavoro 3 dicembre 2010 (riscrittura tariffa vigente dell'articolo 24 del decreto ministeriale 12 dicembre 2000) prevede che le società, trascorsi i primi due anni dalla data d'inizio dell'attività, dotate di un SGSL possono godere di una importante oscillazione del tasso medio del proprio premio Inail a seconda della dimensione aziendale:

<i>Lavoratori-Anno</i>	<i>Riduzione</i>
Fino a 10	28 %
Da 11 a 50	18 %
Da 51 a 200	10 %
Oltre 200	5 %

La domanda di riduzione deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica attraverso la sezione Servizi Online presente sul sito www.inail.it entro il termine del 28 febbraio di ogni anno.

Vi è inoltre la possibilità di accedere ai finanziamenti previsti dall'art. 11 del D.Lgs. n. 81/2008 proprio finalizzati agli investimenti in materia di sicurezza. L'art. 11 infatti prevede il "finanziamento, da parte dell'INAIL di progetti di investimento in materia di salute e sicurezza sul lavoro da parte delle piccole, medie e micro imprese".