

**L'importanza di una efficace implementazione dei sistemi di gestione della sicurezza. L'approccio dell'organo di vigilanza**



Giuseppe Petrioli – Direttore Dipartimento di Prevenzione

Firenze,

**Elementi principali del protocollo siglato con le Procure della Repubblica**



**Finalità del protocollo**

- Garantire le indagini nei casi procedibili d'ufficio riducendo quindi l'attuale parziale inadempienza
- Assicurare copertura omogenea nel territorio
- Adottare protocolli di indagine omogenei in tutta la Regione



**Come attuarlo:**

**Migliorare i flussi informativi**

- Unico collettore i DP
- ricostruire le prognosi**
- INAIL informa subito, al superamento della prognosi ed alla definizione delle invalidità ,**
- anche 118 e Pronti Soccorsi devono informare subito
- Formulare prognosi credibili – attenzione alla diagnosi di MP**



**Maggiore attenzione delle Procure su questo tema e maggiore collaborazione Procure Servizi**

- magistrati specializzati
- presenti in giudizio
- reperibili per infortuni gravi



□ **Diverso approccio dei servizi**

- aumento notevole del numero di indagini
- **indagare su responsabilità amministrativa**
- indagini a stepp
- conclusione indagini entro 60 giorni



□ **Non verranno effettuate indagini, salvo diverso avviso del P.M.:**

- se l'infortunato è lavoratore autonomo o datore di lavoro
- negli incidenti stradali
- Negli infortuni scolastici avvenuti in aula o palestra
- Quando si ritenga probabile NON poter sostenere in giudizio l'esistenza di lesioni gravi
- Negli infortuni avvenuti in ambito domestico



□ **La Relazione dovrà specificare con chiarezza**

- I reati per i quali si procede (art. 589 e 590 c.p.)
- La ricostruzione della dinamica dell'evento infortunistico o della malattia professionale;
- Le eventuali violazioni alle normative riscontrate durante l'indagine, chiarendo quali di esse siano in relazione con l'evento infortunistico o con la malattia professionale;
- La ricostruzione dell'eventuale nesso causale;



- L'individuazione delle responsabilità individuali e le ragioni della attribuzione a ciascun soggetto;
- Le motivazioni dell'eventuale impossibilità ad individuare responsabilità penali connesse con l'evento (accidentalità, forza maggiore);
- **L'eventuale responsabilità amministrativa dell'azienda e l'eventuale esistenza di un SGSL avente effetto esimente;**
- Gli Ufficiali di Polizia Giudiziaria che procedono comunicheranno con separata notizia di reato le contravvenzioni riscontrate durante l'inchiesta (a norma del Dlgs 758/94).

## Quando si applica la responsabilità amministrativa?

### **Art. 300 del D.L.vo 81/2008**

- In occasione di infortuni o malattie professionali verificatisi per violazione delle norme sulla tutela del lavoro che abbiano determinato morte o lesioni gravi e gravissime
- Le sanzioni previste sono di tipo pecuniario (fino a 1.000 quote) e di tipo interdittivo (fino ad 1 anno)

## Responsabilità amministrativa e danni da lavoro

- Preliminarmente è necessario valutare sempre se la responsabilità amministrativa è applicabile in relazione a:

- 1) Caratteristica dell'impresa**
- 2) Presenza di nesso tra violazione di norme ed evento**
- 3) Interesse o vantaggio**
- 4) Collegamento tra evento che ha causato la lesione e carenze del SGSL**

## Aziende non ricomprese nel campo di applicazione



- Ditte individuali
- Ditte con datore di lavoro unico
- Aziende familiari
- Enti pubblici non economici
- Enti che svolgono funzioni di interesse costituzionale
- Stato
- Enti pubblici territoriali

## Aziende ricomprese nel campo di applicazione



- Società di persone e di capitale
- Associazioni (con o senza personalità giuridica)
- Enti

## Nesso tra violazione di norme ed evento



- Vi deve essere un nesso causale tra la violazione di una norma attinente l'igiene e sicurezza del lavoro e l'evento infortunistico o la malattia professionale

## Interesse o vantaggio



- L'azienda deve aver tratto interesse o vantaggio **dalla violazione** che ha provocato l'infortunio o la malattia professionale
- L'interesse si valuta ex ante
- Il vantaggio si valuta ex post

## Collegamento tra evento che ha causato la lesione e carenze del SGSL



- Vi deve essere una colpa organizzativa dell'azienda correlata con l'insorgenza dell'infortunio o della malattia professionale

## Responsabilità amministrativa e danni da lavoro



- Se è applicabile la responsabilità amministrativa è opportuno riferire al magistrato:
  - Se c'è un SGSL
  - Se è idoneo ed efficacemente applicato (parte più difficile)
  - **E' un forte stimolo per le imprese ad applicare i SGSL non obbligatori ma certamente utili per la prevenzione e per evitare di incorrere nella responsabilità amministrativa**



## Responsabilità amministrativa e danni da lavoro



- ❑ Se siamo nel campo di applicazione della responsabilità amministrativa e chi ha commesso il reato è l'organo di vertice vi è una presunzione di responsabilità e l'onere di dimostrare di avere avuto al momento dell'infortunio un SGSL adeguato ed efficacemente applicato è dell'impresa.
- ❑ L'indagine del servizio potrà essere utile al magistrato per valutare se il SGSL era effettivamente presente al momento dell'infortunio

## Criteri utilizzati per valutare l'esistenza di un SGS



- ❑ **E' applicato un SGSL?**
- ❑ **Se si occorre indagare 12 punti:**
  - ❑ se esistono le fasi di pianificazione degli obiettivi, di attuazione, di monitoraggio, di riesame?
  - ❑ Se sono messe a disposizione le risorse necessarie per attivare e mantenere un SGSL?
  - ❑ Se esiste una articolazione di funzioni idonea con il conferimento di responsabilità e strumenti per esercitarla?

## Criteria utilizzati per valutare l'esistenza di un SGS



- Se sono oggetto di pianificazione, e registrazione i punti previsti dall'articolo 30 del D.L.vo 81/2008?
- Standard tecnico strutturali
- Valutazione dei rischi
- Procedure organizzative
- Sorveglianza sanitaria
- Informazione e formazione
- Documentazione e certificazioni
- Verifiche periodiche

## Criteria utilizzati per valutare l'esistenza di un SGS



- Se sono stati attuati i piani di cui al punto precedente?
- Se sono oggetto di periodica valutazione i piani e le azioni di cui ai punti precedenti?
- Se a seguito della valutazione di cui sopra sono individuati ambiti di possibile miglioramento?
- Se sono effettuati riesame ed aggiornamento a seguito di violazioni, infortuni, modifiche significative del ciclo lavorativo?

## Criteria utilizzati per valutare l'esistenza di un SGS



- Se esiste un sistema disciplinare per sanzionare le violazioni di legge, di norme aziendali, di procedure relative ai SGSL?
- Se il sistema disciplinare prevede chi eroga sanzioni?
- Se gli interessati sono stati informati dell'esistenza del sistema disciplinare?
- Se esiste un organo di vigilanza individuato dal datore di lavoro?

## Criteria utilizzati per valutare l'esistenza di un SGS



- I modelli di SGSL UNI-INAIL e OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti dell'art. 30 nelle parti corrispondenti (può esservi in questi casi un ribaltamento dell'onere della prova?)
- Modelli diversi possono comunque essere adottati
- Siamo in attesa delle procedure semplificate elaborate da CCPSSL e recepite con decreto del Ministero del Lavoro**

## Alcuni punti fermi relativi ai SGS



- ❑ Non sono obbligatori e non vi può essere vigilanza su di essi da parte dei servizi delle ASL
- ❑ I Servizi delle ASL possono promuoverne l'adozione
- ❑ Vantaggi certi sono:
  - l'effetto esimente,
  - Il miglioramento della prevenzione
  - la possibile riduzione del premio INAIL
  - La possibile valutazione ai fini della vigilanza
  - Assolve l'obbligo di vigilanza sul delegato previsto da art. 16 del D.L.vo 81

# GRAZIE

# PER

# L'ATTENZIONE