

SEMINARIO QUALITAS 8 APRILE**“LE RISPOSTE ALLE VOSTRE DOMANDE”****Domande rivolte a Avv. Rolando DUBINI***(Avvocato in Milano, c.d. AIAS)*

- 1) ***Nell'ambito di una impresa con CDA puo' essere data nomina come DdiL a persone che non fa parte del CDA stesso? Quali le differenze tra nomina e delega?***

La nomina non esiste, il testo unico non la prevede, sono la pubblica amministrazione puo' individuare il datore di lavoro. La delega di funzioni antifortunistiche è invece prevista dal D.Lgs. 81/2008, e con questo strumento il datore di lavoro, colui che ha i poteri di decisione e di spesa su tutta l'attività aziendale (CdA o Amministratore delegato) puo' trasferire il 99% dei suoi compiti, tutto tranne la completezza e correttezza del documento di valutazione dei rischi e la nomina del Rspp.

- 2) ***La delega di funzione di vigilanza da un DdiL nei confronti di un preposto che non ha poteri di spesa, ma garantisce il funzionamento di poteri di iniziativa tramite adeguati poteri organizzativi e gestionali, è efficace?***

Sì, è una delega parziale, di gestione della sicurezza, che peraltro non fa che ripetere i doveri che l'articolo 19 del dlgs. 81/2008 attribuisce in via diretta e automatica a tutti i capi (=preposti) in azienda.

- 3) ***In caso di infortunio sup. a 40 gg. se adottato un SGSL UNI-INAIL, anziché ISO 18001, cosa puo' contestarmi lo Spresal?***

Tutte le violazioni del D.Lgs. 81/08 che dovesse eventualmente riscontrare, siano o meno connesse all'evento e poi il reato di lesioni personali colpose. Il SGSL non serve ad andare esenti da sanzioni se avviene l'infortunio, la malattia o l'incendio, ma riducendone la frequenza evita di trovarsi di fronte ad asl e autorità giudiziaria.

Domande rivolte a Dott. Walter SARESELLA*(Consigliere presso la Corte di Appello di Milano)*

- 1) ***E' vero che il Committente deve stabilire i costi per la sicurezza, ma se il Duvri è un documento "dinamico", ed in caso di piu' sub-appalti, i costi per la sicurezza possono variare nel corso dell'appalto?***

I costi della sicurezza devono essere indicati, a pena di nullità, all'atto della conclusione del contratto. Se questo viene modificato in corso di causa, i costi devono essere aggiornati;

2) Quando è mancante un Modello Organizzativo o Sistema di Gestione in azienda, la responsabilità in caso di infortunio è sempre riconducibile al D.dL.?

Il modello 231 responsabilizza l'azienda in sé e non fa venire meno la responsabilità penale e civile degli altri soggetti (datore di lavoro, dirigenti e preposti); se manca il modello la responsabilità penale e civile, se sussiste, continua a stare in capo ai soggetti che fanno parte dell'organigramma aziendale;

3) La presenza di un "piano di miglioramento" ma non ancora completato, può aiutare l'azienda in caso di imputazione penale su un punto del piano di miglioramento non ancora attuato?

La sussistenza di un piano di miglioramento non fa venire meno la responsabilità per fatti che già costituiscono di per sé reato: se ho programmato la messa a terra nell'impianto elettrico non è che nelle more io sono esente da responsabilità (è da 1955 che nei luoghi di lavoro la messa a terra è obbligatoria - art 328 DPR 547/55);

4) Esiste incompatibilità o conflitto fra la figura di OdiV e di D.dL. ? in altri termini il Datore può fare anche l'OdiV per la parte sicurezza D.Lgs. 81/08?

L'organo di vigilanza deve essere autonomo (art. 6, D.Lgs. 231/01): la presenza del DdL nell'OdiV appare incompatibile con tale requisito. Quindi no.

Domande rivolte a Dott. Lorenzo FANTINI

(Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro Ministero del lavoro e delle politiche sociali)

1) Quali sono o saranno le "caratteristiche" o "requisiti" richiesti per i soggetti formatori sulla sicurezza-salute, es.: titolo di studio, anni di esperienza, ecc...?

Sono in fase molto avanzata di elaborazione gli accordi di cui agli articoli 34 e 37 del D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i.. In particolare, va segnalato che tra Stato e Regioni si è raggiunta una intesa in ordine alla necessità che l'accordo di cui all'articolo 37 non riguardi solo – come la norma sembra chiedere – i lavoratori ma individui anche i contenuti e le regole della formazione per dirigenti e preposti. Dunque, la volontà è di fornire – entro l'estate (la procedura prevede una riunione con la Commissione consultiva e la approvazione da parte della Conferenza Stato-Regioni) – un quadro complessivo ed esaustivo proprio relativamente a temi quali la durata dei corsi, i soggetti abilitati, il riconoscimento dei corsi già effettuati, la tempistica di entrata in vigore dei relativi obblighi....Al riguardo, non mi pare opportuno fare anticipazioni (la cosa richiederebbe troppo tempo), per quanto mi sento di evidenziare come i corsi avranno durate che dipendono dal rischio di impresa (codici ATECO, alto, medio, basso) e che ci sarà una buona valorizzazione della formazione in modalità e-learning (sempre, tuttavia, riferita alla parte generale della formazione);

2) Per una piccola impresa artigiana (pochi dipendenti) è difficile o impossibile applicare un SGSL UNI-INAIL o OHSAS 18001, sono previsti SGSL o MO231 per PMI?

Certamente sì, la norma di riferimento è l'articolo 30, comma 5-bis (introdotto dal d.lgs. n. 106/2009), e i relativi lavori sono in corso di svolgimento in un comitato ad hoc all'interno della Commissione consultiva per la salute e sicurezza sul lavoro. Spero che i relativi lavori, che non sono semplici, siano svolti in tempi rapidi, in modo da fornire anche alle PMI indicazioni praticabili per la applicazione della disciplina di cui agli articoli 30 e 300 del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro;

3) Per quale ragione la "motivazione economica" è alla base dei modelli organizzativi della produzione e non è un punto di riferimento per la sicurezza?

La domanda richiede una risposta non tecnica ma di taglio più generale e che presuppone l'espressione di una opinione. Ritengo che la consapevolezza della ricaduta economica della mancata sicurezza esista nelle aziende più "evolute", che, poi, sono quelle che spesso applicano i modelli di organizzazione e gestione della sicurezza e molto meno nelle PMI. Tale gap culturale – che è una delle cause della mancata effettività della normativa antinfortunistica, formalmente ineccepibile – è fenomeno che va aggredito con pazienza e con una azione congiunta tra Amministrazioni pubbliche, parti sociali e operatori della sicurezza, che giornalmente hanno a che fare con le imprese e le pubbliche amministrazioni.