

di Avv.to Rosa Bertuzzi

**SGRAVIO CONTRIBUTIVO INAIL IN CASO DI
ADOZIONE E CONCRETA ATTUAZIONE DEL
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
(M.O.G. – D.Lgs. 231/2001)**

Tribunale di Udine, Sezione Lavoro, Sentenza del 12 Marzo 2024

Premesso che l'INAIL si è attivato per la prevenzione degli infortuni sul lavoro mediante misure promozionali che riconoscono un risparmio di spesa ("premio") per le imprese, calcolato in relazione all'attività esercitata dalle medesime e sulla base della retribuzione dei lavoratori aventi diritto alle prestazioni in caso di evento lesivo, si espone quanto segue.

Il Tribunale di Udine, Sezione Lavoro, con sentenza del 12 Marzo 2024 si è pronunciato in merito ai requisiti necessari per fruire del beneficio della "riduzione del tasso di prevenzione", così riconosciuto dall'art. 23 del d.m. Lavoro 26 Marzo 2019. Nel caso di specie, INAIL aveva revocato alla società la concessione di tale beneficio a seguito della verifica non tanto sull'adozione formale del Modello Organizzativo e Gestionale (M.O.G.), quanto sulla sua corretta e concreta attuazione, emergendo, per l'ente assicuratore, la carenza di adeguata documentazione circa l'attuazione effettiva del M.O.G. , la presenza di lacune nei documenti relativi alle azioni di controllo che devono essere svolte dall'Organismo di Vigilanza, in particolare, in relazione alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

La sentenza in esame assume rilievo fondamentale poiché fornisce delucidazioni e dettagli utili per ottenere il suddetto beneficio.

In primis, si rammenta che presupposto indispensabile affinché venga riconosciuto lo sgravio contributivo è l'adozione e mantenimento di un valido modello organizzativo e gestionale, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, conforme altresì al D.Lgs. n. 81/2008.

La verifica operata dall'INAIL si realizza mediante l'esame di tutti gli elementi risultanti dalla *check-list* di cui all'**art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008**:

«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».

La norma prosegue precisando, altresì, che il M.O.G. deve:

- ✓ *“prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1”;*
- ✓ *“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”;*
- ✓ *“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”.*

In aggiunta al quadro normativo vigente, è stata emanata la **Circolare del Ministero del Lavoro, datata 11 Luglio 2011**, la quale sottolinea l'importanza di procedure interne atte a individuare ed a sanzionare i comportamenti potenzialmente idonei a integrare i reati presupposto di cui all'art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001, nonché la presenza di un efficace sistema disciplinare.

Si conclude perciò che ai fini del riconoscimento da parte dell'INAIL della riduzione del tasso di prevenzione, è onere dell'impresa comprovare l'adozione e l'attuazione concreta del M.O.G. (in quanto contribuisce, altresì, al miglioramento della gestione della sicurezza sul lavoro), nonché documentare in modo significativo le verifiche operate dall'O.D.V. per garantire l'effettiva gestione e controllo del sistema aziendale.

Pertanto, i vantaggi che si conseguono con l'adozione del M.O.G. sono sintetizzabili come segue:

- ❖ Maggiore tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;
- ❖ Miglioramento della reputazione e trasparenza aziendale e della conformità normativa;
- ❖ Migliore gestione del rischio;
- ❖ Maggiore accesso a incentivi, finanziamenti pubblici, gare o bandi;
- ❖ Prevenzione del rischio di illeciti e sanzioni per l'ente;
- ❖ Migliore organizzazione interna e cultura della legalità.