Le novità introdotte dal Testo Unico sulla Sicurezza

27 maggio 2008

SISTEMA DI GESTIONE PER LA SICUREZZA SUL LAVORO

Relatore: Ing. Paolo Balladore

CHE COS'E' UN SISTEMA DI GESTIONE PER LA SICUREZZA?

Per rispondere dobbiamo prima farci quattro domande:

1. Perché spesso nelle aziende quando si parla di SISTEMI DI GESTIONE le persone ti guardano con una espressione "accigliata"?
2. Perché quando succede un infortunio (grave o meno) in azienda ci si appella sempre alla fatalità, alla coincidenza ed alla sfortuna?
3. Perché spesso sia gli imprenditori che gli stessi lavoratori, rispetto ai temi della sicurezza sul lavoro, vivono alla giornata?
4. Perché una volta messo in sicurezza un attrezzo, una macchina o un impianto non siamo mai sicuri che esso lo sia ancora anche il giorno dopo?

- Non sarebbe forse meglio pianificare il lavoro pensando alla sicurezza come un **bene primario**?
- Non sarebbe meglio pensare che oggi non solo non deve esserci un lavoro senza sicurezza, ma che addirittura **senza sicurezza non c'è lavoro**?
- Anziché muoversi in modo frenetico, disorientati, senza un percorso preciso, senza degli obiettivi da raggiungere, non sarebbe meglio riflettere un attimo e, con il coinvolgimento di tutti, tentare di innalzare il **livello della sicurezza aziendale**?

Per fare tutto questo bisognerebbe prima dire:

"*Aspetta un attimo facciamo una riflessione: quali sono i nostri rischi? Decidiamo degli obiettivi, un percorso, coinvolgiamo tutto il personale.*

*Se decido un percorso devo fare un passo alla volta, tiriamo fuori la "*mappa geografica*" e decidiamo dove vogliamo arrivare, con l'aiuto ed il coinvolgimento di tutta la squadra.*

Una volta che saremo arrivati lì dovremo poi mantenere la nostra posizione, altrimenti si rischia di scivolare indietro e tutti gli sforzi fatti saranno stati inutili".

A questo punto possiamo dire che l’azienda ha bisogno di una POLITICA per la sicurezza, ha bisogno che siano fissati degli OBIETTIVI per la sicurezza, ha bisogno del coinvolgimento del personale, ha bisogno di mezzi, di risorse, di sorveglianza e di controllo per poter conseguire quegli obiettivi.

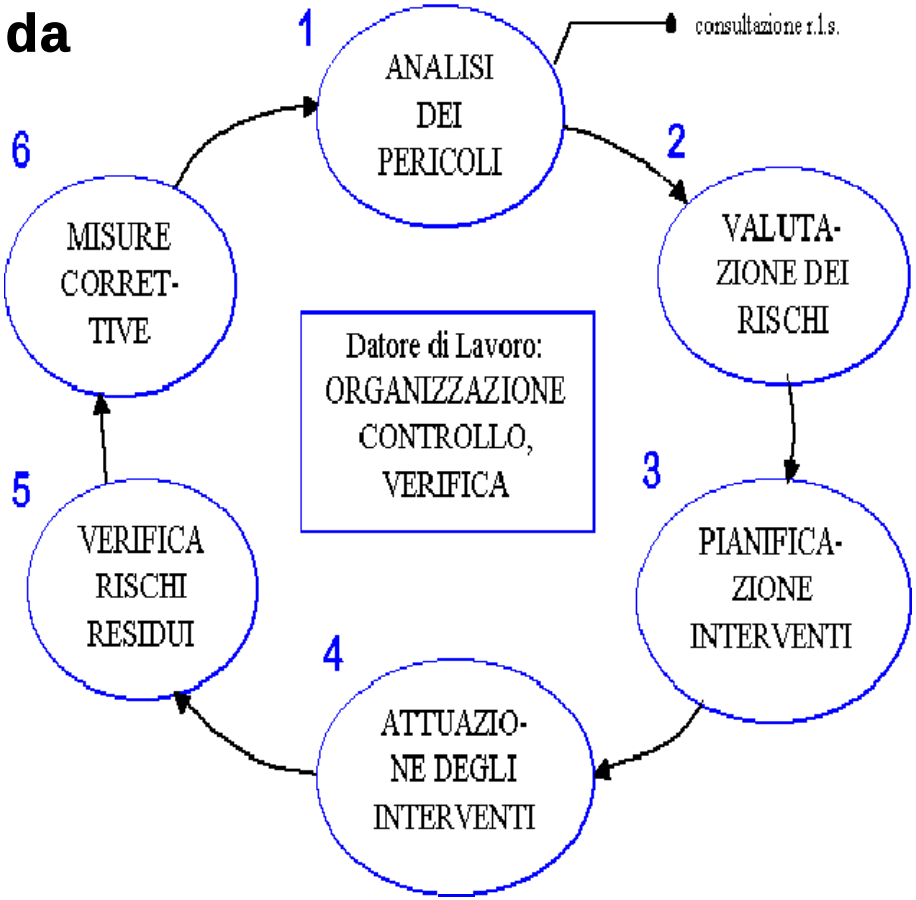
STABILIRE DELLE POLITICHE E DEGLI OBIETTIVI, METTERE IN CAMPO DEGLI ELEMENTI (come mezzi, persone, risorse) PER POTER RAGGIUNGERE QUEGLI OBIETTIVI, SIGNIFICA METTERE IN ATTO

UN SISTEMA DI GESTIONE PER LA SICUREZZA!

L'IMPORTANZA DI SISTEMI DI GESTIONE PER LA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO
SGSL

La sicurezza aziendale dipende da fattori organizzativi

La realizzazione degli adempimenti stabiliti dalla nostra legislazione, nonché le numerose normative presenti nel campo della sicurezza, determinano spesso per le Aziende un'oggettiva difficoltà a tenere sotto controllo l'intero apparato organizzativo.



- Risulta utile oggi per l'azienda adottare un approccio sistematico e graduale atto a garantire e ad assicurare il progressivo coinvolgimento di tutto il personale in una nuova metodologia comportamentale.
- Implementare un sistema di gestione per la sicurezza, significa adottare un insieme di procedimenti, mezzi, risorse ed attività che portano ad un effettivo controllo dei rischi ed alla propensione, da parte di tutta l'impresa, verso la prevenzione.

LE PRINCIPALI **MOTIVAZIONI** PER ADOTTARE UN SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA DIVENTANO:

- DIMINUIRE LA PROBABILITA' CHE POSSANO ACCADERE DEGLI INFORTUNI
- MAGGIOR COINVOLGIMENTO DEI PREPOSTI E DEI LAVORATORI E QUINDI DELLL'INTERA ORGANIZZAZIONE
- TENERE SOTTO CONTROLLO I COSTI
- TENERE AGGIORNATO IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI RISCHI
- RISOLVERE PROBLEMI SPECIFICI DI SICUREZZA
- AGGIORNARSI SUI NUOVI OBBLIGHI LEGISLATIVI
- MAGGIOR EFFICACIA PER LA SORVEGLIANZA SANITARIA
- EVITARE LE EVENTUALI PESANTI SANZIONI IN CASO DI GRAVE INFORTUNIO

MODELLI DI SGSL

LINEE GUIDA PER UN SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (S.G.S.L.)

Dalle linee guida definite nel luglio 2001 da UNI su elaborazione di un gruppo di lavoro composto da INAIL, OO.SS, Associazioni datoriali :

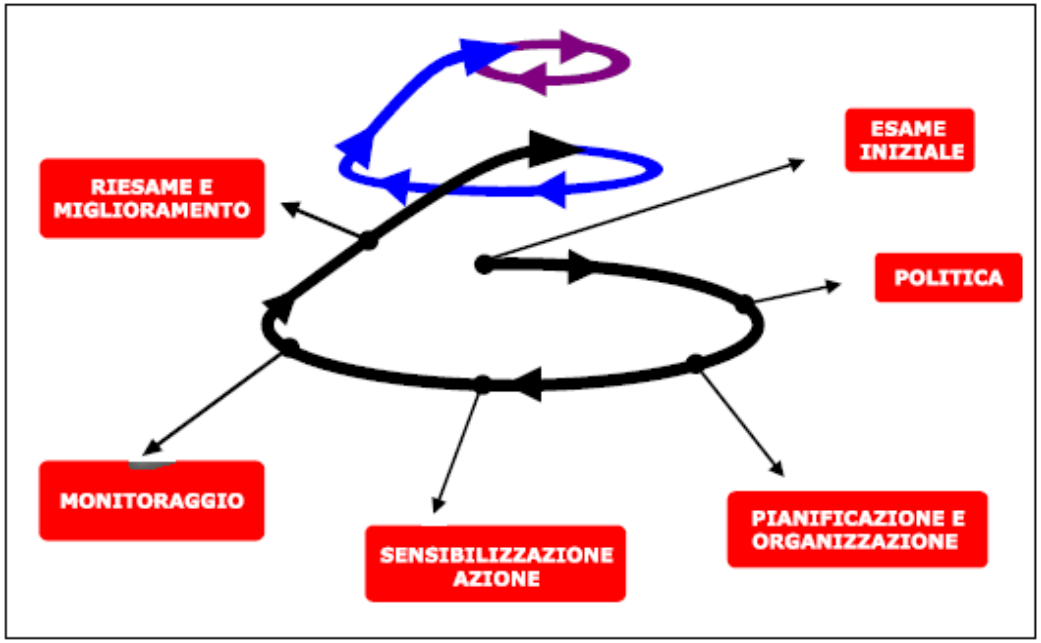
"***L'efficace gestione della SSL richiede il sostegno e l'impegno dei dipendenti e le conoscenze e l'esperienza dei lavoratori, essi sono una risorsa necessaria allo sviluppo di un SGSL."***

Linee Guida UNI INAIL – costituiscono indicazioni specifiche per l'applicazione nelle aziende.

Queste pubblicazioni non possono essere considerate una norma o una specifica tecnica da utilizzare a scopo di certificazione di parte terza, né per attività di vigilanza da parte delle Autorità di controllo in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

MODELLI DI SGSL

La norma **OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series) 18001**, ufficialmente rilasciata in Gran Bretagna nell'aprile 1999, e revisionata nel 2007 – oggi nella versione **BS OHSAS 18001: 2007** - applica i concetti dei sistemi di gestione, nati inizialmente in ambito ISO per la qualità e per l'ambiente, ai temi della sicurezza. La norma è stata redatta da un gruppo di lavoro, costituito dai principali enti di certificazione, da organismi di normazione internazionali e da consulenti specialisti, allo scopo di pervenire finalmente a uno standard armonizzato per il quale potesse essere richiesta **la certificazione**.



Struttura di un SGSL

IL CONTRIBUTO DELLA CERTIFICAZIONE ALLA CONFORMITA' LEGISLATIVA

Sulla sicurezza sul lavoro, il D.Lgs. n. 231/2001 e la legge n. 123/2007 hanno chiarito le responsabilità delle Aziende, prevedendo **esenzioni** per le aziende, in caso di effettiva attuazione di modelli organizzativi e di gestione idonei a prevenire reati gravi. Da questo punto di vista, l'adozione di un sistema di gestione conforme ad un modello certificabile risulta determinante: infatti, le aziende certificate OHSAS 18001 (o che adottano modelli basati sulle linee guida UNI-INAIL) sono già predisposte in termini organizzativi all'attribuzione e formalizzazione di ruoli e responsabilità, alla formazione del personale, alla documentazione delle attività svolte e al controllo del rispetto delle procedure aziendali.

MODELLI DI SGSL NELLA LEGISLAZIONE ITALIANA

DAL **DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81** – "*TESTO UNICO*"

«**modello di organizzazione e di gestione**»: modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, **idoneo a prevenire i reati** di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro;

SGSL nel TESTO UNICO

Art. 30. Modelli 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.

SGSL nel TESTO UNICO

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, nonchè 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 presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazionee 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.

DALL'OBBLIGO ALLA SCELTA CONSAPEVOLE

- La scelta volontaria di un'azienda di intraprendere il percorso di adesione a un sistema SGSL è una scelta strategica. Funziona se tutte le componenti dell'azienda vengono informate e coinvolte: richiede la formalizzazione delle conoscenze anche empiriche di tutti lavoratori. E' una scelta che decolla sulle ali del consenso diffuso.
- L'efficacia è data dalla comprensione del significato da parte dei lavoratori di ciò che sta avvenendo.

OHSAS 18001

La OHSAS ha una struttura che consiste in sei sezioni; di seguito se ne sintetizzano i principali contenuti.

Requisiti generali

Similarmente ai sistemi di gestione, l'azienda (= organizzazione) deve stabilire e mantenere un sistema di gestione della sicurezza (Health and Safety management system) in modo da:

- garantire la conformità alle norme di legge;
- pianificare gli interventi di miglioramento nel campo della sicurezza;
- gestire la sicurezza in modo efficace;
- tenere sotto controllo i risultati (performance) aziendali in materia di sicurezza.

I principali elementi che devono essere previsti sono:

- una politica per la sicurezza;
- adeguate procedure operative;
- obiettivi e traguardi decisi dalla direzione aziendale.

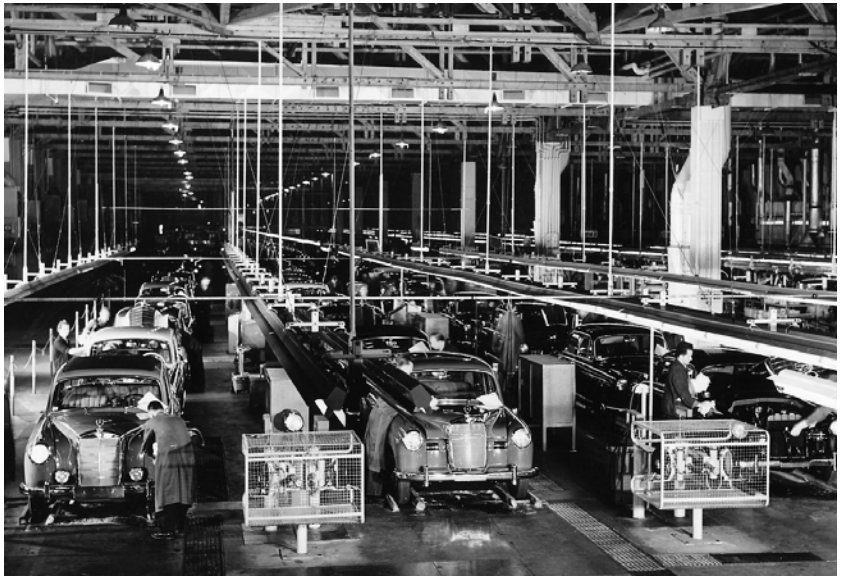
OHSAS 18001

Politica per la sicurezza

Deve essere prodotta una politica della sicurezza appropriata all'azienda, specificando le responsabilità e l'autorità per la sicurezza (in particolare quelle della direzione).

La politica per la sicurezza dovrebbe comprendere:

- il rispetto delle leggi;
- la diffusione del documento a tutti i soggetti coinvolti;
- la ricerca del miglioramento continuo;
- obiettivi raggiungibili e misurabili;
- adeguate risorse;
- la necessità di riesami periodici.



OHSAS 18001

Pianificazione

L'azienda deve formulare una serie di azioni (piani, programmi) volti a dimostrare, con procedure documentate, il soddisfacimento dei requisiti.

Per fare ciò, è necessario eseguire un riesame iniziale volto a:

- identificare gli aspetti di sicurezza e i relativi pericoli (o benefici);
- considerare le situazioni d'emergenza e quelle non di routine;
- valutare i rischi conseguenti;
- individuare criteri aziendali per valutarne la significatività e la rilevanza;
- confrontarli con le misure preventive già in atto;
- adottare misure per un miglioramento (riduzione del rischio).

Obiettivi e traguardi devono:

- essere coerenti con il concetto di miglioramento continuo;
- concentrarsi su precise azioni (aree, cause d'infortunio, lavori, ecc.);
- essere misurabili.

Addestramento e formazione sono elementi essenziali per il successo degli obiettivi individuati.

OHSAS 18001

Attuazione ed implementazione

L'attuazione del sistema di gestione della sicurezza (SGSL) avviene mediante una serie di documenti formali che costituiscono il riferimento aziendale della politica per la sicurezza; essi in genere sono:

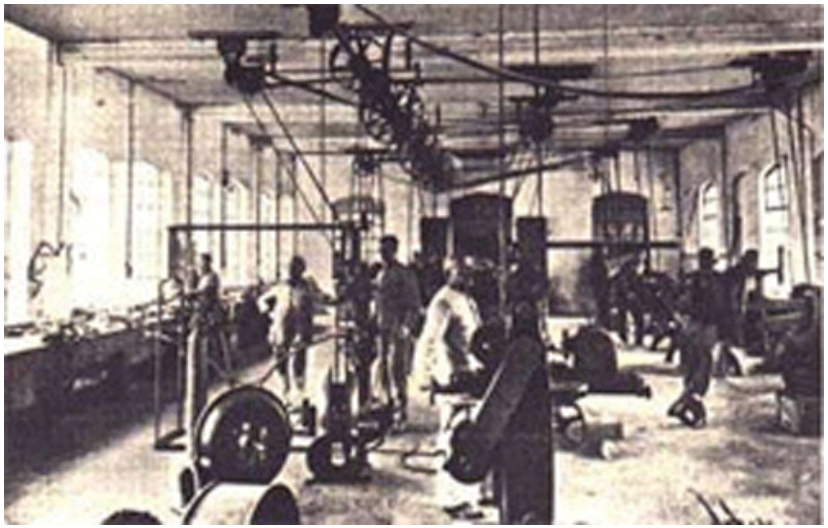
- Manuale della sicurezza
- Procedure gestionali
- Istruzioni di lavoro
- Registrazioni (modulistica)

OHSAS 18001

Controlli ed azioni correttive

I risultati del SGSL (in termini di controlli eseguiti, attività legate agli obiettivi e traguardi, misure di prevenzione, ecc.) devono essere misurati, monitorati e valutati nella loro efficacia; questa attività di monitoraggio avviene in genere mediante:

- controlli con strumenti di misura;
- controlli sulla conformità al sistema (audit);
- rilevamento della non conformità;
- azioni correttive e preventive;
- analisi dei dati su infortuni, incidenti e quasi-incidenti;
- verifiche sulla conformità alle leggi.



OHSAS 18001

Riesame della Direzione

L'azienda deve riesaminare periodicamente il sistema in modo da consentire azioni di miglioramento continuo, con l'obiettivo di migliorare la sicurezza.

Deve essere garantita e ricercata nella sua continuità la conformità ai requisiti di legge.

Il riesame può comprendere:

- non conformità, infortuni, incidenti, quasi-incidenti;
- azioni correttive e preventive;
- stato dell'avanzamento di obiettivi e traguardi;
- ridefinizione del riesame iniziale;
- politica per la sicurezza;
- programmi di miglioramento.

CRITICITÀ E SPECIFICITÀ DEI SGSL

Mentre il D.Lgs. 626/94 demandava specifiche verifiche a persone che rivestono ruoli nell'ambito del "sistema 626" (in particolare l'RSPP, il Medico Competente, il Rappresentante dei Lavoratori e, almeno in occasione della riunione periodica, il datore di lavoro), i sistemi gestionali, come quelli che derivano dall'OHSAS 18001 e dall'ISO 14001, prevedono l'effettuazione di audit interni periodici che hanno per oggetto, appunto, gli stessi sistemi gestionali. Si tratta di audit cosiddetti "**di prima parte**", cioè quelli che l'organizzazione conduce su se stessa (sono per questo detti anche "self-audit"), cercando, ovviamente, di assicurare comunque l'indipendenza degli auditor rispetto alle materie oggetto dell'audit (*fonte Ispesl*).