Introduzione ai sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro

scritto da goal | 30 Novembre 2016

di Mitri Ficarelli*

La gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro viene subita da molte aziende come una imposizione alla quale adeguarsi a fatica, con interventi spesso non armonizzati fra loro, affidati a più professionisti o imprese specializzate che si preoccupano di chiudere le falle più evidenti del sistema così da evitare sanzioni o condanne.

L'intento del presente articolo è quello di illustrare alcuni dei punti di forza e dei vantaggi che una "vera" gestione della sicurezza, realizzata mediante un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, può apportare a un'azienda.

Partiamo quindi dalla definizione dell'oggetto del nostro studio: per sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (Sgsl), si intendono quei sistemi organizzativi che integrano obiettivi e politiche per la salute e sicurezza nella gestione di sistemi di lavoro e produzione di beni e servizi, individuando, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti.

Adottare in modo concreto ed efficace un "Sgsl" permette non solo all'azienda di ridurre il numero di infortuni sul lavoro (e già questo è un aspetto positivo), ma consente altresì di accedere alla richiesta di riduzione del tasso di premio da corrispondere all'Inail e usufruire dell'esonero dalla

responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni (come previsto dall'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008).

Precisando che l'adozione di un "Sgsl" non è un obbligo di legge, ritengo comunque che per lo studio dello stesso un ottimo punto di partenza possa essere la lettura dell'art. dell'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008 (Testo unico sulla sicurezza sul lavoro):

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:
2. al rispetto degli standard tecnico- strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
3. alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
4. alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
5. alle attività di sorveglianza sanitaria;
6. alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
7. alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
8. alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

9. alle periodiche verifiche dell’applicazione e dell’efficacia delle procedure
10. 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
11. 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, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel
12. 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.
13. 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 organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all’articolo 6.
14. 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.

Dalla lettura dell'art. 30 possiamo quindi ricavare quelli che sono i contenuti minimi di un modello organizzativo che abbia efficacia esimente per l'azienda. Questa infatti, se dimostra di aver adottato ed applicato efficacemente un modello di organizzazione e di gestione, viene sollevata dalla responsabilità amministrativa in caso di reato (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro).

Certamente nell'art. 30 possono non essere esplicitati elementi che sono comunque fondamentali per il buon funzionamento di un sistema di gestione, ad esempio non è esplicitata la presenza di un Organismo di Vigilanza pure previsto dal D. Lgs. n. 231/01, comunque è un buon punto di partenza.

Come indicato al punto 5 dell'art. 30: "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."

Ma anche Confindustria nel marzo 2014 ha emanato le "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo. Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231" che aggiornano il precedente documento del 2008.

Anche se a prima vista può sembrare che un "Sgls" sia adatto principalmente alle aziende più strutturate, il punto 6 dell'articolo si occupa anche delle aziende fino a 50 lavoratori. Tale aspetto ha trovato applicazione nel decreto ministeriale 13 febbraio 2014 che contiene le procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle

piccole e medie imprese, riporta in allegato anche la modulistica relativa e, come viene enunciato nel documento di presentazione dello stesso decreto, ha lo scopo di:

fornire alle piccole e medie imprese, che decidano di adottare un modello di organizzazione e gestione della salute e sicurezza, indicazioni organizzative semplificate, di natura operativa, utili alla predisposizione e alla efficace attuazione di un sistema aziendale idoneo a prevenire i reati previsti dall'art. 25 septies, D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di cui all'art 300 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i.).

Bisogna sottolineare che molti degli elementi elencati nell'art. 30 si possono ritrovare anche nel Documento di valutazione dei rischi (DVR). Una sua accurata stesura e una effettiva applicazione di quanto in esso riportato potrebbe quindi permettere all'azienda una certa protezione dalle responsabilità. D'altronde il sistema di gestione della sicurezza è un elemento a valle della valutazione dei rischi e non può prescindere dalla correttezza e dalla precisione di quest'ultima.

Anche se il modello di organizzazione e gestione deve essere tale da far si che per l'Azienda non vi siano rischi di procedimenti giuridici, non si devono dimenticare le altre ricadute positive sull'azienda. Esso consente la riduzione di infortuni e malattie professionali, recentemente confermata da un studio dell'Inail pubblicato nel 2012 (vedi tabella seguente) e, pertanto, la riduzione dei costi dovuti alla mancata sicurezza.

Tabella INAIL sulla riduzione del tasso di malattie e infortuni professionali

GG Tariffa	Settori	If* (%)	Ig** (%)
0	Servizi	– 21	– 15

1	Pesca, Alimenti, Agricoltura	0	0
2	Chimica, Plastica, Carta, Pelli	– 26	– 45
3	Edilizia	– 33	– 42
4	Energia, Acqua, Gas	– 32	. 33
5	Legno	– 34	-73
6	Metallurgia, Macchine	– 6	– 18
7	Mineraria	– 43	– 51
8	Industrie Tessili	– 64	– 40
9	Trasporti, Magazzino	– 13	– 32
	Dati in complesso	– 27	– 35

* If=Indice di frequenza – ** Ig=Indice di gravità

Un altro elemento importante, particolarmente quando si è in realtà complesse, è poi la gestione dei “near miss”. L’OSHAS 18001:2007 definisce “near miss” come: “A un evento indesiderato nel quale non si verificano lesioni, invalidità o vittime, ci si può riferire anche con il nome di near- miss”.* If=Indice di frequenza – ** Ig=Indice di gravità

In generale, si definisce “near miss” o quasi infortunio, qualsiasi evento, correlato al lavoro, che avrebbe potuto causare un infortunio o danno alla salute (malattia) o morte ma, solo per puro caso, non lo ha prodotto: un evento, quindi, che ha in sé la potenzialità di produrre un infortunio.

Con “near miss”, mancato infortunio, mancato incidente o quasi infortunio si indicano anche quegli infortuni che restano fuori dall’obbligo legislativo di registrazione. Ossia eventi infortunistici lievi, che non portano a giorni di assenza da lavoro, o al massimo l’assenza nel giorno in cui si è verificato l’evento.

Il verificarsi di un evento dannoso significativo è sempre associato al verificarsi di numerose anomalie che producono danni solo lievi o nulli: gli studi dimostrano che su 1000 incidenti, 3 sono infortuni con conseguenze rilevanti, 88 con effetti minori e i restanti sono cosiddetti quasi infortuni o

“near miss” o ancora “near loss” ossia episodi che, pur avendone il potenziale, non hanno prodotto danni.

Derivano da eventi e cause (o da loro combinazioni) non previsti, o comunque che non si sono mai evidenziati in precedenza, che per qualche motivo non hanno avuto conseguenze gravi o nefaste e, per questo, magari hanno ricevuto scarsa considerazione, non sono stati accuratamente analizzati e magari sono stati presto dimenticati. Avere una sistema di gestione che permetta di raccogliere informazioni su questi eventi, analizzarli e prendere adeguate misure perché non si possano ripresentare in futuro è di fondamentale importanza, poiché quasi tutte le norme di sicurezza sono la risposta a rischi o incidenti che si sono verificati in passato.

Inoltre, adottare un “Sgsl” consente di ridurre i costi della non sicurezza. Come già anticipato, riduce i costi indiretti perché riduce la probabilità di accadimento degli infortuni e i costi che ne conseguono, inoltre consente di richiedere una riduzione del tasso di tariffa, ai sensi dell’art. 24 delle Modalità di applicazione delle tariffe (MAT) che, congiuntamente con il meccanismo bonus malus, può permettere di arrivare ad uno sconto complessivo sui premi assicurativi Inail anche del 35-40%.

L’implementazione di un sistema di gestione della sicurezza e salute non libera in alcun modo il datore di lavoro dalle responsabilità previste dalla legge; tuttavia può essere di grande aiuto nel dimostrare di aver fatto quanto possibile per garantire un alto livello di sicurezza dei processi lavorativi e la loro continua evoluzione verso standard più elevati.

Non bisogna dimenticare poi che un elemento fondamentale del sistema è il coinvolgimento diretto di tutti i soggetti interni all’azienda, dal datore di lavoro (indipendentemente dalla presenza o meno di consulenti esterni a supporto delle attività in materia di prevenzione) ai lavoratori e a quanti hanno rapporti con l’azienda stessa.

Questo permette un miglior rapporto con gli organi di controllo e con i dipendenti, oltre che maggior controllo e garanzia anche del lavoro dei consulenti esterni.

La direzione aziendale deve avere un ruolo attivo nel perseguire gli obiettivi di miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori, mettendo a disposizione risorse umane, strumentali ed economiche, come parte integrante della propria attività e come impegno strategico.

La direzione, ribadisco nuovamente, deve coinvolgere tutte le componenti aziendali divulgando i documenti del sistema di gestione in modo che:

1. fin dalla fase di definizione di nuove attività, o nella revisione di quelle esistenti, gli aspetti della sicurezza siano considerati contenuti essenziali;
2. tutti i lavoratori siano formati, informati e sensibilizzati per svolgere i loro compiti in sicurezza e per assumere le loro responsabilità in materia di SSL;
3. tutta la struttura aziendale (dirigenti, preposti, progettisti, impiantisti, servizi acquisti e manutenzione, lavoratori, ecc.) partecipi, secondo le proprie attribuzioni e competenze, al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza assegnati affinché:
    - la progettazione delle macchine, impianti ed attrezzature, i luoghi di lavoro, i metodi operativi e gli aspetti organizzativi siano realizzati in modo da salvaguardare la salute dei lavoratori, i beni aziendali, i terzi e la comunità in cui l’azienda opera;
    - l’informazione sui rischi aziendali sia diffusa a tutti i lavoratori; la formazione degli stessi sia effettuata ed aggiornata con specifico riferimento alla mansione svolta;

– si faccia fronte con rapidità, efficacia e diligenza a necessità emergenti nel corso delle attività lavorative;-siano

promosse la cooperazione fra le varie risorse aziendali, la collaborazione con le organizzazioni imprenditoriali e con enti esterni preposti;

-siano rispettate tutte le leggi e regolamenti vigenti, formulate procedure e ci si attenga agli standard aziendali individuati;

-siano gestite le proprie attività anche con l'obiettivo di prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali. Siano indirizzate a tale scopo la progettazione, la conduzione e la manutenzione, ivi comprese le operazioni di pulizia dei luoghi di lavoro, macchine e impianti.

Solo una volta che si sono compresi e si è disposti a condividere pienamente gli elementi sopra riportati ha senso l'attuazione di un "Sgsl", qualunque esso sia, OSHAS 18001:2007, Linee guida Inail, Linee guida Confindustria, ecc. Diversamente si rischia di avere solo una raccolta di documenti (che mi riservo di illustrare in prossimi articoli), magari formalmente accurati, ma che non portano nessun beneficio, sia come protezione dal punto di vista legale, che come risparmio in termini di riduzione degli infortuni.

**ODCEC Reggio Emilia*