

## **ARTICOLO DI PUNTOSICURO**

**Anno 13 - numero 2706 di venerdì 23 settembre 2011**

# **Prima del modello 231: linee guida per le aziende**

*Un documento di indirizzo fornisce informazioni sulle attività propedeutiche per la realizzazione del "modello 231". La nomina dei responsabili, le procure, la valutazione del rischio di incidenti e malattie professionali e le misure di prevenzione.*

Pordenone, 23 Sett ? Unindustria Pordenone ? "Unione Industriali Pordenone" aderente a Confindustria - ha prodotto nel mese di luglio 2011 delle utili linee guida per indirizzare l'impresa alle **attività propedeutiche per la realizzazione del "modello 231"**.

Alcune di queste attività sono obbligatorie per legge, mentre altre ? come indicato nelle linee guida - sono opportune sia per limitare rischi di incidenti che per evitare "l'erosione del patrimonio aziendale" e operare una "corretta gestione dell'impresa nei confronti dei soci".

Elaborato da un gruppo di lavoro, questo documento di indirizzo dal titolo "**Prima del 'Modello 231' per Salute e Sicurezza sul Lavoro - Una Linea Guida interdisciplinare di Unindustria Pordenone per una conformità razionale al D. Lgs. 81/2008 e al D. Lgs. 231/2001**" permette di "partire con il piede giusto" e poter costruire un "modello 231" su fondamenta sane.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[ELPS22] ?#>

Il documento inizia con una breve **analisi del D.Lgs. 231** e delle problematiche relative alla responsabilità amministrativa. In questa parte si accenna, ad esempio, al fatto che spesso si confonde la certificazione del "**sistema di gestione della sicurezza**" (SGSL-OHSAS 18001) con il "**modello organizzativo**".

Unindustria sottolinea che "il SGSL, che è assolutamente volontario, viene adottato per garantire la sicurezza in fabbrica o in cantiere ed ha come destinatari il datore di lavoro e la piramide sottostante dei dirigenti, capi e dei lavoratori, mentre il 'modello organizzativo' serve per prevenire la commissione dei reati ed ha come destinatari principali gli organi societari". Inoltre mentre il SGSL "ha come riferimento la figura del RSPP il modello si impernia sul cosiddetto "organismo di vigilanza", dotato di sufficiente competenza, professionalità (anche in campo medico o di igiene del lavoro) autonomia, autorevolezza e indipendenza (l'orientamento attuale consiglia che l'Organismo di Vigilanza sia costituito da una o più persone esterne rispetto all'Impresa o alla holding) e dotato di risorse adeguate a garantirne l'efficace operatività". Insomma il "modello organizzativo" dovrebbe "garantire che tutti i soggetti che a vario titolo intervengono in materia di sicurezza (procuratori destinatari delle deleghe, RSPP, medico competente, capi reparto, ecc.) mettano in pratica la sicurezza e salute sul lavoro individuando propriamente i rischi, disponendo di opportune risorse in maniera da salvaguardare gli amministratori ed in ultima analisi la Società stessa".

Veniamo ad alcuni degli indirizzi forniti dalle linee guida in merito al settore della salute e sicurezza sul lavoro, ricordando che "bisogna innanzitutto seguire con ordine e scrupolosità" quanto previsto dal Decreto legislativo 81/2008, "dopodiché si potrà impostare l'attività ad un livello più elevato seguendo appunto il D. Lgs. 231/2001".

Intanto il Datore di Lavoro (DDL) deve definire e far conoscere la "**politica aziendale per la salute e sicurezza**" che in sintesi "indichi come fondamentale la conformità aziendale alla normativa di legge ed espliciti il fatto che su salute e sicurezza non è possibile effettuare risparmi". Successivamente il DDL, prima di partire con la conformità al D. Lgs. 231/2001, deve controllare bene alcuni "punti".

Vediamone alcuni, rimandandovi al documento per una lettura più esaustiva.

In merito all'**organizzazione per la salute e sicurezza sul lavoro** devono essere individuate ("nome e cognome e incarichi con contenuto specifico") tutte le figure necessarie (DDL, **RSPP**, Medico competente, RLS, Addetti squadra Pronto Soccorso ed Emergenza, Preposto o dirigente).

Il DDL "si consiglia venga scelto tra i membri del CdA possibilmente con doti di competenza e poteri di organizzazione.

Qualora non vi appartenga il DDL deve avere adeguate capacità, poteri organizzativi, decisionali e di spesa effettivi";

Inoltre il DDL "ha nominato l'RSPP? Ha firmato la valutazione dei rischi, in ogni sua parte ( **rischio chimico**, movimentazione manuale dei carichi, atmosfere esplosive, ...)? La procedura per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari, in caso di violazione in materia antinfortunistica descritta nell'art. 7 della L. 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e nei contratti collettivi, viene applicata? Se a propria volta il Datore di Lavoro ha delegato quello che non è indelegabile ex lege mediante **procura**, le procure hanno i requisiti dell'art. 16 del D. Lgs. 81/2008"?

Nel documento "viene sconsigliato il conferimento di procure e poteri di spesa all'RSPP".

Altri **elementi da controllare**: "l'RSPP risponde direttamente al Datore di Lavoro, come prevede il D. Lgs. 81/2008 all'art. 33 comma 3? L'eventuale procuratore è inserito ad un livello adeguato (apicale) dal punto di vista gerarchico? L'RSPP ha almeno 5 anni di esperienza lavorativa nel campo della prevenzione? E' presente il curriculum professionale del **Medico** e del RSPP? Le figure dal punto 2 al 6 hanno effettuato la formazione prevista per Legge presso gli Enti accreditati? Per il **Medico** e l'RSPP (se esterno) vi è un contratto? L'importo è congruo almeno in base alla presenza in azienda necessaria o ad altri criteri ragionevoli? L'RSPP, sia interno che esterno, è presente in azienda e svolge effettivamente i compiti di cui all'art. 33 D. Lgs. 81/2008"?

È poi necessario che l'RSPP e il Medico abbiano "un sistema strutturato per scambiarsi le informazioni tra loro e tra i referenti aziendali (email, cellulari, riunioni, ....)".

Inoltre il DDL "come **vigila** in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite? Sono stati individuati e comunicati in maniera formale i compiti e i ruoli dei Dirigenti e dei Preposti? A propria volta il Datore di Lavoro attua una informativa periodica completa al CdA? Vi è un **SGSSL** (Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro) in atto o in fase di attuazione"?

In merito alla **Valutazione del Rischio ( VDR)** - "deve essere aggiornata periodicamente o comunque in caso di mutamenti significativi ed anche di infortuni o di malattie professionali, tenendo traccia delle revisioni" e deve essere effettuata "in maniera aderente all' **Impresa** e con riferimento ai dati epidemiologici dell'INAIL" ? si forniscono altre **specifiche indicazioni**:

- la VDR è stata fatta anche in relazione alle operazioni di manutenzione?

- "sono state valutate anche le situazioni non standard (avviamento, set up, registrazioni, incagliamenti, guasti, ricerca di guasti, rischi derivanti da attività svolte in trasferta sia sotto il profilo infortunistico che quello sanitario, es. per lavori in Paesi a rischio infettivo ...)?

- sono state valutate anche le situazioni di emergenza?

- si sono distinti i **rischi da infortuni mortali o gravissimi** da quelli meno gravi (ad esempio sotto i 40 gg di invalidità temporanea)"?

Si ricordano poi le **firme necessarie** sul documento "per approvazione del metodo (come di fa) e del merito (conclusioni)".

Inoltre le conclusioni della VDR "sono state riassunte in un documento non tecnico, per gli Amministratori e /o per i lavoratori, dove si evidenziano i primi 7-10 "top risks" (rischi prevalenti)? Nel documento si è verificato che non vi siano delle autodenuce"? Ad esempio: "adeguare gli impianti secondo le prescrizioni del CPI", "si utilizzano agenti cancerogeni che sarebbe possibile eliminare con prodotti non considerati tali ma più costosi",...

Nel documento devono essere evidenziate **misure di prevenzione e protezione reali**, misure che "è possibile dimostrare già oggi che vengono messe in atto (art. 28 c. 2 lettera b) e le spese sostenute per le misure di prevenzione e protezione in genere ("ad esempio manutenzione, **d.p.i.**, ripari, formazione, consulenze, coordinamenti, riunioni, ...") devono essere documentate e rendicontate per esercizio nel tempo".

Riguardo poi alla **VDR relativa al rischio di malattie professionali**, si sono "distinti i rischi di malattia professionale mortale (mesotelioma, tumori) da quelle meno gravi (ad esempio tunnel carpale, ipoacusia)?

Si sottolinea che nel caso della valutazione del rischio di malattie professionali la partecipazione attiva dal **Medico** ha sei scopi, "molto più importanti rispetto agli infortuni":

- "attestare la data certa (insieme all' **RLS**);

- garantire l'idoneità alla mansione ai fini della salute (non della sicurezza);

- verificare se ci sono situazioni personali di ipersensibilità verso un rischio comunemente non presente per la media (es. allergie per fumi o nebbie legate alla lavorazione, discopatie extraprofessionali per movimentazione carichi);

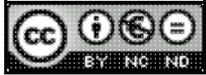
- condividere metodo;
  - condividere merito delle conclusioni in aspetti dove la Medicina è prevalente al 90% sulla professione tecnica;
  - contenere un protocollo di sorveglianza sanitaria coerente con i rischi reali".
- In particolare vanno "evitate firme dei Medici nella VDR senza specificarne gli scopi, oppure per ricevuta o per presa visione".  
Infine il Datore di Lavoro "conosce e padroneggia almeno le sintesi NON tecniche delle VDR"?

Ricordiamo, per concludere, che il documento che vi invitiamo a visionare riporta ulteriori suggerimenti relativi a:

- miglioramento nel tempo della salute e sicurezza;
- coerenza e sostanza della VDR;
- formazione;
- controllo delle attività;
- gestione degli appalti e dei fornitori.

Unindustria Pordenone, " Prima del 'Modello 231' per Salute e Sicurezza sul Lavoro - Una Linea Guida interdisciplinare di Unindustria Pordenone per una conformità razionale al D. Lgs. 81/2008 e al D. Lgs. 231/2001" a cura del gruppo di lavoro formato da Ing. Paolo Badin, Avv. Romeo Bianchin, P.i. Ermanno Bon, Ing. Carlo Concini, Rag. Gianfranco Favaro, Dr. Adriano Ferraro, Dr. Michele Marchesini, P.a. Dario Trevisiol (formato PDF, 489 kB).

Tiziano Menduto



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

---

[www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)