PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 18 - numero 3876 di martedì 18 ottobre 2016

Come rendere conforme il DVR al MOG e SGSL

Un percorso metodologico per rendere il Documento di Valutazione dei Rischi conforme al Modello di Organizzazione e di Gestione Aziendale e al Sistema di Gestione della Sicurezza sul lavoro.

Pubblicità

*Pubblichiamo uno stralcio dello studio condotto da Carlo Zamponi, Consigliere Nazionale AiFOS, studio che verrà presentato ad "**Ambiente Lavoro**" giovedì 20 ottobre dalle ore 11:30 alle ore 13:30 presso la Sala Mameli - Pad. 36, nell'ambito del Workshop dal titolo " **La "certificazione" del documento di valutazione dei rischi ".***

Nell'ambito del corso verrà presentato un percorso metodologico capace di condurre l'Azienda a certificare il proprio Documento di Valutazione dei Rischi in conformità alla norma BS ? OSHAS 18001-2007 o renderlo conforme al Modello di Organizzazione e di Gestione (rif. Decreto Ministeriale 13 febbraio 2014).

La partecipazione al workshop conferirà n. 2 crediti di aggiornamento valevoli per le seguenti figure professionali: Formatore (area 2), RSPP/ASPP, RLS, CSE, CSP.

Leggi la prima parte dell'articolo: La "certificazione" del documento di valutazione dei rischi

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0432] ?#>

I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AZIENDALE

Approvate dalla Commissione Consultiva nella seduta del 27 novembre 2013, è stato pubblicato il 24 febbraio 2014 il Decreto Ministeriale 13 febbraio 2014 nel quale sono state recepite le procedure semplificate per l'adozione e la efficace attuazione dei Modelli di Organizzazione e di Gestione (MOG) della sicurezza nelle piccole e medie imprese ai sensi dell'art. 30, comma 5-*bis,* del Decreto Legislativo n. 81/2008.

Scopo delle procedure semplificate è quello di fornire alle piccole e medie imprese che decidono di adottare un modello di organizzazione e gestione della salute e della sicurezza, indicazioni organizzative e procedurali utili alla predisposizione e alla efficace attuazione di un sistema aziendale idoneo a prevenire le conseguenze dei reati previsti dall'art. 25-*septies*, del Decreto

Legislativo n° 231 dell'8 giugno dell'anno 2001. Allegata al Decreto è presente la modulistica con la quale le piccole e medie imprese potranno determinare le procedure per l'adozione e l'efficace attuazione di un idoneo modello di organizzazione e gestione della sicurezza. La stessa, verosimilmente da parte del Datore di Lavoro, potrà essere integrata ed adattata in ragione della complessità tecnico - organizzativa della struttura al fine di permearla nel "***clima***" aziendale.

Considerando quanto sopra rappresentato nella parte relativa alla redazione e gestione del Documento di Valutazione dei Rischi mi chiedo perché tutto questo, perché adottare in azienda un modello di organizzazione e gestione della salute e della sicurezza ? Non bastava gestire il Documento di Valutazione dei Rischi ?

Tento di cercare nelle procedure semplificate recepite nel Decreto la parte positiva, propositiva e ancor meglio, immaginandomi imprenditore, cerco di ricavare anche la parte opportunistica. Quindi mi chiedo, perché l'adozione di un modello di organizzazione e di gestione ?.

I dati statistici parlano chiaro. L'innovazione tecnologica degli ultimi decenni ha giocato in azienda un ruolo determinante e fondamentale per abbattere il fenomeno infortunistico. Fonti autorevoli (Sincert ora Accredia, INAIL, ...) indicano che se l'innovazione tecnologica non fosse stata affiancata dall'introduzione di modelli organizzativi e gestionali in grado di sostenere un percorso di miglioramento continuo e consapevole della performance prevenzionale, non avrebbe da sola comportato il raggiungimento di simili traguardi.

Adottare e quindi attuare in azienda un modelli di organizzazione e di gestione significa agire sulla componente cromosomica aziendale, quella cioè che ruota attorno alla risorsa umana nonché alla struttura organizzativa che la governa, ovvero, alla gestione dello sviluppo delle competenze e delle capacità ed al grado di compartecipazione e di coinvolgimento della stessa.

Per ridurre gli infortuni, le malattie professionali e quindi di conseguenza migliorare le performance aziendali sia i modelli che i sistemi di gestione sono, nell'attuale contesto prevenzionale, uno strumento efficace ed appropriato da spingere e rafforzare.

Il problema della salvaguardia della salute e della sicurezza sul lavoro rappresenta infatti, un fattore che ha un'importanza strategica per un'organizzazione aziendale in quanto influenza direttamente i risultati economici della stessa e, non ultimo, proietta la sua immagine all'esterno. Quindi l'adozione di un modello di organizzazione e di gestione ha lo scopo di razionalizzare ed armonizzare il modus operandi aziendale, di definire modalità operative univoche, condivise e ripetibili nel tempo in modo da poter affrontare e tenere sotto controllo il rischio residuo valutato e classificato nel Documento di Valutazione dei rischi (rif. Art. 28 e 29 T.U.).

Qui siamo oltre gli obblighi di legge. Le procedure hanno quale fondamento la libera volontà del Datore di Lavoro di attivare un circolo virtuoso attraverso il quale migliorare continuamente le proprie prestazioni prevenzionali e di competitività: quindi libertà e volontarietà di scelta risultano elementi cruciali per condurre l'azienda alla reale gestione.

Il raggiungimento degli scopi prefissati passa, ovviamente, attraverso la formalizzazione degli impegni che ci si assume, l'esplicitazione degli obiettivi da raggiungere e i risultati cui tendere, accettando le responsabilità, facendo proprio un modello basato sulla prevenzione e sul miglioramento continuo. Pertanto, abbandonando il retaggio culturale del mero adempimento

normativo, purtroppo ancora oggi dominante, questo è il compito, anzi la mission, del Datore di Lavoro - manager basato su obiettivi pianificati e risultati raggiunti in termini di prevenzione. Questa è quella che comunemente viene definita "***cultura manageriale della sicurezza***".

I SISTEMI DI GESTIONE

Intanto va chiarito un aspetto fondamentale che purtroppo a molti è sfuggito.

I Sistemi di Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro ? SGSSL - (OHSAS 18001:2007 e Linee Guida UNI / INAIL 2001) nascono per prevenire infortuni e malattie professionali nonchè migliorare le performance aziendali mentre i Modelli di Organizzazione e Gestione ? MOG ? (Decreto Ministeriale 2014) nascono per prevenire i reati di cui al Decreto Leg.vo 231/2001.

Il Decreto Lgs. 81/08 chiarisce, al comma 5 e 5 bis dell'art. 30, che in sede di prima applicazione sia i modelli di gestione per le parti "*corrispondenti e in maniera temporanea*" sono conformi ai modelli forniti o dalle Linee Guida Uni - Inail del 28 settembre 2001 o dall'BS-OSHAS 18001-2007 sia l'adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione adottati attraverso l'applicazione delle procedure semplificate per la sicurezza nelle piccole e medie imprese recepite con Decreto del Ministero del lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali nel 2014 possono avere ***efficacia esimente della responsabilità amministrativa*** degli enti ex Decreto Lgs. n. 231/01. Nella Circolare del Ministero del Lavoro dell'11 luglio 2011 veniva chiarito che per la conformità del SGSL ai modelli ispirati alle Linee Guida UNI-INAIL e al British Standard OHSAS 18001:2007 e quindi estesa successivamente ai Modelli di Organizzazione e di Gestione di cui al Decreto Ministeriale del 2014, si rendeva necessaria l'integrazione agli stessi dell'adozione di un ***sistema disciplinare*** diffuso tra tutti coloro che operano nella sicurezza aziendale.

Quindi, l'azienda che decide di applicare tali sistemi o modelli, pianifica e programma le attività di sicurezza, ottimizza il rapporto costi/benefici, controlla l'evoluzione del lavoro in base ad opportuni indicatori, rimodella i piani per l'anno successivo anche alla luce dell'esperienza e delle analisi di bilancio.

Vediamo ora come funziona un Sistema di Gestione.

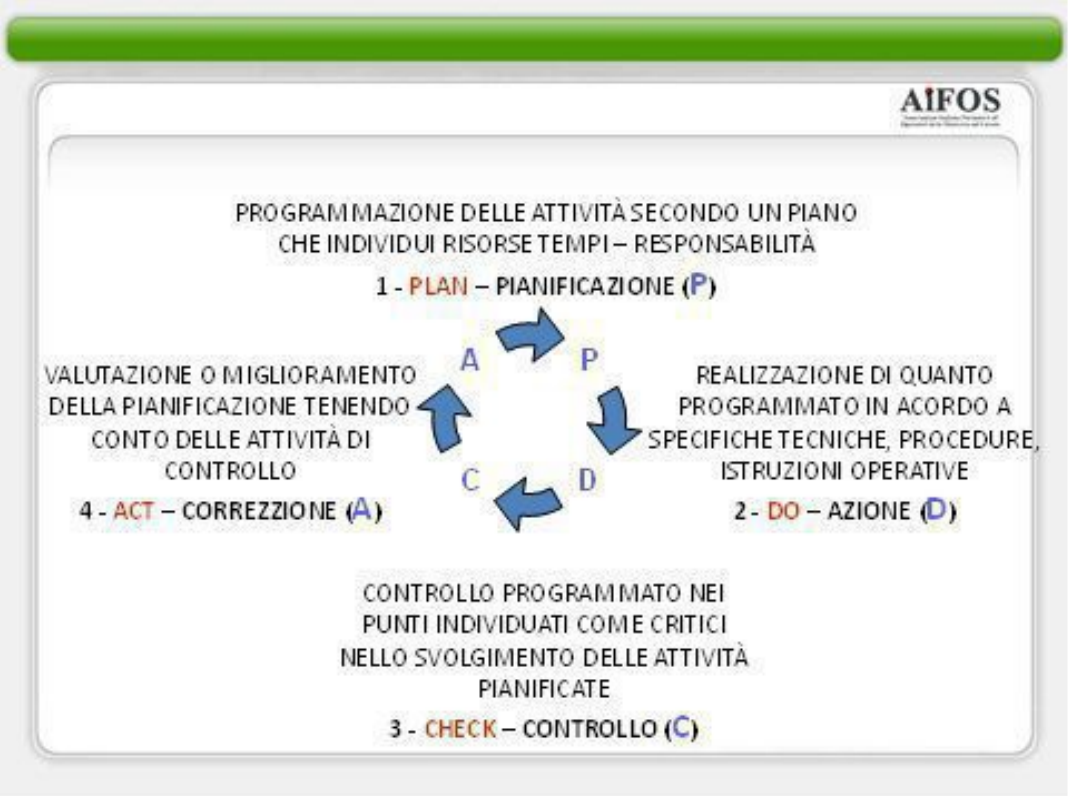
Il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro si articola in diverse fasi che sono:

- esame iniziale
- politica della sicurezza
- pianificazione
- attuazione
- monitoraggio
- riesame del sistema e miglioramento

Nel dettaglio ed in breve:

- ***Esame iniziale -*** consiste nell'esaminare le caratteristiche dell'azienda (contesto aziendale, attività espletata, dimensioni, tipologie produttive, ecc.), stabilire il funzionigramma e l'organigramma per definire i vari compiti, ruoli e responsabilità, individuando le tipologie e le risorse dell'azienda
- ***politica della sicurezza*** - consiste nel definire attraverso una fase di pianificazione gli impegni generali per la prevenzione dei rischi ed il miglioramento progressivo della salute e sicurezza, identificando le prescrizioni delle leggi e dei regolamenti applicabili
- ***pianificazione*** ? per una corretta pianificazione si devono poter identificare tutti i pericoli, valutare i rischi per tutti i lavoratori (con particolare attenzione ai nuovi assunti, ai lavoratori interinali, ai portatori di handicap, ai lavoratori stranieri, alle lavoratrici in gravidanza, differenze di genere, ecc.) valutare i processi, le attività operative ed organizzative, le sostanze e le miscele pericolose con l'identificazione anche di altri soggetti potenzialmente esposti quali, ad esempio, i lavoratori autonomi, dipendenti di soggetti terzi ed i visitatori occasionali
- ***attuazione*** del modello si ha fissando specifici obiettivi, raggiungibili e congrui con gli impegni generali definiti nella politica, elaborando programmi per il raggiungimento di essi definendo priorità, tempi e responsabilità. Per l'attuazione si assegnano le risorse necessarie, si stabiliscono le modalità più appropriate, si gestiscono i programmi e si sensibilizza la struttura aziendale al raggiungimento degli obiettivi prefissati in termini di procedure e prassi. Fondamentale è una corretta comunicazione a vari livelli che può essere di diverso tipo e che utilizza vari strumenti diversi di volta in volta a seconda dell'esigenza dell'azienda (lettere, incontri, segnaletica, mailing list, ecc.).
- ***monitoraggio*** e ***riesame*** fondamentali per assicurarsi che il sistema funzioni ed in virtù di tali attività, attraverso azioni di verifica e di ispezione, possono essere avviate, qualora evidenziati scostamenti, le opportune azioni correttive e preventive. Dopo il ***riesame*** del sistema va valutata la sua adeguatezza rispetto alla specifica realtà aziendale e ai cambiamenti interni/esterni modificando, se necessario, politica ed obiettivi della salute e sicurezza: tale sistema non è chiuso, ma in continua evoluzione.

Quindi, la redazione di un sistema o di un modello basato sulle SGSL rappresenta un investimento per l'impresa e si attua sulle responsabilità delle diverse figure aziendali. L'adozione permette di analizzare in maniera più immediata i rapporti tra i rischi valutati e le misure adottate, di osservare in maniera più razionale gli obblighi della normativa sulla sicurezza, di gestire in maniera più consapevole i cambiamenti economici, politici e organizzativi che investono inevitabilmente l'impresa e che si riflettono anche sulle procedure della sicurezza, migliorando la qualità dell'organizzazione aziendale e promuovendo la realizzazione del miglioramento continuo di tutte le attività dell'azienda.



CONCLUSIONI

Seppur con fatica iniziamo a poter misurare i progressi prevenzionali non solo attraverso gli usuali indici di frequenza e di gravità degli infortuni ma anche attraverso indicatori proattivi con i quali determinare l'impegno delle organizzazioni nel tempo. Si sta pian piano transitando dalla fase di implementazione tecnologica a quella, seppur più difficile e complessa, di organizzazione e gestione, da raggiungersi attraverso scelte e decisioni di politica aziendale compiute dal management e sostenute attraverso la partecipazione e la condivisione con i lavoratori, la cui consapevolezza e le cui capacità e competenze vengono progressivamente implementate attraverso una continua, efficace ed appropriata attività di formazione / addestramento.

Il merito della crescente cultura prevenzionale spetta di diritto al Decreto Legislativo 81/08 e s.m.i. nel quale, per la prima volta in modo esplicito viene definito che l'adozione e l'attuazione di un modello di gestione e di organizzazione aziendale contribuiscono da un lato a prevenire i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori e dall'altro al miglioramento delle performance aziendali. Come dire, un giusto equilibro, dove da una parte si considera e quindi si premia il lavoratore (art. 32 della Costituzione) e dall'altra, come è giusto che sia, si considera anche il Datore di Lavoro ? Manager il quale trae i giusti profitti dalla sua azienda (art. 41 della Costituzione) e chi ne beneficia di tutto ciò, il cliente esterno, vera ragione di sopravvivenza comune.



Quindi, come visto, seppur la realizzazione dei sistemi o del modello di organizzazione e di gestione ad oggi, da parte del Legislatore non sia stata resa ancora obbligatoria, risultano auspicabili, lungimiranti e peraltro opportunistiche l'adozione e l'attuazione nelle Aziende di uno degli stessi. Tutto ciò, in particolar modo, nella piccola azienda nella quale spesso il Datore di Lavoro risulta essere l'unico centro decisionale e di responsabilità impegnato, finanche in prima persona, nelle attività lavorative e nella quale spesso, purtroppo, avvengono più accadimenti infortunistici.

Credo che in futuro il Legislatore accortosi della cresciuta cultura prevenzionale, inserirà in modo automatico la obbligatorietà dell'adozione di sistemi o modelli di organizzazione e di gestione ma a quel punto nulla spaventerà il Datore di Lavoro divenuto, nel frattempo, manager in quanto culturalmente e tecnicamente pronto al nuovo compito ovvero quello di ***"certificare" il proprio documento di valutazione dei rischi.***



Carlo Zamponi

Consigliere Nazionale AiFOS

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ? Decreto del 13 febbraio 2014 ? Documento "Procedure semplificate per l'adozione dei modelli di organizzazione e gestione (MOG) nelle piccole e medie imprese (PMI)" ? Modulistica.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Decreto Interministeriale 30 novembre 2012 - Recepimento delle procedure standardizzate di effettuazione della valutazione dei rischi di cui all'articolo 29, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche ed integrazioni, ai sensi dell'articolo 6, comma 8, lettera f), del medesimo decreto legislativo.

Confindustria - Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo. Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 - aggiornato al marzo 2014

Linee Guida Uni-Inail - 28 settembre 2001 - Linee Guida per un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL)

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it