PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 16 - numero 3366 di venerdì 25 luglio 2014

I sistemi di gestione della sicurezza e gli organi di vigilanza

Un intervento si sofferma sul rapporto tra gli enti di controllo e i sistemi di gestione della sicurezza e salute. L'efficacia esimente di un SGSL conforme all'art. 30 del TU e i criteri per valutare l'esistenza e l'efficace applicazione di un SGSL.

Firenze, 25 Lug ? Sappiamo che adottare ed attuare efficacemente un **modello organizzativo** ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 è esimente per la responsabilità amministrativa delle aziende in caso di reati commessi con violazione delle norme sulla sicurezza del lavoro.

Per approfondire il tema e permettere un momento di confronto tra amministrazioni pubbliche e private nell'applicazione dei Sistemi di Gestione della Sicurezza e Salute sui Luoghi di lavoro (SGSL), si è tenuto a Firenze il 10 giugno 2014 - a ormai più di 6 anni dall'entrata in vigore del D.Lgs. 81/2008 - un seminario dal titolo "**Sistemi di Gestione della Sicurezza e Salute sui Luoghi di Lavoro (SGSL): testimonianze nella pubblica amministrazione e nel privato**".

Il seminario, promosso da Regione Toscana e INAIL Toscana, ha raccolto testimonianze e indicazioni volte a mettere in evidenza come può essere efficacemente applicato un SGSL nel privato e nel pubblico. Raccogliendo inoltre anche le indicazioni degli **enti di controllo**, degli organi di vigilanza sulle modalità di valutazione dei sistemi di gestione e dei modelli organizzativi nella loro applicazione operativa e concreta.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[PO20052] ?#>

Ad esempio l'intervento "**I SGSSL e gli organi di vigilanza**", a cura di Giuseppe Petrioli (Direttore Dipartimento di Prevenzione ASL 10 Firenze) si sofferma innanzitutto su alcuni **punti fermi** relativi ai SGSL (SGSSL o, più semplicemente, SGS):
- "non sono obbligatori e non vi può essere vigilanza su di essi da parte dei servizi delle ASL;
- i Servizi delle ASL possono promuoverne l'adozione";
- "rispettare il D.L.vo 81/2008 non equivale ad avere un SGS (il primo è un obbligo, il secondo una facoltà);
- i SGS servono a garantire sistematicamente nel tempo il rispetto delle norme di sicurezza".

Inoltre ricordando che il D.Lgs. 231/2001 ha introdotto il regime di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni e che l'**adozione di un SGSL conforme** all'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 ha efficacia esimente di tale responsabilità, l'intervento si sofferma su alcune fattispecie di reato che presuppongono l'applicazione del D. Lgs. 231: omicidio colposo, lesioni gravi o gravissime commesse con violazioni delle norme sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro.

Di fronte a tali reati e violazioni è necessario "valutare sempre se la responsabilità amministrativa è applicabile in relazione a:
- "**caratteristica dell'impresa**;
- **presenza di nesso tra violazione di norme ed evento**;
- **interesse o vantaggio**;
- **collegamento tra evento che ha causato la lesione e carenze del SGS**".

Dopo aver elencato le aziende ricomprese o non ricomprese nel campo di applicazione del D.Lgs. 231/2001, l'intervento indica che per la responsabilità amministrativa vi "deve essere un **nesso causale** tra la violazione di una norma attinente l'igiene e

sicurezza del lavoro e l'evento infortunistico o la malattia professionale" e "l'azienda deve aver tratto **interesse o vantaggio** dalla violazione" ("l'interesse si valuta ex ante; il vantaggio si valuta ex post").

In ogni caso se è applicabile la responsabilità amministrativa "occorre riferire al magistrato:
- se c'è un SGSL;
- se è idoneo ed efficacemente applicato (parte più difficile)".
Tutto ciò è un "forte stimolo per le imprese ad applicare i SGSL non obbligatori ma certamente utili per la prevenzione e per evitare di incorrere nella responsabilità amministrativa".

Il dirigente dell'ASL riporta infine i **criteri utilizzati per valutare l'esistenza e l'efficace applicazione di un SGS**.

Ne riportiamo alcuni:
- "è applicato un SGSL?
- Se si, esistono le fasi di pianificazione degli obiettivi, di attuazione, di monitoraggio, di riesame?
- Sono messe a disposizione le risorse necessarie per attivare e mantenere un SGSL?
- Esiste una articolazione di funzioni idonea con il conferimento di responsabilità e strumenti per esercitarla?
- Sono oggetto di pianificazione, e registrazione i punti previsti dall'articolo 30 del D.L.vo 81/2008? (Standard tecnico strutturali; Valutazione dei rischi; Procedure organizzative; Sorveglianza sanitaria; Informazione e formazione; Documentazione e certificazione; Verifiche periodiche);
- Sono stati attuati i piani di cui al punto precedente?
- Sono oggetto di periodica valutazione i piani e le azioni di cui ai punti precedenti?
- A seguito della valutazione di cui sopra sono individuati ambiti di possibile miglioramento?
- Sono effettuati riesame ed aggiornamento a seguito di violazioni, infortuni, modifiche significative del lavoro?
- Esiste un sistema disciplinare per sanzionare le violazioni di legge, di norme aziendali, di procedure relative ai SGSL?
- Il sistema disciplinare prevede chi eroga sanzioni?
- Gli interessati sono stati informati dell'esistenza del sistema disciplinare?
- Esiste un organo di vigilanza individuato dal datore di lavoro"?

In conclusione il relatore ricorda che:
- "i modelli di SGSL UNI-INAIL e OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti dell'art. 30 nelle parti corrispondenti;
- modelli diversi possono comunque essere adottati;
- l'onere della prova di aver adottato un SGSL ricade sull'impresa"

" I SGSSL e gli organi di vigilanza", a cura di Giuseppe Petrioli (Direttore Dipartimento di Prevenzione ASL 10 Firenze)", intervento al seminario "Sistemi di Gestione della Sicurezza e Salute sui Luoghi di Lavoro (SGSL): testimonianze nella pubblica amministrazione e nel privato" (formato PDF, 37 kB).

RTM

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.