PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 17 - numero 3636 di martedì 13 ottobre 2015

I sistemi di gestione e i modelli di organizzazione e gestione aziendale

Le fasi successive a quella di redazione del documento di valutazione dei rischi: l'adozione di un sistema o di un modello di organizzazione e di gestione.

Su Punto Sicuro di Giovedì 24 Settembre e di Mercoledì 30 Settembre u. s. sono stati pubblicati degli stralci dello studio condotto da Carlo Zamponi, consigliere Nazionale AiFOS.
Nel primo contributo, pubblicato il 24 settembre u.s. dal titolo " ***la gestione integrata: l'opportunità aziendale",*** l'autore focalizzava l'attenzione sulla identificazione delle competenze che l'imprenditore moderno deve possedere se vuole gestire in maniera efficace ed efficiente la sua azienda mentre, nel secondo contributo dal titolo " ***Documento di Valutazione dei Rischi"***, i riflettori erano stati accesi sulla metodologia valutativa ovvero sul percorso gestionale che secondo norma il Datore di Lavoro, divenuto manager, deve percorrere per poter dapprima valutare e poi, successivamente redigere il documento di valutazione dei rischi.

Oggi pubblichiamo un ulteriore stralcio, sempre tratto dallo studio sopra citato, che analizza quali sono le fasi successive a quella di redazione del DVR ovvero l'adozione di un sistema o di un modello di organizzazione e di gestione.
Ricordiamo che l'intero studio è stato pubblicato nel volume dal titolo "***La gestione e l'organizzazione della sicurezza e della salute in azienda***" scritto da ***Carlo Zamponi***, con la presentazione di ***Rocco Vitale***, Presidente AiFOS e la introduzione di ***Lorenzo Fantini***, Direttore dei Quaderni della Sicurezza AiFOS e che, per quanti fossero interessati, si segnala che il volume sarà presentato durante la prossima edizione di ***Ambiente Lavoro 2015***, nella giornata di Giovedì 15 Ottobre p. v. dalle ore 14.30 presso la saletta AiFOS ? Stand E26 Padiglione 36.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0059] ?#>

I sistemi di gestione e i modelli di organizzazione e gestione aziendale
Come ricordato nel contributo relativo al Documento di Valutazione dei Rischi, in ogni azienda esistono rischi per la salute e per la sicurezza incidenti sul lavoratore che non possono essere completamente eliminati: si deve dunque operare sul concetto di riduzione del rischio, ai livelli più bassi possibili. Per fare ciò ci deve essere l'intervento e la partecipazione consapevole di ogni lavoratore che opera all'interno di una realtà aziendale, secondo un preciso sistema o modello di organizzazione e gestione della sicurezza sul lavoro.
Con il Decreto Legislativo 81/08 e s.m.i. si definisce per la prima volta, in maniera esplicita, un sistema di gestione o di un modello di organizzazione e di gestione che possa prevenire i rischi nei luoghi di lavoro.

Per onestà intellettuale, si ricorda che al momento per le aziende l'adozione di un sistema o di modello di organizzazione e di gestione non è obbligatorio, ma è auspicabile che venga adottato in quanto attraverso l'adozione di uno di essi si ha una riduzione concreta dei rischi cui possono essere esposti sia i dipendenti sia i terzi con un conseguente aumento dell'efficienza delle prestazioni aziendali nonché una concreta riduzione dei costi per la sicurezza, sia diretti che indiretti. L'azienda inoltre, riesce ad evitare pesanti sanzioni per i reati sulla sicurezza se dimostra di possedere un sistema o un modello organizzativo e gestionale rispondente a quanto indicato dall'art. 30 del Decreto Lgs. 81/08; non solo ma anche per il lavoratore si hanno evidenti vantaggi come lavorare in maggior sicurezza attraverso un significativa riduzione degli infortuni e delle malattie professionali e maggiore partecipazione attiva alla realtà aziendale.
Vediamo un po' cosa significa sistema di gestione o modello di organizzazione e di gestione aziendale.

Un sistema di gestione o un modello di organizzazione e di gestione aziendale per essere valido, secondo la normativa vigente, deve assicurare l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi al rispetto degli standard tecnico - strutturali, alle attività di valutazione dei rischi, alla natura dell'organizzazione, alla sorveglianza sanitaria, alle attività di informazione e formazione dei lavoratori e alle attività di vigilanza, in base alla acquisizione di documentazioni, di certificazioni obbligatorie per legge e alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate. Tutte queste attività, come ampiamente dimostrato nel contributo pubblicato il 30 Settembre u. s. , le abbiamo trovate inserite nell'art. 28 e art. 29 del Decreto Leg.vo 81/08 ovvero nel D.V.R. . Inoltre, per essere efficace sia il sistema sia il modello di organizzazione e di gestione, deve prevedere nel suo interno idonee modalità di registrazione e deve prevedere altresì che la verifica, la valutazione, la gestione e il controllo del rischio siano assicurate ed attuate attraverso soggetti dotati di competenze tecniche e di poteri necessari cose, anche queste, ampiamente contenute negli articoli del T.U. sopra citati.

Differenza sostanziale fra un modello di organizzazione ed un sistema di gestione e che quest'ultimo non prevede nel suo percorso un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate e un idoneo sistema di vigilanza sull'attuazione e sul mantenimento nel tempo dei relativi requisiti. Pertanto, per l'attuazione di un corretto modello, vi è la necessità di identificare un organismo di controllo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo che ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne il suo aggiornamento (Decreto Lgs. 231/01).

Tale organismo di controllo indipendente, autonomo e dotato di adeguati poteri, deve essere in grado di verificare che tutti i membri dell'organizzazione operino secondo quanto previsto al fine di prevenire la commissione dei reati di lesioni e omicidio colposo. Inoltre, dato che il modello è dotato di un idoneo sistema di sanzioni, qualora dall'attività di controllo da parte dell'organismo di vigilanza (OdV) emergessero delle violazioni, un organismo così strutturato, che evidentemente ha un elevato livello di fiducia da parte della direzione, di autonomia e di potere, non dovrebbe ricorrere alla direzione stessa per definire sanzioni nei confronti dei soggetti che hanno contravvenuto alle regole aziendali mettendo a rischio l'azienda stessa. Risulta di conseguenza necessario definire un sistema di sanzioni che l'organismo di controllo possa applicare, per così dire, in modo automatico; sanzioni di entità adeguata, tali da poter essere applicate senza ulteriore accettazione da parte della direzione.

Tornando alla gestione del sistema o del modello, occorre in primis definire chi fa cosa, quali sono i compiti e i poteri di chi opera all'interno della struttura per il raggiungimento di uno o più obiettivi. Il raggiungimento di un qualunque obiettivo, in presenza di una molteplicità di variabili non immediatamente ponderabili e valutabili, denota il carattere della complessità aziendale e richiede un comportamento organizzativo relativamente stabile e durevole nel tempo. Quindi per analizzare la gestione aziendale bisogna comprendere i ruoli e le regole comportamentali per tutti i soggetti coinvolti nella prevenzione.

Il comma 5 dell'art. 30 Decreto Lgs. 81/08 chiarisce che in sede di prima applicazione 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 dalla norma BS - OHSAS 18001 - 2007 (in vigore 1° luglio 2009) o dall'adozione dei modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza di cui al Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 13 febbraio 2014. L'azienda che decide di applicare tali sistemi o modello, 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.

Di seguito si esplicita in forma schematica le diverse fasi e successivamente, in modo riassuntivo se ne descrivono le attività.
- esame iniziale
- politica della sicurezza
- pianificazione
- attuazione
- monitoraggio
- riesame del sistema e miglioramento

L'esame iniziale consiste nell'evidenziare le caratteristiche dell'azienda, come il contesto ovvero le dimensioni e l'allocazione, l'attività espletata, le tipologie produttive, le diverse mansioni, ecc. ecc. per poi giungere alla costruzione sia del funzionigramma sia dell'organigramma aziendale per definire i vari compiti e ruoli, individuando le tipologie e le risorse dell'azienda.

Stabilire una politica della sicurezza consiste nel definire 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.
Per effettuare 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 stato di gravidanza, all'età, al genere, ecc.) valutare i processi, le attività operative ed organizzative, le sostanze e i preparati pericolosi nonché le macchine utilizzate e identificare anche gli altri soggetti potenzialmente esposti quali, ad esempio, i lavoratori autonomi, dipendenti di soggetti terzi ed i visitatori occasionali.

L'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. In questa fase diventa fondamentale ed importante sia l'assegnazione delle risorse necessarie sia stabilire, da subito, quali saranno le modalità più appropriate per gestire i programmi e sensibilizzare 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.).

Per un corretto utilizzo del sistema è fondamentale effettuare un suo costante ***monitoraggio*** e ***riesame*** attraverso azioni di verifica e di ispezione per assicurarsi che il sistema funzioni, avviando le opportune azioni correttive e preventive.
Infine, 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.
In conclusione, come visto, la redazione di un modello basato su un sistema di gestione o su un modello di organizzazione e di gestione rappresenta un sicuro investimento per l'impresa. L'adozione dello stesso, sistema o modello, 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.
Da osservare che il tutto può essere gestito meglio solo se inizialmente si è proceduti ad una attenta ed analitica valutazione dei rischi e redatto un documento di valutazione dei rischi, vero pilastro prevenzionale, in linea con le indicazioni Legislative.



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it