PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 18 - numero 3875 di lunedì 17 ottobre 2016

ISO 45001: rischi e opportunità della nuova norma

Gli aspetti tecnici sostanziali della nuova norma: l'approccio ai requisiti legislativi, la partecipazione e consultazione dei lavoratori e la formazione.

Sono disponibili sul sito di INAIL gli atti del 9° Seminario di aggiornamento dei professionisti Contarp (Consulenza Tecnica Accertamento Rischi e Prevenzione di INAIL) "Reti, sinergie, appropriatezza, innovazione: professioni tecniche verso il futuro della salute e sicurezza sul lavoro".

Pubblichiamo un estratto tratto dalla sessione "Sicurezza e prevenzione" che presenta i rischi e le opportunità della nuova norma ISO 45001.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0091] ?#>

LA ISO 45001 - RISCHI E OPPORTUNITÀ DELLA NUOVA NORMA

Dopo oltre un ventennio di attesa, è in fase di avanzata elaborazione la norma ISO sui sistemi di gestione della sicurezza che, indipendentemente dall'indiscussa efficacia della gestione sistemica della sicurezza, ha diviso per decenni detrattori e sostenitori sull'opportunità di disporre una norma volontaria su questi temi.

L'Inail, da sempre convinto sostenitore dell'approccio sistemico alla prevenzione, guidando la delegazione italiana, ha dato il proprio contributo di competenza alla redazione di questa norma. Il testo prodotto dal confronto a livello globale con gli altri Paesi si presenta con più di qualche differenza rispetto all'approccio tradizionale, differenza che in qualche caso fa temere un alleggerimento di requisiti da soddisfare. Peraltro la norma è articolata in due parti, un corpo principale con una serie di requisiti, e un Annex con una serie di indicazioni utilissime - ma non vincolanti in sede di certificazione - che hanno il fine di aiutare ad interpretare i requisiti stessi.

Tra le caratteristiche sostanziali va ricordato che la norma utilizza la struttura High level structure, cioè quella impostazione comune a tutti i Sistemi di gestione proposti in ambito ISO (come la ISO 9001 e la ISO 14001 di recente pubblicazione) che, se da un lato aiuta l'integrazione tra i sistemi, al contempo ingessa e impone una rigidità che non sempre si adatta alla salute e sicurezza.

La norma si presenterà ai mercati con un triennio di transizione rispetto alla OHSAS 18001, generando pertanto la necessità di aggiornare le regole di certificazione ed accreditamento che in Italia si caratterizzavano con una serie di peculiarità rispetto agli altri paesi. Una prima evidente conseguenza si avrà nel breve termine, allorquando l'Inail dovrà valutare se e come aggiornare tutti gli strumenti di incentivazione che da ormai 15 anni mette in campo a sostegno di questo metodo di fare prevenzione.

[...]

Aspetti tecnici

Nel merito degli aspetti tuttora aperti che richiedono attenzione, su cui è verosimile supporre, e auspicare, un ulteriore miglioramento in quanto saranno ancora oggetto di dibattito si ricordano i punti che seguono.

L'approccio ai requisiti legislativi

Requisito irrinunciabile dello standard deve essere la conformità alla legislazione nazionale e internazionale applicabile dalle organizzazioni, precedente alla progettazione e attuazione di un SGSL. Nella versione attuale si assiste a un'inaccettabile mancanza di riferimenti ai requisiti legislativi che, inoltre, hanno subito una progressiva decurtazione nel susseguirsi delle versioni. Il tema è delicato, perché ovviamente se posto come requisito in sede di certificazione potrebbe significare che l'auditor dovrebbe non solo verificare "la capacità dell'organizzazione di individuare e gestire i propri aspetti legali", ma anche di verificare che effettivamente siano tutti rispettati. Questo è ovviamente fuori dagli scopi dell'audit (che è effettuato a campione) e della certificazione stessa, che non si può porre come un certificato

di conformità normativa. Trasformare il processo di certificazione in una ispezione sul rispetto delle leggi potrebbe risultare addirittura limitante per lo sviluppo della salute e sicurezza sul lavoro in ottica di miglioramento continuo.

Ciò chiarito si ritiene che sia necessario tenere conto dei requisiti legali, quando si individuano gli obiettivi, si programma la formazione o ancora quando si effettua un audit interno.

Glissare su questi aspetti non può generare un SGSL idoneo.

La partecipazione e consultazione dei lavoratori

Il coinvolgimento dei lavoratori, principali creditori di sicurezza e al tempo stesso principali attori, è uno degli aspetti di capitale importanza quando si parla di sistemi di gestione della salute e sicurezza. Diversi paesi, tra cui l'Italia, hanno e posto sul tavolo questo tema sin dall'inizio, al punto che lo stesso schema generale della norma (HLS), a seguito delle pressanti richieste anche italiane, pone la worker participation al centro del sistema, al pari della leadership, diversamente dagli omologhi schemi delle altre norme dove al centro c'è solo la leadership.

A questo aspetto la bozza di DIS circolata dedica un paragrafo, ove si opera una delicata distinzione tra consultazione e partecipazione; distinzione questa condivisibile, ma da utilizzare

con molta cautela. Questi processi, peraltro, sono proposti nella bozza con accezioni diverse in funzione del livello dell'organizzazione utilizzando, in riferimento ai soggetti che ne agiscono il ruolo, il termine "non managerial worker" dal senso non definito e che può creare incomprensioni; ad esempio i preposti sono "managerial" oppure "non managerial worker"?

Infine si parla sempre di lavoratori e dei loro rappresentanti senza nessun accenno, anche opzionale, alla possibilità di strumenti aggregativi che favoriscano il dialogo tra i lavoratori e i loro rappresentanti.

La formazione

Su questo aspetto si registra la più eclatante divergenza culturale. Gli autori ritengono inderogabile in conformità alle direttive europee che l'azienda assicuri ai propri lavoratori la formazione necessaria. Nel testo si parla in maniera più "alta" esclusivamente di garantire che i lavoratori abbiano la necessaria "competenza", un concetto sicuramente condivisibile, ma che

diluisce e non chiarisce di chi sia la responsabilità di erogare la formazione.

Estremizzando il ragionamento, con la attuale formulazione del testo, si può certificare un'azienda dove, in merito a quest'aspetto, l'alta direzione afferma che i propri lavoratori siano "competenti" senza fornire evidenza di aver verificato ed eventualmente integrato tale livello di competenza.

CONCLUSIONI

Si ritiene che disporre finalmente di una norma ISO sui sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro possa essere solo un vantaggio, a patto di non pagare un prezzo troppo elevato in termini di perdita di requisiti ad alto valore.

La ISO 45001 rappresenta il futuro; è destinata a superare le linee guida UNI Inail, la OHSAS 18001 e quindi forse anche a trovare una sua collocazione nell'art. 30 del d.lgs. 81/08; potrebbe pertanto essere destinataria degli incentivi e degli sconti sul premio Inail.

Non possiamo pertanto permettere che per rispondere alla necessità di mettere d'accordo Paesi ed esperienze diverse si rischi di addivenire ad un testo nel quale il livello di salute sicurezza non sia frutto di approcci aziendali conformi a precisi requisiti da cui derivino risultati misurabili del miglioramento continuo preteso dalla logica sistemica e gestionale.

L'impegno del management deve essere assicurato e verificabile dall'applicazione di disposizioni precise ed esigibili all'atto delle eventuali certificazioni.

Sarebbe troppo facile per aziende poco serie o semplicemente poco esperte acquisire una certificazione da esporre sul mercato globale; in ogni caso in generale si adotterebbe un metodo con scarsa probabilità di elevare effettivamente le prestazioni di salute e sicurezza sul lavoro.

A. TERRACINA, F. BENEDETTI, P. FIORETTI, L. MERCADANTE

INAIL - La ISO 45001 - Rischi e opportunità della nuova norma (pdf)

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.