PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 16 - numero 3273 di martedì 11 marzo 2014

L'importanza dei modelli organizzativi e delle procedure semplificate

Un approfondimento sulle procedure semplificate per l'adozione dei modelli di organizzazione e gestione (MOG) nelle piccole e medie imprese (PMI). La cultura manageriale della sicurezza e l'importanza dei modelli organizzativi.

Pubblicità

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

Il Decreto è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 45 del 24 febbraio u.s.

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.

Ma 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? Ancora un altro documento che va ad aggiungersi agli innumerevoli documenti che spesso, invece di semplificare il nostro lavoro, lo rende più difficoltoso?

Certo che se non fossi un fautore dei sistemi di gestione mi sarei posto tali domande.

Provo ad immaginarmi Datore di Lavoro e 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.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[SW0020.1SA] ?#>

Perchè 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 modello 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 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.).

Le procedure semplificate
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, a mio avviso, si chiama **cultura manageriale della sicurezza**.

La struttura delle procedure semplificate
1. Premessa
2. Introduzione
3. Politica aziendale di salute e sicurezza, obiettivi e piano di miglioramento;
3.1. Piano di miglioramento
4. Rispetto degli standard tecnico strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
5. Attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
6. Attività di natura organizzativa, quali gestione delle emergenze e primo soccorso;
7. Gestione appalti;
8. riunioni periodiche di sicurezza e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
8.1. Comunicazione e rapporto con l'esterno
8.2. Consultazione e partecipazione
9. Attività di sorveglianza sanitaria;
10. Attività di informazione e formazione dei lavoratori;
11. Attività di vigilanza
12. Acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie per legge
13. Periodiche verifiche
13.1. sorveglianza/monitoraggio o misurazione dell'adozione delle procedure/modelli
13.2. indagine su infortuni, incidenti e situazioni pericolose
13.3. non conformità, azioni correttive ed azioni preventive
14. Sistemi di registrazione
15. Articolazione di funzioni per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio
16. Sistema disciplinare
17. Sistema di controllo e riesame
17.1. Audit interno di sicurezza
17.2. Programmazione dell'audit
17.3. Identificazione degli auditor interni

17.4. Conduzione dell'audit
17.5. Riesame

ALLEGATI
Allegato 1 ? Scheda analisi iniziale;
Allegato 2 ? Piano di miglioramento ? Modulo pianificazione obiettivi e attuazione della politica;
Allegato 3 ? Elenco normativa applicabile;
Allegato 4 - scheda manutenzione macchina;
Allegato 5 - scheda consegna/gestione DPI;
Allegato 6 - Programma annuale di formazione, informazione e addestramento;
Allegato 7 - Registro presenze partecipanti;
Allegato 8 - Scheda formazione/informazione/addestramento lavoratore;
Allegato 9 - Registro addestramento lavoratore;
Allegato 10 - Elenco documentazione obbligatoria;
Allegato 11 ? Modulo rilevazione: situazione pericolosa ? incidente ? non conformità;
Allegato 12 - Modulo rilevazione infortunio;
Allegato 13 - Piano di Monitoraggio;
Allegato 14 ? Programma degli/dell'audit interno;
Allegato 15 ? Piano di audit;
Allegato 16 ? Verbale di audit;
Allegato 17 ? Riesame periodico del modello organizzativo;
Allegato 18 ? Riunione periodica.

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 tecnica e 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 a prevenire i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori ed al miglioramento delle performance aziendali. Come dire: da un lato si premia il lavoratore (art. 32 della Costituzione) e dall'altro, come è giusto che sia, viene premiato anche il Datore di Lavoro ? imprenditore (art. 41 della Costituzione).

Quindi, seppur la realizzazione 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 dello stesso 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, quando verrà nuovamente revisionata la normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, il Legislatore accortosi della cresciuta cultura prevenzionale, inserirà in modo automatico la obbligatorietà dell'adozione dei modelli di organizzazione e di gestione ma nulla spaventerà il Datore di Lavoro divenuto, nel frattempo, manager in quanto culturalmente e tecnicamente pronto al nuovo compito.

Carlo Zamponi
Consigliere Nazionale AiFOS ? Componente Comitato 4 della Commissione Consultiva Permanente per i Modelli di Gestione della Sicurezza

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.

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it