PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 20 - numero 4324 di Venerdì 05 ottobre 2018

L'organizzazione, il contesto e le novità della UNI ISO 45001

Si parla abbastanza nelle aziende di organizzazione e di benessere organizzativo? Cosa cambia per le aziende con la nuova UNI ISO 45001? Ne parliamo con Alberto Andreani, professore di Diritto dei Sistemi di Gestione della Sicurezza sul Lavoro.

Bergamo, 5 Ott ? Da diversi anni, anche attraverso quanto contenuto nel Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 in merito ai modelli di organizzazione e gestione, il **tema dell'organizzazione** sta diventando sempre più centrale nelle riflessioni sulla situazione e le prospettive della salute e sicurezza sul lavoro in Italia. Un tema che mette in luce anche le carenze e le difficoltà nel tener conto, nelle aziende e in materia di salute e sicurezza, del benessere organizzativo, come ci aveva ricordato in una nostra precedente intervista il Prof. Pascucci, professore di Diritto del lavoro nell'Università di Urbino "Carlo Bo".

Per riprendere la riflessione su questi temi abbiamo intervistato a Bergamo, durante la manifestazione Safety Expo 2018, **Alberto Andreani**, professore di Diritto dei Sistemi di Gestione della Sicurezza sul Lavoro e componente della Commissione Consultiva ex articolo 6 del D.Lgs. 81/2008.

L'importanza dell'organizzazione e della norma UNI ISO 45001

Il Prof. Andreani, che è intervenuto a Bergamo in vari incontri e alla Tavola Rotonda " Salute e Sicurezza sul Lavoro: visioni, idee e progetti a 10 anni dall'entrata in vigore del Testo Unico" (19 settembre 2018), sottolinea che "*l'organizzazione è la base sulla quale si deve fondare la moderna salute e sicurezza del lavoro*".

Queste alcune domande che gli abbiamo posto:

- **In materia di salute e sicurezza si parla abbastanza di organizzazione di lavoro, di benessere organizzativo?**
- **Qual è livello di benessere organizzativo delle aziende italiane?**

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[PO30037] ?#>

Nell'intervista ci soffermiamo poi sulla norma UNI ISO 45001 "*Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro ? Requisiti e guida per l'uso*" e sulle differenze rispetto allo standard 18001...

Come si inserisce la nuova norma UNI nel tema dell'importanza dell'organizzazione? Quali sono le differenze importanti rispetto allo standard 18001? E quali sono gli elementi importanti, le difficoltà per le aziende che vogliono passare alla norma ISO 45001?

A questo proposito il Prof. Andreani indica che il "**contesto**" probabilmente potrebbe essere *"la prima prova da attuare, da mettere nel campo, da parte di chi ha già un 18001, perché nella 18001 il contesto era quasi inesistente*".

E cosa dire riguardo alla presunzione di esimenza della responsabilità amministrativa per chi adotta la norma UNI ISO 45001? Come è nato l'articolo 30 e il comma 5 nel D.Lgs. 81/2008? Cosa dovrà indicare più avanti la Commissione Consultiva?

Il Prof. Andreani sottolinea che "*estremizzando è molto meglio avere un 45001 efficacemente attuato col quale dimostrerò al giudice che non ho commesso alcun reato di 231, da parte dell'azienda, piuttosto che avere un 18001 mal attuato, non efficacemente attuato, che mi darà la presunzione di bontà organizzativa. Ma è una presunzione semplice, quindi il giudice farà presto a dire che non l'ho efficacemente attuato e quindi quel sistema non mi vale*".

Come sempre diamo ai nostri lettori la possibilità di ascoltare integralmente l'intervista e/o di leggerne una parziale trascrizione.

L'intervista ad Alberto Andreani

Nel suo intervento alla Tavola Rotonda lei ha indicato nella parola "organizzazione", laddove presente nel decreto 81, un elemento a cui fa riferimento se vogliamo riuscire a ad attuare veramente questa normativa in materia di sicurezza, se vogliamo renderla più efficace...

Alberto Andreani: "Sono fermamente convinto di questo. Abbiamo detto che già la 626, ma indubbiamente il Decreto 81 lo enfatizza ancora di più, esprime il concetto che l'**organizzazione** è la base sulla quale si deve fondare la moderna salute e sicurezza del lavoro. (...) Abbiamo detto fin da subito che la norma di derivazione Europea era una norma sistemica che portava l'uomo al centro del sistema sicurezza, ma abbiamo fatto un errore. Quello di mettere al centro del sistema sicurezza, di ritenere che dovesse essere al centro del sistema sicurezza, l'uomo lavoratore. Ci deve stare, ma prima di lui ci deve andare l'uomo datore di lavoro, l'uomo dirigente, l'uomo preposto. E ovviamente anche l'uomo lavoratore. Solo in questo modo chi governa, chi organizza l'azienda, potrà organizzare anche la sicurezza del lavoro.

Se noi andiamo a prendere con la parola "Cerca", nel decreto 81, la parola "**organizzazione**", la troviamo in un numero smisurato di volte. (...)

Forse è stato fatto l'errore ? non un errore, perché in quel momento storico era quasi indispensabile - di rapportare l'organizzazione aziendale solamente all'esimenza rispetto alla 231/2001, che in quel momento era la grande novità. (...) Ma **come facciamo a dimostrare una bontà organizzativa, senza il coinvolgimento attivo, proattivo - usando una parola ormai di moda - del vertice aziendale? È impossibile**".

In una nostra intervista il professor Pascucci raccontava quanto sia importante oggi e quanto lo sarà in futuro il termine "benessere organizzativo". Lei è d'accordo? E quale è oggi, a suo parere, il benessere organizzativo delle aziende in Italia?

A.A.: "Bella domanda. Alla prima forse è più facile rispondere, perché da un punto di vista, anche numerico (...) le statistiche internazionali ormai ci dicono che nel giro di pochi anni la prima motivazione di assenza dal lavoro sarà lo **stress lavoro correlato**.

Quindi questo significa che, da un punto di vista economico, ha un valore enorme.

Come non bilanciare la necessità di organizzarsi bene con una possibilità di avere lavoratori produttivi? È un qualche cosa che però, in questo momento, stenta a prendere il via.

E probabilmente ancora il benessere organizzativo è qualche cosa di cui si comincia a parlare ma che forse **non vede nelle aziende italiane quella attenzione che sicuramente meriterebbe**".

Parliamo invece della novità del 2018 che è la norma UNI ISO 45001. Come si inserisce questa norma nel tema dell'importanza dell'organizzazione? Quali sono le differenze importanti rispetto allo standard 18001? E quali sono gli elementi importanti per le aziende che vogliono passare alla norma ISO 45001?

A.A.: "Sì è una grande novità. È stata in gestazione per molti anni. Sembrava ad un certo punto che non sarebbe stata più emanata. Invece, secondo me, per fortuna, questa norma equilibra a livello mondiale l'impostazione da dare ai sistemi di gestione della sicurezza indipendentemente dalla norma cogente che sta a monte. Questo è un grande vantaggio, anche perché ormai le esternalizzazioni non riguardano solamente i lavori in Italia, ma si lavora anche all'estero, c'è un interscambio sempre più forte. Questo è importante anche perché l'organizzazione aziendale nasce, probabilmente, dal punto di vista concettuale nei paesi anglosassoni dove viene vista con la necessità di cominciare a guardare il "contesto".

Che cos'è il **contesto**? È la contestualizzazione - è difficile trovare altre parole - della parte teorica che io voglio proceduralizzare rispetto a quella vera, pratica che nell'azienda costituisce il tessuto produttivo. È chiaro che, quindi, sarà molto più facile per le aziende che sono passate alla 9001 versione 2015, alla 14001 (ambiente) versione 2015, perché lì il contesto è già stato considerato come punto di partenza fondamentale.

Facciamo un esempio molto banale. Una stessa tipologia di azienda che occupi 1000 dipendenti. Nella prima abbiamo l'ottanta per cento di persone che sono assunte e lavorano come dipendenti di quella azienda. Mentre nell'altra l'ottanta per cento è stato fatto con l'esternalizzazione dei processi produttivi. È facile capire che fanno lo stesso lavoro, ma le tipologie di attività pericolose, forse simili dal punto di vista lavorativo, sono molto diverse dal punto di vista organizzativo, perché l'appalto si deve gestire in una maniera diversa.

C'è un tentativo, che è da sfuggire, di esternalizzare il rischio di essere chiamati in causa nel momento in cui avvengono infortuni sul lavoro. Non è più possibile, ormai il committente ha un ruolo di garanzia nei confronti anche dei dipendenti degli appaltatori, che non è evidentemente simile a quello del datore di lavoro dell'impresa appaltatrice, ma per tutto quello che riguarda l'interferenza - nelle imprese sempre di più ormai sono importanti le interferenze dovute dalla molteplicità di aziende che lavorano - è fondamentale.

Quindi se devo dare il mio primo giudizio di diversità rispetto al passato è quello del "contesto". **Il "contesto" probabilmente potrebbe essere il primo, non dico ostacolo, ma la prima prova da attuare, da mettere nel campo, da parte di chi ha già**

un 18001, perché nella 18001 il contesto era quasi inesistente o comunque difficilmente sviluppato.

Ulteriore importanza, nella norma, viene data anche alla **leadership** e anche in questo caso, enfatizzando un concetto che però era già presente nella 18001, si dice che un sistema di gestione può durare e può funzionare solamente se il vertice aziendale non solo scrive in una lettera "Pensaci tu" ad uno dei dirigenti, magari di vertice, ma mette impegno, ma soprattutto chiede e verifica che quello che è stato fatto effettivamente stia andando verso il fine che era stato determinato.

Inevitabilmente a questo si aggancia il problema, oggi forse particolarmente carente, della collaborazione, nella costruzione e nel mantenimento del sistema, da parte dei lavoratori.

Attualmente la parte di **consultazione** è vista come una forma quasi documentale della **partecipazione dei lavoratori**. È chiaro che, da questo punto di vista, noi paghiamo, come paese Italia, la differenza di impostazione sindacale. In certi paesi i sindacati siedono dentro i consigli di amministrazione. Da noi siamo abituati ad una sorta di fossato che divide le due parti senza considerare che inevitabilmente il fine della salute e sicurezza dei lavoratori è un qualche cosa che riguarda i lavoratori, ma riguarda anche i datori di lavoro e, direi, riguarda tutto il paese. Perché i costi della mancata sicurezza sul lavoro sono estremamente alti.

I dati INAIL ci dicono che sistemi implementati di sicurezza sul lavoro abbassano in maniera molto significativa il rischio di infortuni, soprattutto quelli gravi. Beh, è una cosa che non va sottovalutata, anche dal punto economico...

(...)

Articolo e intervista a cura di Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it