

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 18 - numero 3874 di venerdì 14 ottobre 2016

La "certificazione" del documento di valutazione dei rischi

Un percorso metodologico per certificare il Documento di Valutazione dei Rischi in conformità alla norma BS OHSAS 18001:2007.

Publicità

Anche quest'anno, all'edizione 2016 della manifestazione "Ambiente Lavoro", il più importante "Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro" che si terrà a Bologna dal 19 al 21 ottobre, l'Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro (AiFOS) organizza convegni, workshop, corsi ed eventi.

Fra le tante iniziative proposte dall'associazione, pubblichiamo uno stralcio dello studio condotto da Carlo Zamponi, Consigliere Nazionale AiFOS, studio che verrà presentato giovedì 20 ottobre dalle ore 11:30 alle ore 13:30 presso la Sala Mameli - Pad. 36, nell'ambito del Workshop dal titolo "La "certificazione" del documento di valutazione dei rischi".

L'importanza assegnata alla gestione sistematica della sicurezza è una delle novità introdotte dal Testo Unico. La gestione dei processi e delle attività lavorative non è fatta per aggiungere ulteriori fardelli spesso inutili, ma serve a razionalizzare nonché ad assicurarne la coerenza. Nell'ambito del corso verrà presentato un percorso metodologico capace di condurre l'Azienda a certificare il proprio Documento di Valutazione dei Rischi in conformità alla norma BS ? OSHAS 18001-2007 o renderlo conforme al Modello di Organizzazione e di Gestione (rif. Decreto Ministeriale 13 febbraio 2014).

La partecipazione al workshop conferirà n. 2 crediti di aggiornamento valevoli per le seguenti figure professionali: Formatore (area 2), RSPP/ASPP, RLS, CSE, CSP.

Publicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0425C] ?#>

LA GESTIONE DEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

In ogni azienda esistono rischi per la salute e per la sicurezza del lavoratore i quali non possono essere completamente eliminati.

Al fine di operare sul concetto di riduzione del rischio ai livelli più bassi possibili è necessario ricorrere a idonei sistemi di gestione o modelli di organizzazione e gestione della sicurezza sul lavoro i quali consentono, al management aziendale, di gestire in modo più appropriato ed efficace il Documento di Valutazione dei Rischi e quindi la propria Azienda.

In Europa e quindi in Italia, con l'emanazione del Decreto Legislativo 81/08 viene definito per la prima volta, in modo esplicito, che l'adozione di un sistema di gestione o di un modello di organizzazione e di gestione per la sicurezza sul lavoro non è obbligatorio ma fortemente auspicabile per l'Azienda in quanto comporta:

- una concreta riduzione dei rischi cui possono essere esposti sia i dipendenti sia i terzi;
- un conseguente aumento dell'efficienza delle performance aziendali;
- un innalzamento del senso di appartenenza del cliente interno (*lavoratori*);
- un elevato grado di soddisfazione da parte del cliente esterno in quanto i servizi / prodotti offerti risultano essere più appropriati alle esigenze espresse o attese (*customer satisfaction*).

Altresì, come se tutto ciò non bastasse, l'adozione di un sistema o di un modello di organizzazione comporta attraverso una corretta pianificazione delle attività d'impresa, una concreta riduzione dei costi per la sicurezza, sia diretti che indiretti e, non ultimo, nei casi di taluni accadimenti infortunistici, l'Azienda riesce ad evitare pesanti sanzioni se dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato un modello organizzativo e gestionale rispondente a quanto indicato nel Testo Unico in materia di sicurezza sul Lavoro (*rif. Art. 30 Decreto Lgs. 81/08*).

Quindi c'è poco su cui riflettere; il concetto di volontarietà espresso sull'applicazione in Azienda dei Sistemi o dei Modelli lascia il posto alla scelta dell' "**opportunità obbligatorio**".

Recenti studi condotti nelle aziende che o hanno operato in regime di conformità alle Linee Guida Uni - Inail del 28 Settembre 2001 o certificato il proprio sistema di gestione (*rif. BS ? OSHAS 18001-2007*) o adottato un modello di organizzazione e di gestione (*rif. Decreto Ministeriale 13 febbraio 2014*) hanno dimostrato che tali percorsi gestionali generano vantaggi competitivi nei confronti del prodotto / servizio offerto nonché, non ultimo, ingenerano nei lavoratori una più ampia partecipazione e consapevolezza nella vita aziendale.



I. L' "OPPORTUNISMO OBBLIGATORIO": I MODELLI E I SISTEMI DI GESTIONE.

Il "*sistema impresa*" in Italia ha subito negli anni profondi e sostanziali mutamenti.

Strutturato sostanzialmente sulla base di alcune caratteristiche principali, quali la coincidenza tra proprietà e direzione aziendale, la gestione autoritaria, la totale subordinazione dei lavoratori considerati dei semplici esecutori, con il passare del tempo attraverso la conseguente crescita culturale, sono cambiati i modi con i quali veniva gestita la vita aziendale: non più mia ma nostra, non più ruoli imperativi dall'alto verso il basso ma ruoli partecipativi, profitti reinvestiti e non guadagni da stipare.

Taylor, Mayo, Deming ed altri, con l'obiettivo di capire e porre sotto controllo la complessità Aziendale hanno sviluppato negli anni, teorie e tecniche gestionali innovative allo scopo di ridurre l'uso improvvisato delle risorse aziendali ed adottare criteri di efficacia ed efficienza manageriale a beneficio delle aziende stesse. Recentemente è stato fortemente sollecitato dall'interesse di parti terze, quindi esterne all'organizzazione aziendale, lo sviluppo e l'adozione di sistemi gestionali avanzati i quali avrebbero tratto rilevanti vantaggi dall'applicazione dei nuovi criteri manageriali. Ciò è accaduto, in particolare, nelle aree della **Qualità**, dell'**Ambiente** e della **Sicurezza e Salute** dove si sono sviluppati sistemi gestionali dedicati e codificati in determinati standard internazionali e nazionali, la cui adozione da parte delle aziende avviene normalmente su "**base volontaria**" ma come detto prima, sulla scia di poterne sfruttare i vantaggi che ne derivano dalla loro applicazione.

L'organizzazione che adotta tali sistemi ha quindi la possibilità sia di applicare semplicemente i criteri e gli strumenti definiti da questi standard (**operare in regime di conformità**) sia di far "**certificare**" il sistema da un ente indipendente accreditato, al fine di garantire anche ai soggetti interessati (**le parti terze**) i vantaggi che ne derivano.

Quindi possiamo asserire senza nessuna ombra di essere smentiti che i Modelli e i Sistemi di Gestione sono gli strumenti che danno forma e voce al vero protagonista della gestione aziendale ovvero al "**documento di valutazione dei rischi**".

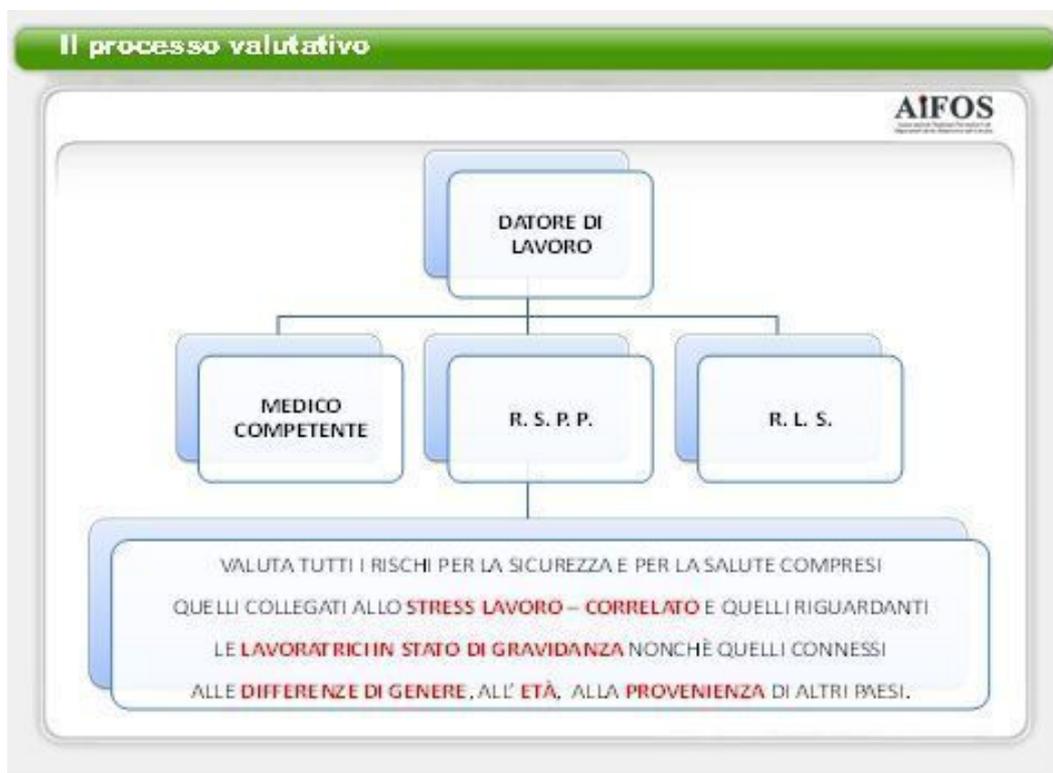
Quindi ora torniamo al nostro Documento di Valutazione dei Rischi e vediamo cosa ha sancito il Legislatore in merito alla redazione e gestione dello stesso la cui osservanza, meglio ricordarlo, non è certo una libera scelta da parte del management aziendale ma è una "**obbligatorietà**".

II. LA VALUTAZIONE DEI RISCHI IN AMBITO LAVORATIVO

La storia, a proposito di gestione aziendale, racconta che nel corso dei decenni passati, in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, si è transitati da un approccio alla prevenzione fondata sul principio del "**comando e controllo**" (*prima degli anni '80*) ad un approccio di tipo gestionale; è stato introdotto il principio della "**valutazione del rischio**" e della programmazione degli interventi, enfatizzando l'aspetto organizzativo, formativo e quindi della corresponsabilizzazione dei soggetti coinvolti nella gestione della sicurezza (*anni '90*) fino a raggiungere, negli anni recenti, conseguentemente alla evoluzione normativa e tecnologica accompagnata altresì da una crescente e consapevole cultura della sicurezza e della salute nonché da una maggiore coscienza prevenzionale, all'introduzione del "**principio dell'autocontrollo**" e della "**misura delle prestazioni**".

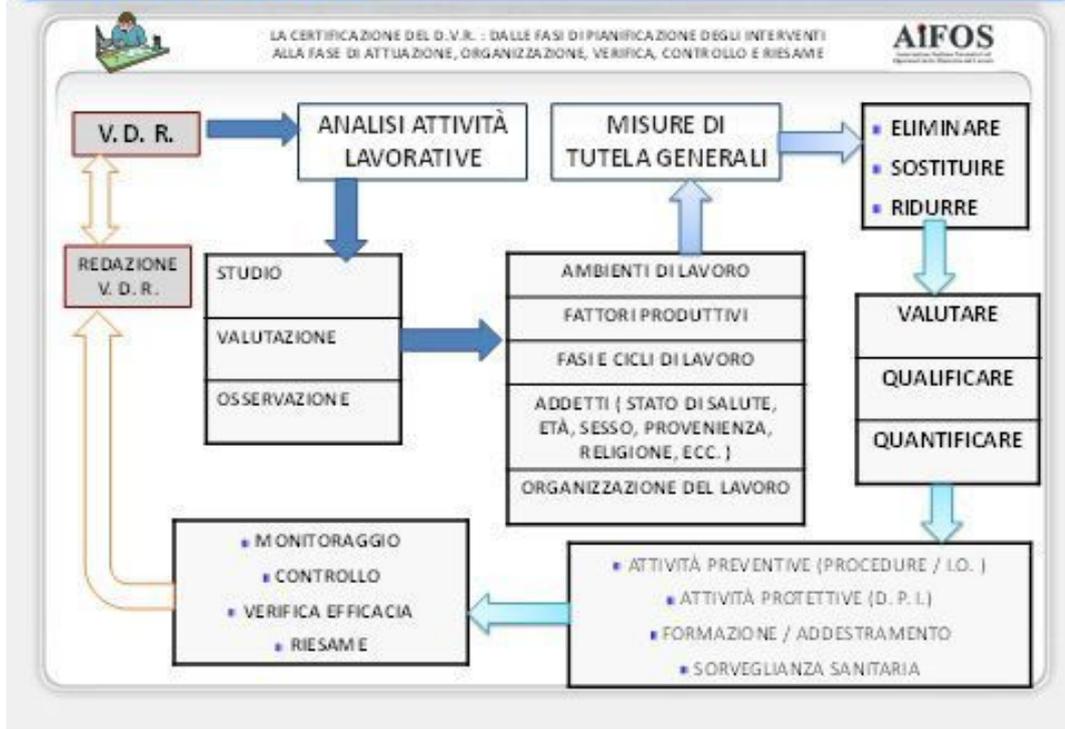
Nell'ordinamento italiano il concetto di valutazione dei rischi fa la sua prima comparsa nel Decreto Leg.vo 15 agosto 1991, n. 277 "*attuazione delle Direttive n. 80/1107/CEE, n. 82/605/CEE, n. 83/477/CEE, n. 86/188/CEE e n. 88/642/CEE, in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro, a norma dell'art. 7 della legge 30 luglio 1990, n. 212*". Successivamente, quale fondamento principale nella Direttiva 89/391/CEE del 12 giugno 1989 concernente "*l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro*", recepita in Italia con l'indimenticato Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626 il Legislatore ne sancisce l'importanza primaria.

Con l'emanazione del Decreto Legislativo 81 del 2008 il concetto di valutazione dei rischi viene ulteriormente rafforzato ed arricchito della parola "**globale**". Infatti il Legislatore nel Decreto Leg.vo appena citato all'art. 2, titolato "**definizioni**" alla lett. q, recita "**valutazione dei rischi: valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza**".



Quindi la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori non è altro che un processo che consiste in un esame sistematico di tutti gli aspetti dell'attività lavorativa con l'obiettivo di individuare cosa può provocare lesioni o danni ai lavoratori e quali misure preventive e protettive debbano essere adottate per eliminare o controllare i rischi. Al Datore di Lavoro, attraverso la gestione del documento, si chiede di individuare le azioni necessarie per prevenire i rischi professionali, fornire ai lavoratori una formazione adeguata, predisporre l'organizzazione e i mezzi necessari per attuare le misure preventive.

IL PROCESSO VALUTATIVO



L'evoluzione della normativa, quindi, ha comportato la nascita di strumenti per la gestione aziendale sempre più raffinati ed adattabili alle diverse realtà; ogni aspetto dell'organizzazione di ciascuna impresa diviene oggetto di norme finalizzate ad una sua gestione più efficiente, efficace e, di conseguenza più appropriata.

III. LA PERSONALIZZAZIONE DEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

L'assunto è che il documento di valutazione dei rischi seppur redatto per le stesse attività lavorative non è mai uguale nei contenuti a nessun'altra azienda. Cambiano le organizzazioni, le persone, gli umori, i contesti insomma cambia l'anima seppur macchine, attrezzature e sostanze possono essere le stesse.

A conforto di quanto sopra rappresentato ci viene incontro la previsione contenuta nell'articolo 28, comma 2, del Decreto Leg.vo 81/08 laddove viene ampliato il contenuto del documento di valutazione dei rischi e nel quale il Legislatore ha previsto che il documento di valutazione dei rischi debba contenere oltre che una relazione sulla valutazione di tutti i rischi, l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione, il programma delle misure per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, finanche "*l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri*",

Il Datore di Lavoro per il rispetto di tale precetto normativo dovrà procedere alla "*personalizzazione*" delle procedure e, in base all'organizzazione aziendale, dovrà richiedere ai soggetti individuati, il rispetto delle procedure impartite attraverso la definizione di ruoli, compiti e responsabilità.

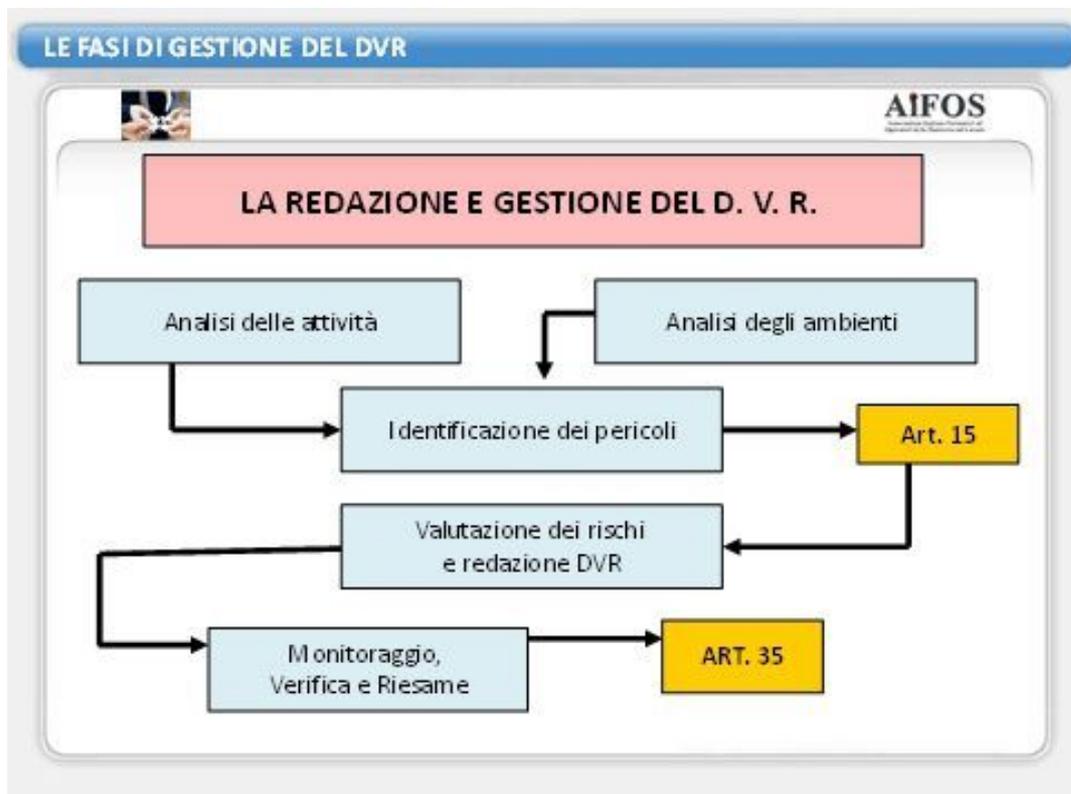
Altro elemento di novità che richiede una "**personalizzazione**" del DVR è legato all'obbligo di individuare delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

Quindi il Legislatore non reclama la redazione di un semplice DVR ma la creazione di un documento dinamico e vivo ovvero una foto iniziale che diventa immediatamente una sorta di cortometraggio che visto girare in continuazione dia le giuste informazioni al management aziendale affinché questi possa "**gestire**" l'Azienda.

IV. LA REDAZIONE DEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

Generalizzando, molti documenti di valutazione hanno un eccessivo contenuto formale, poco sostanziale e non sono redatti con l'attenzione e le specificità necessarie.

Seppur il Legislatore con Decreto Interministeriale del 30 novembre 2012 ha introdotto nell'ordinamento nazionale le procedure standardizzate che individuano il modello di riferimento per l'effettuazione della valutazione dei rischi da parte dei Datori di Lavoro ad oggi, la valutazione dei rischi comporta inevitabilmente un contributo della soggettività del valutatore nell'attribuire loro maggiore o minore rilevanza e, di conseguenza, un equivalente valore nella programmazione degli interventi da porre in essere. Si rammenta a tal proposito che, in riferimento all'adeguamento ai criteri di cui all'art. 28 del Testo Unico il Legislatore ha previsto che "*la scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al Datore di Lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione*".



A mitigare la soggettività del valutatore possono contribuire l'uso razionale di misure di igiene industriale, nonché la raccolta della sintomatologia eventualmente accusata dai lavoratori nonché l'accurata consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e, non da poco, la raccolta critica dei giudizi soggettivi dei lavoratori i quali rappresentano un momento decisivo per la integrazione delle conoscenze di quegli aspetti di rischio che sfuggono o sono, alle volte, sottovalutati dal management aziendale.

Dunque, a detta del Legislatore, il DVR deve essere "*semplice*", "*breve*", "*comprensibile*" e quindi considerato quale "*strumento operativo di gestione*" a disposizione dello stesso Datore di Lavoro e del suo management per organizzare e controllare anche gli aspetti relativi alla gestione della sicurezza e della salute.

Per individuare i pericoli presenti e comprendere come questi agiscono nella realtà aziendale, è necessario analizzare in dettaglio le varie fasi lavorative e ricostruire i rapporti tra le varie attività che compongono il lavoro: in sostanza, muoversi dalla visione generale al particolare, andando ad analizzare il processo di lavoro e a scomporlo nelle sue attività basilari. Più l'attività viene osservata da vicino più è agevole individuare i pericoli e di conseguenza valutarne i rischi. Ed inoltre, avendo composto l'articolazione delle varie attività in uno schema logico (*mansioni e sottomansioni lavorative*) è possibile ricostruire i rapporti che intercorrono tra le varie fasi e i rischi che derivano anche dagli elementi organizzativi (*rischi trasversali*).

Successivamente alle fasi di individuazione dei pericoli e di valutazione dei consequenziali rischi lavorativi si rende necessario, da parte del Datore di Lavoro, la redazione di procedure e modalità comportamentali al fine di tenere sotto controllo i rischi residui anche attraverso l'utilizzo di appropriati D. P. I. . Nel tempo le stesse dovranno essere oggetto di apposita vigilanza e controllo al fine di garantire che queste misure rimangano efficaci. Ovviamente, tutte le informazioni raccolte anche dalle attività di monitoraggio devono essere utilizzate per rivedere e revisionare la valutazione dei rischi in quanto, come sopra detto, il DVR non deve essere tenuto in azienda come una foto ma visionato come un film durante la visione del quale è necessario, per quanto possibile, abbattere il rischio residuo (*miglioramento continuo*).

Carlo Zamponi

Consigliere Nazionale AiFOS

Nei prossimi giorni presenteremo la seconda parte dell'articolo con uno stralcio relativo ai modelli di organizzazione e gestione aziendale.

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.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Decreto Interministeriale 30 novembre 2012 - Recepimento delle procedure standardizzate di effettuazione della valutazione dei rischi di cui all'articolo 29, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche ed integrazioni, ai sensi dell'articolo 6, comma 8, lettera f), del medesimo decreto legislativo.

Confindustria - Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo. Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 - aggiornato al marzo 2014

Linee Guida Uni-Inail - 28 settembre 2001 - Linee Guida per un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL)



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it