PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 24 - numero 5138 di Mercoledì 06 aprile 2022

SGI: conoscenza del contesto, leadership e partecipazione dei lavoratori

Linee di indirizzo SGI ? AE per un sistema di gestione integrato nelle aziende del settore energia e petrolio. Focus sulla buona conoscenza del contesto, sull'importanza di un'adeguata leadership e di un buon coinvolgimento dei lavoratori.

Roma, 6 Apr ? Sono molti i fattori determinanti di una corretta ed efficace implementazione, anche a livello di risultati, dei **sistemi di gestione integrati** (SGI) nelle aziende, e sicuramente tra questi, come ricordato in diversi articoli del nostro giornale, figurano:

- una **buona conoscenza del contesto**: "lo stato in cui si trova l'organizzazione nel momento in cui decide di applicare un SGI-HSE (Sistema di Gestione integrato Ssl - Sicurezza Ambientale) deve essere individuato attraverso la conoscenza del contesto in cui essa opera. L'esame deve riguardare l'organizzazione nelle condizioni di operatività ordinarie, straordinarie e di emergenza";
- idonee **strategie e azioni del datore di lavoro** che "deve dimostrare leadership e impegno nei riguardi del sistema di gestione per la HSE" (Health, Safety, Environment - Salute, Sicurezza, Ambiente);
- una **efficace partecipazione dei lavoratori**: "il datore di lavoro deve stabilire, attuare e mantenere processi per la consultazione e la partecipazione dei lavoratori".

A ricordare questi e altri aspetti connessi ai sistemi di gestione integrati è il documento Inail " Linee di indirizzo SGI ? AE. Sistema di gestione integrato salute sicurezza ambiente aziende energia" realizzato dalla Consulenza tecnica accertamento rischi e prevenzione (Contarp) e dal Dipartimento di innovazione tecnologica (DIT) dell'Inail.

Nell'articolo ci soffermiamo sui seguenti argomenti:

- SGI: l'importanza della conoscenza del contesto dell'organizzazione
- SGI: l'importanza della leadership nel sistema di gestione
- SGI: l'importanza della consultazione e partecipazione dei lavoratori

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[ELAI02] ?#>

SGI: l'importanza della conoscenza del contesto dell'organizzazione

Con riferimento ai vari processi del sistema SGI-AE, il documento (punto 2.1) riporta varie informazioni sul **contesto dell'organizzazione** ricordando che l'obiettivo è l'individuazione "dei bisogni e delle aspettative delle parti interessate".

E a tal fine è necessario "mappare le parti interessate, individuare e quantificare le relazioni fra le stesse e l'organizzazione".

A questo proposito i **lavoratori**, a tutti i livelli, "sono i soggetti portatori di interesse primario nei confronti della gestione della SGI-AE, poiché sono i principali destinatari delle misure di prevenzione e protezione da parte dell'organizzazione per cui operano e poiché la loro tutela è prevista a livello normativo. Dai lavoratori e dalla loro esperienza è possibile acquisire informazioni, suggerimenti e riscontri, sia sui rischi presenti nelle attività operative sia sul livello di benessere lavorativo con il coinvolgimento dei loro rappresentanti e con il contributo delle parti sociali. I lavoratori possono essere utilmente coinvolti tramite colloqui, incontri, interviste e questionari. Le altre parti interessate devono essere individuate attraverso un'analisi che consideri quali persone o organizzazioni possano influenzare le attività gestite o essere da queste ultime influenzate".

Parti interessate possono poi essere "clienti, azionisti, fornitori di beni e servizi, partner in affari, organizzazioni sindacali, enti pubblici, istituzionali, governativi, la comunità, il territorio, i visitatori, quanti cioè si trovano ad interagire nel 'contesto' in cui si inserisce l'organizzazione, ai fini della salute, sicurezza e della tutela ambientale".

Inoltre l'individuazione delle esigenze e delle aspettative "deve tener conto della realtà in cui si inserisce l'organizzazione, della sua struttura e dimensione, del business, della cultura, delle necessità, del contesto socio-politico. Questo porta a considerare anche quelle esigenze che diventano requisiti legali insieme a quelli di altra natura. Anche se non espressamente necessario si ritiene utile la registrazione delle evidenze rilevate i cui risultati potranno trovare impiego nell'attività operativa e nel processo di miglioramento".

Le attività da svolgere "sono quelle espressamente indicate al punto 4.2 della norma Uni Iso 45001:2018, che richiedono di determinare:

- i lavoratori e le altre parti interessate che sono pertinenti al sistema di gestione integrato HSE;
- le esigenze e le aspettative pertinenti (cioè i requisiti) dei lavoratori e delle altre parti interessate;
- quali di queste esigenze e aspettative sono o potrebbero diventare requisiti legali e altri requisiti".

SGI: l'importanza della leadership nel sistema di gestione

Veniamo al tema della **leadership** e alla **partecipazione dei lavoratori** (punto 2.4 del SGI ? AE).

Si segnala, come indicato in premessa, che il **datore di lavoro** deve "dimostrare leadership e impegno nei riguardi del sistema di gestione per la HSE:

1. assumendosi la piena responsabilità e l'obbligo complessivo di rendere conto della prevenzione di lesioni e malattie correlate al lavoro, nonché della predisposizione di luoghi di lavoro e attività sicuri e salubri;
2. assicurando che siano stabiliti la politica e gli obiettivi e che questi siano compatibili con gli indirizzi strategici dell'organizzazione;
3. assicurando l'integrazione dei requisiti del sistema di gestione integrato nei processi dell'organizzazione;
4. assicurando che siano disponibili le risorse necessarie per stabilire, attuare, mantenere e migliorare il sistema di gestione integrato;
5. assicurando che il sistema di gestione integrato consegua i risultati attesi;
6. assicurando e promuovendo il miglioramento continuo;
7. assicurando che l'organizzazione stabilisca e implementi un processo o dei processi per la consultazione e la partecipazione dei lavoratori (vedere punto 2.4.3)".

Inoltre il datore di lavoro e i dirigenti "attuano la leadership e impegno nei riguardi del sistema di gestione per la HSE:

1. comunicando l'importanza di una gestione integrata efficace, e della conformità ai requisiti del sistema di gestione integrata;
2. guidando e sostenendo le persone affinché contribuiscano all'efficacia del sistema di gestione integrato;
3. sviluppando, guidando e promuovendo una cultura nell'organizzazione che supporti i risultati attesi del sistema di gestione integrato;

8. proteggendo i lavoratori dalle ritorsioni a seguito della segnalazione di incidenti, pericoli, rischi e opportunità".

A questo proposito il documento riporta un esempio di presentazione di un'idonea strategia/**politica per la salute, la sicurezza e l'ambiente**.

SGI: l'importanza della consultazione e partecipazione dei lavoratori

Riguardo alla **consultazione e partecipazione dei lavoratori** si indica che il datore di lavoro "deve stabilire, attuare e mantenere processi per la consultazione e la partecipazione dei lavoratori a tutti i livelli e funzioni applicabili e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, nello sviluppo, pianificazione, attuazione, valutazione delle prestazioni e delle azioni per il miglioramento del SGI".

In particolare, il Datore di lavoro deve (sempre con riferimento ai vari punti del SGI-AE) "favorire la **consultazione** dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sulle seguenti attività:

- comprendere le esigenze e le aspettative dei lavoratori e di altre parti interessate (2.1.1);
- stabilire la politica del SGI (2.4.2);
- assegnare ruoli, responsabilità e autorità nell'organizzazione, per quanto applicabile (4.1);
- determinare come soddisfare i requisiti legali e altri requisiti (3.1);
- stabilire gli obiettivi per il SGI e pianificarne il raggiungimento (3.4);
- determinare i controlli applicabili per l'affidamento all'esterno (outsourcing), l'approvvigionamento e gli appaltatori (4.5.4);
- determinare cosa necessita di essere monitorato, misurato e valutato (5.);
- pianificare, stabilire, attuare e mantenere uno o più programmi di audit (5.2);
- assicurare il miglioramento continuo (6)".

Inoltre deve "promuovere la **partecipazione** dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza alle seguenti attività:

- determinare le modalità per la loro consultazione e partecipazione;
- identificare i pericoli e valutare i rischi e le opportunità (3.2.1, 3.2.2);
- determinare le azioni per eliminare i pericoli e ridurre i rischi per il SGI (3.2.2);
- determinare i requisiti di competenza, i fabbisogni formativi, la formazione da effettuare e valutare la formazione stessa (4.2);
- determinare cosa è necessario comunicare e come farlo (4.3);
- determinare le misure di controllo e la loro attuazione e uso efficaci (4.5, 4.5.2, 4.6);
- investigare incidenti e non conformità e determinare azioni correttive (6.1)".

Il documento indica che il datore di lavoro deve, tra le altre cose, "assicurare modalità, tempo, formazione e risorse umane, strumentali ed economiche necessarie per stabilire, attuare, mantenere e migliorare il/i processo/i per la consultazione e la partecipazione dei lavoratori". E deve "individuare, eliminare, o quantomeno ridurre ostacoli o barriere alla partecipazione".

I **dirigenti** responsabili devono:

- "attuare il programma di consultazione e partecipazione dei lavoratori; verificarne l'applicazione e i risultati conseguiti;
- raccogliere e valutare informazioni e proposte dei lavoratori;
- favorire la partecipazione e il coinvolgimento dei lavoratori, integrando tali attività nell'organizzazione del lavoro".

Inoltre l'**RSPP** deve "collaborare con il DL e con i dirigenti nella realizzazione del programma di consultazione e partecipazione dei lavoratori".

Rimandiamo, in conclusione, alla lettura integrale del documento che contiene ulteriori dettagli e, per ogni processo, riporta oltre ai ruoli/responsabilità anche le risorse su cui fare affidamento.

RTM

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

Consulenza Tecnica Accertamento Rischi e Prevenzione Inail, Dipartimento DIT Inail, " Linee di indirizzo SGI ? AE. Sistema di gestione integrato salute sicurezza ambiente aziende energia", a cura di Paolo Fioretti e Giambattista Zarrelli (Contarp Inail), Fabio Pera (DIT, Inail), Daniele Evaristo (Confindustria Energia), Donatella Giacopetti (Unem), Gianfranco Peiretti (IPLOM), Marco Lupi (Uiltec UIL), Stefano Ruvolo e Antonio Ingallinesi (Femca CISL), Domenico Celiento, Fabrizio Fantò e Stefano Pessina (Eni), Collana Salute e sicurezza, edizione 2021 (formato PDF, 4.03 MB).

Vai all'area riservata agli abbonati dedicata a " Linee di indirizzo SGI ? AE: aziende energia".

Leggi gli altri articoli di PuntoSicuro su SGSL, Modelli organizzativi, decreto 231

 Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it