PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 9 - numero 1622 di lunedì 08 gennaio 2007

Sistemi di Gestione della Sicurezza sul Lavoro: per chi e perche'?

Una presentazione dei vantaggi dell'applicazione in azienda di un Sistema di gestione della Sicurezza sul Lavoro: ad esempio, la riduzione del tasso di premio INAIL... A cura di Emanuela Bellotto.

Pubblicità

L'ultimo numero della rivista PdE (Rivista di psicologia applicata all'emergenza, alla sicurezza e all'ambiente) presenta i vantaggi dell'applicazione in azienda di un Sistema di gestione della Sicurezza sul Lavoro.

---- L'articolo continua dopo la pubblicità ----

.

A cura di Emanuela Bellotto

Gli imprenditori, per quanto concerne le tematiche relativa alla sicurezza sui luoghi di lavoro, si possono, grosso modo, distinguere in tre tipologie:
? chi è pervicacemente restìo ad applicare le misure di prevenzione, per ignoranza, per marginalità economica o per un atteggiamento negativo verso la previsione dei rischi;
? chi si dà da fare ma potrebbe farlo di più, se accompagnato dalla formazione, da una concorrenza non sleale da parte di chi "risparmia sulla sicurezza", dal timore delle sanzioni;
? chi vuole applicare le misure di sicurezza (da un livello "sufficiente" ad "ottimo") e va premiato ed incoraggiato.

E' inutile proporre un SGSL al primo tipo di imprenditore. Se anche si trova nelle condizioni di doverlo obbligatoriamente applicare (ad esempio perché gestisce un'azienda a rischio di incidente rilevante) lo ridurrà a pezzi di carta o aria fritta o, peggio, ne farà uno strumento per scaricare le sue responsabilità di datore di lavoro su tutti i soggetti subordinati, formati e informati, che hanno firmato di aver ricevuto le procedure di sicurezza .... e magari di italiano capiscono solo qualche parola.
La terza tipologia, verosimilmente, ha già valorizzato sistemi per il miglioramento della qualità e può essere disponibile a percorrere una strada di SGSL.
Con la seconda, vedremo poi.

Proporre ad un imprenditore attento alla sicurezza un SGSL richiede di valorizzarne i vantaggi. Proviamo a riassumerli.

In primo luogo l'applicazione di un SGSL è un requisito sufficiente a richiedere la riduzione del tasso di premio INAIL, 5 o 10% a seconda delle dimensione aziendali.

I modelli applicabili sono più di uno, tra i più famosi l'OHSAS 18001:1999 e in Italia il manuale UNI-INAIL in collaborazione con ISPESL, sostenuto dalle forze datoriali e dalle OOSS. Questo secondo metodo si propone come facilmente applicabile nelle piccole e medie imprese, integrabile con il sistema qualità aziendale, coerente con le leggi italiane.

Tornando ai vantaggi, merita sottolineare che il sistema mira tra l'altro alla riduzione degli infortuni e degli incidenti e dei costi connessi sia di tipi diretto che indiretto. La riduzione degli infortuni a sua volta può portare ad una riduzione del tasso di premio INAIL, mediante oscillazione verso il "bonus", che si va a sommare ai vantaggi sopra descritti. Sui costi indotti dall'evento infortunistico, direttamente o indirettamente, sono numerosi i documenti che li evidenziano:

Costi indiretti degli infortuni e delle malattie professionali

Perdita di produzione
Danni alle attrezzature, apparecchiature, macchie, impianti e strutture
Ore di lavoro perdute dall'infortunato e dai compagni di lavoro
Ricerca e formazione del personale sostitutivo
Aumento del premio assicurativo INAIL
Spese di risarcimento nel caso di azione di rivalsa dell'INAIL
Aumento dell'eventuale premio assicurativo integrato
Spese aggiuntive per integrazione del risarcimento
Spese legali
Spese per consulenti
Spese conseguenti ad incriminazione penale e condanna
Diminuzione di produzione per disaffezione del personale

Tornando a chi non è "bravo", ma va stimolato dall'esame dell'intero panorama dei vantaggi, mi sembra interessante proporre alcuni spunti.

Ad esempio, uno dei passi dell'SGSL è quello di definire compiti e responsabilità. Si definisce chi sono Datore di lavoro, Dirigenti e Preposti, chi è, che ruolo e che compiti ha il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP). Sembra strano, ma questo non è sempre chiaro nelle Amministrazioni comunali, in Ammistrazioni pubbliche o locali varie.

Mi sono trovata più di una volta anche con imprese private che, a fronte di un infortunio, si palleggiano l'attribuzione dei ruoli citati.
Nel Sistema vengono definiti i processi critici e se ne regola lo svolgimento: "chi fa/che cosa".

Ad esempio la manutenzione, la formazione, la gestione dei DPI (Dispositivi di Protezione Individuale), gli acquisti, i rapporti con gli appaltatori, non vanno lasciati al caso, ma organizzati, integrati con le esigenze della sicurezza, pianificati e documentati.

La produzione stessa viene analizzata per individuare dove, come e perché si verificano infortuni e/o incidenti a rischio o malattie professionali.

Una delle caratteristiche per la riuscita di un SGSL è che la responsabilizzazione dei singoli può crescere, ma nella chiarezza che l'Azienda "non ti vuole fregare", vengono definiti obiettivi di miglioramento da raggiungere per un maggior grado di tutela del personale e vengono anche messe a disposizione le risorse necessarie, sia pure con gradualità.

Un RSPP può trovarsi meglio: invece di essere il personaggio che ogni tanto viene a interferire con la vita aziendale, diventa parte del sistema.

Il sistema ha delle regole e delle scadenze per rivedere gli obiettivi, i risultati raggiunti e le difficoltà e quindi l'RSPP diviene meno "estraneo", potendo contare su un'organizzazione dei suoi interventi e su un miglioramento del ruolo.
Importante è cogliere tutte le occasioni per comunicare con il personale sui temi della sicurezza ed io raccomando, in particolare, di valorizzare il ruolo dei Capi reparto ("Preposti" per la Legge) perché sono un ponte importante tra datore di lavoro e lavoratori. Se sono convinti loro, il Sistema ha gambe, altrimenti no. Sottolinearne la possibili responsabilità in caso di infortunio, ma anche il positivo ruolo di riferimento che hanno per i lavoratori: il loro esempio nel lavorare in modo sicuro è fondamentale.

Gli elementi essenziali di un sistema di gestione della sicurezza
Avviare un SGSL significa agire affinché la sicurezza diventi parte integrante della politica e della strategia aziendale. Ciò richiede un'organizzazione precisa, caratterizzata da:
1. definizione di obiettivi e assunzione di impegni per il miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori;
2. pianificazione delle attività di prevenzione e protezione, secondo la scala di priorità evidenziata dalla valutazione dei rischi;
3. individuazione di compiti e responsabilità per ogni figura aziendale (non solo per le figure specificamente deputate come RSPP, MC, RLS); dirigenti, preposti e lavoratori devono essere informati rispetto ai propri compiti e responsabilità per la sicurezza;
4. applicazione di procedure operative per le attività critiche per la prevenzione e quindi in particolare per:

? GESTIONE INFORTUNI, INCIDENTI E COMPORTAMENTI PERICOLOSI
? GESTIONE DELLA MANUTENZIONE
? GESTIONE DPI
? GESTIONE DELLA INFORMAZIONE, FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO
? GESTIONE DELLA SORVEGLIANZA SANITARIA.
? GESTIONE APPALTI
? GESTIONE EMERGENZA
5. verifiche periodiche, attraverso il cosiddetto audit, delle possibili criticità in relazione agli obiettivi e agli indicatori fissati;
6. riesame della Direzione, allo scopo di analizzare l'andamento del sistema sulla base degli indicatori controllati, risolvere eventuali non conformità riscontrate nel corso delle verifiche, e porre ulteriori obiettivi di miglioramento.

(riproduzione riservata)

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it