PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 17 - numero 3639 di venerdì 16 ottobre 2015

I sistemi di gestione della sicurezza e il codice etico

Informazioni sull'adozione di un Codice Etico o Codice di Comportamento nei sistemi per la gestione della salute e sicurezza del lavoro. I contenuti e i criteri dei principi etici, l'implementazione, la struttura e la diffusione del Codice.

Firenze, 16 Ott ? Riguardo ai **sistemi di gestione della salute e sicurezza del lavoro** (SGSSL) e ai **modelli organizzativi**, l'adozione di principi etici, di un **Codice Etico** o **Codice di Comportamento**, costituisce "la base su cui impiantare il sistema di controllo preventivo". Inoltre il Codice Etico in materia di salute e sicurezza sul lavoro può essere parte di codici etici di carattere più generale, ove esistenti, o essere documento autonomo.
Infatti il Codice Etico - espressione della politica aziendale per la salute e sicurezza sul lavoro - "indica la visione, i valori essenziali e le convinzioni dell'azienda per quanto riguarda la SSL". E i suoi contenuti dovrebbero "mutuare i principi generali di tutela elencati all'art. 15 D.Lgs. 81/2008. Dal momento che il Codice Etico costituisce la base del sistema disciplinare e riferimento principale dell'OdV, deve essere adeguatamente diffuso e conosciuto dai lavoratori e dalle altre parti interessate (es. fornitori, appaltatori, ecc.)".

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0092] ?#>

A presentare in questi termini il Codice Etico in materia di SSL, è un documento dal titolo " La responsabilità amministrativa", elaborato dal "Gruppo di lavoro regionale SGSSL" (Regione Toscana) e presentato in alcuni seminari che si sono tenuti in questi ultimi anni sui sistemi di gestione. Ad esempio nei seminari " I sistemi di gestione della salute e sicurezza in relazione al D.Lgs 231/01" (Firenze, 19 ottobre 2012) e " Sistemi di Gestione della Sicurezza e Salute sui Luoghi di Lavoro (SGSL): testimonianze nella pubblica amministrazione e nel privato" (Firenze, 10 giugno 2014); seminari che hanno affrontato le linee di indirizzo dei servizi PISLL per definire l'efficace attuazione di un sistema di gestione e hanno raccolto testimonianze e indicazioni volte a mettere in evidenza come può essere efficacemente applicato un SGSL.

Nel **terzo allegato** al documento "**La responsabilità amministrativa**", che riporta gli indirizzi operativi per l'individuazione della responsabilità amministrativa e valutazione dei Sistemi di Gestione per la Salute Sicurezza sul Lavoro, si sottolinea che i codici etici, relativi ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001, sono documenti ufficiali dell'ente "che contengono **l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei 'portatori d'interesse'** (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, ecc.)". E questi codici mirano a "raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, e possono prevedere sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse".

Tali codici sono documenti che vengono approvati dal massimo vertice dell'ente.
Vertice che dovrebbe valutare, con riguardo ad ogni singola fattispecie di reato cui si applica il decreto 231, il rischio specifico legato alla commissione di un determinato reato ed introdurre dunque principi etici ad hoc".

Veniamo ai **contenuti minimi** e ai principi del Codice Etico in relazione ai reati colposi previsti dall'art. 25-septies del D. Lgs. 231/2001.

Riguardo ai **principi e criteri fondamentali**, il documento sottolinea che l'impresa "deve esplicitare chiaramente e rendere noti con un documento formale, i principi e i criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro". E tali principi e criteri possono così individuarsi:
a) "evitare i rischi;

b) valutare i rischi che non possono essere evitati;
c) combattere i rischi alla fonte;
d) adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
e) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
f) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
g) programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
h) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
i) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori".
Questi principi devono essere utilizzati dall'impresa per prendere tutte le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, "comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari. Tutta l'azienda, sia ai livelli apicali che a quelli operativi, deve attenersi a questi principi, in particolare quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate".

Inoltre il Codice deve essere "redatto in forma scritta" e deve essere "deliberato dal datore di lavoro che ne conferisce la validità, stabilisce l'entrata in vigore e disciplina le modalità per la sua modifica".
I presupposti per la sua **implementazione** sono:
- **sistema di controllo**: "strutturare un sistema di controllo sull'attuazione del Codice Etico che preveda: la possibilità di segnalazioni relative al mancato rispetto del Codice e l'elaborazione di un rapporto periodico sullo stato di attuazione del Codice;
- **diffusione**: garantire la diffusione del Codice all'interno dell'azienda e presso i principali stakeholder, raccomandandone l'osservanza e il rispetto;
- **formazione**: programmare ed effettuare iniziative formative periodiche rivolte ai dipendenti".

Riportiamo un esempio di possibile **struttura del Codice Etico**, che deve essere sviluppato almeno sui seguenti punti: "parte generale; ambito di applicazione; principi generali; dichiarazioni d'intenti dell'azienda; principi inerenti l'amministrazione dell'azienda; comunicazione e rapporti con i destinatari; comunicazioni e rapporti con gli utenti/clienti; comunicazione e rapporti con i terzi; coordinamento tra i soggetti coinvolti".

Riprendiamo, per concludere, alcune delle domande sul codice etico contenute nella "**Checklist per la valutazione del sistema di gestione della salute e sicurezza del lavoro (SGSSL)**" (allegato II) che costituisce "uno strumento per l'accertamento dell'esistenza di un Sistema per la Gestione della Salute e Sicurezza del Lavoro e per la valutazione della sua corretta adozione ed efficace attuazione, tale da consentire l'accesso all'esimente dalla responsabilità amministrativa dell'art. 30 D.Lgs. 81/2008". Una checklist rivolta in particolare agli organi di vigilanza delle ASL, ma che può essere utilizzata anche come strumento di autovalutazione da parte dell'impresa che intende adottare un SGSSL o che vuole valutare il proprio SGSSL.

Queste le **domande relative al codice etico**:
- "è stato adottato un azienda un Codice di comportamento (o Codice Etico), in cui il datore di lavoro ha chiaramente esplicitato e resi noti a tutta l'azienda, mediante un documento formale, i principi e i criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di sicurezza e salute sul lavoro"?
- "nel Codice Etico sono espressi i valori, i principi e la volontà della proprietà in materia di sicurezza e salute sul lavoro"?
- "il Codice Etico è comunicato a tutto il personale, appaltatori compresi"?
- "viene controllato periodicamente se il Codice Etico e' conosciuto dai lavoratori e da tutte le parti interessate"?

Riguardo alle due ultime domande la checklist segnala che "la comunicazione a tutto il personale sul Codice Etico costituisce un elemento imprescindibile per l'efficace attuazione del Sistema Disciplinare". E che il controllo della conoscenza da parte di tutte le parti interessate è importante per "verificare l'attuazione del principio di continuità di azione".

" La responsabilità amministrativa", Gruppo di lavoro Regionale SGSSL (Regione Toscana): Franco Blasi (asl 8), Roberto Iacometti (asl 2), Stefano Innocenti (asl 1), Daniele Novelli (asl 10), Maura Pellegri (asl 1), Giuseppe Petrioli (asl 10), coordinato da Amerigo Bianchi (asl 10) e con supervisione del Dr. Beniamino Deidda (formato PDF, 650 kB).

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

Tiziano Menduto

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