PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 14 - numero 2918 di lunedì 27 agosto 2012

Buone ragioni per adottare un sistema di gestione sicurezza sul lavoro

Ricerca del Censis-Inail-Accredia: la frequenza infortunistica nelle aziende certificate è inferiore del 27%. Di Emilio Del Bono.

Brescia, 27 Ago - Da qualche anno si assiste al consolidarsi di un orientamento anche legislativo che tende a premiare le aziende che adottano sistemi di gestione sicurezza sul lavoro. La spinta certamente più corposa deriva dal combinato disposto degli effetti del D.Lgs. n. 81/2008 e del D.Lgs. N. 231/2001. Le ragioni si possono sintetizzare in due finalità ed opportunità.

La prima è quella di costruire **le condizioni organizzative e gestionali per tutelare giuridicamente sia le persone fisiche che lavorano in azienda** (datori, dirigenti e preposti,lavoratori) **che le stesse persone giuridiche** (le società, gli enti in generale) da eventuali responsabilità per inadempimento delle norme in materia di sicurezza sul lavoro.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[ELPS23] ?#>

Infatti il D.Lgs. n. 81/2008 introducendo **l'obbligo della vigilanza** in capo al datore di lavoro, al dirigente e al preposto e sanzionandone conseguentemente la violazione, spinge certamente a valutare seriamente l'opportunità di dotarsi di idonei sistemi organizzativi con la finalità di rendere efficace e tracciabile la volontà di rispettare questo obbligo.
Se, in altre parole, il datore ha strutturato un sistema di gestione potrà da una parte rendere più effettiva e consapevole la vigilanza sul rispetto della normativa, dall'altro sarà in grado in sede amministrativa e processuale di dimostrare il rispetto della norma.

La culpa in vigilando è infatti una delle ragioni principali per i quali i datori vengono sanzionati sia dagli organi di vigilanza attraverso le contravvenzioni, sia in fase processuale (qualora avvenga un infortunio) da parte del giudice.

L'**obbligo di vigilanza** è chiaramente indicato dall'art. 18 del D.Lgs. n. 81/2008.
Infatti il datore e i dirigenti devono verificare che:
a) i singoli lavoratori osservino le norme vigenti, le disposizioni aziendali, l'uso dei mezzi di protezione collettiva ed individuale;
b) i lavoratori per i quali è prescritto l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.
Inoltre il recente comma 3 bis dell'art. 18 del D.Lgs. n. 81/2008 statuendo che il datore e i dirigenti sono tenuti a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi a carico dei preposti, lavoratori, progettisti, fabbricanti e fornitori, installatori e medico competente e che ne rispondono salvo non riescano a dimostrare che non sia "riscontrabile un difetto di vigilanza" rende ancora più evidente quanto prima sostenuto.

Ancor più rilevante appare la utilità di adozione di un SGSL leggendo l'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008 laddove richiamando quanto previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 osserva come la adozione ed attuazione di un modello organizzativo gestionale comporti una efficacia esimente **per le società e gli enti** in generale dal rischio di sanzione.

È bene rammentare che in caso di **omicidio colposo** (589 c.p.), **lesione grave e gravissima** (590 c.p.) dovuta alla violazione di norme in materia di sicurezza sul lavoro, oltre alle possibili responsabilità delle persone fisiche, la stessa società o ente possono essere condannati ad una sanzione pecuniaria che può variare su decisione del magistrato, a seconda della grado di responsabilità e alla situazione economico-patrimoniale dell'ente da un minimo di 64.500/129.000 ad un massimo di 387.250/774.500 euro.
Ebbene per evitare l'applicazione di tali sanzioni si deve dimostrare di aver adottato e attuato un sistema di gestione sicurezza sul lavoro che dovrà essere conforme alle Linee Guida Uni-Inail o al British Standard OHSAS 18001:2007.
Tali sistemi di gestione dovranno "prevedere idonei sistemi di registrazione" dell'avvenuta effettuazione delle attività previste dalle norme in materia di sicurezza sul lavoro, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure da adottare ed una articolazione delle funzioni in azienda che assicuri competenze e poteri per la verifica, la gestione ed il controllo del rischio.
La strada maestra, senza scartarne altre, è quindi quella dell'adozione di un sistema di gestione secondo il British Standard OHSAS 18001:2007 con conseguente certificazione del sistema stesso ad opera di organismo accreditato. Le Linee Guida Uni Inail non sono infatti certificabili.

La seconda consistente motivazione finalizzata ad adottare un SGSL è quella di poter **usufruire con continuità delle agevolazioni e di eventuali contributi previsti dalla normativa.**

Infatti, il Decreto del Ministero del Lavoro 3 dicembre 2010 (riscrittura tariffa vigente dell'articolo 24 del decreto ministeriale 12 dicembre 2000) prevede che le società, trascorsi i primi due anni dalla data d'inizio dell'attività, dotate di un SGSL possono godere di una importantissima oscillazione del tasso medio del proprio premio Inail a seconda della dimensione aziendale (fino a 10 lavoratori 30%, da 11 a 50 23%, da 51 a 100 18%, da 101 a 200 15%, da 201 a 500 12%, Oltre 500 il 7%). Il tutto è reso possibile compilando l'apposito Modello (OT24) telematicamente optando per la ipotesi sezione A dello stesso modello con domanda da presentarsi entro generalmente il 28 febbraio dell'anno successivo al quale si è adottato il SGSL.

Certo è vero che il Modello OT24 permette per poter godere della oscillazione del tasso medio anche scegliendo altre ipotesi di investimento in materia di sicurezza sul lavoro, ma non vi è dubbio che l'adozione di un SGSL garantisce ogni anno tale agevolazione senza costringere l'azienda o l'ente a programmare nuovi adempimenti, tanto più se il sistema è certificato da organismo sotto accreditamento.

Inoltre vi è la possibilità di accedere ai finanziamenti previsti dall'art. 11 del D.Lgs. n. 81/2008 proprio finalizzati agli investimenti in materia di sicurezza.
L'art. 11 infatti prevede il "finanziamento, da parte dell'INAIL di progetti di investimento in materia di salute e sicurezza sul lavoro da parte delle piccole, medie e micro imprese".
Nel 2010, sono stati stanziati dal Governo 60 milioni di euro e nel 2011 addirittura 205 milioni. Gli avvisi pubblici dell'Inail prevedono la possibilità che siano finanziati "progetti per l'adozione di modelli organizzativi" tra cui "l'adozione di sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro con eventuale certificazione", con una previsione di copertura sino al 50% delle spese in conto capitale e con un contributo non inferiore a 5.000 euro e non superiore a 100.000 euro. Sono ammesse a contributo tutte le spese direttamente necessarie alla realizzazione del progetto, nonché le eventuali spese accessorie o strumentali, funzionali alla realizzazione dello stesso ed indispensabili per la sua completezza.
I sistemi vanno adottati e certificati entro 1 anno dall'accoglimento della domanda.

La ricerca Censis-Inail-Accredia
Ora detto questo, cosa è accaduto negli ultimi anni in Italia su questo versante ce lo ha svelato la ricerca "I dati Inail sull'efficacia dei SGSL per ridurre gli infortuni" pubblicata questo anno dall' Osservatorio Accredia "Salute e sicurezza sul lavoro" in collaborazione con Censis, Inail e Federchimica.

Intanto la significativa crescita dei soggetti certificati OHSAS 18001:2007 che sono passati da 159 del 2003 a 7.068 al marzo 2012, con una impennata soprattutto negli ultimi 2 anni (+ 60%). Nel solo ultimo anno, siamo passati dalle 4.529 aziende certificate dell'aprile 2011 alle 7.068 del marzo 2012.
L'incremento maggiore nell'ultimo anno si è registrato in alcuni settori: le imprese di costruzioni e di installazione di impianti (da 607 a 904); trasporti e magazzinaggi (da 264 a 806); servizi professionali d'impresa (da 322 a 709), servizi pubblici (da 346 a 452), commercio ed ingrosso (da 77 a 236).
La parte del leone dal punto di vista geografico la fanno alcune Regioni: la Lombardia con 1090 aziende certificate, l'Emilia Romagna con 761, il Veneto con 733, la Toscana con 556, il Piemonte con 550. In significativo ritardo il meridione.

Gli organismi di certificazione, oggi accreditati Accredia (l'Ente nazionale unico di accreditamento italiano riconosciuto con Decreto Ministeriale), che quindi possono certificare sotto accreditamento nello schema 18001:2007 sono ad oggi in Italia solo 24, tuttavia in sensibile crescita negli ultimi anni.

Ma i dati più interessanti emersi dalla ricerca Censis-Accredia riguardano la efficacia della adozione del sistema di gestione sicurezza sul lavoro nelle politiche di prevenzione e protezione agli infortuni e alle malattie professionali.

Nel campione osservato dalla ricerca in oggetto le differenze degli indici infortunistici nelle aziende certificate rispetto alle non certificate è assai sensibile.
Per ciò che riguarda l'indice di frequenza infortunistica (x1000 addetti) è risultata nelle aziende certificate rispetto alle non certificate inferiore del 27%. Per ciò che riguarda l'indice di gravità (x addetto) degli eventi infortunistici delle certificate rispetto alle non certificate inferiore del 35%.

Con performance molto significative in aziende di determinati settori, per esempio sugli indici di frequenza, un meno 64% nelle industrie tessili, o un meno 43% nel settore minerario o un meno 33% nelle costruzioni. Non vi è dubbio che il grado di consapevolezza nelle aziende certificate appare di gran lunga superiore.

Ciò che in conclusione merita ricordare è che il bilancio costi - benefici (umani ed economici) nella adozione dei sistemi di gestione si dimostra decisamente conveniente e davvero efficace.

Emilio Del Bono

Quaderno Osservatorio Accredia "Salute e sicurezza sul lavoro" 1/2012 (formato PDF, 11.38 MB).

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.