PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 13 - numero 2646 di giovedì 09 giugno 2011

Modelli di organizzazione: le regole, la vigilanza e le sanzioni

I riferimenti tecnici sui modelli di organizzazione e di gestione previsti e non previsti dal D.Lgs. 81/2008. Il sistema di controllo, il sistema disciplinare e il meccanismo sanzionatorio. I risultati di un indagine sull'utilizzo dei sistemi di gestione.

Verona, 9 Giu ? In relazione al convegno " Modelli di organizzazione e gestione e responsabilità dei datori di lavoro - Dialogo interdisciplinare sull'art. 30 del testo unico salute e sicurezza", che si è tenuto il 29 marzo 2011 a Verona, PuntoSicuro ha già presentato nei giorni scorsi alcuni interventi sul tema dei modelli organizzativi.

Nel convegno - organizzato grazie al contributo del Dipartimento di Scienze giuridiche dell'Università di Verona con patrocinio dell' osservatorio Olympus, dell'Ordine dei Consulenti del lavoro di Verona, dell'Ordine degli Ingegneri di Verona e dello Spisal Verona ? un intervento ha affrontato in particolare il **tema delle regole**.

In " Le regole e i modelli organizzativi", a cura di Luigi Monica (Inail, ex Ispesl), si ricorda che il Sistema di gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL) è un "**sistema strutturato** che permette di tenere sotto controllo i risultati aziendali in materia di sicurezza e salute sul lavoro e garantire la conformità alla legge". Inoltre "definisce le modalità per individuare le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti, in modo da renderle più efficienti e più integrate nelle operazioni aziendali generali, nell'ottica del miglioramento continuo".

In particolare i **riferimenti tecnici sui modelli di organizzazione e di gestione** previsti dal Decreto legislativo 81/2008 permettono di "definire un modello di organizzazione e di gestione che garantisce di strutturare in maniera efficace:
- il rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- le attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- le attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- le attività di sorveglianza sanitaria;
- le attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- le attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- la acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- le verifiche periodiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate;
- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1 (art. 30 D.Lgs. 81/2008, ndr);
- un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;
- il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico".
"**Non è previsto** invece:
- un sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[PO30037] ?#>

In riferimento a ciò l'intervento affronta il **tema della vigilanza**.
Infatti "per vigilare sulla corretta applicazione del modello di organizzazione e gestione di cui al D.Lgs. 231/01, l'**organismo di vigilanza** è una struttura interna all'organizzazione; è unico ed ha il compito principale di vigilare sull'intero modello con riferimento, quindi, alla prevenzione di tutti i reati che l'organizzazione ritiene possano riguardarla". E i principali requisiti dell'OdV (Organismo di Vigilanza) sono: "autonomia ed indipendenza; professionalità e continuità d'azione". "Può essere interno o esterno e coincidere in caso di piccole aziende con l'organo direttivo (SPP o DdL)".

Riguardo al **sistema disciplinare** e al **meccanismo sanzionatorio**, si sottolinea che il sistema disciplinare, indispensabile se si è istituito il modello organizzativo e di gestione di cui al D.Lgs. 231/01, ha lo "scopo di sanzionare il mancato rispetto di principi, disposizioni, procedure e misure di prevenzione e protezione adottate dall'organizzazione".
In particolare "l'organizzazione assicura che ogni singolo lavoratore sia consapevole delle specifiche sanzioni connesse alla sua mansione. In ordine di gravità, le **tipologie di sanzioni applicabili** sono:
- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento".
E nel "caso di lavoratori autonomi, appaltatori o altri soggetti con rapporti contrattuali con l'organizzazione, si può prevedere, come sanzione, la risoluzione del contratto. A tal fine è necessario che nei singoli contratti siano inserite specifiche clausole risolutive con riferimento al codice di comportamento e ad altre specifiche disposizioni dell'organizzazione".

Rimandiamo il lettore alla **tabella di confronto** tra i principi del SGSL e le indicazioni, articolo per articolo, del D.Lgs. 81/2008 e alla rassegna dei vari altri **riferimenti tecnici** sui modelli di organizzazione e di gestione.

Veniamo infine ai risultati di un'**indagine sull'utilizzo dei Sistemi di Gestione della Sicurezza** con riferimento alle risposte di 150 aziende.
Partendo dalla constatazione che non c'è prescrizione di legge che imponga di fissare obiettivi misurabili e di diffonderli al personale, i dati raccolti dall'indagine "mostrano che la maggior parte delle aziende del campione rispetta i due requisiti".
In particolare avere **obiettivi misurabili** "facilita la fase di controllo rendendo chiaro il raggiungimento dei target prefissati". E comunicare tali obiettivi al RLS e ai dipendenti è importante perché si responsabilizza ciascun lavoratore.
L'indagine ha rilevato che in **fase di pianificazione**, in termini assoluti, i "fattori di rischio più considerati sono le attrezzature, il rumore e la fatica fisica".
Nel campione il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione "svolge anche altre attività, difficilmente infatti aziende con pochi dipendenti possono permettere ad un lavoratore di occuparsi solo di sicurezza".

Riguardo alla **formazione** si è voluto "valutare il livello di formazione" ricevuto da quelle classi di lavoratori "speciali" (interinali, neoassunti, stagionali, dipendenti di ditte appaltatrici, ...).
I risultati "sono nel complesso omogenei per ciascuna categoria presa in esame. Si può vedere che la quasi totalità di chi ha risposto considera la formazione almeno adeguata".
Inoltre si osserva che il "70% del campione afferma di organizzare la formazione e l'addestramento secondo i fabbisogni rilevati periodicamente attraverso la consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti. La maggior parte delle organizzazioni aggiorna la
formazione in relazione a cambi mansioni e nuovi rischi".

Per concludere ricordiamo che l'indagine ha rilevato che poche organizzazioni registrano i **mancati incidenti** e le **malattie professionali**. "Ancor di meno li usano successivamente come dati di input in un'azione correttiva aggiornando ad esempio la valutazione del rischio".

" Le regole e i modelli organizzativi", a cura di Luigi Monica (Inail, ex Ispesl), intervento al convegno "Modelli di organizzazione e gestione e responsabilità dei datori di lavoro - Dialogo interdisciplinare sull'art. 30 del testo unico salute e sicurezza" (formato PDF, 4.25 MB).

Tiziano Menduto

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it