

***Decreto Legislativo 9 aprile 2008,  
n.81 e***

***Sistemi di Gestione della  
Sicurezza:***

***Cogenze, Opportunità e Sinergie***

## *Scopo dell'intervento*

Fornire spunti di riflessione per una “visione integrata” tra modelli volontari, obblighi legislativi e opportunità in tema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.



LE FAUX MIROIR - Renè Magritte - 1928, Museum of Modern Art, New York

# Normativa di Salute e Sicurezza sul lavoro e Sistemi di Gestione della Sicurezza

La recente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ha **rafforzato l'importanza dell'adozione e attuazione di modelli organizzati o sistemi di gestione.**

# Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul lavoro

Un Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) è un sistema organizzativo finalizzato al raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza aziendale.

## Implicazioni nell'adozione di SGSL

La sua adozione, pur non essendo un obbligo di legge, se è conforme a quanto indicato e previsto dall'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 ha **efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa** delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni (D.Lgs. 231/2001).

....e ancora

L'adozione di un SGSL, **sostanziale e non formale**, consente di aumentare la prevenzione e il controllo della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro.

# SGSL : approccio in profondità al tema della Salute e della Sicurezza sul lavoro



L'infortunio e/o la malattia professionale sono solo la punta di un Iceberg dell' "universo sicurezza" dell' azienda.

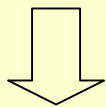
E' importante capire cosa sta "sotto" a questi fenomeni e per fare questo è necessario:

- analizzare i pericoli connessi alla attività lavorativa specifica
- pensare sempre con approccio preventivo
- pianificare un miglioramento continuo

# SGSL : approccio consapevole

Si possono costruire azioni e misure concrete per la Sicurezza e la Salute sul lavoro solamente attraverso:

- la **consapevolezza del pericolo**
- la sua **valutazione realistica del rischio**
- la sua **gestione efficace** (controllo operativo e sorveglianza)



Approccio corretto al pericolo



*« Non voglio nella mia barca,» diceva Starbuck, «chi non ha paura della balena.» Moby Dick (Moby-Dick) di Hermann Melville..*





# Cogenza

# Decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231

Nel 2001 il Decreto Legislativo 231\* (G.U. n. 140 del 19 giugno 2001) ha dato attuazione in Italia alla Convenzione OCSE\*\* che sancisce, per alcuni reati, **oltre alla responsabilità penale della persona fisica** che ha commesso il reato, **anche la responsabilità amministrativa della Società nel cui interesse e/o vantaggio lo stesso reato è stato perpetrato**. La lista dei reati previsti è composta sia dalle fattispecie già elencate nella convenzione sia da altri reati ai quali ogni Stato ha ritenuto opportuno estendere tale principio.

\* *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*

\*\**Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico*

# Legge Delega 123/2007

Con la legge 3 Agosto 2007, n.123\* il **campo di applicazione** del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 è stato esteso ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime\*\*, commessi con **violazione delle norme antinfortunistiche** e sulla tutela dell'igiene e della salute nei luoghi di lavoro. (art.9)

*\* “Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia.”*

*\*\* (ai sensi dell'art. 583 del codice penale, con prognosi superiore ai 40 giorni o con rilevanti danni permanenti alla persona),*

# Effetti su modello 231 della L. 123/2007

Una evidente particolarità è stata quella di affiancare alla **pluralità di reati di tipo doloso** del dettato originario e delle prime integrazioni del Decreto, i **reati** di omicidio e lesioni, **tipicamente colposi** dove l'interesse o il vantaggio dell'Ente non si dischiude così nitidamente.

L'interpretazione più logica ed immediata è che il vantaggio dell'Ente discenda dall'eventuale risparmio di tempo o di costo sotteso ad un mancato adempimento in relazione alle norme antinfortunistiche in senso generale come, in un esempio semplice, lesinare sulla formazione dei lavoratori in tema di sicurezza.

## Art. 30 D.Lgs 81/2008

L'articolo 30 del D.Lgs. 81/2008 fornisce indicazioni ulteriori rispetto alla L. 123/2007, **delineando il modello esimente dalla responsabilità amministrativa**, di cui al D.lgs.231/01, nel caso dei suddetti reati in ambito infortunistico.

Il modello di organizzazione e di gestione è idoneo se è adottato ed efficacemente attuato e qualora assicuri un sistema aziendale per l'adempimento di una serie di obblighi giuridici.

# Art. 30. Modelli di organizzazione e di gestione : obblighi giuridici.

- rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- attivit  di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- attivita' di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- attivita' di sorveglianza sanitaria;
- attivita' di informazione e formazione dei lavoratori;
- attivita' di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- **periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.**

## Art. 30. Modelli di organizzazione e di gestione :altri requisiti.

- Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle suddette attività.
- Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.
- Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, 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.

## Art. 30. Modelli di organizzazione e di gestione : modelli di riferimento.

•In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle **Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001** o al **British Standard OHSAS 18001:2007** si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti.



# Difformità tra i modello 231 e SGSL

I due modelli nascono con presupposti e finalità sostanzialmente difformi:

- il 231 con un approccio top-down che mira ad istituire un **controllo impositivo** sul comportamento e la condotta del personale
- l'SGSL che incentra i propri principi ispiratori sulla partecipazione e coinvolgimento del personale che agisce proattivamente intervenendo, a tutti i livelli, nel processo di miglioramento continuo del sistema stesso.

# La difficile, ma possibile integrazione tra il modello 231 e SGS

Sebbene i due modelli/sistemi organizzativi siano ispirati e nascono con presupposti sostanzialmente dissimili, essendo entrambi qualificati come modelli organizzativi essi impiegano strumenti sostanzialmente analoghi quali:

- la suddivisione e l'univoca attribuzione di ruoli e compiti;
- la documentazione (protocolli, procedure) per l'individuazione di criteri, modalità operative e responsabilità;
- la tracciabilità delle operazioni a comprova dell'effettività del modello.

# Effetto globale di accresciuta rilevanza Giuridica

Globalmente è stata rafforzata la **rilevanza giuridica** della “qualità delle relazioni strutturali e organizzative” ovvero **gestionali** all'interno delle organizzazioni e degli ambienti di lavoro, rendendo più importante il concetto di “sistema di gestione”.



# Focus su SGSL

# Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul lavoro

Parte del sistema di gestione di un'organizzazione utilizzato per sviluppare ed implementare la sua politica e la gestione dei rischi relativi alla salute e sicurezza sul lavoro.

Un sistema di gestione include la struttura organizzativa, le attività di pianificazione, le responsabilità, le prassi, le procedure, i processi e le risorse.

L'estensione della sua applicazione dipende dalla politica dell'organizzazione, dalla natura delle sue attività e dei suoi rischi e dalla complessità delle sue operazioni.

## Obiettivi adozione SGS

Come per la ISO 9001 e la ISO 14001, si ispira al modello P-D-C-A (Plan, Do, Check, Act), rappresentando uno strumento organizzativo che consente di **gestire in modo organico e sistematico la sicurezza dei lavoratori senza sconvolgere la struttura organizzativa aziendale.**

# Requisiti SGSL 1/3

- adozione di una politica per la gestione della sicurezza;
- identificazione dei **pericoli**, valutazione dei rischi e individuazione delle misure, in stretta **modalità di controllo** connessione alle prescrizioni legislative o ad altre adottate;
- definizione di programmi e obiettivi specifici;
- definizione di **compiti, responsabilità e deleghe adeguati a garantire l'effettiva gestione** della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

## Requisiti SGSL 2/3

- formazione, addestramento e coinvolgimento del personale (e dei suoi rappresentanti);
- comunicazione, partecipazione e consultazione, dei dipendenti e delle parti interessate;
- utilizzo e gestione controllata della documentazione per la gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- stabilire e attuare quelle operazioni e attività associate ai pericoli identificati, dove l'attuazione di controlli è necessaria per la gestione dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro;



## Requisiti SGSL 3/3

- stabilire e mantenere attive adeguate misure atte a individuare, prevenire e controllare i possibili eventi accidentali (infortuni e mancati incidenti) ed emergenze;
- monitoraggio e misurazione delle prestazioni del sistema per la sicurezza e salute, nonché per il mantenimento della conformità legislativa;
- assicurare che siano svolti audit interni ad intervalli pianificati.
- riesaminare l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia del sistema di gestione, valutando le opportunità di miglioramento e l'eventuale necessità di apportare modifiche al sistema, alla politica e agli obiettivi.



Opportunità

## Efficacia nella prevenzione e funzione esimente

Tutto ciò rappresenta una **concreta opportunità** sia a livello aziendale che sociale perché:

- viene riconosciuta l'efficacia dei sistemi di gestione ai fini della prevenzione e del miglioramento della qualità e produttività nei luoghi di lavoro
- viene legittimata la funzione esimente relativa alla responsabilità amministrativa introdotta nel nostro ordinamento dal D.Lgs. 231/01.

## Riduzione dei Costi

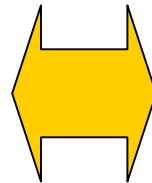
L'adozione di un SGSL consente la **riduzione dei costi** , indiretti e diretti:

- determina una minore probabilità di accadimento di infortuni
- consente di accedere a un'oscillazione del tasso medio, ai sensi dell'art. 24 delle **Modalità di applicazione delle Tariffe (MAT)** e dei premi assicurativi INAIL.

# Consapevolezza, analisi e controllo dei Rischi: Processi SGSL e Comparti aziendali di salute e sicurezza.

Esempi di processi di un  
SGSL:

- Identificazione dei pericoli, analisi dei rischi e definizione dei controlli
- Gestione Modifiche (Change management)
- Controllo operativo
- Sorveglianza e Misurazione



Esempi di Comparti  
Salute e Sicurezza:

- Sorveglianza sanitaria
- Near- miss e infortuni
- Attrezzature e Impianti
- Sostanze pericolose
- DPI e DPC



**Sinergie**

## Dimensione Sociale di Salute e Sicurezza

Il D. Lgs. n. 81/08 sancisce, legittimandolo, il legame fra la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro ed un **modus operandi socialmente responsabile**, riproponendo di fatto la necessità di una visione integrata e trasversale di politiche e strategie orientate alla diffusione di una cultura della sicurezza, propria di un Paese con un esteso sistema di Welfare.

# Integrazione SGSL e modello organizzativo 231

E' opportuno che il SGSL sia integrato con l'eventuale modello di organizzazione e gestione, previsto dal D.Lgs. 231/01 in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, allo scopo di prevenire i reati di omicidio colposo, lesioni personali gravi e gravissime, commesse con violazione delle leggi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.



# Sinergie SGSL e 231 e altri sistemi di gestione

Alcuni fasi/attività svolte in fase di definizione, implementazione e attuazione di un SGSL possono essere viste in maniera sinergica con quelle necessarie all'adozione di un modello organizzativo.

L'integrazione del processo di definizione, implementazione e mantenimento di un modello organizzativo in sinergia con norme come la ISO 9001:08, ISO 14001:04 e BS OHSAS 18001:07 rafforza il processo per ottenere miglioramenti della prestazione complessiva della gestione della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro coerentemente con la politica denominato **miglioramento continuo.**

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	SISTEMA DI GESTIONE
DEFINIZIONE - SCOPO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deve definire e attuare una politica per la salute e sicurezza</li> <li>• Essere idoneo a prevenire i reati connessi alle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute del lavoro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Sviluppare la politica e gli obiettivi per la salute e la sicurezza</li> <li>•Gestire i rischi</li> <li>•Miglioramento continuo</li> </ul>
IDENTIFICAZIONE DI ATTIVITÀ/ PERICOLI E RISCHI	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Analisi delle attività e dei processi potenzialmente esposti alla commissione di reati</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Identificazione di pericoli</li> <li>• Valutazione dei rischi</li> </ul>

<p><b>POLITICA, OBIETTIVI E PROGRAMMI</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definizione di Politica per la Salute e la Sicurezza</li> <li>• Codice Etico</li> <li>• Programmazione ed attuazione di quanto deriva dagli obblighi giuridici e da specifici protocolli comprese le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definire, documentare, comunicare e rendere disponibili e la Politica</li> <li>• Obiettivi coerenti con la politica (nell'ottica della compliance, della prevenzione e del miglioramento continuo)</li> <li>• Programmi e risorse per il raggiungimento degli Obiettivi</li> </ul>
---	--	---

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	SISTEMA DI GESTIONE
<b>RUOLI, RESPONSABILITÀ E RISORSE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Istituzione di: <ul style="list-style-type: none"> <li>•- Organismo di Vigilanza</li> <li>•- Sistema sanzionatorio</li> </ul> </li> </ul>	<p>Definizione di ruoli, responsabilità e deleghe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nomina di un membro dell'Alta Direzione con specifiche responsabilità per il SGSSL (indipendente da altre responsabilità)</li> </ul>
<b>COMPETENZA, FORMAZIONE E CONSAPEVOLEZZA</b>	<p>• Con l'istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV) è necessario che la direzione comunichi a tutto il personale dell'organizzazione la composizione ed i poteri dell'OdV (compreso il sistema sanzionatorio), e l'importanza del Codice Etico (se adottato), oltre l'obbligo da parte di tutto il personale di collaborare lealmente e prontamente con l'OdV stesso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attività di informazione e formazione derivanti dagli obblighi giuridici.</li> <li>• Tutti i compiti che possono influenzare le condizioni di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro devono essere svolti da personale competente (inclusa la preparazione e risposta alle emergenze).</li> </ul>

	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	SISTEMA DI GESTIONE
MONITORAGGI e AUDIT INTERNI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funzione di supporto all'Organismo di Vigilanza al fine di verificare la corretta attuazione del modello organizzativo e l'idoneità delle misure di prevenzione dei reati (es: codice di comportamento)</li> <li>• Il programma di audit dev'essere condiviso dall'OdV.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definizione e attuazione di misure idonee al monitoraggio e misurazione delle performance del SGSSL</li> <li>• Il processo deve garantire obiettività e imparzialità.</li> <li>• Dev'essere documentato</li> </ul>
RIESAME DELLA DIREZIONE	<p>L'OdV effettua un riesame del modello organizzativo e produce:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- relazioni</li> <li>- pareri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valuta idoneità, adeguatezza ed efficacia del</li> <li>• SGSSL</li> <li>• Relazioni, sanzioni e pareri dell'OdV diventano</li> <li>• Input (elementi in ingresso) del riesame</li> </ul>

# Sinergie tra SGSL e D.Lgs 81/2008: Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

**D.Lgs. 81/08 - Art. 2**

**Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

**BS OHSAS 18001:07**

**Punto 3.12 e 3.23**

Stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in una assenza di malattia o d'infermità

Condizioni e fattori che influenzano o potrebbero influire sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori dipendenti o degli altri lavoratori (compresi temporanei e personale di appaltatori), i visitatori ed ogni altra persona sul luogo di lavoro (ovvero ogni luogo fisico nel quale si eseguono attività correlate al lavoro sotto il controllo dell'organizzazione)

<b>BS OHSAS 18001:07</b>	<b>D.Lgs. 81/08 - Art. 28</b>
4.1 Requisiti generali 4.2 Politica OH&S	Misure generali di tutela (art. 15)
4.3.1 identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e determinazione dei controlli	Valutazione dei Rischi (artt. 17, 26, 28, 29, 181, 190, 202, 216, 223, 236, 249, 271, 290)
4.3.2 Prescrizioni legali e di altro tipo	Tutto
4.3.3 Obiettivi e programmi	Programmazione per la prevenzione (art. 15), programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza e relative procedure e responsabili (Art. 28, comma 2 lettere c) e d)

<p><b>BS OHSAS 18001:07</b></p>	<p><b>D.Lgs. 81/08 - Art. 28</b></p>
<p>4.4.1 Risorse, ruoli, responsabilità ed autorità</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obblighi del DDL e dirigente (Art. 18)</li> <li>• Definizioni di lavoratore, datore di lavoro, servizio prevenzione e protezione, medico competente</li> <li>• Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, unità produttiva (Artt. 47-49)</li> <li>• Obblighi del preposto (Art. 19)</li> <li>• Obblighi dei lavoratori (Art. 20)</li> <li>• Servizio di prevenzione e protezione (Artt. 31-34)</li> <li>• Medico competente (Art. 25)</li> <li>• Obblighi per le figure responsabili progettazione, coordinamento e esecuzione lavori in cantieri (artt. 90-97)</li> </ul>



<b>BS OHSAS 18001:07</b>	<b>D.Lgs. 81/08 - Art. 28</b>
4.4.2 Competenza, addestramento e consapevolezza	<p>Capacità e requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione (art. 32)</p> <p>Informazione e formazione dei lavoratori</p> <p>(Artt. 36, 37, 73, 164, 169, 177, 184, 195, 227, 239, 257, 258, 278)</p>
4.4.3 Comunicazione, partecipazione e consultazione	<p>Consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori. (Artt. 47-52, 102)</p>

<b>BS OHSAS 18001:07</b>	<b>D.Lgs. 81/08 - Art. 28</b>
4.4.4 Documentazione	Documento di valutazione rischi (art. 28)
4.4.5 Controllo dei documenti	Statistiche degli infortuni- Tenuta e trasmissione della documentazione (art. 53, 54), Sorveglianza sanitaria (artt. 38-42, ....)
4.4.6 Controllo operativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Misure generali di tutela (Art. 15)</li> <li>• Contratto di appalto o contratto d'opera</li> <li>•(Art. 26)</li> <li>• Prescrizioni specifiche contenute nei</li> <li>•titoli III e IV, capo II sezioni da II e VIII, nei titoli da VI a XI</li> </ul>

<b>BS OHSAS 18001:07</b>	<b>D.Lgs. 81/08 - Art. 28</b>
4.4.7 Preparazione alle emergenze e risposta	Prevenzione incendi, evacuazione dei lavoratori, pronto soccorso (artt. 43-46)
4.5.1 Misurazioni e monitoraggio delle prestazioni 4.5.2 Valutazione della conformità Prevenzione incendi, evacuazione dei lavoratori, pronto soccorso (artt. 43-46) 4.5.3 Indagine su incidenti, non conformità, azioni correttive e preventive	Sorveglianza sanitaria (Art. 41) Tenuta Registro infortuni Ecc.
4.6 Riesame della Direzione	Riunione periodica (art. 35)

*Grazie per l'attenzione*

ENTE DELLA  
ZONA  
INDUSTRIALE  
DI  
PORTO  
MARGHERA