

Il sistema di gestione della sicurezza sul lavoro (SGSL) previsto dal D. Lgs. 81/2008

L'adozione di un **SGSL** previsto dal D.Lgs. 81/2008 ha tracciato un nuovo percorso che consentirà a tutte le imprese di uscire dalla logica della sola valutazione del rischio per avviare metodiche di gestione del rischio stesso. Di fatto in un **SGSL** sono definite le modalità per individuare all'interno di una struttura aziendale, i soggetti, i compiti, le procedure gestionali, le istruzioni, i controlli e le risorse per realizzare una politica interna finalizzata alla prevenzione degli infortuni e malattie mediante una efficace gestione di tutti i rischi.

Perché adottarlo?

L'adozione sostanziale e non formale di un **SGSL** oltre a garantire nel tempo un miglioramento dei livelli di sicurezza eliminando o minimizzando i rischi produce alcuni benefici quali:

- a) riduzione dei costi della sicurezza e della salute derivanti da incidenti, infortuni e malattie legate al lavoro;
- b) migliore immagine interna ed esterna dell'azienda;
- c) aumento della produttività;
- d) agevolazioni fiscali come la riduzione del premio assicurativo;
- e) maggiore controllo degli adempimenti previsti dalla legge;
- f) la creazione di una maggiore cultura della sicurezza.

Inoltre l'adozione di un **SGSL**, conforme all'art. 30 del D. Lgs. 81/2008, esonera le persone giuridiche, le società e le associazioni dalla responsabilità amministrativa secondo quanto previsto dal **D. Lgs. 231/2001**.

Si tratta di una grande opportunità offerta alle aziende che adottando l'**SGSL** possono evitare di subire le pesanti sanzioni previste dalla 231/01 in relazione agli artt. 589 (Omicidio colposo) e 590 (lesioni personali gravi o gravissime e malattie professionali) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della sicurezza e salute sul lavoro (rif. Art. 25-septies D.Lgs. 231/01).

Infatti per i **reati sulla sicurezza**, in ambito di D. Lgs. 231/01, sono previste a carico delle imprese sanzioni pecuniarie e misure interdittive. **L'Azienda, tuttavia, può esimersi dalla responsabilità per i suddetti reati se dimostra di possedere un modello organizzativo e gestionale rispondente a quanto indicato all'art. 30 del D. Lgs. 81/2008**, avendo adottato ed attuato un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Inoltre dovrà dimostrare che sia stato affidato a un Organismo di Vigilanza (OdV), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di **vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di aggiornarlo**. Quindi, per non rischiare di subire pesanti sanzioni, l'azienda in cui si sia verificato un grave infortunio deve essere in grado di dimostrare al giudice penale di aver effettivamente attuato un sistema di gestione conforme ai modelli indicati all'art. 30 comma 5, congiuntamente agli altri elementi caratteristici richiamati nello stesso articolo in linea con la legge 231/01.

Con la recente formulazione del decreto correttivo emanato ad agosto 2009 (D. Lgs. 106/09) l'implementazione di un modello organizzativo diventa, altresì, fondamentale nel caso in cui il datore di lavoro si volesse avvalere della delega di funzioni (art. 16 D. Lgs. 81/08). **L'attuazione di un sistema di gestione è tale da far presumere assolto l'adempimento dell'obbligo di vigilanza**

in capo al soggetto delegante , datore di lavoro, sul corretto espletamento delle attività delegate.

Struttura progettuale di un SGSL

Il funzionamento di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) è rappresentato dalla "**ruota o ciclo di Deming**" che prevede le 4 fasi del ciclo: **plan, do, check, act.**

Ciclo di Deming:

PLAN Partendo dall'analisi e valutazione dei rischi correlati alle attività svolte, l'azienda definisce una politica per la sicurezza e pianifica le azioni per raggiungere gli obiettivi prefissati.

DO Consiste nell'attuazione e nel funzionamento delle azioni pianificate secondo le tempistiche definite dalla pianificazione.

CHECK Consiste nella verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati e nell'apertura di azioni correttive in risposta ad eventuali difformità rispetto a quanto stabilito dalla pianificazione.

ACT Consiste nel riesaminare il sistema di gestione implementato e programmare le basi e gli obiettivi su cui costruire il ciclo successivo.

Nella pratica un **SGSL** si può tradurre con la sequenza ciclica delle fasi di pianificazione, attuazione, monitoraggio e riesame del sistema, per mezzo di un processo dinamico.

La capacità del sistema di raggiungere gli obiettivi pianificati deriva dall'impegno e dal coinvolgimento di tutte le funzioni aziendali e soprattutto del livello più elevato.

I **contenuti delle fasi** possono essere più o meno complessi in ogni singola azienda o unità produttiva **in funzione a:**

- a) dimensione, natura, attività e relativa complessità dell'organizzazione;
- b) significatività dei pericoli e rischi presenti, potenziali o residui;
- c) soggetti potenzialmente esposti.

Sequenza di sviluppo di un SGSL:

1. **stabilire una politica della salute e sicurezza sul lavoro**, che definisca gli impegni generali per la prevenzione dei rischi ed il miglioramento progressivo della salute e sicurezza;
2. **identificare le prescrizioni delle leggi e dei regolamenti applicabili;**
3. **identificare tutti i pericoli e valutare i relativi rischi per tutti i lavoratori**, compresi i casi particolari (lavoratori minori, lavoratrici in gravidanza o madri, lavoratori anziani o con patologie), associati con i processi, le attività operative ed organizzative (comprese le interazioni fra gli addetti), le sostanze e i preparati pericolosi, ecc.;
4. **identificare gli altri soggetti potenzialmente esposti** (quali, ad es. i lavoratori autonomi, dipendenti di soggetti terzi ed i visitatori occasionali);
5. **fissare specifici obiettivi appropriati, raggiungibili e congruenti** con gli impegni generali definiti nella politica;
6. **elaborare programmi per il raggiungimento di tali obiettivi**, definendo priorità, tempi e responsabilità ed assegnando le necessarie risorse;
7. **stabilire le modalità più appropriate in termini di procedure e prassi per gestire i programmi;**

8. **sensibilizzare la struttura aziendale al raggiungimento degli obiettivi prefissati;**
9. **attuare adeguate attività di monitoraggio, verifica ed ispezione per assicurarsi che il sistema funzioni;**
10. **avviare le opportune azioni correttive e preventive in funzione degli esiti del monitoraggio;**
11. **effettuare un periodico riesame per valutare l'efficacia e l'efficienza del sistema nel raggiungere gli obiettivi fissati dalla politica della salute e sicurezza. Per valutarne, altresì, l'adeguatezza rispetto sia alla specifica realtà aziendale che ai cambiamenti interni/esterni modificando, se necessario, politica ed obiettivi tenendo conto dell'impegno al miglioramento continuo.**