



I sistemi di gestione della sicurezza: tra asseverazione e certificazione

Napoli, 10 maggio 2011

Decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 “Attuazione dell’art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro” con le modifiche apportate dal decreto legislativo 3 agosto 2009 n. 106



Il nuovo sistema della prevenzione nei luoghi di lavoro in Italia:

Certificazione ed asseverazione



Ing. Marco Masi

Coordinatore Comitato Tecnico Interregionale - ITACA

* marco.masi@regione.toscana.it



Camera di Commercio di Napoli



CONSORZIO PROMOS RICERCHE



IL MONITORAGGIO SULL'APPLICAZIONE DEL D.LGS.626/94

LE CRITICITÀ: i processi di conoscenza dei bisogni



**CONFERENZA DEI PRESIDENTI
DELLE REGIONI E DELLE
PROVINCE AUTONOME**

Novembre 2003

CAMPIONE di 8.943 Aziende

743.000 lavoratori interessati

 **COORDINAMENTO
TECNICO
INTERREGIONALE
DELLA PREVENZIONE
NEI LUOGHI DI LAVORO**

 **CONFERENZA DEI PRESIDENTI
DELLE REGIONI
E DELLE PROVINCE AUTONOME**



**Rapporto conclusivo
del progetto di monitoraggio
e controllo dell'applicazione
del DLgs 626/94**

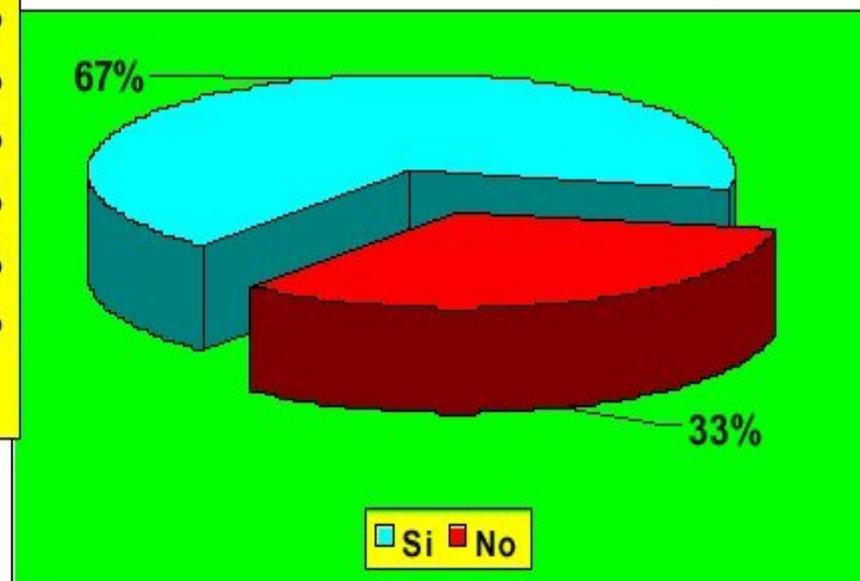
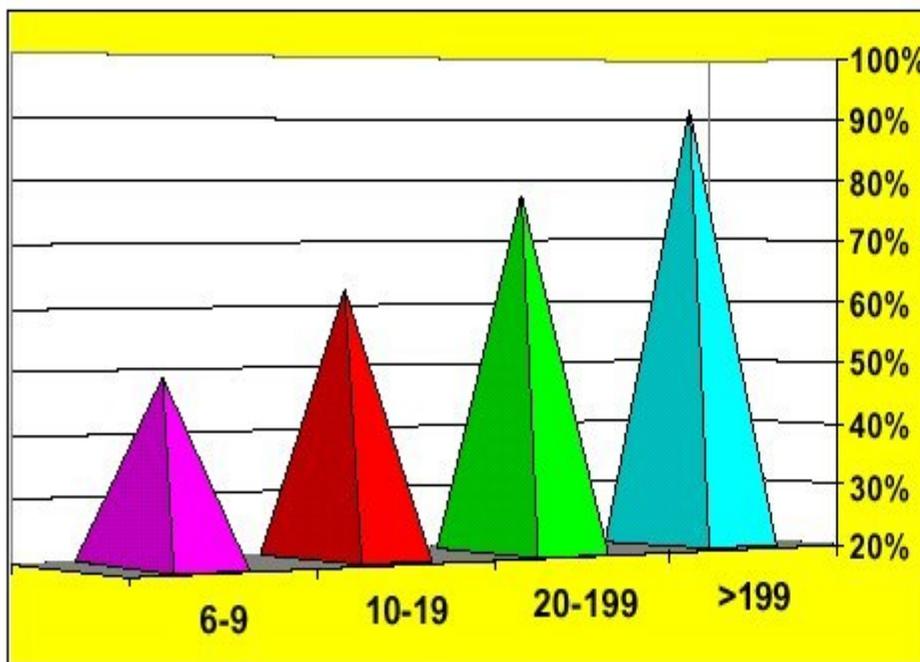
promosso dal
Coordinamento delle Regioni e Province autonome

ammesso come
Programma speciale dal Ministero della salute

novembre 2003

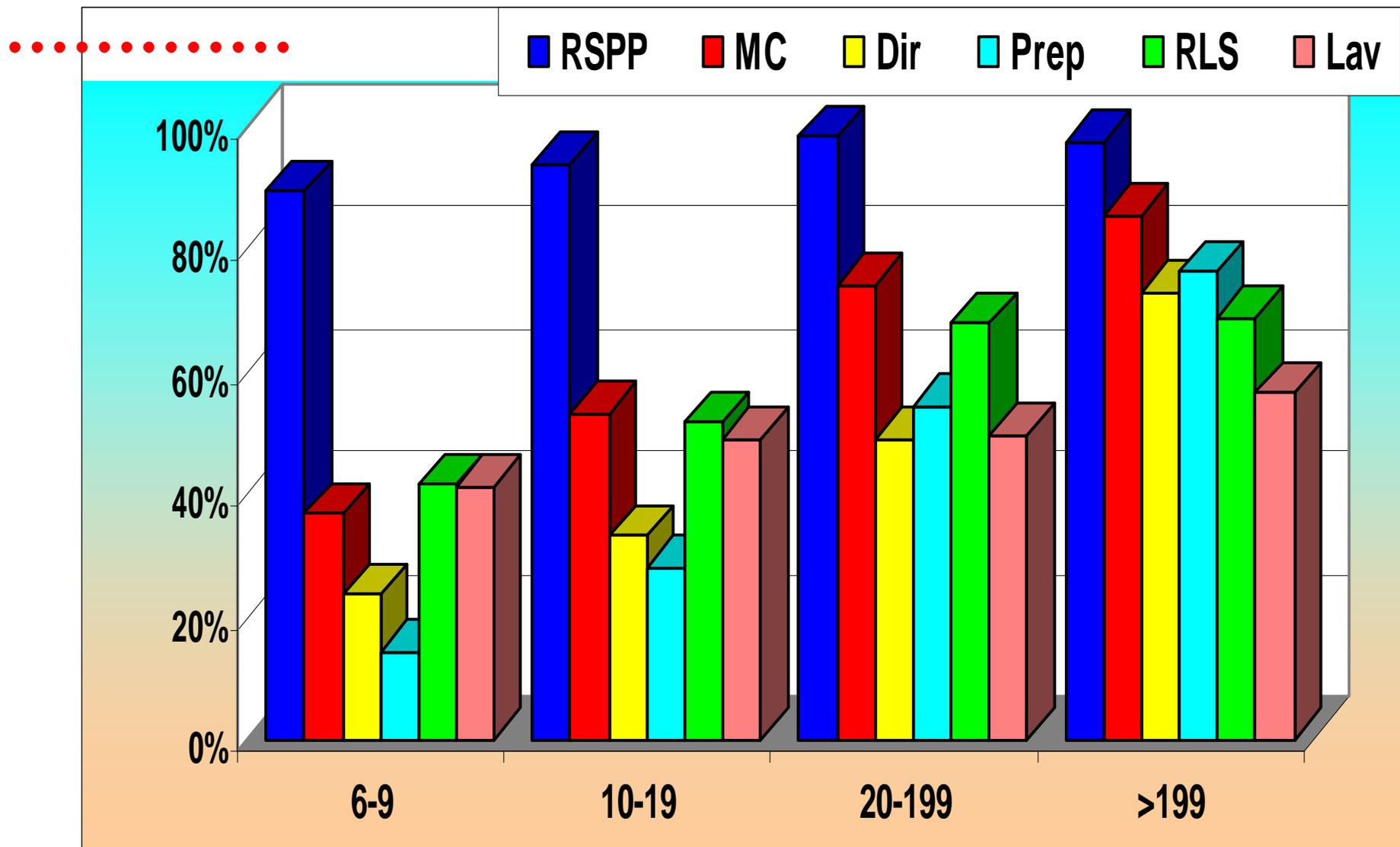


Esiste un'organizzazione del sistema prevenzionistico aziendale?





La valutazione dei rischi





- § **La presenza di un RSPP diverso dal datore di lavoro e con esperienza pluridisciplinare**
- § **Certificazione figure tecniche della prevenzione**
- § **Lo sforzo di organizzare un sistema di prevenzione, con identificazione precisa delle responsabilità delle diverse figure**
- § **L'effettuazione dell'attività di informazione e formazione specifica dei lavoratori**
- § **La presenza dei RLS**



LA VALUTAZIONE DEI RISCHI IN AZIENDA



§ il benessere sul lavoro

§ le nuove tutele

§ i Sistemi di gestione



sono **tre temi** che
sono stati rivisitati in modo significativo
dal **D.Lgs.81/08** e successive modifiche



Il **D**ocumento di **V**alutazione dei **R**ischi rappresenta:

non solo uno strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione ma una sorta di **piano strategico del ciclo organizzativo e gestionale** sulla sicurezza e salute sul lavoro della specifica realtà a cui si riferisce.

LA SECONDA RIFORMA



Altre fondamentali novità riguardano le regole per le attribuzioni dei poteri, dei doveri e delle responsabilità all'interno di strutture complesse, con la specifica descrizione delle figure

§ del datore di lavoro

§ del dirigente

§ del preposto.

LA SECONDA RIFORMA

Completa il sistema un'attenta descrizione dello strumento della delega di funzioni.



Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e le correzioni del d.lgs. 106/09

TITOLO 1°

Decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 “Attuazione dell’art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro” con le modifiche apportate dal decreto legislativo 3 agosto 2009 n. 106

Il nuovo sistema della prevenzione nei luoghi di lavoro in Italia:

Il sistemi di gestione della sicurezza





modello di organizzazione e di gestione:

*modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del d.lgs. 231/2001, **idoneo a prevenire** i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro*



**La responsabilità amministrativa delle società
connessa alla violazione delle norme
antifortunistiche e di tutela dell'igiene e della salute
sul lavoro**

Con la modifica introdotta dalla legge, la **responsabilità amministrativa** viene estesa ai **casi di omicidio colposo e lesioni gravi e gravissime**, commessi con violazione delle **norme antifortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**.

Viene fissata la relativa **sanzione pecuniaria** e vengono previste **sanzioni interdittive**



Le sanzioni pecuniarie e interdittive: un esempio recente

La sentenza del **processo ThyssenKrupp** ha stabilito la responsabilità amministrativa della società per i reati commessi dai suoi dirigenti, come previsto dal D.Lgs. n. 231/2001, condannando l'azienda a gravi sanzioni:

- § **un milione di euro** di sanzione;
- § **ottocentomila euro** a titolo di confisca del prezzo del profitto (il costo risparmiato degli impianti di sicurezza non realizzati);
- § **il divieto di pubblicizzare** i propri prodotti per 6 mesi; **l'esclusione per 6 mesi** da sussidi e finanziamenti pubblici;
- § **la revoca dei finanziamenti** pubblici già concessi;
- § **la pubblicazione della sentenza** su quotidiani nazionali.



Art. 30 - Modelli di organizzazione e di gestione

Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere **efficacia esimente** della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi a:

- § al rispetto degli **standard tecnico-strutturali** di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- § alle **attività di valutazione dei rischi** e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- § alle attività di **natura organizzativa**, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;



- § alle attività di **sorveglianza sanitaria**
- § alle attività di **informazione e formazione** dei lavoratori
- § alle **attività di vigilanza** con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori
- § alla acquisizione di **documentazioni** e certificazioni obbligatorie di legge
- § alle **periodiche verifiche** dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate

Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere **idonei sistemi di registrazione** dell'avvenuta effettuazione delle predette attività



Art. 30 - Modelli di organizzazione e di gestione

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 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



Viene stabilito che, 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** vengono ritenuti **conformi** ai requisiti stabiliti al presente articolo.



5-bis. La Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora **procedure semplificate** per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese.

Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.



Indicazioni per l'adozione di un Sistema di Gestione

Il documento, congiuntamente alla tabella di correlazione allegata, ha l'obiettivo di **fornire indicazioni alle Aziende** che si sono dotate o che, in attesa della definizione di procedure semplificate per l'adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese, intendono dotarsi di un modello di organizzazione e di gestione della sicurezza conforme alle Linee Guida UNI INAIL (edizione 2001) o alle BS OHSAS 18001:2007, affinché possano:



Indicazioni per l'adozione di un Sistema di Gestione

- a) accertare, in un processo di autovalutazione, la **conformità del proprio Modello** ai requisiti di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni e integrazioni, per le parti corrispondenti;
- b) apportare eventuali integrazioni organizzative e/o gestionali e/o documentali, necessarie allo scopo di rendere il proprio modello di organizzazione e di gestione conforme ai requisiti di cui all'articolo 30 del D. Lgs. n. 81/2008, con particolare riferimento al **sistema di controllo** (articolo 30 c.4) ed al **sistema disciplinare** (articolo 30 c.3).



Indicazioni per l'adozione del Sistema Disciplinare

RIF. ART. 30 D. LGS. N. 81/2008	RIF. LINEE GUIDA UNI INAIL (2001)	Rif. BS OHSAS 18001:2007
LA VERIFICA, VALUTAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL RISCHIO;	D. Pianificazione E.7 Integrazione della salute e sicurezza sul lavoro nei processi aziendali e gestione operativa F.1 Monitoraggio interno della sicurezza F.2 Caratteristiche e responsabilità dei verificatori F.3 Piano del Monitoraggio	4.3 Pianificazione 4.3.1 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e determinazione dei controlli 4.3.3 Obiettivi e programmi 4.4.6 Controllo operativo 4.5.1 Controllo e misura delle prestazioni 4.5.2 Valutazione della conformità 4.5.3 Indagine su incidenti, non conformità, azioni correttive e azioni preventive
UN SISTEMA DISCIPLINARE IDONEO A SANZIONARE IL MANCATO RISPETTO DELLE MISURE INDICATE NEL MODELLO.	Parte non corrispondente	Parte non corrispondente
C.4: 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.	F.1 Monitoraggio interno della sicurezza F.2 Caratteristiche e responsabilità dei verificatori F.3 Piano del Monitoraggio	4.5.1 Controllo e misura delle prestazioni 4.5.2 Valutazione della conformità 4.5.3 Indagine su incidenti, non conformità, azioni correttive e azioni preventive 4.5.5 Audit interno



Indicazioni per l'adozione del Sistema Disciplinare

E' necessario che l'Azienda sia dotata di **procedure per individuare e sanzionare** i comportamenti che possano favorire la commissione dei reati di cui all'articolo 300 del D. Lgs. n. 81/2008 (articolo 25-septies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e successive modifiche e integrazioni, di seguito D. Lgs. n. 231/2001) e il mancato rispetto delle misure previste dal modello.

Il tipo e l'entità dei provvedimenti disciplinari saranno coerenti con i riferimenti legislativi e contrattuali applicabili e dovranno essere documentati.



Indicazioni per l'adozione del Sistema Disciplinare

Il sistema disciplinare dovrà essere definito e **formalizzato** dall'Alta Direzione aziendale e quindi diffuso a tutti i soggetti interessati quali ad esempio:

Datore di lavoro (articolo 2, comma 1, lett. b);

Dirigenti (articolo 2, comma 1, lett. d) o altri soggetti in posizione apicale;

Preposti (articolo 2, comma 1, lett. e);

Lavoratori (articolo 2, comma 1, lett. b);

Organismo di Vigilanza (ove istituito un modello ex D.Lgs. n. 231/2001);

Auditor/Gruppo di audit [1].

[1] Auditor / Gruppo (team) di audit (par. 4.5.5 BS OHSAS 18002:2008): una o più persone incaricate ed aventi le competenze per: la pianificazione, la preparazione, la conduzione degli audit, la valutazione dei risultati e la determinazione delle carenze riscontrate.



Indicazioni per l'adozione del Sistema Disciplinare

L'azienda dovrà, inoltre, **definire idonee modalità** per selezionare, tenere sotto controllo e, ove opportuno, sanzionare collaboratori esterni, appaltatori, fornitori e altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'azienda stessa. Perché tali modalità siano applicabili l'azienda deve prevedere che nei singoli contratti siano inserite **specifiche clausole applicative** con riferimento ai requisiti e comportamenti richiesti [1] ed alle sanzioni previste per il loro mancato rispetto fino alla risoluzione del contratto stesso.

la gestione degli appalti

[1] Tali requisiti sono richiesti per le aziende che implementano un SGS secondo le Linee Guida SGS dal paragrafo E.7 "Integrazione della salute e sicurezza nei processi aziendali e gestione operativa" mentre per quelle che implementano un SGS secondo le BS OHSAS 18001:2007 dal paragrafo 4.4.6 "Controllo operativo".



INDICE



1. Premessa
2. Introduzione
3. Guida alla compilazione della check - list
 - 3.1 Principi generali
 - 3.2 Modalità operative
 - 3.3 Glossario
4. Correlazione tra i modelli di gestione della sicurezza
5. Check - list
6. Tabella di sintesi dei risultati con individuazione dei livelli di priorità e degli interventi di miglioramento
7. Allegati
 - Allegato n. 1 Responsabilità amministrativa dell'impresa
 - Allegato n. 2 Autocertificazione della valutazione dei rischi
 - Allegato n. 3 Idoneità tecnico – professionale
 - Allegato n. 4 Elenco dei lavori che prevedono la sorveglianza sanitaria obbligatoria
 - Allegato n. 5 Esempio di procedura per informare, formare e addestrare i lavoratori
 - Allegato n. 6 Documentazione prevista dal D. Lgs. 81/08
8. Bibliografia



3. Guida alla compilazione della check - list

3.1 Principi generali

I sistemi di gestione della sicurezza possono essere considerati lo strumento privilegiato per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e lavoratrici nei luoghi di lavoro.

Già il D.Lgs. 626/94 tratteggiava un sistema di gestione della sicurezza (tabella 1), che è riconfermato e incentivato dal recente "Testo Unico" (D.Lgs. 81/2008 come modificato dal D.Lgs. 106/2009).

D. Lgs. 81/2008 e s.m.i	PRINCIPI SISTEMI GESTIONE SICUREZZA
Programmazione delle misure per un miglioramento dei livelli di sicurezza	Definizione degli obiettivi, impegno, politica e miglioramento continuo
Valutazione dei rischi e misure di prevenzione e protezione	Pianificazione
Adozione misure di controllo in situazioni normali anomale ed emergenza	Attuazione
Nomina addetti sistema: RSPP, MC, emergenza, pronto soccorso RLS	Definizione obblighi e responsabilità
Documento Valutazione dei rischi procedure ed istruzioni	Documentazione
Registro infortuni, esposti, interventi manutentivi....	Registrazioni
Riunione periodica	Riesame

Tabella 1 Tabella di correlazione tra il D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. e i Sistemi di gestione

Generalmente, un sistema di gestione, che sostiene il concetto del miglioramento continuo, si basa sul Ciclo di Deming (Plan – Do – Check – Act) (figura 1):

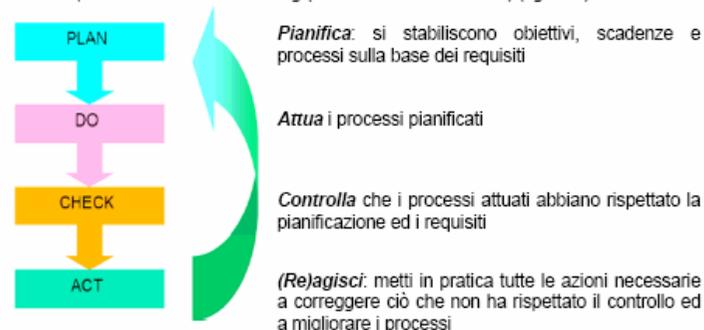


Figura 1 Ciclo di Deming

4. Correlazione tra i modelli di ges

Per agevolare l'utilizzo delle check - list le Linee Guida UNI INAIL, le OHSAS 1 231/01.

Ciò dovrebbe permettere l'utilizzo del sistema di gestione della salute e sic (18001:2007), sia per coloro che hanno le linee guida UNI INAIL, sia per chi legge.

La valutazione di tutti i requisiti permetterà, infatti, di verificare, per chi ha implementato il sistema (certificato o meno), il buon funzionamento del sistema stesso, mentre per chi non ha ancora un sistema di gestione le check - list favoriranno una valutazione della propria gestione della sicurezza dando una indicazione dello scostamento rispetto ai sistemi di gestione.

Con riferimento al D.Lgs. 81/08 e s.m.i. è stato introdotto- anche l'eventuale regime sanzionatorio connesso al mancato adempimento dei requisiti.



ID	Linee Guida UNI INAIL	OHSAS 18001:2007	D.Lgs. 81/08	Sanzioni	Requisito essenziale per D.Lgs. 231/01
	A FINALITÀ	1 SCOPO			
		2 RIFERIMENTI NORMATIVI			
		3 TERMINI E DEFINIZIONI			
1.	B SEQUENZA CICLICA DI UN SGSL	4 REQUISITI DEL SGSL	Art. 30	NO	
	E STRUTTURA E ORGANIZZAZIONE DEL SISTEMA	4.1 REQUISITI GENERALI	Art. 16	NO	SI
	E.1 IL SISTEMA DI GESTIONE		Art. 30	NO	
2.	C POLITICA PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	4.2 POLITICA PER LA SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO	Art. 18	Arresto / ammenda	SI
			Art.28	ammenda	
			Art. 30	NO	
3.	D PIANIFICAZIONE	4.3.1 IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO, VALUTAZIONE DEL RISCHIO E INDIVIDUAZIONE DEI CONTROLLI	Art. 2	NO	SI
			Art. 4	NO	
			Art. 15	NO	
			Art. 17	NO	
			Art. 18	Ammenda	
			Art. 26	Arresto / ammenda	
				4.3.2 PRESCRIZIONI LEGALI E ALTRE	
	4.3.3 OBIETTIVI E PROGRAMMA				



Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e le correzioni del d.lgs. 106/09

TITOLO I – Organismi paritetici

Decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 “Attuazione dell’art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro” con le modifiche apportate dal decreto legislativo 3 agosto 2009 n. 106

Il nuovo sistema della prevenzione nei luoghi di lavoro in Italia:

Gli Organismi paritetici e l’asseverazione





Organismi paritetici (art. 51)

... possono effettuare....sopralluoghi finalizzati a valutare l'applicazione delle vigenti norme in materia di sicurezza e tutela della salute sui luoghi di lavoro

“....svolgono o promuovono **attività di formazione**....nonchè, su richieste delle imprese, rilasciano un'attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto alle imprese, **tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione** ,della quale gli **organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività” (c. 3-bis)**



Organismi paritetici (art. 51)

ASSEVERAZIONE

dal latino adseveratio-onis, derivato di adseverare
"parlare, fare sul serio"

affermazione decisa e netta, espressa con autorevole
sicurezza

DIRITTO: dichiarazione, certificazione, nei modi
previsti dalla legge, con cui ci si fa garanti della
veridicità di quanto asserito in un testo, ad esempio
una perizia legale, della correttezza della traduzione di
un documento o della conformità di un progetto edilizio,
urbanistico, ecc. alle norme vigenti in materia



ASSEVERAZIONE

dichiarazione, certificazione, nei modi previsti dalla legge, con cui ci si fa garanti della veridicità di quanto asserito in un testo, ad esempio una perizia legale, della correttezza della traduzione di un documento o della conformità di un progetto edilizio, urbanistico, ecc. alle norme vigenti in materia

Art. 481 del Codice Penale.....

ASSEVERAZIONE
da ALLEGARE alla comunicazione di inizio lavori di manutenzione straordinaria.
(di cui all'art. 6, comma 2, lettera a) del DPR. n. 380/2001)

LOCALIZZAZIONE DELL'INTERVENTO:
Comune _____ indirizzo _____ n° _____ CAP _____
Piano _____ Interno _____ Foglio _____ Mappalef _____

Il/La sottoscritto/a COGNOME _____ NOME _____
RESIDENTE A _____ PROV. _____
INDIRIZZO _____ n° _____ INT _____ CAP _____
ORDINE/COLLEGIO PROFESSIONALE _____ PROV. _____ N° ISCR. _____
C.F. _____ nella sua qualità di Tecnico abilitato

DICHIARA

di non avere rapporti di dipendenza con l'impresa che eseguirà i lavori né con il committente

ASSEVERA
ai sensi dell'art. 481 del Codice Penale:

che l'intervento è conforme agli strumenti urbanistici approvati e ai regolamenti edilizi esistenti;

che l'intervento corrisponde alla tipologia descritta al comma 2, lettera a), dell'art. 6 del DPR 380 del 2001;

che l'intervento non comporta aumento delle unità immobiliari e non implica incremento dei parametri urbanistici;

che l'intervento è conforme alle norme igienico sanitarie;

che l'intervento non riguarda la parte strutturale dell'edificio;

OPPURE

che l'intervento è privo di rilevanza per la pubblica incolumità ai fini sismici (art. 9, comma 3, della L.R. n. 19/2008) e allega gli elaborati tecnici, redatti ai sensi dell'allegato C.7. alla Delibera della Giunta regionale n. 121/2010.

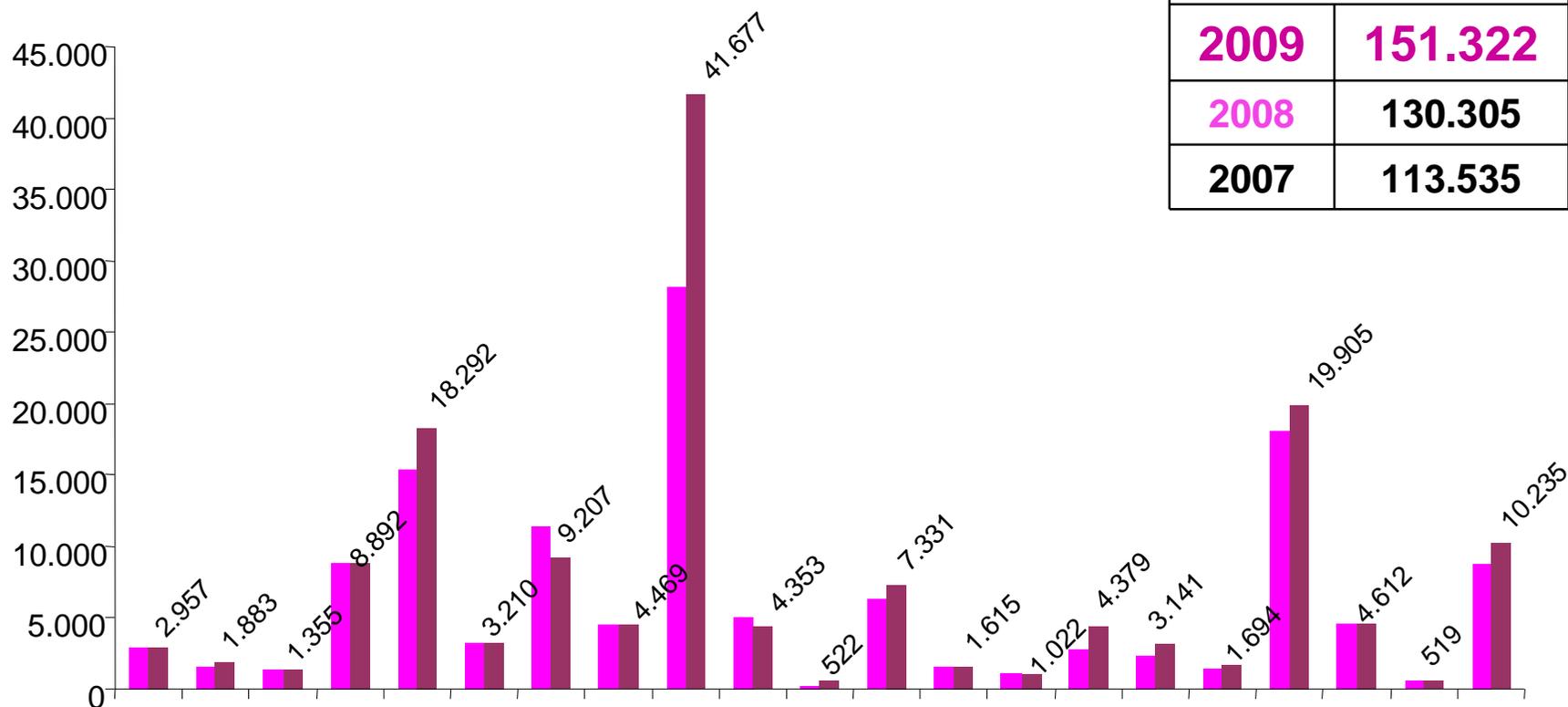
IL TECNICO ABILITATO

(timbro e firma)



I dati di attività di ispezione e controllo

MISURA ATTIVITA' N. 1: n. aziende ispezionate TUTTI I COMPARTI
anno 2008-2009
voce 2.3 A,B,C

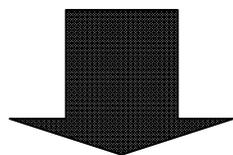


ITALIA	
2009	151.322
2008	130.305
2007	113.535



OPERA COMPATIBILE CON LA SICUREZZA

- § Pianificazione (P.S.C.) contestualmente alla progettazione
- § Predisposizione del Fascicolo contestualmente alla progettazione



**IMPRESA COMPATIBILE
CON LA COSTRUZIONE DELL'OPERA**

L'idoneità tecnico-professionale delle imprese





Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi (art. 27)

Nell'ambito della commissione ex art 6 sono individuati criteri per definire un sistema di qualificazione delle imprese e lav. autonomi.....(c. 1)

In **edilizia** il sistema di qualificazione si realizza almeno attraverso uno strumento per la verifica continua della idoneità delle imprese e lav. autonomi - con tale strumento (**patente a punti**) si attribuisce un punteggio iniziale che viene decurtato in seguito ad accertate violazioni - l'azzeramento del punteggio determina l'impossibilità di svolgere attività in edilizia (c. 1 bis)

Tale strumento potrà essere esteso ad altri settori individuati con accordi interconfederali a livello nazionale tra OOSS dei lavoratori e dei datori di lavoro più rappresentative – il possesso dei requisiti è **titolo preferenziale** per partecipare alle gare per appalti pubblici e per agevolazioni o finanziamenti pubblici (c. 2)