

A proposito di sicurezza sul lavoro

A cura di Giovanni Micciché - Funzionario Tecnico Direzione Normazione UNI



Il dossier è stato realizzato con la collaborazione di Marco Vigone (Presidente Commissione Centrale Tecnica UNI e Commissione Sicurezza) e Fabrizio Benedetti (Membro Commissione Sicurezza e Coordinatore gruppo "Metodi e sistemi di gestione della salute e sicurezza su lavoro")

"Garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro a oltre 217 milioni di lavoratori nell'UE è un obiettivo strategico della Commissione europea, che opera a tal fine in stretta collaborazione con gli Stati membri, le parti sociali e le altre istituzioni e gli altri organismi dell'UE. Prevenire i rischi e operare al fine di rendere il luogo di lavoro più sicuro e più sano è fondamentale non solo per migliorare la qualità e le condizioni di lavoro, ma anche per promuovere la competitività. Mantenendo in salute i lavoratori si ottengono effetti positivi, diretti e misurabili, sulla produttività e si contribuisce a migliorare la sostenibilità dei sistemi di sicurezza sociale. Per consentire ai lavoratori di lavorare più a lungo è fondamentale prevenire gli incidenti gravi o le malattie professionali e promuovere la salute durante tutto l'arco della vita lavorativa, sin dalla prima occupazione. Un investimento in SSL contribuisce al benessere dei lavoratori ed è efficiente in termini di costi. In base a stime recenti, gli investimenti in questo settore sono in grado di generare alti tassi di rendimento, compresi in una fascia fra 1,29 e 2,89, per una media pari a 2,2. L'azione dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro (SSL) si è svolta nel corso degli anni nell'ambito di un quadro strategico comprendente due elementi chiave:

- 1. un vasto corpus legislativo dell'UE riguardante i rischi professionali più importanti e che fornisce definizioni, strutture e regole comuni che sono adattate dagli Stati membri alle diverse circostanze nazionali;*
- 2. una serie di programmi d'azione pluriennali, tra il 1978 e il 2002, cui hanno fatto seguito strategie europee (2002-06 e 2007-12) per individuare le priorità e gli obiettivi comuni, fornire un quadro di riferimento per coordinare le politiche nazionali e promuovere un approccio olistico alla cultura della prevenzione."*

Con queste parole la Commissione europea introduce la sua comunicazione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni relativa al quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2014-2020.

All'interno delle azioni dell'UE, un contributo fondamentale è fornito dalla normazione tecnica. All'attività in corso da alcuni decenni al CEN e al CENELEC a supporto delle Direttive europee di prodotto, per la quale le norme armonizzate forniscono la presunzione di conformità ai requisiti essenziali di sicurezza e di tutela della salute dei prodotti che, rientrando nello scopo e campo di applicazione, soddisfano i requisiti delle norme stesse, nel corso degli ultimi anni si sono aggiunte importanti attività sia sovranazionali sia nazionali a supporto delle direttive sociali europee e della conseguente legislazione nazionale, incentrate su diversi aspetti generali e specifici della sicurezza e salute sul lavoro.

Il presente dossier non ha certo l'obiettivo di affrontare, in maniera esaustiva, tutti gli ambiti della sicurezza sul lavoro, ma vuole fornire una serie di spunti di riflessione sulle attività attualmente in corso, collegandole alla legislazione vigente nel settore. Infatti, inizia con l'analizzare l'art. 30 del DLgs 81/08 e con il fornire alcune testimonianze di quanto è stato realizzato e si sta facendo in UNI in merito all'asseverazione dei modelli organizzativi e gestionali con la recente pubblicazione di due prassi di riferimento e con l'attuale studio di un documento normativo che dovrebbe fare tesoro di tali esperienze.

Segue poi un interessante excursus storico sui sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, strettamente legati, per il tramite

dello stesso art. 30, ai modelli organizzativi e gestionali, partendo dalle importanti linee guida UNI INAIL, già richiamate dalla legislazione, passando dalla BS OHSAS 18001 per giungere all'ISO/DIS 45001, che, se diventerà norma, potrà finalmente contribuire a diffondere a livello mondiale l'approccio sistemico alle problematiche di salute e sicurezza sul lavoro. Il dossier presenta quindi un lavoro su un argomento che solo in Italia è stato affrontato a livello normativo: un rapporto tecnico spiega come sia possibile anche per le PMI, che rappresentano la pressoché totalità della realtà industriale italiana, affrontare i temi di salute e sicurezza, applicando la World Class Manufacturing e implementando la competitività e la produttività.

Il dossier illustra brevemente le attività delle Commissioni "Responsabilità sociale delle organizzazioni", "Luce e illuminazione", "Ergonomia", "Manutenzione" e dei seguenti Organi Tecnici della Commissione "Sicurezza", "Segnaletica", "Macchine", "Dispositivi di protezione individuali", "Determinazione dell'esposizione dei lavoratori agli agenti chimici", direttamente coinvolti nell'elaborazione di norme e specifiche inerenti la sicurezza sul lavoro.

È inoltre affrontata la problematica dell'esposizione ai campi elettromagnetici e alle radiazioni ottiche. Il dossier si conclude con la presentazione di due progetti allo studio inerenti due importanti figure professionali, quella del Manager HSE e quella dell'igienista industriale, e con la presentazione di una terza figura professionale, quella del Coordinatore della Sicurezza in fase Esecutiva nelle costruzioni, il CSE, per la quale sono fornite le indicazioni delle norme utili, in alcuni casi indispensabili, allo svolgimento dell'attività.

Modelli di organizzazione e di gestione

Con il DLgs 231 del 2001 nella legislazione italiana è stata regolamentata la "responsabilità amministrativa degli enti" (società di capitali, ma anche le società cooperative, le associazioni dotate e prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio, ecc.). Tale norma prevede pesanti sanzioni di natura pecuniaria o di interdizione dall'attività economica a carico, appunto, degli enti nel caso in cui soggetti, apicali o meno, dell'ente stesso commettano reati quali: corruzione, concussione e altri.

Con l'emanazione della Legge 123/2007, nell'agosto 2007, e con il DLgs 81/08 poi, il campo di applicazione del DLgs 231/01 è stato esteso anche ai reati di "omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme di tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro" (art. 689 e 690 del cp).

Perché si attivi la responsabilità amministrativa occorrono determinati presupposti, il più importante dei quali è che il reato sia stato commesso nell'*interesse* dell'ente o a suo *vantaggio*. Nel caso dei reati di omicidio colposo e alle lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme di tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro, trattato in questa sede, il vantaggio o l'interesse si realizza di fatto, secondo l'interpretazione di molti giuristi, soprattutto nel risparmio generato dalla mancata attuazione delle misure di prevenzione e protezione.

L'unico percorso previsto dalla legge per non incorrere nelle pesantissime sanzioni previste in materia di responsabilità amministrativa è l'adozione di un *Modello di organizzazione, gestione e controllo* (MOG) idoneo a prevenire il reato della specie di quello verificatosi. Il DLgs 231/01 è particolarmente parco nel fornire indicazioni su quali debbano essere

gli elementi costitutivi di tale modello di organizzazione e controllo, per le quali rimanda a eventuali linee di indirizzo emesse dalle associazioni datoriali e comunicate al Ministero della giustizia (che eventualmente può formulare osservazioni). Tali indicazioni e indirizzi invece esistono e sono particolarmente puntuali ex lege nell'art. 30 del DLgs 81/08 per quanto riguarda i modelli idonei a prevenire i reati legati alla salute e sicurezza sul lavoro.

Infatti, l'art. 30 del DLgs 81/08, nei suoi primi quattro commi, declina i requisiti di tale modello oppure, al comma 5, indica la BS OHSAS 18001:2007 e le linee Guida UNI-INAIL (documenti che descrivono Sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro - SGSL) come conformi, per le parti corrispondenti, nel fornire un modello organizzativo che possa rivendicare "l'efficacia esimente", cioè la non applicazione delle sanzioni della responsabilità amministrativa all'ente in questione.

Tanto si è scritto in merito alle "parti non corrispondenti", ma in estrema sintesi, secondo la lettera circolare del Ministero del lavoro dell'11 luglio 2011, esse riguardano l'adozione di un codice disciplinare, con correlato sistema sanzionatorio interno, e, secondo l'art. 6 del DLgs 231, della necessità dell'istituzione di un Organismo di Vigilanza (le cui funzioni possono essere svolte, negli enti di piccola dimensione, direttamente dall'organo dirigente dello stesso ente) che sorvegli sulla corretta applicazione del modello.

L'art. 30 pertanto cristallizza in termini giuridici un'importantissima connessione tra SGSL e il MOG richiesto dal DLgs 231/01. Si tratta di una connessione fondamentale in termini gestionali e organizzativi, anche se è opportuno fare un'importante riflessione su un aspetto basilare che li differenzia: i Sistemi di gestione della sicurezza nascono per prevenire infortuni e malattie professionali nei luoghi di lavoro; mentre i modelli organizzativi previsti dal DLgs 231/01 hanno la funzione di prevenire i reati.

Inoltre al fine di fugare il diffuso luogo comune che MOG e SGSL siano strumenti organizzativi più adatti a grandi aziende piuttosto che alle piccole e medie imprese che popolano il sistema produttivo del nostro paese, al comma 5 bis sempre del medesimo art. 30, il legislatore ha previsto la possibilità che la Commissione consultiva permanente rediga procedure semplificate per le PMI. Tali procedure sono state emanate con il DM 13/02/2014. Tale decreto consiste in una sorta di linea guida corredata da modulistica applicativa che guida un'azienda nell'implementazione passo passo di un modello adatto alla propria realtà e a prevenire i reati di lesione colposa grave o gravissima o l'omicidio colposo e quindi, in ultima analisi, a prevenire infortuni e malattie professionali.

Ma al di là della produzione normativa e degli aspetti giuridici, ciò che l'esperienza di questi decenni ha ormai reso incontrovertibile è che l'approccio organizzativo alla prevenzione sui luoghi di lavoro propugnato, anche se con approcci diversi da SGSL e MOG, e per certi versi già dal DLgs 626/94, così come dal DLgs 81/08, è il più efficace. L'approccio gestionale e organizzativo della salute e sicurezza sul lavoro deve interiorizzarsi in una cultura di impresa che guardi alla salute e alla sicurezza sul lavoro non solo come ad un adempimento normativo, ma come una parte essenziale dei processi lavorativi e ad un'opportunità di miglioramento e crescita complessiva delle performance aziendali.

Fabrizio Benedetti

Coordinatore UNI/CT042/GL55 Metodi e sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro INAIL

Antonio Terracina

Membro UNI CT042/GL55 Metodo e sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro INAIL



Asseverazione di modelli organizzativi e gestionali e Prassi di riferimento UNI

I modelli organizzativi e gestionali (MOG) sono ormai considerati strumento prezioso per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche per effetto della legge 123/07 che ha inserito i reati di omicidio colposo e lesioni gravi e gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche nel novero dei reati punibili ai sensi del DLgs 231/01. Tale previsione è stata poi ribadita nell'art. 30 del DLgs 81/08 e nella successiva circolare ministeriale dell'11/7/2011 e soprattutto nel DM 13/2/2014 (procedure semplificate per l'adozione dei MOG nelle piccole e medie imprese), atti normativi che hanno fornito una serie di imprescindibili chiarimenti, motivazioni e ausili alle imprese per dotarsi di MOG efficaci. Più recente è l'attenzione nei confronti dell'asseverazione dei MOG da parte degli organismi paritetici (art. 51 del DLgs 81/2008 e s.m.i.); un argomento quasi di frontiera sul quale l'INAIL (Istituto Nazionale Assicurazione e Infortuni sul lavoro) attraverso la Contarp (Consulenza Tecnica Accertamento dei Rischi e Prevenzione), sta dando il proprio contributo per definire i contorni di questo delicato percorso. Il nodo da sciogliere è la declinazione puntuale delle modalità di asseverazione dei MOG adottati dalle aziende, che trova nella pariteticità il suo punto di forza, perché quanto indicato dall'art. 51 trovi riscontro in una reale efficacia prevenzionale.

Il termine asseverazione appare nel DLgs 81/2008 l'anno successivo alla sua emanazione con il DLgs 106/09, che all'art. 51 di fatto assegna agli organismi paritetici un'importante ruolo strategico, di controllo e verifica, prevedendo che le imprese possano richiedere ad essi un'asseverazione comprovante l'adozione di un MOG avente efficacia esimente ai sensi dell'articolo 30. Una scelta sorprendente da parte del legislatore che, pur indicando espressamente al comma 5 bis dell'art. 30 del decreto 81/08, il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) come elemento costituente il modello organizzativo non fa riferimento alcuno alla possibilità di certificare un SGSL; piuttosto prevede la possibilità, che siano gli organismi paritetici ad asseverare i MOG di cui all'articolo 30, riconoscendo evidentemente un valore aggiunto nella pariteticità del controllo sociale.

A questa importante scelta strategica non è seguito però alcun chiarimento in merito a modalità o regole che questi soggetti siano tenuti ad osservare per asseverare i MOG in modo corretto, trasparente e uniforme sul territorio e quindi in modo efficace. Al tempo stesso l'art. 51 dà rilevanza al processo di asseverazione prevedendo la possibilità che gli organi di vigilanza ne tengano conto nella programmazione delle loro attività ispettive, un invito sembrerebbe a sottoporre le aziende asseverate a meno ispezioni delle altre in quanto queste sarebbero già state valutate dall'organismo paritetico. Il primo intervento per fare chiarezza sul concetto e sulle modalità di asseverazione è stato fatto nel 2013 dalla Commissione nazionale dei comitati paritetici territoriali dell'edilizia (CNCPT) che con la pubblicazione da parte dell'UNI, della PdR 2:2013: *Indirizzi operativi per l'asseverazione nel settore delle costruzioni edili e di ingegneria civile*, ha indicato le modalità per effettuare l'asseverazione dei MOG delle aziende del comparto edile.

Le prassi di riferimento UNI sono documenti che introducono prescrizioni tecniche o modelli applicativi settoriali di norme tecniche, elaborati a seguito di un processo di condivisione ristretta ai soli autori, sotto la conduzione operativa di UNI, emanate, in assenza di norme o progetti di norma nazionali o internazionali allo studio. Hanno validità di 5 anni al termine dei quali possono evolvere in norma UNI, UNI/TS, UNI/TR oppure ritirate.

Nel 2016 in analogia a quanto realizzato dal CNCPT anche la Fondazione Rubes Triva, organismo paritetico del mondo dei servizi ambientali, ha richiesto all'UNI la pubblicazione della prassi di riferimento UNI/PdR 22:2016: *Linee Guida per la procedura operativa per l'asseverazione dei MOG della salute e sicurezza nelle aziende dei servizi ambientali territoriali*.

Dando seguito ad altre richieste di redigere prassi di riferimento specifiche per diversi settori produttivi la commissione sicurezza dell'UNI sta operando per la redazione di un documento normativo sull'asseverazione valido per tutti i comparti produttivi. L'asseverazione di un MOG da parte di un'azienda potrebbe conferire maggior credibilità al datore di lavoro che ne volesse dimostrare la sua correttezza ed efficace attuazione in caso di infortunio, per far valere l'efficacia esimente prevista dall'applicazione del proprio MOG aziendale. Inoltre l'azienda potrebbe veder snelliti gli oneri relativi all'effettuazione di un'ispezione da parte degli organi di vigilanza, nonché acquistare fiducia presso i mercati in termini di qualificazione.

Il processo di asseverazione è pertanto una grande opportunità che il legislatore fornisce alle aziende che, se ben colta, può costituire non tanto un'alternativa quanto un'integrazione alla certificazione per effettuare una selezione delle aziende sane in materia di salute e sicurezza sul lavoro presenti sul mercato e contribuire così efficacemente a innescare quel circolo virtuoso che non può che portare a

immensi benefici sociali ed economici per le singole imprese, per il sistema Paese e per il singolo lavoratore.

Tutto ciò sarebbe effettivamente possibile a fronte di un processo di asseverazione adeguatamente regolamentato e svolto da soggetti autorevoli e ben strutturati che vigilino e sostengono le aziende sull'attuazione dei MOG nel rispetto di regole condivise, trasparenti, rigorose in grado di dare sostegno e credibilità a un "controllo sociale" delle aziende per ciò che attiene alla salute e sicurezza sul lavoro, assicurato da organismi rappresentativi delle parti in causa, datori di lavoro e lavoratori.

Maria Ilaria Barra

Membro UNI CT 042/GL 55 Metodi e sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro INAIL

Paola Ricciardi

Membro UNI CT 042/GL 55 Metodi e sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro INAIL



Dalla Prassi di riferimento alla norma tecnica sull'asseverazione

La prassi di riferimento che fornisce indirizzi operativi per il rilascio dell'asseverazione prevista dall'art. 51 del DLgs 81/08 e s.m.i. in materia di sicurezza sul lavoro nel settore delle costruzioni edili e di ingegneria civile, sta esaurendo il suo tempo. Infatti tra pochi mesi, a febbraio 2018, scadranno i cinque anni di durata previsti per la prassi, durante i quali è stato e sarà possibile verificare concretamente le soluzioni adottate per asseverare le imprese che fanno richiesta alla rete della bilateralità edile che, ricordiamo, è disciplinata dalla contrattazione collettiva stipulata dalle Associazioni imprenditoriali e sindacali di categoria.

Per avviare l'attività asseverativa, la CNCPT ha organizzato specifici corsi di formazione, in accordo e collaborazione con INAIL, per i tecnici chiamati a valutare la corretta implementazione ed efficace attuazione dei MOG (Modelli di organizzazione e gestione). Ciascun professionista coinvolto (sono stati 84 in tutto), ha frequentato 120 ore di corso in aula e 4 ore di esame finale; ciò a ulteriore garanzia della trasparenza e omogeneità sull'intero territorio nazionale, nell'applicazione delle procedure asseverative previste dalla prassi. Inoltre sono stati 350 i componenti le Commissioni paritetiche tecnicamente competenti che hanno partecipato ai seminari informativi promossi a livello nazionale e interregionale, ottenendo l'abilitazione ad operare, cioè a rilasciare gli attestati asseverativi alle imprese richiedenti.

Non è ancora tempo di bilanci conclusivi sul lavoro fatto, perché mancano otto mesi, escludendo eventuali brevi proroghe, alla scadenza della prassi, ma è indubbio che occorra uno sforzo maggiore e generalizzato per incentivare l'adozione dei MOG, in un settore così frammentato e diffuso nel quale tale scelta, in tempi ancora duri a causa della crisi, appare lontana dalle priorità aziendali.

Infatti, il vero limite riscontrato durante questi anni che potremmo definire come sperimentali della prassi, non risiede nella procedura asseverativa adottata, bensì nella mancanza dei presupposti "a monte", cioè l'esistenza di un MOG dell'impresa, che è di impedimento alla disponibilità della rete bilaterale ad assolvere al proprio ruolo di "asseveratore". Allora la vera domanda da porsi è cosa fare per favorire una diversa cultura della sicurezza che, oltre all'adeguamento tecnico indispensabile, ponga al centro delle modalità lavorative la partecipazione di tutte le componenti aziendali, secondo l'assunto che lavoro e sicurezza sono le due facce della stessa medaglia.

Finora soltanto l'INAIL ha indicato una prima possibile strada tramite il riconoscimento nel bando ISI dei MOG e della UNI/PdR 2:2013 e l'inserimento dell'Asseverazione tra i fattori che determinano il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene del lavoro dando luogo alla riduzione del tasso di premio applicabile all'azienda con il modello OT24; ma non basta, se anche in altri luoghi, ad esempio nei bandi di gara, non viene prevista un'adeguata valorizzazione dell'asseverazione.

Quando, nei pochi casi sin qui registrati, le stazioni appaltanti hanno previsto elementi premianti per le aziende in possesso di asseverazione del proprio MOG, si è verificato un aumento delle domande



all'organismo paritetico del luogo interessato; persino da altri settori produttivi sono pervenute richieste, che non è stato possibile evadere, naturalmente, essendo la nostra una bilateralità di settore, in presenza di bandi di gara che richiedevano il requisito dell'asseverazione.

Il numero delle imprese asseverate è ancora troppo basso per poter elaborare statistiche significative tali da consentire valutazioni conclusive di valenza generale.

La procedura costruita sotto la guida di UNI non si contrappone, ma anzi si integra con la certificazione: infatti nel caso di azienda certificata vengono ritenuti validi anche ai fini asseverativi gli audit effettuati dagli enti di certificazione. Eppure se si considera l'universo delle imprese operanti nel settore, il numero di quelle che si dotano di un sistema di gestione della salute e sicurezza sia per la certificazione OHSAS 18001 che per l'asseverazione, è veramente troppo basso.

Nonostante queste indubbe difficoltà che si sommano con quelle politiche sulla "natura" degli organismi paritetici, che vede in campo prese di posizione articolate di tutte le componenti imprenditoriali e sindacali, vista la legittima preoccupazione di non

dare spazio a forme discutibili di bilateralità, la CNCPT (Commissione nazionale paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro) ha ufficialmente e formalmente richiesto all'UNI, di avviare l'iter per la trasformazione in norma, dell'attuale UNI/PdR 2:2013, con la consapevolezza che la procedura in vigore, per l'esperienza maturata dai CPT, non ha bisogno di modifiche sostanziali. Il varo di una norma tecnica di settore, consentirebbe di uscire dalla provvisorietà attuale, potendo così il sistema dei CPT, garantire alle imprese che già hanno ottenuto l'attestato di asseverazione e a quelle che lo richiederanno, la continuità del riconoscimento per i vantaggi che ne derivano in termini di riduzione degli infortuni e per le possibili conseguenti opportunità connesse alla programmazione da parte degli organi di vigilanza, delle attività ispettive e in caso di incidente grave, gravissimo o mortale sul lavoro.

Marco Garantola
Presidente CNCPT

Dario Boni
Vicepresidente CNCPT



La PdR della Fondazione Rubes Triva per l'asseverazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza sul lavoro

Gli "organismi paritetici" sono definiti dall'articolo 2, comma 1, lettera ee, del DLgs n. 81/2008 come "organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per: la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buona prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e sicurezza sul lavoro, l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento".

Credo che l'attenta lettura di tale definizione costituisca l'incipit più corretto per analizzare e capire l'esperienza che la Fondazione Rubes Triva ha iniziato a percorrere, nell'ambito dell'asseverazione, con la collaborazione determinante dell'UNI, che ha condotto alla firma della prassi di riferimento UNI/PdR 22:2016, pubblicata il 23 settembre 2016, intitolata "Linee Guida per la procedura operativa per l'asseverazione dei modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza nelle aziende dei servizi ambientali territoriali" e che rientra, a pieno titolo, nella sfera di competenze che il c.d. Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro attribuisce, appunto, agli organismi paritetici. Nel solco tracciato da tale norma e nella volontà di raggiungerne gli obiettivi, la Fondazione Rubes Triva, nello Statuto, ha definito le proprie funzioni e i propri compiti, mutuandoli dall'articolo 51 del DLgs n. 81/2008 che sancisce, al comma 3-bis, che "gli Organismi paritetici svolgono o promuovono attività di formazione, anche attraverso l'impiego di fondi interprofessionali...nonché, su richiesta delle imprese, rilasciano un'attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione dell'adozione e dell'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività".

Lo Statuto della Fondazione, infatti, finalizza l'attività da svolgere a tutte quelle attribuite, per legge, agli organismi paritetici tra cui, in particolare, quelle finalizzate:

- all'informazione e formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti in ambito di salute e sicurezza sul lavoro;
- al rilascio dell'asseverazione dell'"adozione e dell'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione" indicati dall'articolo 30 del DLgs n. 81/2008 quali modelli in grado di offrire alle aziende, in caso di evento lesivo, una presunzione di "bontà organizzativa" per andare esente dall'applicazione del DLgs n. 231/2001;
- alla promozione della salute e della tutela della sicurezza, in rapporto con organismi, pubblici e privati, internazionali e nazionali;
- alla promozione, attraverso la collaborazione con Enti e Istituzioni, della realizzazione di progetti e programmi di prevenzione della salute e della sicurezza sul lavoro individuando, anche, forme di sinergie professionali ed economiche.



In coerenza con tutte le altre attività messe in atto per attuare i propri fini istituzionali e ben conscia della sua importanza, la Fondazione Rubes Triva - in qualità di Organismo paritetico del settore dell'igiene ambientale - ha dedicato, negli ultimi mesi, molte delle proprie energie alla corretta messa a punto e applicazione dei principi enunciati dall'articolo 30 del DLgs n. 81/2008.

A tal fine, come già precisato, ha promosso l'elaborazione, di concerto con l'UNI, di una specifica prassi di riferimento finalizzata al rilascio dell'asseverazione di un MOG (Modello di Organizzazione e Gestione) aziendale finalizzato alla prevenzione dei reati correlabili agli articoli 589 e 590 del codice penale, vale a dire dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi derivanti da violazioni di norme di salute e sicurezza sul lavoro.

La prassi, in quanto finalizzata al rilascio dell'asseverazione da parte di un organismo paritetico, pone particolare attenzione agli elementi fondamentali del modello partecipativo nell'ambito del MOG, enfatizzando il ruolo dei lavoratori e dei loro rappresentanti per la sicurezza.

È stata, a tal fine, nominata una Commissione paritetica - costituita da soggetti nominati dalle parti componenti l'organismo paritetico asseveratore, con esperienza acclarata nella conoscenza e implementazione dei modelli organizzativi e di gestione della salute e sicurezza sul lavoro nell'ambito dei servizi ambientali territoriali o meriti accademici - che valuta l'adozione e l'efficace attuazione del MOG, ai fini del rilascio del documento di asseverazione. L'iter inizia con la richiesta di accesso al servizio di asseverazione che deve essere fatta alla Fondazione Rubes Triva dal datore di lavoro (o suo incaricato) dell'azienda asseverabile sulla base di pre-requisiti descritti esplicitamente nella prassi di riferimento che vengono, volta per volta, esaminati dalla Commissione paritetica.

Espletate le verifiche, la Commissione rigetta la richiesta - motivandola, sulla base del non possesso dei pre-requisiti - o la accetta, predisponendo il programma delle verifiche che deve prevedere anche un piano di sorveglianza al fine di monitorare, con continuità, il mantenimento delle condizioni che hanno permesso il rilascio dell'asseverazione, tenendo conto delle dimensioni e dei rischi dell'azienda asseverata.

La Fondazione Rubes Triva, sentita la Commissione paritetica, nomina il gruppo di verifica, individuandone i membri, compreso il responsabile del gruppo e tutti gli eventuali esperti tecnici necessari allo svolgimento della verifica.

Il gruppo di verifica - i cui membri devono avere conoscenze e abilità specifica non solo come auditor

di sistemi di gestione di salute e sicurezza sul lavoro, ma anche in riferimento alle attività e ai processi dell'igiene ambientale territoriale, compresa la frequenza ad un apposito corso integrativo di formazione - ricevuta la documentazione necessaria, avvia la verifica sulla base del programma definito dalla Commissione paritetica, pianificando le verifiche in campo, al cui termine redigerà il rapporto di verifica contenente le indicazioni necessarie a comprendere lo stato di conformità del MOG, a fronte dei criteri di verifica adottati, e delle eventuali non conformità riscontrate.

La Commissione paritetica, sulla base della proposta del gruppo di verifica per voce del responsabile del gruppo, esprime il proprio parere sulla proposta di asseverazione, corredato da motivazione, alla Fondazione Rubes Triva a seguito di validazione finale avvenuta a maggioranza assoluta.

La Fondazione, sulla base della proposta della Commissione paritetica, prende la decisione ultima sul rilascio del documento di asseverazione che viene firmato dal suo direttore.

La validità dell'attestazione di asseverazione è stabilita in 36 mesi, nel corso dei quali sono previste più verifiche di sorveglianza che devono coprire l'intero modello organizzativo aziendale.

A conclusione di questa brevissima, e parziale, presentazione della prassi di asseverazione della Fondazione Rubes Triva, si ritiene opportuno sottolineare due concetti fondamentali che ne hanno ispirato, fin dall'inizio, la redazione: il primo è che l'asseverazione non vuole rappresentare un'alternativa all'attività di verifica propria dell'azienda, né a quella delle Autorità competenti - che peraltro ne potranno tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività di vigilanza - e il secondo che essa non si pone in contrasto e/o in contrapposizione con la certificazione rilasciata da Ente terzo, ma proprio in virtù della sua, peculiare e unica, ispirazione paritetica vuole essere soprattutto un supporto a tutte le componenti aziendali per aiutarle a costruire un modello condiviso che, in quanto tale, costituisce lo strumento migliore, anche per legge, per dimostrare l'"efficace attuazione" del modello stesso. Ed è con tale spirito che diverse aziende del settore hanno colto favorevolmente l'iniziativa e hanno iniziato l'iter di asseverazione per verificare tutte le fasi del proprio processo produttivo, comprese le attività notturne.

Giuseppe Mulazzi

Membro UNI CT 042/GL 55 Metodi e sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro Fondazione Rubes Triva