

Azienda Sanitaria Firenze

I Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro in relazione al D.Lgs. 231/01

DALLA VERIFICA DELL'APPLICAZIONE FORMALE ALLA VALUTAZIONE DELL'EFFICACIA DEL SGSSL ADOTTATO

Dott. Roberto Iacometti (asl 2 Lucca)



Firenze, 19 ottobre 2012



❖ Durante le operazioni di movimentazione di materiali con l'ausilio di un carroponte improvvisamente la fune di sollevamento si strappa. Si verifica una caduta del materiale movimentato con conseguente investimento dell'operatore che tramite pulsantiera vincolata al carrello eseguiva la traslazione del materiale.

❖ Durante le operazioni di trasporto di materiali tramite un carrello elevatore all'interno di un capannone viene investito un lavoratore che si trovava a transitare a piedi in una zona priva di segnalazioni. Il carrellista sostiene che resosi conto del pericolo, ha provato ad azionare i freni, ma il mezzo non è riuscito ad arrestarsi in spazi utili per evitare di travolgere il collega a piedi.



In entrambi i casi gli operatori che hanno effettuato l'indagine hanno:

- riscontrato violazioni a norme di legge a carico di persone fisiche riconducibili alle aziende che rientrano nel campo di applicazione del Decreto 231/01;
- si è individuata la possibilità di interesse o vantaggio aziendale riferibile a diverse commissioni od omissioni sia operative che documentali;
- applicato le check list di primo livello per verificare l'adozione in azienda di un modello di gestione esimente in quanto esso è stato dichiarato adottato dalle direzioni aziendali.

Checklist *(primo livello)*



- **Politica** (AA1;AA2)
- **Risorse e responsabilità** (AA3;AA4)
- **Pianificazione dei processi** (AA5)
- **Attuazione dei processi** (AA6)
- **Valutazione dei processi** (AA7)
- **Individuazione degli ambiti di miglioramento** (AA8;AA9)
- **Esistenza di un sistema disciplinare** (AA10;AA11; AA12)
- **Esistenza di un Organo di Vigilanza** (AA13)

- Le 13 domande hanno un esito positivo? Si conclude che presso l'Azienda esiste un SGSSL, del quale deve essere valutata l' idoneità, l'effettiva adozione e l'efficace attuazione.
- Manca uno degli elementi? Si conclude che non c'è un SGSSL



AA	ESISTENZA DI UN SGSSL	
AA.1	L'azienda ha adottato un SGSSL?	<p>OSSERVAZIONI: Questa prima domanda dovrebbe essere rivolta al datore di lavoro direttamente e qualora la risposta sia negativa l'accertamento può considerarsi concluso. In caso di risposta positiva occorre entrare nel merito con le domande successive.</p> <p>Si possono pertanto suggerire i seguenti criteri di valutazione:</p> <ul style="list-style-type: none">• tutte le fasi del ciclo PDCA sono state attraversate almeno una volta, in particolare pianificazione, organizzazione, attuazione e valutazione dei risultati (nel documento di valutazione dei rischi si ritrovano elementi giustificativi)• almeno un piano annuale con obiettivi di miglioramento o di mantenimento dei risultati in materia di SSL• un piano di formazione tra l'altro su:<ul style="list-style-type: none">▪ codice etico, sistema disciplinare, procedure. <p>Rif. LEGISL.: D.Lgs. 81/2008 art. 30 comma 1.</p>



AA.2	Se sì, viene perseguito l'effettivo miglioramento delle condizioni di salute e di sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso un approccio pro-attivo?	<p>Dai documenti aziendali (es. Documento di valutazione generale e parti specifiche oppure richieste di azioni formative specifiche) si possono evidenziare fasi di pianificazione degli obiettivi di SSL, l'attuazione, il monitoraggio e il riesame. L'assenza di piani o la mancata effettuazione di controlli sull'attuazione di quanto pianificato costituiscono semplici indicatori dell'inesistenza di SGSSL.</p> <p>Rif. LEGISL.: D.Lgs. 81/2008 art. 30 comma 1.</p>
AA.3	Sono messe a disposizione le risorse (umane, finanziarie, strutturali, strumentali, ecc.) necessarie per mantenere attivo il SGSSL?	<p>. Con questa domanda ci si riferisce alle risorse di ogni tipo, messe a disposizione del SGSSL. Es. organigrammi e funzionigrammi aziendali, assegnazione di budget legati al raggiungimento di obiettivi specifici di prevenzione, azioni di formazione.</p> <p>Rif. LEGISL.: D.Lgs. 81/2008 art. 30 comma 1.</p>



AA.4	<p>Esiste una articolazione di funzioni in materia di SSL idonea rispetto alla natura, alle dimensioni dell'organizzazione, alle attività in essa svolte, attraverso la distribuzione delle responsabilità e dei compiti di SSL? Sono attribuiti compiti, responsabilità, competenze, strumenti e poteri sufficienti ai soggetti dell'organizzazione del SGSSL?</p>	<p>OSSERVAZIONI: Per poter considerare idonea l'articolazione di funzioni in materia di SSL, il livello minimo di strutturazione organizzativa in materia di SSL è costituita dalla presenza delle figure previste dal D.Lgs. 81/2008 (RSPP, ASPP, addetti al primo soccorso, , salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza, medico competente, ove previsto); ad essi si affiancano quantomeno i dirigenti e i preposti, con le relative responsabilità ed i relativi compiti in materia di SSL, nonché la loro formazione specifica. Il controllo però non si deve basare solo sulla constatazione dell'esistenza di queste figure, ma piuttosto sulla chiara identificazione e definizione delle loro competenze, sulla capillare informazione dei lavoratori sui nominativi delle persone incaricate e sulle relative attribuzioni e responsabilità. In un SGSSL non dovrebbero sussistere dubbi sull'identificazione dei preposti; la presenza di preposti di fatto (ovvero non adeguatamente formalizzati) può costituire un semplice indicatore di carenze del SGSSL.</p> <p>EVIDENZE OGGETTIVE: dichiarazione a verbale verificabile del datore di lavoro o di soggetti da esso incaricati.</p> <p>LEGISL.: D.Lgs. 81/2008 art. 30 comma 3.</p>
------	---	---



AA.5	<p>Sono oggetto di <u>pianificazione</u> i seguenti processi: valutazione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti controllo del rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici formazione e informazione dei lavoratori gestione delle emergenze, gestione delle attività di primo soccorso, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, attività 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, e ove ne ricorrano le condizioni sorveglianza sanitaria gestione degli appalti, secondo una logica di miglioramenti continuo?</p> <p>Vengono registrate le attività di pianificazione sopra elencate?</p>	<p>Ciò che deve essere accertato è se tali obblighi sono oggetto di pianificazione, ovvero se esiste o meno uno o più piani (formalizzati o meno), rispondenti a requisiti specifici I piani devono essere ispirati alla logica del miglioramento continuo;</p> <p>L'art. 30 comma 2 del D.Lgs. 81/2008 richiede quanto meno la registrazione delle attività. Ciò implica che i piani potranno anche non essere formalizzati (meglio sarebbe se lo fossero), ma che comunque le attività svolte debbano adeguatamente documentate e provabili attraverso le registrazioni.</p> <p>RIF. LEGISL.: D.Lgs. 81/2008 art. 30 commi 1 e 2.</p>
-------------	--	--



<p>AA.6</p> <p>AA.7</p>	<p>Sono <u>attuati</u> i piani relativi al miglioramento dei processi di cui sopra?</p> <p>Vengono fatte registrazioni sull'attuazione dei piani di miglioramento sopra elencati?</p> <p>Sono oggetto di periodica valutazione i risultati dei piani relativi al miglioramento dei processi ?</p>	<p>Nella fase di accertamento dell'esistenza del SGSSL nell'azienda, ci si limiterà a rivolgere queste domande al datore di lavoro o alle persone da esso delegato allo svolgimento dei relativi compiti. Inoltre si potranno riscontrare vari documenti aziendali quali ad es. fatture o notule, compilazione di registri, risultati di audit aziendali</p> <p>RIF. LEGISL.: D.Lgs. 81/2008 art. 30 commi 1 e 2.</p>
-------------------------	--	--



AA. 8	<p>A seguito della periodica valutazione dei risultati dei piani sono identificati i possibili ambiti di <u>miglioramento</u>?</p> <p>Sono stabiliti piani di miglioramento e/o di mantenimento?</p> <p>Sono scelti idonei criteri di selezione delle priorità per le attività di miglioramento del SGSSL?</p> <p>Vengono registrate le attività di identificazione dei possibili ambiti di miglioramento</p>	<p>Esempio nei DVR che si sono succeduti nel tempo si registrano diversi obiettivi di prevenzione</p>
--------------	---	---



AA.9	<p>In seguito a violazioni di norme di prevenzione degli infortuni e di igiene sul lavoro, mutamenti organizzativi, nuove attività, locali, macchinari, sostanze, ecc. sono stati effettuati riesami e attuati i conseguenti adeguamenti del SGSSL?</p>	<p>OSSERVAZIONI: Occorre acquisire preliminarmente informazioni circa l'effettivo verificarsi degli eventi richiamati nella domanda. Quando si parla di "violazioni", si intende riferirsi ad eventi quali: infortuni, malattie professionali, incidenti, segnalazioni, audit, ecc., comunque accertati, che diano l'evidenza di possibili carenze in materia di SSL.</p> <p>EVIDENZE OGGETTIVE: dichiarazione a verbale verificabile del datore di lavoro o di soggetti da esso incaricati</p> <p>LEGISL.: D.Lgs. 81/2008 art. 30 comma 4</p>
-------------	---	---



AA.10	Esiste un sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni di legge ed aziendali in materia di SSL?	OSSERVAZIONI: Domanda da rivolgere direttamente al datore di lavoro. La risposta negativa implica la mancata adozione del SGSSL esimente dalla responsabilità amministrativa. Deve essere chiaro che il sistema disciplinare a cui ci si riferisce si sovrappone ai sistemi sanzionatori collegati a violazioni di carattere penale e/o amministrativo. EVIDENZE OGGETTIVE: dichiarazione a verbale verificabile del datore di lavoro o di soggetti da esso incaricati . LEGISL.: D.Lgs. 81/2008 art. 30 comma 3
AA.11	Tale sistema disciplinare prevede soggetti incaricati di irrogare le sanzioni, l'entità e la tipologia di sanzioni da applicare in funzione delle diverse violazioni?	OSSERVAZIONI: Domanda da rivolgere direttamente al datore di lavoro. La risposta negativa implica la mancata adozione del SGSSL esimente dalla responsabilità amministrativa. Deve essere chiaro che il sistema disciplinare a cui ci si riferisce si sovrappone ai sistemi sanzionatori collegati a violazioni di carattere penale e/o amministrativo. EVIDENZE OGGETTIVE: dichiarazione a verbale verificabile del datore di lavoro o di soggetti da esso incaricati . LEGISL.: D.Lgs. 81/2008 art. 30 comma 3



AA.12	Sono stati adeguatamente informati tutti i soggetti interessati sul sistema disciplinare?	Si riscontrano specifiche azioni d'informazione/formazione sull'argomento oppure risultano atti di assegnazione a soggetti terzi per l'erogazione di tali percorsi Rif. LEGISL.: D.Lgs. 81/2008 art. 30 comma 3
AA.13	Esiste un Organismo di Vigilanza nominato dal datore di lavoro?	All'interno degli atti aziendali si riscontra la presenza di un regolamento dell'organismo oppure risultano atti di assegnazione di tali compiti. Deve essere chiaro che tale organismo di vigilanza deve avere come caratteristiche l'autonomia, l'indipendenza, la continuità d'azione e composto da soggetti con adeguata professionalità al ruolo da svolgere definito in un apposito regolamento. Rif. . LEGISL.: D.Lgs. 81/2008 art. 30 comma 3