

# IMPOSTAZIONE DI UN MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO

**Dr. Andrea Baracchi – Dr.ssa Silvia Pigato**  
**Tecnici della prevenzione**  
**ASL Toscana Centro**  
**Dipartimento di prevenzione - U.F. PISLL**

# SGSL o MOG?

➡ **SGSL o SGS:** modello certificato da ente accreditato secondo requisiti BS OHSAS 18001:2007 oppure validato da parte terza secondo le Linee Guida ISPESL-UNI –INAIL 2001.

➡ **MOG:** modello idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa (*definizione art. 30 DLgs 81/08*).

# MOG: ALCUNI CHIARIMENTI

- è un sistema organizzativo ad adozione volontaria
- rispettare i precetti contenuti del D.Lgs. 81/08 non equivale ad averlo (il primo è un obbligo, il secondo è una facoltà)
- l'onere della prova di averlo adottato ricade sull'impresa (*soggetto apicale*)

# VANTAGGI CERTI

- ➡ **miglioramento della prevenzione**
- ➡ effetto esimente della responsabilità amministrativa se efficacemente attuato
- ➡ possibile riduzione del premio INAIL
- ➡ possibile valutazione da parte dell'organo di vigilanza nella programmazione dell'attività ispettiva
- ➡ esonera dall'obbligo di vigilanza sul delegato

# D.Lgs. 231/01: quando si applica

➡ **omicidio colposo**

➡ **lesioni gravi e gravissime**

commesse con la violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

# D.Lgs. 231/01: quando non si applica

- ➡ lavoratore autonomo
- ➡ ditta con datore di lavoro unico
- ➡ impresa familiare
- ➡ enti pubblici (Stato, enti pubblici non economici, enti che svolgono compiti di interesse costituzionale, enti pubblici territoriali)

# UN ESEMPIO CONCRETO

**Politrauma per caduta dall'alto con prognosi di 80 gg**  
lavoro in altezza svolto senza imbracatura e sistema di trattenuta

Ore di lavoro perse  $20,00 \text{ €} \times 80 \text{ gg} \times 8 \text{ ore} = 12.800,00 \text{ €}$

Danni, spese legali, aum. premio INAIL  $300,00 \text{ €} \times 80 = 24.000,00 \text{ €}$

Sanzione pecuniaria minima  $250.000,00 \text{ €}$

Sanzione interdittiva minima  $20.000,00 \text{ €} / \text{mese} \times 3 = 60.000,00 \text{ €}$   
(3 mesi di interdizione  
dall'esercizio dell'attività)

---

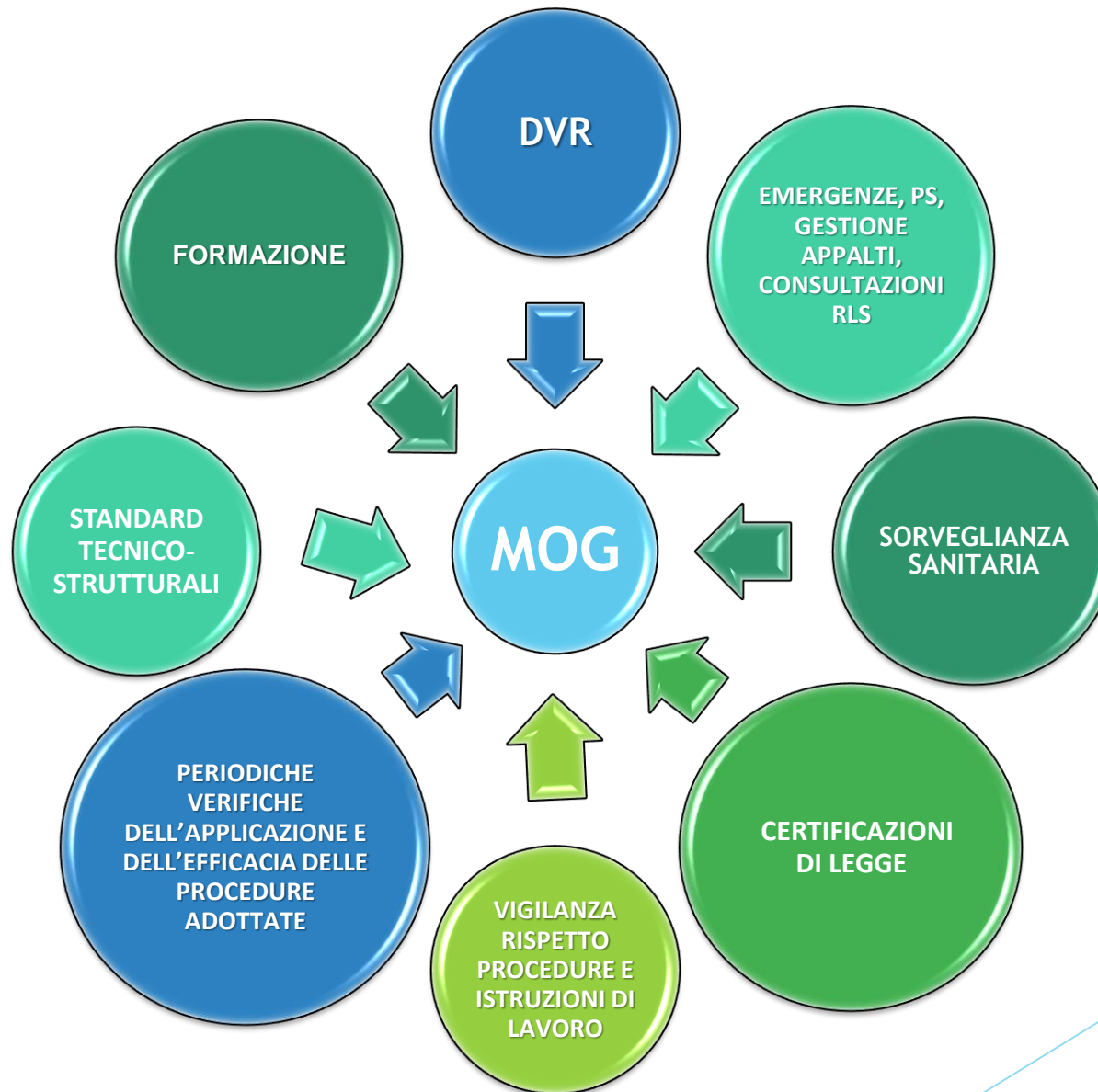
**346.800,00 €**

**VS**

**COSTO DPI 400,00 €**

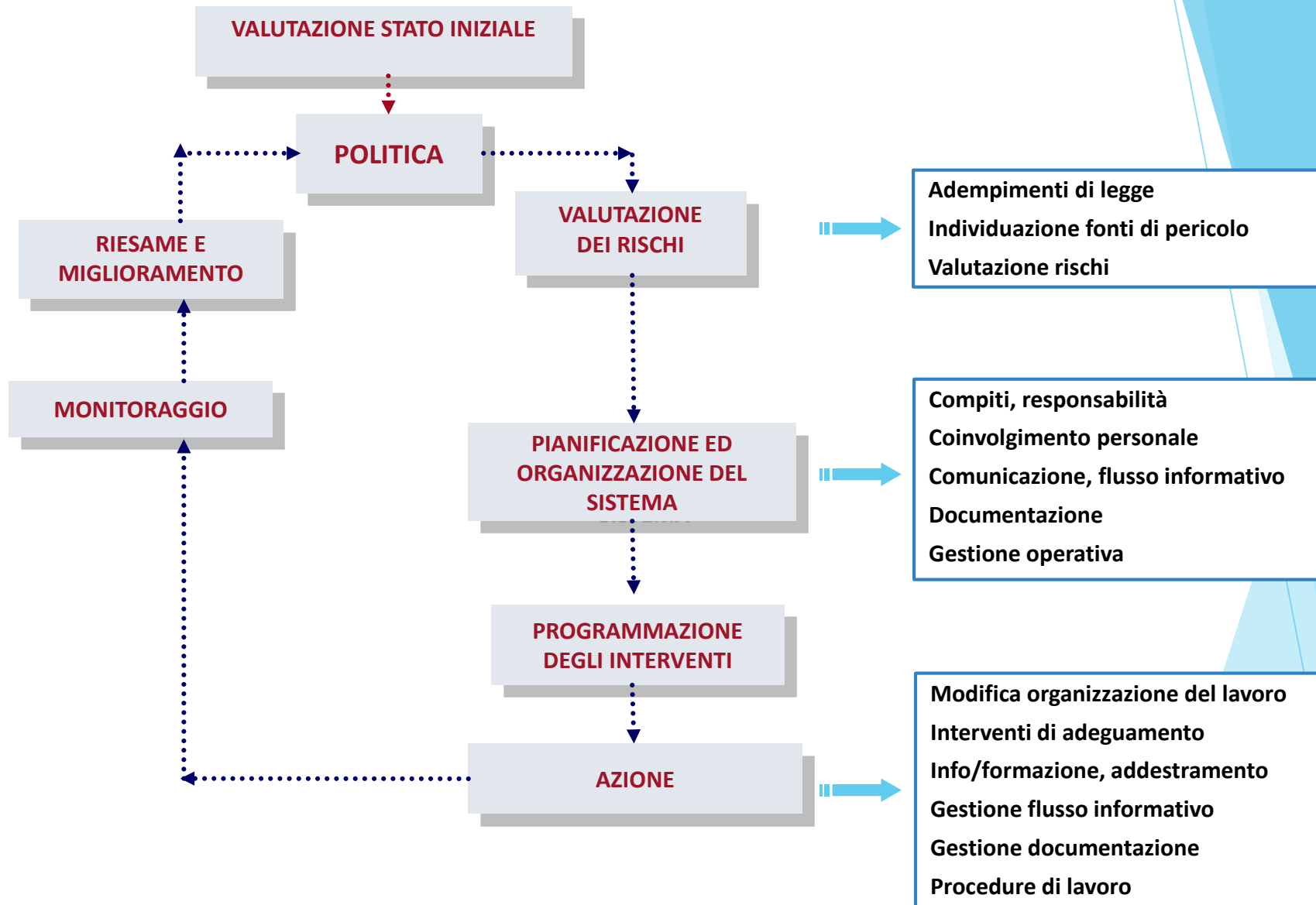


# GLI ELEMENTI ESSENZIALI





# GLI ELEMENTI ESSENZIALI



# IMPRESA vs MOG: L'ATTUALE SITUAZIONE

TIPOLOGIA DI IMPRESA	MOTIVAZIONE ALL'AZIONE	LIVELLO DI CONSAPEVOLEZZA
PASSIVA	NORMATIVA, SOLO SE INDISPENSABILE	
ADATTATIVA	NORMATIVA, PRESSIONE PORTATORI DI INTERESSE	
REATTIVA	MERCATO, PORTATORI DI INTERESSE, OPINIONE PUBBLICA	

# IL MODELLO “Gruppo microimprese”

Il modello elaborato, sulla base delle procedure semplificate ministeriali per le PMI, con il contributo delle associazioni di categoria, degli organismi paritetici e degli RSLT, è stato sperimentato nel 2015 in alcune imprese del territorio di Pistoia che hanno aderito volontariamente al progetto.



# IL MODELLO “Gruppo microimprese”

Per ogni area/tema di lavoro sono state approntate apposite schede, collegate e interconnesse tra loro, che prevedono:

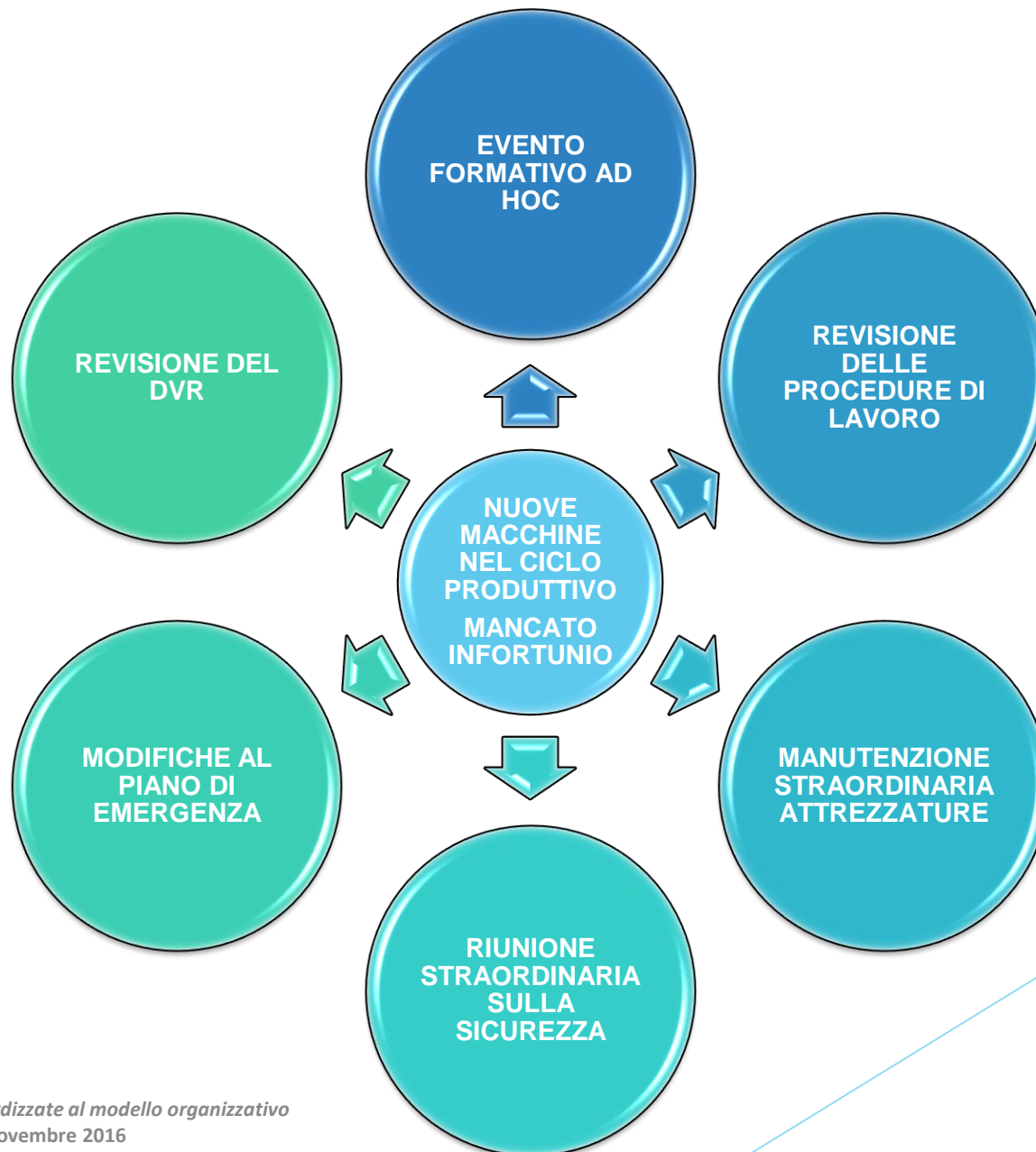
- ➡ un sistema di **registrazione** di tutti gli aspetti e gli eventi rilevanti
- ➡ la definizione di **obiettivi** sensibili per il **miglioramento** della salute e sicurezza
- ➡ l'individuazione delle relative **misure** da attuare e dei **tempi** previsti per l'attuazione
- ➡ l'identificazione di una figura, all'interno dell'azienda, che abbia la **responsabilità** della concretizzazione di tali misure, nei tempi e nei modi prestabiliti

# IL METODO DI LAVORO

Approccio **logico** e **progressivo** per determinare ciò che deve essere fatto, per **monitorare i progressi**, valutare quel che è stato realizzato ed identificare eventuali **margini di miglioramento**.



# IL METODO DI LAVORO



# IL COINVOLGIMENTO DEGLI RLS



Proseguendo il lavoro di sperimentazione del modello è stato consegnato un questionario come **strumento operativo** agli RLS aderenti al progetto al fine di verificare presso le rispettive aziende quali sono i **punti di forza** e le **criticità** nella gestione della sicurezza aziendale.



# I PUNTI CRITICI EMERSI

- ➡ gestione della documentazione
- ➡ politica della sicurezza
- ➡ definizione compiti, ruoli, responsabilità
- ➡ comunicazione e gestione dei flussi informativi
- ➡ organo di vigilanza interno
- ➡ sistema disciplinare e sanzionatorio
- ➡ analisi dei risultati e perfezionamento del sistema  
*(riesame del modello)*

# GESTIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

- ➡ recuperare ciò che è stato fatto e scritto
- ➡ non aumentare il peso burocratico della sicurezza  
con documenti inutili ed ingestibili
- ➡ usare bene la documentazione che c'è già  
e se possibile semplificarla

# POLITICA DELLA SICUREZZA

- ➡ dichiarazione di principio sulla **volontà** di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori
- ➡ **obiettivi** appropriati all'organizzazione
- ➡ garanzia di **disponibilità** dei **mezzi** necessari
- ➡ predisposizione di un **controllo** sull'efficacia del sistema e sul ricorso a **misure migliorative**

# COMPITI, RUOLI, RESPONSABILITÀ

- ➡ definire **ruolo** e **responsabilità** di ciascuno ed informarlo è la premessa perché ciascuno possa svolgere la sua “parte” nella gestione della sicurezza
- ➡ le figure aziendali devono essere individuate in funzione del **ruolo effettivamente svolto**

# COMUNICAZIONE: AZIENDA CON RLS AZ.



# COMUNICAZIONE: AZIENDA CON RLST



# ORGANO DI VIGILANZA INTERNO (O.V.)

- ➡ ha il compito di **vigilare** con riferimento al rispetto delle **procedure** e delle **istruzioni di lavoro**
- ➡ può essere anche un organo interno, meglio se collegiale
- ➡ deve avere le **competenze tecniche** per poter valutare il rispetto delle procedure



# SISTEMA SANZIONATORIO

- ➡ ha una funzione essenzialmente **preventiva**
- ➡ le misure disciplinari devono essere severe per i comportamenti che determinano rischi elevati per i lavoratori:



- ➡ dovrà essere tenuto un registro delle misure disciplinari impartite, ai fini del riesame periodico del modello



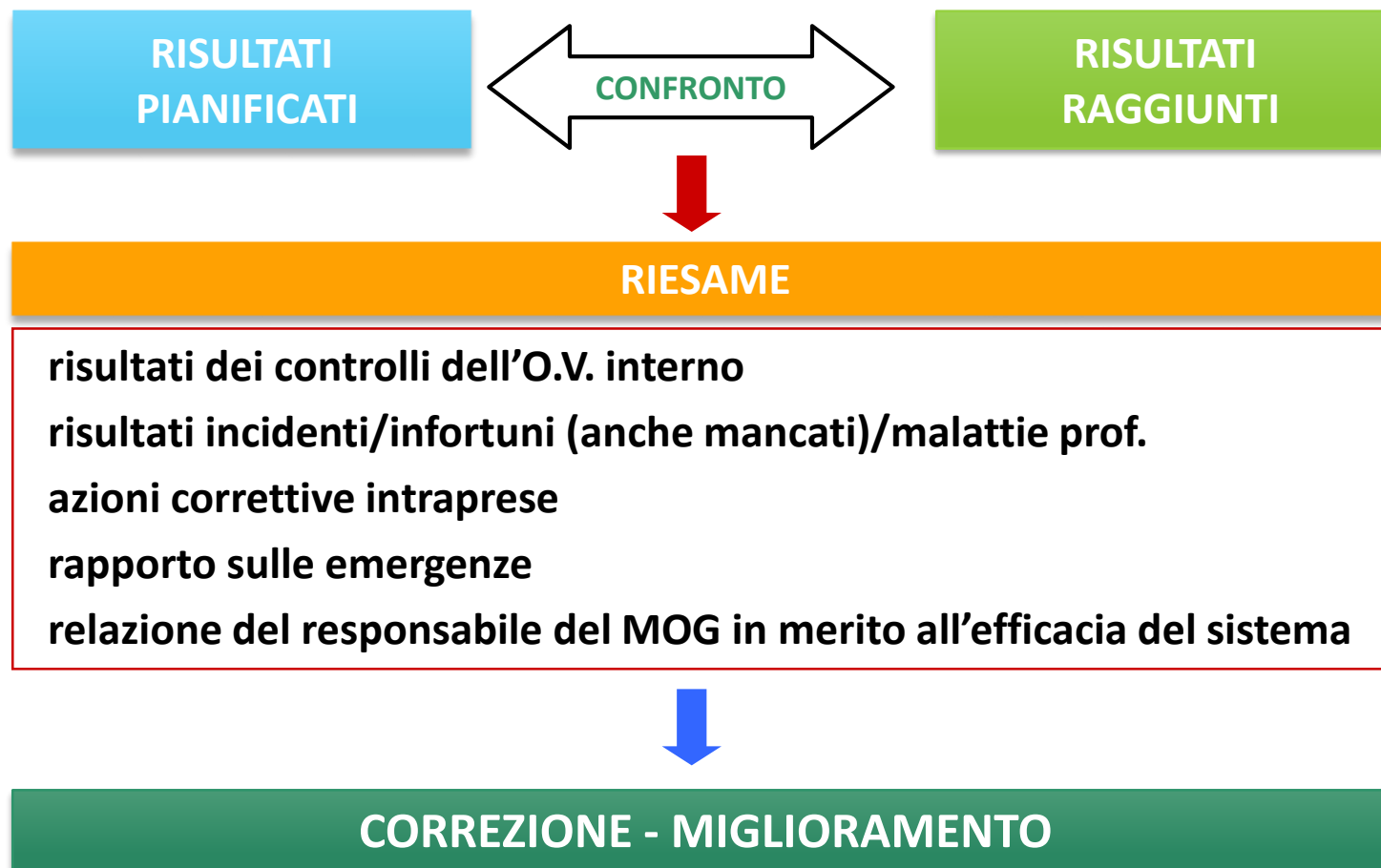
*segnalazioni da parte dei lavoratori,  
RLS, preposto/i, O.V. interno*

# SISTEMA PREMIANTE

- ➡ utile (ma non obbligatorio) per **valorizzare i comportamenti positivi** e disincentivare quelli negativi.
- ➡ cercare di rendere visibili, e dare massima importanza, non solamente agli errori commessi, ma anche e soprattutto ai **risultati di sicurezza raggiunti**

*“La correzione di un comportamento negativo può avere più effetto se accostato ad un momento di discussione dove vengono affrontati gli esiti positivi raggiunti o le situazioni critiche per la sicurezza che hanno trovato una soluzione positiva grazie all’impegno di tutti”*

# RIESAME DEL MODELLO



# LE RISORSE ED IL MIGLIORAMENTO



# PROPOSTE PER IL FUTURO

- ➡ pubblicazione sul sito ASL Toscana Centro
- ➡ divulgazione
- ➡ assistenza
- ➡ collaborazione con INAIL
- ➡ collaborazione con gli organismi paritetici





Grazie per  
l'attenzione



*Dr. Andrea Baracchi*

*Dr.ssa Silvia Pigato*

*Tecnici della Prevenzione*

U.F. Prevenzione Igiene Sicurezza Luoghi di Lavoro

Sede di Pistoia

*Tel 0573 353421*

*andrea.baracchi@uslcentro.toscana.it*

*silvia.pigato@uslcentro.toscana.it*