

L'implementazione del sistema di gestione aziendale per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Parte 2 – Il “ciclo PDCA” nel contesto di riferimento aziendale

Autore: Andrea Burlini, Area Salute e Sicurezza sul Lavoro
Assolombarda

Abstract

Nel precedente articolo, attraverso i richiami normativi del D.Lgs. n. 81/2008, si è visto come ogni impresa sia responsabile della salute e sicurezza dei propri lavoratori; anche nel rispetto dell'art. 2087 Cod. Civ., questa tutela copre anche la salute fisica e il benessere mentale.

L'adozione di un MOG va nella direzione di questa attività di tutela e si visto come l'attuale norma internazionale di riferimento (la ISO 45001:2018) appaia idonea ad integrare salute e sicurezza sul lavoro nel sistema di gestione aziendale.

Questo articolo intende fornire informazioni di base sui requisiti della ISO 45001:2018 all'interno delle imprese.

Si ricorda sempre che l'adozione della 45001 è di natura volontaria, così come la sua eventuale certificazione.

La filosofia che ispira la 45001

Così come le precedenti le [linee guida UNI-INAIL del 2001](#) ed il British Standard OHSAS 18001:2007 (ormai non più adottabile), anche la 45001 si basa sul cosiddetto concetto "PDCA" (Plan-Do-Check-Act), usato in molti standard internazionali (es. anche in materia di qualità).

Lo schema PDCA può essere così rappresentato, anche in relazione al D.Lgs. n. 81/2008

- **PLAN – Pianificare**

Secondo lo spirito della 45001, in questa fase si colloca la valutazione dei rischi ma anche le opportunità legate alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, il tutto in relazione i risultati attesi del sistema di gestione.

La definizione da parte del datore di lavoro della politica aziendale per salute e sicurezza sul lavoro nell'ambito del MOG e la redazione del DVR sono parte di questa importante fase.

- **DO - Fare**

E' l'implementazione dei processi pianificati.

L'adozione (da parte della struttura aziendale) delle misure di prevenzione e protezione indicate nel DVR si colloca qui.

- **CHECK – Controllare**

Monitoraggio delle attività attuate sulla base della politica aziendale per la salute e sicurezza sul lavoro

- **ACT – Agire**

Tutte le azioni di miglioramento, che devono essere oggetto di discussione nella riunione periodica e riportate nel DVR.

Una delle principali novità apportate dalla 45001 (rispetto alla 18001) è quella di non limitarsi a considerare il ciclo PDCA al solo confine aziendale, ma di prevedere anche elementi come i bisogni dei lavoratori e degli stakeholder e i fattori esterni che influenzano la vita dell'azienda: questo rappresenta il cosiddetto "contesto dell'organizzazione".

La 45001 chiede anche di raffigurare i risultati del "ciclo PDCA all'interno del contesto aziendale" in relazione ai risultati ottenuti dal sistema di gestione aziendale per salute e sicurezza sul lavoro, ovvero la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, in attuazione del D.Lgs. n. 81/2008 e in conformità con l'art. 2087 Cod. Civ.

Nella propria policy aziendale, il datore di lavoro potrebbe anche darsi obiettivi ulteriori rispetto al minimo legale: di questa eventuale scelta si dovrebbe tenere conto nell'approccio alla 45001.

Capire il contesto di una organizzazione

Nello spirito della 45001, l'organizzazione considera elementi interni ed esterni ed i loro cambiamenti nel tempo. Questo è tendenzialmente in linea con l'art. 29 del Testo unico ("Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi").

"La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, in occasione di **modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità.**

A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate.

Nelle ipotesi di cui ai periodi che precedono il documento di valutazione dei rischi deve essere rielaborato, nel termine di trenta giorni dalle rispettive causali.

Anche in caso di rielaborazione della valutazione dei rischi, **il datore di lavoro deve comunque dare immediata evidenza, attraverso idonea documentazione,** dell'aggiornamento delle misure di prevenzione e immediata comunicazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza".

I fattori che determinano il contesto sono assai numerosi, si va dalla normativa nazionale, alla situazione economica (*esempi di fattori esterni*), oppure dalla situazione infortunistica ai suggerimenti proposti dal RLS sui bisogni ed aspettative dei lavoratori (*esempi di fattori interni*): si può affermare che il D.Lgs. n. 81/2008 ha abituato da anni i datori di lavoro a focalizzarsi su quelli interni. Lo sforzo che la 45001 è quello di iniziare a raccogliere in maniera sistematica anche tutti quegli input che vengono da fuori l'azienda e che spesso non vengono tenuti in considerazione nella pianificazione delle azioni di prevenzione.

Quali possono essere le fonti conoscitive del contesto, dal lato dei fattori esterni alla organizzazione?

Si può pensare ai partner commerciali, agli azionisti delle Società, alle Associazioni dei datori di lavoro, agli Enti pubblici ecc. Interagire con gli "stakeholder" può essere utile per avere una panoramica che rappresenti un punto di partenza per definire (in un dato momento) il contesto generale nel quale l'azienda adotta il proprio MOG.

Nell'emergenza COVID-19, molte imprese hanno compreso l'importanza di agire in un contesto noto e ben compreso (reti di approvvigionamento, rapporti con la PA, supporto da parte della propria associazione datoriale ecc.) per poter proseguire la propria attività nel rispetto delle esigenze di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

E' possibile ritenere che durante la fase "PLAN" il datore di lavoro (supportato dal SPP e da figure competenti) possa tenere in considerazione i fattori (esterni ed interni) che denotano il contesto aziendale: **questa fase può essere collegata anche con la valutazione dei rischi, attività che la 45001 estende anche alle "opportunità"**.

Quali sono le "opportunità" richiamate nella 45001?

Il miglioramento in tema di salute e sicurezza sul lavoro potrebbe riguardare sia le performance (come l'investimento in attrezzature o nuove procedure di lavoro più efficienti a seguito della valutazione del rischio, oppure adottare iniziative volontarie mirate al benessere dei lavoratori) sia lo stesso sistema di gestione (aumentare la partecipazione dei lavoratori, migliorare la cultura organizzativa, ampliare la portata del sistema di gestione ecc.).

Per concludere la riflessione sull'inquadramento del sistema di gestione nel contesto di riferimento, si può notare che la 45001 sottolinea molto l'importanza del rispetto dei "requisiti legali" in materia di salute e sicurezza sul lavoro, insieme ai regolamenti aziendali, ai contratti collettivi nazionali di lavoro ecc.

Occorre ricordare che la norma ISO ha una valenza mondiale, perciò anche in Paesi dove non vi sono sistemi normativi articolati e tutelanti come quello che si è creato nella Ue.

Le imprese italiane, rispettando il D.Lgs. n. 81/2008 e tutte le altre norme in vigore appaiono ampiamente in linea con i dettati della 45001; in ogni caso è utile ricordare che la 45001 suggerisce alle aziende di essere sempre aggiornate sugli sviluppi normativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche attraverso l'iscrizione alle associazioni datoriali, che con i propri sforzi fanno anche divulgazione di cultura di sicurezza sul lavoro.

L'attività di RSPPITALIA è proprio in questa direzione.

Copyright © 2021 RSPPITALIA