

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

### *Parte 1 – I richiami normativi al tema della gestione ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori*

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

## Abstract

*Il tema della corretta gestione degli interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro interessa un numero crescente di imprese. Soprattutto nel caso delle organizzazioni complesse, appare utile fare alcune riflessioni sulla norma ISO 45001:2018, che ha progressivamente sostituito il BS 18001:2007 che era espressamente richiamato dal D.Lgs. n. 81/2008.*

*L'adozione della 45001 è di natura volontaria, così come la sua eventuale certificazione.*

*Questo articolo (il primo di una serie di approfondimenti) è una rapida panoramica dei principali richiami manageriali/organizzativi contenuti nel Testo unico per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.*

*L'RSPP (che affronta questi temi nel Modulo C) è una figura ormai esperta di temi manageriali, anche alla luce dell'Accordo RSPP del 2016, che parla di "una figura manageriale individuata dal legislatore per perseguire e sostenere gli obiettivi di sicurezza individuati dal datore di lavoro".*

## Gestione aziendale e tutela della salute e sicurezza sul lavoro

La concezione della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori ha subito diverse evoluzioni negli anni e si può affermare che si è superato il concetto di "sicurezza" come fattore puramente tecnico (legato esclusivamente al rispetto di requisiti essenziali di attrezzature o apparecchi), per integrare sempre di più la "safety" nell'ambito della organizzazione e gestionale dell'impresa, conformemente allo spirito della Direttiva Madre (la 89/391/CEE).

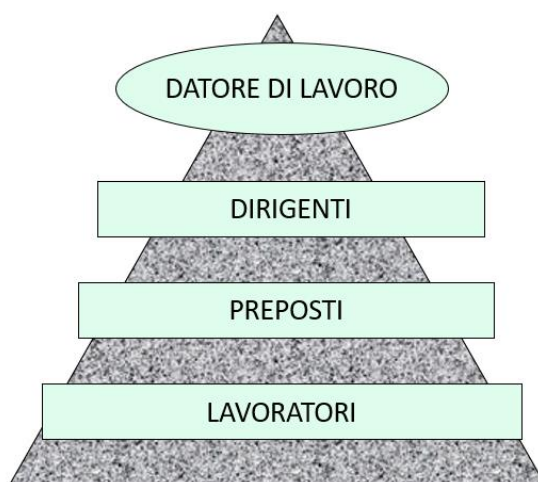
Nel nostro ordinamento giuridico, il D.Lgs. n. 81/2008 coniuga efficacemente la stessa definizione di "Prevenzione" con il generale obbligo di tutela in capo all'imprenditore (previsto dall'art. 2087 Cod. Civ.).

Art. 2, D.Lgs. n. 81/2008	Art. 2087 - Tutela delle condizioni di lavoro
<p>«Prevenzione»: il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la <b>particolarità del lavoro</b>, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno</p>	<p>L'imprenditore e' tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo <b>la particolarità del lavoro</b>, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro</p>

La conoscenza delle particolarità del lavoro (anche dal lato organizzativo) è, quindi, un fattore essenziale per “fare prevenzione” e adempiere all’obbligo “civilistico” in capo al datore di lavoro ma quali sono altri richiami, presenti nel testo unico, alla organizzazione del lavoro che è utile tenere a mente per impostare correttamente l’approccio alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro?

### La lettura del “chi fa cosa” in azienda

La struttura organizzativa di ogni azienda (alla luce delle definizioni dell’art. 2 del D.Lgs. n. 81/2008) è ben chiarita nel Testo unico e attribuisce obblighi specifici in relazione al ruolo ricoperto.



Dal punto di vista organizzativo è utile precisare che la norma segue il cosiddetto principio di “effettività” (art. 299), nel senso di attribuire obblighi e responsabilità ai soggetti ed alle persone che “anche senza regolare investitura” esercitino in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno delle figure definite dall’art. 2.

La corretta lettura dell’assetto dell’organizzazione è uno dei punti principali della ISO 45001.

E’ essenziale che ruoli e responsabilità siano ben definiti e comunicati a tutta la struttura organizzativa. E’, poi, un principio basilare della 45001 che il massimo grado di responsabilità in materia di salute e sicurezza (fermo restando che ogni persona risponde in relazione al proprio ruolo) ricade sul “*top management*” (datore di lavoro).

## Il tema del “controllo”

All'interno del D.Lgs. n. 81/2008, il tema della vigilanza e del controllo è spesso ricorrente e assume una valenza particolare quando si parla di gestione e organizzazione.

E' come se il Legislatore volesse sottolineare l'importanza di poter dimostrare (quasi in ogni istante) che il datore di lavoro è in grado di vigilare sulla propria organizzazione, in modo da avere il polso della situazione.

Un esempio di questa esasperazione del tema del controllo è l'articolo 18, comma 3-bis (norma di origine “giurisprudenziale”).

Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19 (Obblighi del preposto), 20 (Obblighi dei lavoratori), 22 (Obblighi dei progettisti), 23 (Obblighi dei fabbricanti e dei fornitori), 24 (Obblighi degli installatori) e 25 (Obblighi del medico competente), ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi **e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza** del datore di lavoro e dei dirigenti.

Questa previsione normativa dà il senso di come un datore di lavoro debba essere in grado di dimostrare una specifica attività di vigilanza sia nei confronti di persone interne all'impresa (lavoratori e preposti) ma anche su soggetti che sono esterni ad essa (il medico competente oppure gli installatori).

Anche il “controllo” è una delle colonne portanti della 45001, sia dal punto di vista “tecnico” (controllo del rispetto delle misure di prevenzione e protezione) sia dal punto di vista “organizzativo” (audit interno e “management review”). Nella filosofia della 45001, così come nel D.Lgs. n. 81/2008, il controllo è finalizzato al più ampio obiettivo di **miglioramento nel tempo** dei livelli di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

## Il “MOG”

Il modello di organizzazione e di gestione (MOG) è l'aspetto che lega fortemente il tema della tutela della salute e sicurezza sul lavoro agli aspetti gestionali. L'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008, infatti, prevede il MOG debba essere “adottato ed efficacemente attuato”, al fine di avere una efficacia esimente per la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (D.Lgs. n. 231/2001), per i reati di omicidio e lesioni colpose commesse in violazione delle norme di prevenzione.

Il MOG aiuta quindi le imprese a dimostrare (con “idonei sistemi di registrazione”) di aver impostato il **proprio sistema di gestione aziendale** in grado di garantire:

- il rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- la valutazione dei rischi e la predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- le attività di **natura organizzativa**: gestione delle emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- la sorveglianza sanitaria;
- l’informazione e la formazione dei lavoratori;
- la **vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori**;
- l’acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- le **verifiche periodiche dell’applicazione e dell’efficacia delle procedure adottate**.

Il MOG deve prevedere:

- un’articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio,
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello
- un idoneo sistema di controllo sull’attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate
- il riesame e l’eventuale modifica del MG quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all’igiene sul lavoro, oppure in occasione di mutamenti nell’organizzazione e nell’attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

I MOG definiti conformemente alla norma ISO 45001 si presumono conformi ai requisiti dell’art. 30 D.Lgs. n.81/2008, se accompagnati da un adeguato sistema disciplinare (che non è previsto dalla 45001). Si può dire che, tranne il sistema disciplinare, tutti i punti della 45001 coprono, quindi, i requisiti del MOG ideato dal legislatore italiano per far sì che il sistema di gestione aziendale sia idoneo ai fini della tutela della salute e sicurezza sul lavoro.