Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

IPSOA

ISL IGIENE & SICUREZZA DEL LAVORO

Mensile di aggiornamento giuridico e di orientamento tecnico

Rivista mensile Anno XXII - Maggio 2018
Direzione e Redazione Via dei Missaglia n. 97 Edificio B3 - 20142 Milano

5/2018

edicolaprofessionale.com/ISL

Norme tecniche
IL PUNTO SULLA NUOVA ISO 45001-2018

Le risposte del Ministero
GESTIONE DELL'EMERGENZA E DATORE DI LAVORO

VdR in Pratica
I RISCHI NELLE OPERAZIONI DI ELISOCCORSO

Legge n. 179/2017
WHISTLEBLOWING E SICUREZZA SUL LAVORO

INSERTO
LAVORO AGILE UN VADEMECUM

CASI E QUESITI
ISL RISPONDE

Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in abbonamento Postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano

Wolters Kluwer

Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

Wolters Kluwer

In Pratica Sicurezza

Adempimenti per la sicurezza e la salute sul lavoro

E alla sicurezza del RSPP chi ci pensa?

Da oggi c'è In Pratica Sicurezza.
MENO RISCHI PER L'AZIENDA, PIÙ SICUREZZA PER TE.

Un RSPP deve pensare a tutto, per assicurare sempre a chi lavora in azienda la massima sicurezza. Se sei un RSPP, questo lo sai bene. Ma ti sei mai chiesto chi pensa alla tua sicurezza? Oggi abbiamo il piacere di presentarti **In Pratica Sicurezza**, l'ultimo nato in casa Wolters Kluwer, che ti aiuta a identificare e a gestire correttamente gli adempimenti. Perché essere un vero RSPP è molto più che sapere le regole della sicurezza: è saperle applicare, in pratica.

Scopri cosa **In Pratica Sicurezza** può fare per te.

inpraticasicurezza.it

Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

Sommario

Approfondimenti

La nuova ISO 45001-2018: focus sull'organizzazione e sul coinvolgimento
Erica Blasizza **265**

Il piano di emergenza e la gestione dei grandi rischi
Pierguido Soprani **270**

La valutazione dell'idoneità tecnico-professionale e il POS
Antonio Pedna **275**

Morbo della legionella: tutela del consumatore, del lavoratore e del malato
Giulio Benedetti **284**

"Whistleblowing" nel settore privato e sicurezza sul lavoro
Michele Coceani **293**

VDR in pratica

La sicurezza dei soccorritori negli interventi di elisoccorso in ambiente impervio e ostile
Lara Cassol **303**

Giurisprudenza

Rassegna della Cassazione penale
a cura di Raffaele Guariniello **312**

Casi e Questioni

ISL risponde **316**

Finanziamenti

Finanziamenti per la sicurezza
a cura di Bruno Pagamici **318**

Norme UNI

Marzo 2018 **321**

Inserto

Smart working e sicurezza del lavoro: una guida applicativa
Ugo Fonzar e Patrizia Marcon

Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

Sommario

ISL
IGIENE & SICUREZZA DEL LAVORO

MENSILE DI AGGIORNAMENTO GIURIDICO
E DI ORIENTAMENTO TECNICO

EDITRICE
Wolters Kluwer Italia s.r.l.
Via Dei Missaglia n. 97 Edificio B3 - 20142 Milano

INDIRIZZO INTERNET:
Compresa nel prezzo dell'abbonamento l'estensione on line della Rivista, consultabile all'indirizzo www.edicolaprofessionale.com/isl

DIRETTORE RESPONSABILE
Giulietta Lemmi

REDAZIONE
Donatella Armini, Marta Piccolboni, Maria Lorena Radice

REALIZZAZIONE GRAFICA
Wolters Kluwer Italia s.r.l.

FOTOCOMPOSIZIONE
Integra Software Services Pvt. Ltd.

PUBBLICITÀ:
Wolters Kluwer

E-mail: advertising-it@wolterskluwer.com
www.wolterskluwer.it
via dei missaglia n.97
Edificio B3 - 20142 Milano (MI)

ROTOLITO LOMBARDA S.p.A.
Via Sondrio, 3 – 20096 Seggiano di Pioltello (MI) tel. 02 92.195.1

REDAZIONE
Per informazioni in merito a contributi, articoli ed argomenti trattati

scrivere o telefonare a:

IPSOA
Redazione
ISL IGIENE & SICUREZZA DEL LAVORO

Casella Postale 12055 - 20120 Milano
telefono 02.82476.022 - 023
e-mail: redazione.riviste.sicurezza-it@wolterskluwer.com

AMMINISTRAZIONE
Per informazioni su gestione abbonamenti, numeri arretrati, cambi d'indirizzo, ecc.

scrivere o telefonare a:

IPSOA Servizio Clienti
Casella postale 12055 – 20120 Milano
telefono 02.824761 – telefax 02.82476.799
Servizio risposta automatica:
telefono 02.82476.999
e-mail: info.commerciali@wki.it

Autorizzazione Tribunale di Milano n. 731 del 16 dicembre 1996
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa – Spedizione in abbonamento Postale – D.L. 353/2003 (conv. in L. 27 febbraio 2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano
Iscritta nel Registro Nazionale della Stampa con il n. 3353 vol. 34 foglio 417 in data 31 luglio 1991
Iscrizione al R.O.C. n. 1702

ABBONAMENTI
Gli abbonamenti hanno durata annuale, solare: gennaio-dicembre; rolling: 12 mesi dalla data di sottoscrizione, e si intendono rinnovati, in assenza di disdetta da comunicarsi entro 60 gg. prima della data di scadenza a mezzo raccomandata A.R. da inviare a Wolters Kluwer S.r.l. Via Dei Missaglia n. 97 Edificio B3 - 20142 Milano
Servizio Clienti: tel. 02 824761 - e mail: servizio.clienti@ipsoa.it
http:\\www.ipsoa.it/servizioclienti

ITALIA – Abbonamento annuale: € 191,00

ESTERO – Abbonamento annuale: € 382,00

Prezzo copia: € 22,00
MODALITÀ DI PAGAMENTO
— Versare l'importo sul c.c.p. n. 583203 intestato a WKI s.r.l. Gestione incassi, via dei missaglia n.97 Edificio B3 - 20142 Milano (MI) oppure
— Inviare assegno bancario/circolare non trasferibile intestato a Wolters Kluwer Italia s.r.l. Indicare nella causale del versamento il titolo della rivista e l'anno dell'abbonamento.

DISTRIBUZIONE
Vendita esclusiva per abbonamento

Il corrispettivo per l'abbonamento a questo periodico è comprensivo dell'IVA assolta dall'editore ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dell'art. 74 del D.P.R. 26/10/1972, n. 633 e del D.M. 29/12/1989 e successive modificazioni e integrazioni.

Egregio Abbonato,
ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016, "relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)", La informiamo che i Suoi dati personali sono registrati e custoditi su database elettronici situati nel territorio nazionale e di Paesi appartenenti allo Spazio Economico Europeo (SEE), o paesi terzi che garantiscono un adeguato livello di protezione dei dati. Wolters Kluwer Italia S.r.l., in qualità di Titolare del trattamento, utilizzerà i dati che La riguardano per finalità amministrative e contabili. I Suoi recapiti postali e il Suo indirizzo di posta elettronica potrebbero essere anche utilizzati ai fini di vendita diretta di prodotti o servizi analoghi a quelli della presente vendita.
Lei ha il diritto di chiedere a Wolters Kluwer Italia S.r.l. l'accesso ai dati personali che La riguardano, nonché la rettifica, la cancellazione per violazione di legge, la limitazione o l'opposizione al loro trattamento ai fini di invio di materiale pubblicitario, vendita diretta e comunicazioni commerciali. Lei ha, inoltre, il diritto di revocare il consenso in qualsiasi momento, senza pregiudicare la liceità del trattamento basata sul consenso prestato prima della revoca, nonché di proporre reclamo all'Autorità Garante per il trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 77 del Regolamento UE 679/2016.
L'elenco aggiornato dei responsabili e delle persone autorizzate al trattamento è consultabile presso la sede di Wolters Kluwer Italia S.r.l. – Via dei Missaglia, n. 97, Edificio B3 – 20142 Milano (MI).

Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

Norme tecniche

La nuova ISO 45001-2018: focus sull'organizzazione e sul coinvolgimento

Erica Blasizza - Ingegnere, studio Fonzar&Partners srl (*)

Come si è arrivati alla ISO 45001?

Alla fine di un iter durato alcuni anni, il 12 marzo 2018 è stata pubblicata la norma ISO 45001, frutto del lavoro di esperti provenienti da 69 Paesi, nell'ambito di un progetto guidato dal comitato ISO/PC 283, in collaborazione con organizzazioni di primaria rilevanza mondiale quali ILO (International Labour Organization), IOE (International Organisation of Employers) e ITUC (International Trades Union Confederation).
A marzo 2013 è stato presentato all'International Standard Organization il progetto di sviluppo della ISO 45001, a seguito di uno studio che ha evidenziato come in 127 Paesi in tutto il mondo fossero in uso diversi standard per la gestione della salute e sicurezza dei lavoratori, spesso derivanti da adattamenti e modifiche della norma BS OHSAS 18001. È emersa, quindi, l'esigenza di definire una norma che avesse una prospettiva mondiale e che focalizzasse l'attenzione sulla gestione della salute e sicurezza dei lavoratori, visti i dati sull'andamento di eventi quali infortuni e malattie professionali.
Secondo recenti dati ILO, ogni anno nel mondo si registrano 2,78 milioni di decessi per infortuni o malattie connessi al lavoro (pari a oltre 7.600 decessi al giorno), ai quali si aggiungono 374 milioni di persone che soffrono malattie lavoro-correlate. Il danno provocato da infortuni e malattie connessi alle attività lavorative è ingente per i lavoratori stessi e per le loro famiglie, e ha un impatto rilevante dal punto di vista sociale ed economico. Dal punto di vista economico, l'ILO stima che il 4% circa del prodotto interno lordo su scala mondiale venga perso come conseguenza di infortuni e malattie di lavoratori.
ISO 45001 rappresenta la prima norma riconosciuta a livello mondiale per la gestione della salute e sicurezza dei lavoratori, costituendo un'efficace sintesi tra gli standard esistenti sull'argomento (e fra questi innanzitutto la OHSAS 18001) e la struttura di norme quali ISO 9001 e ISO 14001, nonché uno strumento utile per implementare un sistema di gestione che abbia un approccio proattivo, al fine di limitare la possibilità che si verifichino eventi quali infortuni e malattie professionali, e per contenerne le conseguenze.

Quali le principali novità della norma ISO 45001 rispetto alla OHSAS 18001?

Si osserva innanzitutto, che la norma ISO 45001 è organizzata secondo la struttura già recepita dalle norme ISO 9001 e ISO 14001 nel 2015, e corrispondente alla *High Level Structure* (HLS). In altre parole, al fine di armonizzare l'impostazione delle norme, è stata definita una struttura di riferimento, così costituita:
— Introduzione
1) Scopo e campo di applicazione
2) Riferimenti normativi
3) Termini e definizioni
4) Contesto dell'organizzazione
5) Leadership
6) Pianificazione
7) Supporto
8) Attività operative
9) Valutazione delle prestazioni
10) Miglioramento
L'adozione della nuova struttura introduce un concetto nuovo rispetto alla OHSAS 18001 che riguarda il contesto dell'organizzazione, che deve essere analizzato e compreso.

(*) L'Autrice ringrazia per i preziosi suggerimenti l'Ing. Andrea Rotella.

Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

La comprensione del contesto dell'organizzazione passa, innanzitutto, attraverso la determinazione dei fattori interni ed esterni rilevanti rispetto al sistema di gestione per la salute e sicurezza, cioè fattori che possono avere un'influenza sul sistema di gestione.
Ad esempio possono costituire fattori esterni rilevanti eventuali nuove conoscenze sulle caratteristiche dei prodotti e sui loro effetti sulla salute e sicurezza, nonché l'instaurarsi di rapporti con nuovi appaltatori, fornitori di beni o servizi, le tendenze del settore di business in cui opera l'organizzazione, cambiamenti nella normativa applicabile. Possono, d'altra parte, rappresentare fattori interni rilevanti le disposizioni sull'orario di lavoro, la conoscenza e competenza delle risorse interne, le strategie aziendali, le relazioni con i lavoratori, le tipologie di rapporti contrattuali, la comunicazione interna, linee guida e modelli adottati dall'organizzazione.
L'analisi del contesto richiede, inoltre, di comprendere esigenze e aspettative delle parti interessate, e stabilire quali devono essere considerate rilevanti per il sistema di gestione in quanto sono o potrebbero diventare requisiti (legali o di altro tipo). Occorre, quindi, individuare innanzitutto le parti interessate che, oltre ai lavoratori, possono essere rappresentate da fornitori, appaltatori, autorità locali, azionisti, clienti, comunità locale, ecc., e procedere, poi, con l'analisi e la comprensione delle loro esigenze e aspettative. Sulla base di criteri stabiliti dall'organizzazione stessa, in quanto la norma non entra nel merito di questo aspetto, andranno, infine, determinate le esigenze rilevanti per il sistema di gestione e che, quindi, dovranno essere tenute in considerazione nella pianificazione e attuazione del sistema stesso.
Ad esempio, potrebbe rappresentare un requisito rilevante la richiesta da parte di un cliente di rispettare un disciplinare definito dal cliente stesso e che stabilisce vincoli sulle caratteristiche di pericolo delle materie prime utilizzate nei processi produttivi.
L'analisi del contesto si traduce, quindi, nella necessità che il sistema di gestione per la salute e sicurezza dei lavoratori non ponga l'attenzione solo verso l'interno dell'organizzazione stessa, bensì allarghi la prospettiva, considerando l'organizzazione inserita nell'ambiente in cui opera (sia in termini più propriamente fisici sia dal punto di vista delle relazioni connesse al suo business).

Gli aspetti più importanti

Oltre al nuovo requisito relativo all'analisi del contesto, la nuova norma pone particolare enfasi, rispetto alla OHSAS 18001, sui seguenti aspetti.

Consultazione e partecipazione dei lavoratori

Consultazione e partecipazione dei lavoratori devono essere applicabili a tutti i livelli e funzioni, intendendo con il termine "consultazione" una comunicazione a due direzioni che implica il dialogo ed uno scambio, mentre il termine "partecipazione" si riferisce alla possibilità per i lavoratori di fornire un contributo nei processi decisionali. In particolare è ribadita la necessità di favorire, per i lavoratori senza funzioni manageriali:
— la consultazione in attività quali, ad esempio, l'assegnazione di ruoli e responsabilità nell'organizzazione, definizione degli obiettivi di miglioramento;
— la partecipazione in attività quali, ad esempio, l'identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi, la determinazione dei bisogni formativi.
Con riferimento alla partecipazione, la norma contiene un richiamo esplicito alla necessità che l'organizzazione si impegni ad individuare ed eliminare ciò che può rappresentare un ostacolo o barriera alla partecipazione e limitare al minimo ciò che non può essere eliminato. Possono, ad esempio, rappresentare un ostacolo le barriere di tipo linguistico, le politiche che scoraggiano o addirittura penalizzano la partecipazione, il fatto di lasciare senza risposta eventuali suggerimenti provenienti dai lavoratori.
L'organizzazione è chiamata, quindi, a stabilire (ed attuare) un processo per garantire la consultazione e la partecipazione dei lavoratori nello sviluppo e nell'attuazione del sistema di gestione per la sicurezza, incluse le fasi di valutazione delle prestazioni e delle azioni di miglioramento del sistema. Il processo di gestione della partecipazione e consultazione non può prescindere dalla necessità di assicurare l'accessibilità in modo tempestivo a informazioni chiare, comprensibili e pertinenti.
L'enfasi posta nel requisito 5.4 della norma sui lavoratori senza funzioni manageriali (come sopra richiamato) è da intendersi come attenzione rivolta alle persone che svolgono attività lavorative, senza esclusione dei manager sui quali le attività lavorative hanno un impatto.

Leadership

Come nelle revisioni 2015 di ISO 9001 e ISO 14001, viene ribadita l'importanza che l'alta direzione (e cioè la/e persona/e che guidano e tengono sotto controllo l'organizzazione) dimostri in modo concreto la *leadership* ed il suo impegno verso il sistema di gestione. La norma, infatti, sottolinea il fatto che un sistema di gestione per la sicurezza poggia su un elemento cardine che è la cultura della sicurezza,

Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

determinata innanzitutto dalla direzione dell'organizzazione. È interessante rilevare, inoltre, il fatto che la norma indichi, quale modalità per dimostrare la *leadership*, l'incoraggiamento verso i lavoratori a segnalare incidenti, pericoli e rischi nonché opportunità, e la tutela da atti ritorsivi verso chi fa tali segnalazioni. Ciò rappresenterà uno stimolo interessante per le organizzazioni, viste le difficoltà che si riscontrano, in generale, nella raccolta di segnalazioni di incidenti e di situazioni pericolose.

Azioni per affrontare rischi e opportunità

Come per le edizioni del 2015 di ISO 9001 e ISO 14001, ritroviamo anche nella ISO 45001 il concetto di rischi e opportunità quale elemento fondante della pianificazione del sistema di gestione per la sicurezza. Il rischio, come definito nella norma stessa, è il risultato dell'incertezza e si manifesta come scostamento (positivo o negativo) da quanto atteso, mentre il concetto di opportunità rimanda a circostanze che possono determinare un miglioramento nelle prestazioni dal punto di vista della salute e sicurezza sul lavoro.
La norma richiede che un'organizzazione, partendo da quanto emerge dall'analisi del contesto e considerando i requisiti rilevanti delle parti interessate nonché il campo di applicazione definito, determini i rischi e le opportunità che devono essere affrontati per assicurare che:
— il sistema di gestione per la sicurezza raggiunga i risultati attesi;
— siano attuate azioni per prevenire o ridurre gli effetti indesiderati;
— si realizzi il miglioramento continuo.
Rischi e opportunità devono essere determinati nell'ambito della pianificazione del sistema di gestione (come richiamato dai vari requisiti contenuti nel punto 6 della norma), che deve essere inteso come un processo non statico bensì continuo e, quindi, soggetto ad aggiornamenti (ad esempio prima dell'introduzione di modifiche, anche temporanee). Rischi ed opportunità devono essere determinati tenendo conto dell'esito dell'identificazione dei pericoli, della valutazione dei rischi, della valutazione delle opportunità per la salute e sicurezza sul lavoro e per il sistema di gestione nel suo complesso.
I rischi possono riguardare non solo eventi quali infortuni e malattie professionali, ma anche, ad esempio, il mancato rispetto di requisiti legali, i provvedimenti sanzionatori, i danni all'immagine. Le opportunità possono essere rappresentate, ad esempio, dalle indagini su incidenti occorsi, da attività di *benchmark* rispetto ad altre organizzazioni del settore o ad altri settori, da iniziative volte ad accrescere la sensibilità dei lavoratori. In ogni caso, va tenuto presente che la determinazione di rischi ed opportunità fatta dalla singola organizzazione deve essere coerente e pertinente alle caratteristiche dell'organizzazione stessa, e, innanzitutto, alla politica aziendale ed ai risultati attesi per il sistema di gestione per la sicurezza.
Si osserva che nella norma ISO 45001 non è presente il concetto di "azione preventiva", presente, invece, nella norma OHSAS 18001 all'interno del requisito relativo alla gestione delle non conformità, e definita come un'azione avente lo scopo di eliminare la causa di una non conformità potenziale o di una situazione potenzialmente indesiderabile. Ai sensi della OHSAS 18001, un'organizzazione, a seguito dell'identificazione di una non conformità (reale o potenziale) e dell'analisi delle cause all'origine della stessa, deve valutare la necessità di definire un'azione (preventiva, nel caso di non conformità potenziale) finalizzata ad evitare che la non conformità si ripresenti. A ben vedere, alla luce di quanto sopra illustrato, si tratta di una mancanza solo apparente nella ISO 45001, dato che la finalità delle azioni preventive previste dalla OHSAS 18001 è, a tutti gli effetti, raggiunta attraverso la determinazione dei rischi ed opportunità e delle conseguenti azioni per affrontarli.

Approccio basato sull'identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi

I requisiti connessi a tali aspetti sono maggiormente dettagliati rispetto alla OHSAS 18001, esplicitando alcuni elementi che nella OHSAS 18001 non lo erano (ad esempio l'attenzione posta sui lavoratori in un luogo non sotto controllo diretto dell'organizzazione), ma che di fatto non costituiscono vere e proprie novità per un'organizzazione italiana, tenuto conto degli adempimenti derivanti dalla normativa cogente (innanzitutto, ma non solo, il D.Lgs. n. 81/2008). La norma richiama l'attenzione su diversi elementi che devono essere presi in considerazione nell'identificazione dei pericoli connessi ad attività e situazioni (di *routine* e non) quali la progettazione delle aree di lavoro, gli incidenti accaduti (anche quelli esterni all'organizzazione), le emergenze, le proposte di cambiamento.

Comunicazione

Rispetto alla OHSAS 18001, il requisito è maggiormente dettagliato evidenziando, innanzitutto, che deve essere chiaramente determinato, nell'ambito

Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

del processo di comunicazione: quale è l'oggetto della comunicazione, quando e come si deve comunicare e con chi. La maggiore enfasi data al processo di comunicazione, sia interna che esterna, è coerente, del resto, anche con l'importanza che essa riveste ai fini della partecipazione dei lavoratori (come sopra illustrato).
È interessante il richiamo esplicito alla necessità, da parte dell'organizzazione, di considerare gli elementi di diversità (ad esempio lingua, alfabetizzazione, disabilità, ecc.) nel definire il processo di comunicazione.

Eliminazione dei pericoli e riduzione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori

Il requisito si inserisce nell'ambito delle attività operative (punto 8 della norma) e richiede che l'organizzazione attui un approccio sistematico orientato alla eliminazione dei pericoli e riduzione dei rischi, secondo la gerarchia indicata nel requisito stesso (ad esempio prioritariamente l'organizzazione dovrà considerare l'opzione di eliminare un pericolo, e, quindi, solo se ciò non è possibile, di ridurre il rischio attraverso la sostituzione dell'attività, prodotto, attrezzatura ecc.). Di fatto questo requisito, per quanto rappresenti una novità dal punto di vista della norma che disciplina il sistema di gestione per la salute e la sicurezza, poiché non era presente nella norma OHSAS 18001, non costituisce, tuttavia, una vera e propria novità per le organizzazioni già tenute a rispettare le disposizioni contenute nella normativa vigente (basti pensare all'art. 15 del D.Lgs. n. 81/2008 che definisce le misure generali di tutela).

Gestione del cambiamento

Si tratta di un requisito riportato in forma autonoma nella ISO 45001, per quanto ciò non costituisca una vera e propria novità, poiché nella OHSAS 18001 era contenuto, a tutti gli effetti, all'interno del punto 4.4.6 controllo operativo. Sicuramente il fatto che il cambiamento sia ora disciplinato in modo esplicito e dettagliato rappresenta uno stimolo (ed anche un vincolo, dovendo essere rispettato) per le organizzazioni a tenere sotto controllo l'introduzione di modifiche che possono avere un impatto sulle prestazioni del sistema di gestione. Si richiama l'attenzione sul puntuale riferimento, presente nella norma, agli sviluppi della conoscenza e della tecnologia quale elemento di cambiamento da prendere in considerazione, nonché sulla necessità che l'organizzazione tenga conto dei cambiamenti involontari e, in particolare, ne riesamini le conseguenze al fine di definire azioni che consentano di limitare gli effetti negativi.

Appaltatori

Rispetto alla OHSAS 18001 in cui era presente un sintetico richiamo alla necessità di considerare i fornitori nell'ambito del controllo operativo, ora è presente un requisito autonomo che riguarda gli appaltatori e che richiede, tra l'altro, che gli appaltatori (ed i loro lavoratori) soddisfino i requisiti del sistema di gestione dell'organizzazione. L'attenzione è posta sul coordinamento con gli appaltatori al fine di identificare i pericoli e valutare e tenere sotto controllo i rischi per la salute e sicurezza con riferimento all'impatto sull'organizzazione e su altre parti interessate presenti, derivante dalle attività svolte dagli appaltatori, nonché all'impatto delle attività dell'organizzazione sui lavoratori dell'appaltatore. La norma fa riferimento in modo esplicito alla possibilità di utilizzare lo strumento del contratto per definire il coordinamento necessario, e suggerisce che possano essere considerati criteri relativi alla salute e sicurezza per scegliere e qualificare gli appaltatori. Risulta interessante il fatto che la norma richieda che l'organizzazione definisca idonee modalità per verificare che l'appaltatore sia in grado di svolgere il proprio lavoro prima di permettergli di procedere con il lavoro stesso.

Affidamento all'esterno (outsourcing)

È un requisito nuovo poiché nella OHSAS 18001 non era presente un riferimento così esplicito e puntuale a questo aspetto del sistema di gestione; in un mondo sempre più globalizzato e caratterizzato da dinamiche sempre più complesse nell'ambito della filiera di approvvigionamento, la norma ISO 45001 richiede che le funzioni ed i processi affidati all'esterno siano tenuti sotto controllo. Le modalità e l'estensione del controllo devono essere definiti dall'organizzazione committente sulla base di una serie di fattori tra cui, ad esempio, le implicazioni del processo o funzione affidato all'esterno sulla capacità di conseguire i risultati attesi del sistema di gestione per la sicurezza.

Riesame della direzione

Il requisito presenta alcuni elementi di novità rispetto alla OHSAS 18001 per quanto attiene gli aspetti che devono essere considerati nell'ambito del riesame; in particolare, devono essere discussi gli aspetti connessi a rischi ed opportunità.

Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

Incidenti, non conformità e azioni correttive

Il requisito è formulato in modo diverso rispetto alla OHSAS 18001, in cui erano trattati formalmente in modo distinto gli incidenti e le non conformità. Il requisito della ISO 45001 risulta essere articolato in modo più chiaro e dettagliato, in particolare dal punto di vista della descrizione delle azioni che devono essere realizzate nel caso si verifichi un incidente o una non conformità, per quanto non si rilevino aspetti realmente innovativi rispetto alla OHSAS 18001. Come già anticipato parlando di rischi ed opportunità, la ISO 45001 non contiene alcun riferimento alle azioni preventive, la cui finalità è ora raggiunta proprio attraverso la definizione delle azioni per affrontare rischi ed opportunità. Maggiore enfasi rispetto alla OHSAS 18001 è data alla necessità di fornire ai lavoratori comunicazioni in merito agli incidenti ed alle non conformità rilevati ed alla loro gestione.
Inoltre, una novità contenuta nella ISO 45001 è rappresentata dalla maggiore flessibilità dal punto di vista della struttura documentale del sistema di gestione (in linea con quanto previsto dalle edizioni 2015 della ISO 9001 e della ISO 14001). La norma, infatti, utilizza l'espressione più generale "informazioni documentate" per riferirsi sia ai documenti che alle registrazioni, e ribadisce l'importanza che la complessità del sistema di gestione dal punto di vista documentale sia coerente con le caratteristiche dell'organizzazione, e in ogni caso sia il più possibile contenuta, per garantire efficacia, efficienza e semplicità. In particolare per le organizzazioni che si sono già dotate di un sistema di gestione per la sicurezza secondo la OHSAS 18001, tale nuovo approccio offre l'opportunità di rivedere l'impostazione documentale in un'ottica di maggiore razionalizzazione dell'impostazione del sistema documentale, al fine di rendere il sistema stesso più efficace.

Perché implementare un sistema di gestione per la salute e la sicurezza dei lavoratori?

Implementare ed attuare in modo efficace un sistema di gestione per la salute e sicurezza dei lavoratori consente ad un'organizzazione di beneficiare dei seguenti vantaggi:
— acquisire maggiore consapevolezza sugli adempimenti da rispettare derivanti dalla normativa applicabile;
— creare una cultura diffusa della sicurezza, attraverso il coinvolgimento e la partecipazione effettivi del personale;
— disporre di dati e informazioni aggiornati sulle prestazioni dell'organizzazione in materia di sicurezza;
— perseguire il miglioramento continuo delle proprie prestazioni, grazie ad un processo focalizzato sulla determinazione di rischi e opportunità,
— ridurre gli eventi infortunistici e le malattie professionali.

Migrazione dalla BS OHSAS 18001

Come indicato dallo IAF (International Accreditation Forum) e avvenuto anche per le nuove revisioni delle norme ISO 9001 e ISO 14001 emesse nel 2015, le organizzazioni che hanno un sistema di gestione per la sicurezza conforme alla norma OHSAS 18001 possono beneficiare di un periodo transitorio di tre anni (a far data dalla pubblicazione della ISO 45001) per adeguare il sistema di gestione alla nuova norma. Peraltro, l'adeguamento del sistema di gestione sarà più agevole per le organizzazioni che già sono dotate di un sistema di gestione secondo la norma ISO 9001 o secondo la norma ISO 14001, vista la comune impostazione (struttura "HLS") e, in particolare, avendo già recepito la principale novità rappresentata dall'analisi del contesto.
Peraltro, il fatto che la nuova norma ISO 45001 riproponga la struttura "HLS", comune alla ISO 9001 ed alla ISO 14001, potrà rappresentare un incentivo per le organizzazioni che non hanno ancora implementato un sistema di gestione per la sicurezza ma che dispongono di un sistema di gestione per la qualità o per l'ambiente, vista la maggiore facilità che si ha ora nella definizione di un sistema di gestione integrato.

Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

Interpello Ministero del Lavoro n. 1/2018

Il piano di emergenza e la gestione dei grandi rischi

Pierguido Soprani - Avvocato

Premessa

Tanto l'art. 18 del D.Lgs. n. 81/2008 (TUSL), quanto la successiva Sezione VI del Titolo I del decreto (artt. 43-46), pongono a carico del datore di lavoro l'obbligo di fronteggiare alcuni grandi rischi (incendio, evacuazione del luogo di lavoro, primo soccorso, gestione delle situazioni di emergenza comportanti pericolo grave e immediato per i lavoratori). Secondo quanto dispone l'art. 18, comma 1, lett. b) e t) del D.Lgs. n. 81/2008, è infatti obbligo del datore di lavoro adottare, tra le misure necessarie per la sicurezza e la salute dei lavoratori, anche quelle "ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato". Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva e al numero delle persone presenti.

Per garantire il tendenziale raggiungimento di tali obiettivi, l'art. 43 del TUSL impone minimalmente al datore di lavoro di:

— organizzare i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza;

— designare preventivamente i lavoratori incaricati di attuare le misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza, tenendo conto delle dimensioni dell'azienda e dei rischi specifici dell'azienda o della unità produttiva secondo i criteri previsti nei decreti di cui all'art. 46;

— informare tutti i lavoratori che possono essere esposti ad un pericolo grave ed immediato circa le misure predisposte ed i comportamenti da adottare; di programmare gli interventi, prendere i provvedimenti e dare istruzioni affinché i lavoratori possano, in caso di pericolo grave ed immediato che non può essere evitato, cessare la loro attività, ovvero mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro;

— adottare i provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza ovvero per quella di altre persone e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili.

Deve altresì essere precisato che il complesso di tali obblighi (incluso quello relativo alla designazione dei componenti della squadra di emergenza) grava non soltanto sul datore di lavoro, ma anche - sia pure nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, così come stabilito dagli artt. 18 e 19 del D.Lgs. n. 81/2008 - sui dirigenti prevenzionistici.

Il piano di emergenza: caratteristiche

Si può quindi affermare che la predisposizione del piano di emergenza rientra tra gli obblighi primari facenti capo al generale dovere di sicurezza. Vale la pena di segnalare, a questo riguardo, che la Sezione VI del Titolo I del D.Lgs. n. 81/2008 (artt. 43-46) rappresenta il fedele recepimento dell'art. 8 della Direttiva quadro 89/391/CEE (1), intitolato "Pronto soccorso, lotta antincendio, evacuazione dei lavoratori e pericolo grave e immediato" (Tabella 1).

Dei piani di emergenza il legislatore aveva parlato per la prima volta nell'art. 5, comma 1, lettera c), n. 1) del D.P.R. 17 maggio 1988, n. 175 (disposizione ora abrogata), in relazione alla previsione di rischi di incidenti rilevanti in ambito industriale. Il D.Lgs. n. 626/1994 ebbe poi ad allargare efficacemente l'iniziale limitata prospettiva del D.P.R. n. 175/1988, facendo di determinate situazioni di rischio

(1) "Direttiva del Consiglio concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro".