

IL SISTEMA SEMPLIFICATO DI GESTIONE DELLA SICUREZZA SUL LAVORO PER LE PICCOLE IMPRESE APPLICATO SUL TERRITORIO DI FORLÌ

F. RENZETTI¹, R. SANTARELLI¹, L. TRIMARCHI¹, L. VENERI², P. GHINI², A. CASO², G. BALDASSARI²

¹INAIL – Direzione Regionale Emilia Romagna – Consulenza Tecnica Accertamento Rischi e Prevenzione

²AUSL – Azienda Unità Sanitaria Locale - Forlì

RIASSUNTO

I Sistemi di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGSL) sono oggi un tema di grande attualità. Tuttavia, la progettazione e l'implementazione di un SGSL è, per un'impresa, un'operazione relativamente complessa che richiede un impegno di risorse umane ed economiche nonché una avanzata capacità gestionale. Mentre per le imprese medio - grandi questo non costituisce un problema, per le piccole o micro imprese costituisce spesso un ostacolo insormontabile.

Per consentire anche alle piccole imprese di poter utilizzare questi moderni strumenti di gestione è necessario elaborare, a partire dai principali standard o linee guida di riferimento, dei modelli di SGSL semplificati e “pre-confezionati” agevolmente applicabili da queste piccole realtà.

E' evidente che lo scopo di questi modelli è sostanzialmente quello di introdurre le piccole imprese al mondo dei sistemi di gestione, consentendo tuttavia di raggiungere basilari obiettivi di sicurezza. Infatti, un modello “pre-confezionato” non potrà mai avere le potenzialità di un SGSL progettato per la specifica realtà produttiva. L'adozione dei sistemi semplificati consente tuttavia alle imprese di acquisire conoscenze fondamentali in tema di SGSL e mette le stesse in condizioni di poter implementare, successivamente, un proprio sistema di gestione progettato “ad hoc” per le specifiche esigenze.

Grazie all'iniziativa della AUSL di Forlì, è stato creato un gruppo di lavoro, di cui hanno fatto anche parte le associazioni datoriali e le parti sociali del territorio. Il gruppo di lavoro ha elaborato un modello di SGSL semplificato ed è stato successivamente sottoposto ad un gruppo di imprese volontarie per effettuare la “sperimentazione sul campo”.

SUMMARY

Today the Occupational health and Safety Management Systems (SMS) are a topical subject.

However, for an enterprise, the planning and the implementation of a SMS is a complex work that requires considerable human and economic resources and advanced management capabilities. While for medium - large this is not a problem for small and micro enterprises is often an insurmountable barrier.

To allow even small enterprises to be able to use these modern tools of management should be developed, starting from the main standards or guidelines for reference of simplified models of SMS.

Clearly the intent of these models is essentially to introduce small enterprises to the world of management systems, to achieve basic goals of safety. In fact, a pre-packed model can never have the potential of a SMS designed for the specific production unit. The adoption of simplified systems allow companies to acquire fundamental knowledge on safety.

Thanks to the AUSL Forlì, a working group was created, composed of employers' associations and social partners in the territory. The working group designed a simplified model of SMS that was proposed to a voluntary group of companies for testing.

1. PREMESSA

Da qualche anno, sulla scia dei Sistemi di Gestione della Qualità (SGQ), estremamente diffusi e noti, sono stati proposti diversi modelli di Sistemi di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGSL). Al contrario dei primi, che hanno trovato un riferimento praticamente unico nello standard ISO 9000, con i suoi costanti aggiornamenti, i modelli di SGSL, siano essi Standard veri e propri o semplicemente Linee Guida, non hanno trovato un riferimento unico riconosciuto dall'organismo a ciò preposto (l'ISO). Esistono, quindi, numerosi riferimenti che, spesso, hanno diffusione esclusivamente nazionale. A livello italiano, ad esempio, si sono affermati due modelli, l'uno inglese (lo standard OHSAS 18000) e l'altro completamente italiano (le Linee Guida UNI – INAIL – ISPESL).

Il modello semplificato di gestione della sicurezza sul lavoro, denominato SGS, nasce a seguito di una serie di considerazioni, di cui alcune di carattere generale ed altre di carattere particolare, legate alla realtà locale. Le principali di queste considerazioni, o riflessioni, sono state e sono le seguenti.

1. I SGSL risultano essere più adatti a imprese di dimensioni medie e grandi, in quanto presuppongono una capacità di gestione aziendale avanzata e, almeno in fase iniziale, costi gestionali di una certa entità.
2. I risultati nazionali e regionali del Monitoraggio sull'applicazione del D.Lgs. 626 nelle imprese, a distanza di dieci anni dalla sua nascita, hanno mostrato che le ditte con meno di 50 addetti incontrano maggiori difficoltà nel fare sicurezza sul lavoro. Ovvio conseguenza è che nelle realtà produttive di queste dimensioni il fenomeno infortunistico, inteso in senso lato, ovvero considerando anche l'insorgenza di malattie professionali, è di solito preoccupante.
3. La precedente affermazione è particolarmente vera per il territorio controllato dalla ASL di Forlì, fortemente caratterizzato dalla presenza di piccole imprese (entità, avuto riguardo al solo numero di lavoratori e non al fatturato, aventi meno di 50 occupati) e micro imprese (entità aventi meno di 10 occupati).
4. L'implementazione dei SGSL si è rilevata essere un valido strumento di contrasto del fenomeno infortunistico e, più in generale, di miglioramento delle condizioni di sicurezza sul lavoro. Sorvolando, poi, su altri utili effetti riscontrabili in seno all'organizzazione aziendale.
5. L'implementazione di un SGSL richiede, dunque, l'impegno di risorse economiche ed umane. Queste ultime, poi, debbono essere opportunamente formate, sia in termini di conoscenza della normativa sulla sicurezza, sia in termini di conoscenza specifica dell'articolazione di un sistema di gestione.

2. GENESI DEL MODELLO SGS

Dalla sovrapposizione delle considerazioni su esposte, alcune apparentemente inconciliabili fra di loro, con la spinta cogente dell'esigenza di far fronte alle criticità delle piccole imprese (in particolare, quelle dai 10 ai 30 addetti circa), l'Unità Operativa Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro (UOPSAL) dell'AUSL di Forlì ha maturato l'idea di creare un modello di SGSL semplificato, studiato ad hoc per le piccole imprese.

Prendendo come riferimento le "Linee guida per un Sistema di gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro", predisposto da ISPESL, UNI e INAIL nel 2001, sulla scia di analoga iniziativa portata avanti nella regione Veneto, volta però ad aziende di medie dimensioni, l'UOPSAL di Forlì ha elaborato, nel 2005, una bozza di modello di SGSL semplificato.

La bozza di cui sopra è stata sottoposta all'attenzione da un composito Gruppo di Lavoro, costituito per l'occasione, formato da rappresentanti di organizzazioni sia pubbliche che private del territorio forlivese (UOPSAL, Confindustria, CNA, Confartigianato, Lega Cooperative, API, CGIL, CISL, UIL, RLST presso OPTA), oltre all'INAIL. Per quanto riguarda l'INAIL, il coinvolgimento è stato per gradi, nel senso che si è partiti dalla Sede provinciale di Forlì per arrivare alla Direzione Regionale. Quest'ultima, poi, ha coinvolto ben quattro ingegneri della CONTARP regionale, i

quali, con apporti temporali diversi, hanno garantito una presenza costante e qualificata nel Gruppo di lavoro. Ciò a riprova dell'interesse mostrato dall'Istituto all'iniziativa, a cui ha creduto fin dall'inizio. Oltre alla partecipazione attiva, il sostegno dell'Istituto si è concretizzato anche con agevolazioni di tipo economico, concesse alle aziende coinvolte nel progetto.

La bozza proposta e messa a disposizione dall'UOPSAL è stato il fondamentale strumento di lavoro. Essa è stata vagliata, studiata e, complessivamente, rielaborata nel corso di numerosi incontri (14 solo quelli verbalizzati), protrattisi per circa un anno (quasi l'intero 2006), sempre intensi e, spesso, conflittuali, fosse anche per l'individuazione di una sola frase, o di una parola, accettata da tutte le parti. Alla fine, però, è stato prodotto un documento pienamente condiviso da tutti, che potesse garantire, nel rispetto dei diversi ruoli svolti in seno alle aziende e delle diverse funzioni rivestite dai partecipanti, il raggiungimento dell'obiettivo comune: la salvaguardia della salute dei lavoratori.

Il documento approvato nasce, comunque, come sperimentale, perché era chiaro fin dall'inizio che fondamentali sarebbero stati gli esiti della sua applicazione concreta su un numero ristretto e selezionato di aziende campione. Solo dopo la sperimentazione sul campo poteva nascere il modello definitivo, da diffondere a tutte le altre imprese interessate, sia del territorio forlivese sia di tutta la regione. Ovviamente, nulla esclude una futura diffusione più ampia ancora. Se questo accadrà, vorrà dire che si è lavorato bene e che si è colmata una lacuna: la possibilità di diffondere la cultura della sicurezza nelle piccole realtà imprenditoriali, con l'ausilio di uno strumento calibrato per la particolare dimensione aziendale ridotta.

3. ATTUAZIONE DEL MODELLO

All'approssimarsi della stesura del modello da utilizzare sul campo, con l'aiuto delle rappresentanze datoriali coinvolte nei lavori, si sono "arruolate" le imprese che, volontariamente, si sono proposte a far da cavie alla sperimentazione.

Prima di procedere alla chiamata nominativa delle aziende, si sono individuati dei criteri da rispettare. Al fine di realizzare una efficace sperimentazione, si è ritenuto che:

- il numero di queste imprese doveva essere compreso fra 10 e 20;
- la loro dimensione ideale doveva essere compresa fra i 10 e i 30 lavoratori;
- il settore preferenziale di appartenenza doveva essere quello metalmeccanico, poiché i dati statistici lo evidenziavano come quello più colpito dal fenomeno infortunistico.

Si era convenuto, a priori, di escludere dalla sperimentazione aziende del settore edilizio, essendo queste caratterizzate da problematiche talmente specifiche da non poter essere considerato un terreno propizio per la fase di messa a punto del modello. Ciò, però, non vuole assolutamente dire che il modello definitivo non sia esportabile al settore edilizio dove, come ben noto, ce n'è un gran bisogno.

Le aziende inizialmente interessate erano una ventina. Sulla scorta dei criteri individuati, si è arrivati ad individuare 16 aziende, ridotte alla fine a 15, a causa di un'inefficienza dell'ultimo momento. Il quadro sintetico che le connota è il seguente:

- 8 aziende metal meccaniche, il cui numero di addetti va da 14 a 60 ;
- 3 aziende chimiche, da 26 a 55 addetti ;
- 3 aziende impiantistiche, da 24 a 60 addetti;
- 1 azienda alimentare, di 60 addetti.

Rispetto a quanto ci si era prefissati, si è deciso di derogare sul numero massimo di addetti, allargando la rosa delle aziende pilota anche ad aziende con un numero di addetti superiore a 30 unità. In tal modo si è riusciti ad ottenere un numero complessivo ottimale per condurre la sperimentazione, per nulla inficiata da una dimensione superiore alle ipotesi iniziali.

Alle imprese aderenti sono stati richiesti una serie di impegni:

- coinvolgere i lavoratori (e i loro, eventuali, usuali consulenti);
- attuare e usare il modello di SGS per almeno un anno;
- partecipare momenti formativi gratuiti sull'SGS (alla fine sono stati due);

- accettare la consulenza dei tecnici INAIL e/o l'assistenza dell'AUSL, entrambe gratuite, per la corretta attuazione del SGS;
- collaborare, e permettere che fossero effettuate verifiche per valutare la bontà dell'SGS.

Di contro, alle Ditte è stato offerto:

- il Modello di SGS, in maniera del tutto gratuita;
- accesso alla riduzione del 10 % del tasso dei premi pagati annualmente all'INAIL (tramite la sola indicazione, sull'apposito Modulo previsto per l'applicazione dell'art. 24 delle Modalità di Applicazione della Tariffa dei premi, di aver implementato il SGS);
- formazione e assistenza gratuite da parte AUSL ed INAIL;
- consulenza gratuita dall'INAIL (anche, e soprattutto, in azienda);
- considerazione "positiva" da parte dell'UOPSAL nei suoi piani di vigilanza.

Ed inoltre, la concreta prospettiva di avere:

- personale più responsabile;
- personale più preparato;
- prevedibili risparmi economici sulla sicurezza (a medio – lungo termine);
- maggiore aderenza nei confronti degli adempimenti previsti dalla normativa vigente sulla sicurezza sul lavoro.

Il passaggio successivo è stata l'ulteriore "ufficializzazione" del progetto, con la firma di un Protocollo d'Intesa da parte di tutti i soggetti coinvolti (ben 17 tra Enti, Organizzazioni e Sindacati), sotto l'egida della Provincia di Forlì Cesena, cerimonia svoltasi in data 7 febbraio 2007, presso il palazzo della Provincia.

Subito dopo, si è passati all'attuazione di quanto programmato e preparato. Il ruolo preponderante, in questa fase, è stato giocata dalle imprese, singolarmente. Hanno avuto modo, così, di mettere in atto tutto ciò che fino allora era stato teoria. L'avvio non è stato uguale per tutti, perché le forze da utilizzare e le esperienze pregresse in tema di coinvolgimento del personale ai temi della sicurezza non erano uniformi.

Queste diversità sono emerse quando si è svolto il primo audit, ovvero la verifica intermedia, iniziato nel mese di giugno 2007 e conclusosi nel successivo mese di settembre. L'audit è stato effettuato dai tecnici dell'UOPSAL, che si sono occupati di tutte le verifiche (soprattutto documentali e testimoniali) che non richiedevano l'accesso nei reparti produttivi. Le verifiche in questi ultimi sono state condotte dai due Ingegneri INAIL rimasti per affrontare la fase conclusiva. In questo modo, si è rimasti perfettamente negli ambiti corrispondenti ai diversi ruoli, senza "invasioni di campo".

Il primo audit è stato importante, in quanto è stata l'occasione per correggere la rotta ove c'erano derive o per dare una spinta, ove le aziende non erano andate avanti secondo i tempi ipotizzati inizialmente.

Il secondo audit, quello finale, è stato condotto con un paio di mesi di ritardo rispetto al previsto ed ha visto in campo per l'UOPSAL un numero doppio di tecnici, impegnati ora con una mole documentale di tutto rispetto, e dagli stessi due ingegneri INAIL. Il ritardo, alla fine, si è rilevato essere molto utile per le aziende che inizialmente erano più in difficoltà, poiché così hanno avuto modo di recuperare i ritardi maturati nella prima fase.

Più in particolare, entrambi gli audit hanno previsto: interviste ai Datori di lavoro, ai RSPP, ai RLS, ai Referenti SGSL, ai Medici Competenti, ad una rappresentanza di preposti e di lavoratori, oltre ai sopralluoghi nei reparti produttivi. Il dettaglio è riportato nella seguente Tabella 1.

Tabella 1: Audit

ASPETTI VERIFICATI - RILEVATI	COME	DA CHI
1) Conoscenza della ditta		
n. lavoratori, organizzazione, produzione, ecc.	Interviste + analisi doc.	AUSL
2) Applicazione SGS		
stato di applicazione del modello	Interviste + analisi doc.	AUSL
stime economiche (costi per la sicurezza)	Analisi doc.	AUSL
giudizio sul Modello SGS	Interviste	AUSL
3) Efficacia		
andamento infortuni Pre-Post	Analisi doc. (in corso)	AUSL
rischio (macchine, ambienti, ecc.) Pre-Post	Sopralluogo	INAIL
relazioni aziendali Pre-Post	Interviste	AUSL
sensibilità per la sicurezza Pre-Post	Interviste AUSL	AUSL
4) Elementi confondenti		
crisi, espansione, cambiamenti... Pre-Post	Interviste	AUSL

I risultati definitivi sono ancora in corso di elaborazione, ma già è emerso chiaramente che al Modello SGS testato dalle aziende occorrerà, sempre in maniera condivisa, apportare alcune correzioni, che renderanno ancora più snello e fruibile il Modello definitivo. Il Modello, poi, dovrà essere rivisto in quelle parti in cui i riferimenti normativi sono, nel frattempo, cambiati (soprattutto per l'entrata in vigore della Legge 123/07 e del D.Lgs. 81/08).

A proposito del recente D.Lgs. 81/08, è importante rilevare come esso, relativamente all'art. 30 (Modelli di organizzazione e di gestione) sia stato, in molti dei suoi punti, "anticipato" proprio da questa esperienza. Di qui l'ulteriore valenza dell'adozione di questo SGS.

4. ASPETTI TECNICI

Il Modello è stato concepito come uno strumento agile e flessibile, del tipo "chiavi in mano", per facilitare al massimo il lavoro del Datore di Lavoro, il quale dovrà, a regime solamente assegnare i compiti alle varie figure aziendali. E' composto da sette "procedure":

- Procedura "SP1-P Sistema di Gestione della Sicurezza Obiettivi, Organizzazione e Riesame", con 9 moduli.
- Procedura "SP2-P Valutazione dei Rischi", con 8 moduli.
- Procedura "SP3-P Risorse strumentali" (ossia macchine, impianti, ecc.), con 5 moduli.
- Procedura "SP4-P Dispositivi di Protezione Individuali", con 4 moduli.
- Procedura "SP5-P Informazione, Formazione, Addestramento, Comunicazione, Riunione periodica", con 4 moduli.
- Procedura (prospetto) "SP6-P Sorveglianza Sanitaria", con 2 moduli.
- Procedura "SP7-P Appalti", con 4 moduli.

Ogni procedura è descritta in un documento di non più di tre facciate, che riporta le istruzioni per metterla in atto; inoltre è corredata da moduli già predisposti e check-list, per poterla utilizzare col minimo sforzo di adattamento alla realtà dell'impresa.

Il Modello prevede che ogni anno venga verificato lo stato della sicurezza aziendale e vengano definiti espliciti obiettivi.

Il Modello non richiede “Certificazioni” e cerca di monitorare anche i costi.

Il Modello non tratta i seguenti temi:

- radiazioni ionizzanti
- rischio amianto
- gestione emergenze (come procedura a se stante)
- gestione incidenti e infortuni (come procedura a se stante)
- gestione ambienti di lavoro (come procedura a se stante)
- gestione sostanze chimiche (come procedura a se stante)

Durante gli audit ci si è serviti, sia da parte AUSL che da parte INAIL, di modulistica appositamente predisposta, in parte originale ed in parte frutto di rielaborazione di materiale di fonte INAIL. Essa consta sia di moduli atti a raccogliere informazioni generali sull’azienda (dati anagrafici, incarichi per la prevenzione e caratteristiche degli incaricati, dati infortunistici, ecc.), sia di moduli atti a raccogliere informazioni su tutti gli aspetti della sicurezza in azienda secondo i punti di vista di tutti gli attori (Datore di Lavoro, RSPP, RLS, operai, ecc.). Oltre a questi moduli sono state utilizzate anche delle check-list.

Per ogni risposta o serie di risposte è previsto un punteggio, la cui elaborazione serve a dare un giudizio finale complessivo sul SGS e, come in tutti i Sistemi di Gestione, serve ad evidenziare le “non conformità” riscontrate. La successiva risoluzione di queste darà l’avvio al ciclo virtuoso di ogni SGSL ben interpretato ed applicato.

5. RISULTATI

L’accettabilità, la sostenibilità e l’impatto del modello sull’organizzazione sono stati valutati con indicatori oggettivi (percentuale di procedure e moduli utilizzati, definizione di responsabilità ai fini della sicurezza, collaborazione del Medico Competente, numero incontri sulla sicurezza, obiettivi di miglioramento definiti e raggiunti) e indicatori soggettivi, rilevati mediante interviste strutturate ai diversi soggetti aziendali. Molti di questi possono essere considerati anche indicatori di efficacia. Ai responsabili dell’applicazione del modello è stato chiesto di valutare l’utilità e la facilità di implementazione di ogni procedura, modulo e check-list, assegnando un punteggio da 0 (inutile, molto difficile) a 5 (molto utile, molto facile). Ai diversi soggetti aziendali (Datori di lavoro, RSPP, MC, RLS) è stato inoltre chiesto un giudizio sulle criticità, gli aspetti positivi e la sostenibilità economica del modello.

La Tabella 2 mostra per le procedure, i moduli e le ceck-list la percentuale media delle aziende che le hanno utilizzate ed il voto medio assegnato dal responsabile del sistema alla facilità d’uso ed all’utilità.

Tabella 2: Indicatori di accettabilità e sostenibilità del modello

	% media d’uso	Voto medio facilità	Voto medio utilità
Procedure	77%	3,3	4,9
Moduli operativi	70%	4,6	4,6
Check list di verifica	52%	4,9	5

Le procedure giudicate più difficili da usare, anche se molto utili, sono: “Valutazione del rischio” (voto 1,5), “Gestione risorse strumentali” (voto 2,5) e “Gestione informazione e formazione” (voto 2,7). Quanto all’impatto che l’implementazione del modello di SGSL ha avuto sull’organizzazione aziendale della sicurezza è importante che:

- a) nelle quattro ditte che ne erano prive i lavoratori hanno eletto il RLS;
- b) in 7 aziende è stato incrementato il numero degli addetti alle emergenze;

- c) le aziende che hanno esplicitato gli incarichi interni sulla sicurezza sono passate da 1 a 9;
- d) la collaborazione del MC per la valutazione dei rischi e la formazione è aumentata in 5 sulle 9 aziende in cui era insoddisfacente;
- e) il numero annuale di incontri sulla sicurezza con i lavoratori è aumentato in 9 su 15 ditte, passando in media da 2,9 a 3,4;
- f) gli obiettivi di prevenzione pianificati sono stati in media 4,7 per azienda e sono stati raggiunti in maniera completa nel 50% dei casi.

Le principali criticità segnalate sono la difficoltà di sperimentazione nei cantieri, l'impiego di risorse, la complessità di alcune procedure. Come aspetti positivi viene segnalato che il modello sensibilizza ed aumenta la partecipazione dei lavoratori, guida in modo ordinato l'applicazione della sicurezza, responsabilizza nel raggiungimento degli obiettivi. E' stato suggerita l'integrazione con le procedure della qualità, la definizione di un percorso applicativo a *step* successivi e la ulteriore semplificazione di alcune procedure. Tutti i soggetti intervistati hanno affermato che ripeterebbero l'esperienza. Sulla sostenibilità economica del modello si è espressa solo una azienda, valutando che i costi dell'applicazione dello stesso sono coperti dallo sconto sui premi INAIL.

6. DISCUSSIONE

Un importante limite della sperimentazione sta nel fatto che le aziende partecipanti avevano una cultura organizzativa superiore alla media, come dimostrato dal fatto che la maggior parte era già dotata di sistemi di gestione della qualità. Nonostante questo, riteniamo che lo studio dimostri che anche le piccole aziende possono dotarsi di un SGSL, se vengono proposti modelli semplici e operativi e se sono convenientemente assistite. Il modello proposto ha un impatto sensibile sull'organizzazione aziendale per modifiche richieste e risorse dedicate, ma i benefici del cambiamento sono comunque giudicati superiori agli oneri. In particolare è stata sottolineata da tutti l'importanza di un aumento della partecipazione dei lavoratori. Riteniamo che per il successo della sperimentazione siano stati decisivi il coinvolgimento delle parti sociali e l'offerta di formazione e assistenza gratuita da parte di AUSL e INAIL. Perciò, in previsione di una diffusione del modello, è fondamentale programmare iniziative formative, rivolte agli operatori della prevenzione pubblici e privati, e finalizzate ad implementare le competenze necessarie per assistere le aziende interessate all'adozione di un SGSL.

7. CONCLUSIONI

I primi dati mostrano che il Modello si è rivelato utile, innanzi tutto, per guidare le ditte nell'applicazione corretta delle leggi, perché spesso, soprattutto nelle aziende più piccole, la corretta applicazione delle leggi non è sempre agevole. Si è riscontrata, poi, l'utilità del Modello a coinvolgere e responsabilizzare tutte le componenti aziendali e a gestire la sicurezza in maniera sistematica e stabile, avendo sotto controllo "visivo" i vari adempimenti e le scadenze correlate. Dall'analisi dei dati emerge, inoltre, che il Modello è stato utilizzato in media per una percentuale pari al 73%, e che le aziende hanno trovato più facile l'utilizzo dei moduli che non delle singole procedure. Infine, le interviste condotte tra i vari attori della sicurezza (DDL, RSPP, RLS, MC, referente SGS) evidenziano gli aspetti seguenti.

- Tra le criticità: la necessità di prevedere un tempo dedicato per l'utilizzo del sistema e quindi, almeno una risorsa dedicata a tempo pieno (o quasi); ove già esiste, la necessaria integrazione con il sistema Qualità, al fine di evitare duplicazioni di adempimenti; una certa complessità strutturale.
- Unanime è invece il giudizio in termini positivi circa il coinvolgimento di tutti e la sensibilizzazione, oltre che sulla validità di uno strumento che consente una puntuale organizzazione della sicurezza, affidando ruoli e responsabilità ("chi fa cosa") e avendo modo di controllarne l'operato.
- La possibilità di accedere allo sconto sull'ammontare del premio da pagare all'INAIL, tra l'altro, con procedura semplificata.

I prossimi sviluppi, sulla scorta di queste prime impressioni e a seguito dell'esperienza maturata sul campo, prevedono dunque:

- un'ulteriore semplificazione del Modello stesso;
- la possibilità di integrazione con il Sistema Qualità;
- un adeguamento ai contenuti di cui all'art.30, del D.Lgs. 81/08;
- l'estensione sul territorio nazionale

L'adozione del modello costituirà elemento qualificante per l'accesso agli sconti sul premio INAIL e per i finanziamenti Inail per la sicurezza, anche alla luce dell'art.11 del D.Lgs. 81/08 sulla Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

BIBLIOGRAFIA

AA.VV., 2003: Rapporto conclusivo del progetto di monitoraggio e controllo dell'applicazione del D.Lgs. 626/94, Agenzia Sanitaria Regionale, Bologna

ILO – OSHMS, 2001: Guidelines, Ginevra

BSI, OHSAS 18001:1999: Occupational health and safety management systems - Specification, London

UNI-INAIL, 2001: Linee guida per un Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza sul Lavoro (SGSL), Milano