Osservatorio ACCREDIA

1
2018

In collaborazione con:

INAIL
Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro

aicq
Associazione Italiana Cultura Qualità
Comitato Salute e Sicurezza

La sicurezza sui luoghi di lavoro e la certificazione

ACCREDIA
L'ENTE ITALIANO DI ACCREDITAMENTO

Osservatorio ACCREDIA

N° 1 - 2018

Sommario

	Introduzione	**3**
	Prefazione	**4**
1	**Promuovere la cultura della sicurezza, quali politiche** *A cura di Inail*	**7**
2	**Provvedimenti legislativi e norme tecniche, lo scenario** *A cura di Accredia e Inail*	**17**
3	**Certificazione per la salute e sicurezza sul lavoro, l'esperienza delle imprese** *A cura di Accredia, Inail e Aicq*	**25**
4	**Infortuni sul lavoro, l'efficacia dei sistemi di gestione certificati** *A cura di Inail*	**33**
	Conclusioni	**40**

Osservatorio Accredia

Direttore editoriale
Filippo Trifiletti

Coordinamento editoriale
Alessandro Nisi
Francesca Nizzero

Realizzazione grafica
ZERO ONE

Hanno collaborato:
Gianluca Di Giulio - Accredia
Alessandro Nisi - Accredia
Irene Uccello - Accredia
Silvia Amatucci - Inail
Ilaria Barra - Inail
Fabrizio Benedetti - Inail
Ghita Bracaletti - Inail
Vanessa Manni - Inail
Giuseppe Morinelli - Inail
Ester Rotoli - Inail
Stefano Signorini - Inail
Antonio Terracina - Inail
Claudio Rosso - Aicq

ACCREDIA

Via Guglielmo Saliceto, 7/9
00161 Roma

Tel. +39 06 844099.1
Fax. +39 06 8841199

info@accredia.it
www.accredia.it

Introduzione

La salute e la sicurezza sul lavoro sono un valore comune e base imprescindibile di uno sviluppo economico sano e inclusivo. Accredia, in qualità di Ente unico nazionale di accreditamento, designato dal Governo con DM del 22 dicembre 2009 in ottemperanza al Regolamento CE 765/2008, valuta la competenza dei laboratori e degli organismi nel certificare imprese, professionisti e prodotti nel rispetto dei principi di indipendenza, imparzialità e trasparenza.

La certificazione accreditata, quale autorevole attestazione di conformità alle norme di riferimento, diventa quindi, nel contesto della sicurezza sui luoghi di lavoro, strumento tecnico per realizzare le politiche di prevenzione del decisore pubblico. Sono 30 gli organismi accreditati da Accredia che certificano i sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro in conformità alla norma BS OHSAS 18001. Attraverso una rigorosa ricerca delle competenze migliori tra i suoi ispettori, l'Ente garantisce la qualità e uniformità del servizio di valutazione degli organismi stessi.

Quasi 17 mila imprese hanno oggi un sistema di gestione certificato per la norma BS OHSAS 18001, il 9% in più rispetto al 2016 e il 32% in più rispetto a tre anni fa. Ciò testimonia la continua crescita della diffusione di tale certificazione. Sono numeri importanti, che non ci sollevano però dall'impegno nel diffondere sempre di più la certificazione accreditata come buona pratica e leva di sviluppo per le imprese. Sono le imprese stesse a dirci che la certificazione porta con sé dinamiche di efficienza che si riverberano su tutta la struttura aziendale e che ne aumentano la competitività, anche attraverso un miglioramento dell'immagine nel mercato.

La nuova ISO 45001, alla cui elaborazione sia Inail che Accredia hanno dato un importante contributo, e che andrà a sostituire la BS OHSAS 18001, darà certamente un ulteriore impulso al ricorso a tali strumenti. Il riconoscimento internazionale verrà consolidato, grazie a uno standard nato in casa ISO, e a regole più uniformi che l'Ente ha promosso nella rete IAF.

Accredia, ben consapevole dell'importanza della sicurezza dei lavoratori come valore trasversale e fondante di ogni politica industriale e del lavoro, ha voluto approfondire insieme a Inail e Aicq le principali caratteristiche del sistema di gestione certificato in questo specifico ambito, dando voce alle imprese. Questa è la seconda edizione dell'Osservatorio Accredia su tali temi e il lavoro svolto dà seguito alle analisi che erano state presentate nel 2012 e che focalizzavano l'attenzione sull'importanza delle politiche di prevenzione, evidenziandone la maggior efficacia in presenza di un sistema di gestione certificato.

Nel lasciarvi alla lettura della ricerca e nell'augurarmi che possa essere di stimolo per proficui ragionamenti, colgo l'occasione per ringraziare i nostri partner con cui Accredia ha condiviso l'importante compito di diffondere cultura della sicurezza in un momento di grandi cambiamenti nel nostro Paese.

Ing. Giuseppe Rossi
Presidente Accredia

Prefazione

Nella prima riunione del *Congresso internazionale degli infortuni sul lavoro*, che si tenne a Parigi nel 1889, Numa Droz sostenne che le statistiche possono considerarsi "vere misure di prevenzione". Il questionario, e la sua analisi, sui sistemi di gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, promosso da Accredia, Inail e Aicq, Associazione Italiana Cultura Qualità, conferma quell'antica e illustre convinzione.

I sistemi di gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (SGSL) e i relativi modelli organizzativi (MOG) – la cui utilizzazione costituisce attualmente un atto volontario – traggono origine dall'intento del Legislatore di promuovere nelle imprese l'adozione di misure di prevenzione dei rischi capaci di fronteggiare l'innovazione, nell'epoca dei cambiamenti veloci.

Le nuove tecnologie incidono sui processi di lavoro in modo complesso: possono portare "rischi emergenti", inducono cambiamenti nell'organizzazione – nei ruoli, responsabilità e relazioni – e forniscono nuove potenzialità per fronteggiare i rischi, ad esempio con lo sviluppo dei sensori.

La prevenzione cambia perciò dimensioni e fisionomia: deve tenere sotto controllo l'innovazione tecnologica, gestire l'*allineamento* efficiente dei processi di produzione alle nuove opportunità della tecnologia, dotarsi di sistemi efficaci di valutazione della rischiosità (nuovi strumenti di misura). Diventa componente essenziale e profittevole della "sana ed efficiente" gestione d'impresa, investimento con potenziali alti ritorni aziendali e sociali. Basti considerare che nel 2016, in Italia, gli infortuni sul lavoro hanno causato circa 11 milioni di giornate di inabilità, con costo a carico dell'Inail; in media 84 giorni per infortuni che hanno provocato menomazione, circa 21 giorni in assenza di menomazione.

La normazione tecnica volontaria è perciò ausilio prezioso. Potenzia la legislazione; fornisce *documenti guida* che definiscono gli interventi da adottare e i criteri per garantirne l'affidabilità: a tutela della sicurezza dei lavoratori, dell'ambiente, dei consumatori – definendo i livelli di prestazione nei settori commerciali, industriali e del terziario. Con la certificazione è garantito il rispetto delle norme, documentata la qualità dell'impresa, correttamente tutelata la competitività. Sono tutti mezzi, e azioni, che contribuiscono, in grande, al miglioramento del sistema socio economico.

Con questa impostazione, e questi principî, l'Inail partecipa allo studio e alla redazione dei documenti di normazione tecnica; la norma ISO 45001 testimonia quanto la sua strategia di prevenzione sia attenta al cambiamento e al ruolo dei sistemi di gestione. È una strategia coerente con l'azione politica attiva, realizzata con un *menu* ben calibrato di incentivi – tecnica bonus-malus nella determinazione del premio di assicurazione, finanziamenti per l'innovazione, riduzioni di premio per qualificate azioni aziendali di prevenzione.

È ben noto, dalla teoria, che gli incentivi possono produrre effetti avversi o elusivi. Perciò il controllo degli esiti è impegno fondamentale per la verifica e l'eventuale rimodulazione delle politiche e per l'efficacia delle norme.

L'analisi promossa da Accredia, Inail e Aicq sulla percezione degli SGSL presso le imprese certificate è un primo risultato per individuare i fattori prevalenti che hanno condotto le imprese sulla strada della certificazione, e per valutare gli esiti di questa "propensione alla qualità". È un risultato che apre a domande e curiosità: sollecita l'arricchimento della base informativa, il controllo intertemporale, l'analisi di causalità.

Prof. Massimo De Felice
Presidente Inail

Promuovere la cultura della sicurezza, quali politiche

Ghita Bracaletti, Vanessa Manni, Ester Rotoli, Stefano Signorini - Inail

Verso una cultura della prevenzione

La cultura della sicurezza può essere descritta come:

> "l'insieme dei processi organizzativi e delle pratiche professionali, delle norme scritte e delle convenzioni informali, dei linguaggi, dei modi di pensare, di percepire e di rappresentare il rischio in azienda" Carlo Galimberti

In tal senso, la cultura della sicurezza rappresenta il terreno di condivisione necessario e indispensabile per l'attuarsi di qualsiasi pratica prevenzionale, che abbia come obiettivo quello di orientare i comportamenti individuali e collettivi verso la riduzione o l'eliminazione dei rischi. È del tutto evidente che a tali comportamenti debba dunque essere attribuito un valore etico, sociale ed economico, e che la prevenzione debba trovare una stabile inclusione nelle strategie d'impresa, oltreché come valore etico, anche quale fattore d'impulso organizzativo e di vantaggio competitivo.

La maturazione della cultura della sicurezza deve passare attraverso la responsabilizzazione di tutti i destinatari delle norme, con una piena e chiara distinzione di ruoli, competenze e responsabilità nell'ambito del processo organizzativo.

Promuovere la cultura della sicurezza significa dunque superare quella linea di pensiero ancora diffusa, secondo la quale l'adempimento all'obbligo normativo, spesso peraltro inteso come onere aggiuntivo e fattore ostacolante l'organizzazione, è la sola e sufficiente condizione per ottenere una prevenzione dei rischi e una tutela della sicurezza e della salute efficaci.

Non a caso la salute è qualificata, a livello normativo, come unico diritto individuale fondamentale, ma viene al tempo stesso considerata come un interesse della collettività, in particolare negli ambienti in cui si svolge l'attività lavorativa: la dimensione individuale del diritto alla salute si fonde e si integra con la sua dimensione collettiva. Il singolo non è più l'unico riferimento della protezione della salute sui luoghi di lavoro, in considerazione del fatto che gli stessi fattori di rischio sono condivisi tra tutti gli appartenenti alla medesima comunità lavorativa. L'interesse al concetto di salute in quell'ambiente è, pertanto, interesse di tutti i lavoratori, sottoposti a specifici rischi, ove l'esposizione a uno stesso fattore e l'inclusione in uno stesso ambiente conferisce omogeneità alla sfera della prevenzione.

In realtà, la normativa più recente, sia nazionale che internazionale, inizia a porre l'individuo, con le sue caratteristiche specifiche, i suoi limiti e i suoi punti di forza, al centro delle azioni di tutela. Tutela quindi come concetto sociale, ma per la quale è contemporaneamente necessario adattare le azioni e gli interventi al singolo individuo, in quello che viene comunemente richiamato come approccio olistico alla prevenzione.

Quello che piuttosto emerge come fondamentale è dunque il passaggio da un sistema di protezione sociale basato, essenzialmente, sulla tutela dalle malattie, a un sistema incentrato sulla tutela della salute, dinamicamente intesa non solo come assenza di malattia o di infermità, ma come stato di completo benessere fisico, psichico e sociale, secondo la nota definizione dell'Organizzazione Mondiale di Sanità: poiché nell'essere in salute non vanno valutati soltanto i parametri di carattere medico, ma anche quelli di carattere culturale e sociale e le considerazioni che possono essere suggerite dai sentimenti e dagli stati d'animo.

Ciò per approdare a un concetto di cultura della prevenzione che attraversa trasversalmente le Istituzioni, le parti sociali, le organizzazioni che rappresentano le imprese, il mondo della scuola, il volontariato e le imprese, individuando come destinatario finale il singolo lavoratore all'interno della comunità di lavoratori e in relazione con tutte le figure implicate nella costruzione e nel trasferimento della suddetta cultura.

Il processo di costruzione della cultura della prevenzione deve dunque partire dall'osservazione di comportamenti, proseguire con l'interiorizzazione delle norme, dei valori e strutturarsi con la diffusione delle pratiche acquisite. È un processo complesso di scambio e di influenza che costruisce reti di relazioni e pratiche condivise. Fino a poco tempo fa ci si limitava a valutare la sicurezza nei luoghi di lavoro con un approccio tecnico che indagava sui malfunzionamenti operativi, per poi adottare un approccio medico legale che studiava le implicazioni sulla salute degli individui e l'impatto delle norme sugli stessi. Oggi, invece, l'approccio alla sicurezza inizia a evolvere verso un approccio multidimensionale, perché si tengono in considerazione aspetti sanitari, fisici, psicologici, legali, sociali, culturali, economici e pedagogici.

La sicurezza non è solo tutela della salute delle persone o la ricaduta delle norme sulle stesse, ma è anche la costruzione di una cultura della formazione, dell'organizzazione del lavoro e dell'analisi delle strategie di intervento, anche in termini di risarcimento delle vittime di infortuni, nonché di sistemi di incentivazione per il miglioramento delle condizioni di lavoro, in un lavoro condiviso e partecipato a tutti i livelli coinvolti.

L'evoluzione della salute e della sicurezza sul lavoro in Italia

La salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro sono principi cardine che trovano le loro radici nell'articolo 2087 del Codice civile secondo cui "l'imprenditore è tenuto ad adottare, nell'esercizio dell'impresa, le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro". In particolare, inoltre, alcuni articoli della Costituzione italiana ribadiscono l'importanza di tali concetti.

Nel rispetto di quanto stabilito dagli artt. 1[1] e 4[2] della Costituzione, infatti, promuovere la salute e la sicurezza nell'ambiente di lavoro significa intraprendere misure e azioni efficaci che garantiscano all'individuo di poter esercitare il proprio diritto al lavoro.

[1] *Art. 1 "L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro. La sovranità appartiene al popolo, che la esercita nelle forme e nei limiti della Costituzione".*

[2] *"La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, una attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società".*

Le altre norme costituzionali alle quali fare riferimento, che vanno lette in stretta connessione tra loro, sono principalmente gli artt. 32, 35 e 41.

L'art. 32, considera innanzitutto la salute, compresa quella sul lavoro, come "fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività".

La lettura coordinata di tale disposizione con quanto previsto dall'art. 2, che riconosce e garantisce "i diritti inviolabili dell'uomo" sia come singolo che nelle "formazioni sociali" in cui si forma e si sviluppa la sua personalità, evidenzia come, nel nostro ordinamento, la protezione della salute sia oggetto di una tutela ad ampio spettro, orientata verso una prospettiva più estesa, che, per alcuni aspetti, supera la dimensione individuale ed è intesa come vero e proprio diritto a un ambiente (anche di lavoro) sano. Questo interesse generale alla salute, rimarca come la sicurezza di ogni lavoratore sia strettamente collegata a quella di tutti gli altri[3].

Altra previsione di particolare significato è l'art. 35, secondo cui "la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni". Dalla norma si evince che la tutela prevista ha per oggetto, oltre al lavoro subordinato, anche il lavoro autonomo o comunque il lavoro svolto in situazioni contrattuali aspecifiche. Tale prospettiva può di certo considerarsi innovativa, poiché la tematica è stata affrontata, soprattutto a livello normativo, solo in tempi recenti, facendo rientrare nella definizione di lavoratore tutte le tipologie contrattuali a esso correlate[4].

L'art. 41, che stabilisce che "l'iniziativa economica privata è libera" e che "non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana", rimarca in modo netto come la salute e la sicurezza, quali fondamentali punti cardine per la collettività, non possano essere considerate solo un'opportunità o semplici elementi della gestione produttiva, ma debbano piuttosto essere percepite come basi imprescindibili per svilupparla. A livello normativo nazionale, fino alla fine degli anni '80, la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro sono state regolate essenzialmente da due pilastri normativi: il DPR 547/1955 "Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro" e il DPR 303/1956 "Norme generali per l'igiene degli ambienti di lavoro", la cui impostazione generale riflette le imposizioni poste dalla legislazione, il controllo della loro applicazione e la sanzione degli inadempimenti.

Il tema della sicurezza sul lavoro ha conosciuto importanti modificazioni negli anni, nel corso dei quali si è assistito a un crescente coinvolgimento delle Istituzioni pubbliche sia a livello centrale che locale, determinando un approccio all'argomento organizzativo, sistematico e organico, e non esclusivamente formale-legislativo, e un'attenzione sempre maggiore ai concetti di partecipazione e di miglioramento continuo.

---

[3] *A livello legislativo, il primo riconoscimento alla dimensione collettiva dell'interesse alla sicurezza sul lavoro si è avuto nel 1970 mediante la previsione di rappresentanze specifiche dei lavoratori in materia, (art. 9 dello Statuto dei Lavoratori) poi sviluppatesi nella figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, di cui agli artt. 18 e 19, D.Lgs. 626/1994, da ultimo potenziata nella sua dimensione territoriale e di sito produttivo dagli articoli 47/50, del D.Lgs. 81/2008.*

[4] *La disciplina dei profili inerenti alle diverse tipologie contrattuali introdotte dalle leggi di riforma del mercato del lavoro (somministrazione di lavoro, lavoro intermittente, ripartito, a progetto), presente in una pluralità di norme (principalmente contenute nel D.Lgs. 276/2003, e s.m.i., di attuazione della c.d. "Legge Biagi"), è stata unificata nel D.Lgs. 81/2008, che estende il suo campo di applicazione, oltre che a tutti i settori produttivi, "a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati." (art. 3, comma 4). Tale estensione si legge anche nella definizione di lavoratore, di cui all'art. 2, comma 1, lett. a) "persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari".*

Tra il 1989 e il 1990 sono state emanate a livello europeo otto direttive e diverse linee guida, allo scopo di uniformare per tutti gli Stati membri della Comunità, poi Unione europea, la regolamentazione in materia di salute e di sicurezza negli ambienti di lavoro. Sulla base di tali direttive, dal 1994, l'ordinamento italiano ha prodotto un significativo corpus legislativo nazionale nel quale si cominciava ad approcciare la sicurezza in modo gestionale, orientandosi alla prevenzione e responsabilizzando management e lavoratori.

Il legame tra sicurezza e organizzazione del lavoro è il principio ispiratore del D.Lgs. 626/1994, che segna un fondamentale passo in avanti per una regolazione più articolata e complessiva della sicurezza sul lavoro, coerentemente con quanto previsto dalle direttive europee, e diventa ancor più stretto con il D.Lgs. 81/2008, che riordina in un corpo organico l'intera materia della salute e sicurezza sul lavoro, abrogando tutte le precedenti normative, ivi compresi il D.Lgs. 626/1994 e il D.Lgs. 494/1996.

Con la Legge 123/2007 viene sviluppato il percorso già avviato e viene conferita la delega legislativa che ha condotto all'adozione del D.Lgs. 81/2008, che punta a un'impostazione globale del benessere sul luogo di lavoro, iniziando a considerare le veloci trasformazioni che interessano il mondo del lavoro e tenendo presenti i nuovi rischi che tale trasformazione inevitabilmente fa insorgere. Viene quindi introdotto un sistema di prevenzione e sicurezza a livello aziendale basato sulla partecipazione attiva di tutti i soggetti coinvolti nella realizzazione di un ambiente di lavoro sano e sicuro.

In tale contesto, iniziano a delinearsi le caratteristiche di un sistema di gestione: la sicurezza diventa un atteggiamento permanente, la prevenzione un valore aziendale che coinvolge tutti i soggetti, indipendentemente dalla loro funzione, in un'organizzazione che adotta procedure definite, che tengono conto delle specificità di ciascun lavoratore.

La protezione della salute dei lavoratori si conferma un momento saliente, nonché ordinario, dell'organizzazione dell'attività produttiva, e non è più considerato come un elemento a sé stante, subordinato e conseguente alle scelte tecniche e organizzative. Da ciò scaturisce un approccio integrato e globale alla conoscenza, al controllo e alla riduzione dei rischi, mediante il legame tra prevenzione tecnica, prevenzione organizzativa e prevenzione sanitaria.

Su tale aspetto, il D.Lgs. 81/2008 accanto ad una maggiore specificazione degli elementi da riportare nel documento di valutazione dei rischi, con particolare riguardo alle procedure per l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione nonché ai ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, valorizza i modelli di organizzazione e di gestione volti ad integrare le politiche di sicurezza nel contesto aziendale, prendendoli, tra l'altro, a riferimento ai fini dell'efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, di cui al D.Lgs. 231/2001.

Con l'emanazione del D.Lgs. 81/2008 si è perfezionato quel processo evolutivo per cui la materia prevenzionale non è più statica, ma dinamica, fortemente ancorata all'evoluzione della tecnologia e dei modi di produzione dei beni e dei servizi, alle trasformazioni del mondo del lavoro. Questo comporta un modello di sicurezza basato essenzialmente sulla sicurezza soggettiva dei lavoratori e non più esclusivamente sulla prevenzione oggettiva.

Contestualmente, la strategia dell'Unione europea, con le relative Comunicazioni al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni relative al quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro, mira al rafforzamento di una cultura della prevenzione attraverso una combinazione di diversi strumenti: legislazione, dialogo sociale, innovazione tecnologica, individuazione di buone pratiche, responsabilità sociale delle imprese e incentivi economici. Costituisce inoltre un valore aggiunto la partecipazione attiva dei vari soggetti operanti nel campo della salute e della sicurezza.

Ciò ha posto le basi per la prospettiva della prevenzione presente e futura, che vede la persona al centro del contesto prevenzionistico, attraverso un approccio olistico che miri al benessere del lavoratore, con una connotazione sociale ancor prima che tecnica e tecnologica.

Il ruolo e le attività dell'Inail

Il sistema istituzionale che delinea le politiche di prevenzione a livello nazionale attraverso una collaborazione in rete, si avvale di Enti specializzati, modalità e strumenti specifici per concretizzare le stesse politiche in azioni specifiche.

In particolare, il D.Lgs. 81/2008 all'art. 9 "Enti pubblici aventi compiti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro" individua sostanzialmente l'Inail come unico attuale Ente di riferimento nella scena prevenzionale italiana, a seguito della Legge 78/2010, che ha incorporato Ispesl e Ipsema all'Istituto, nell'ottica della razionalizzazione e del coordinamento delle strutture centrali e territoriali, con la finalità di rendere più efficaci gli interventi di pianificazione, programmazione e promozione della salute per evitare sovrapposizioni, prevista dalla Legge 123/2007.

All'art. 10 "Informazione e assistenza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro" vengono assegnate le competenze di informazione e assistenza alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano mediante le ASL, e tra gli altri soggetti del sistema istituzionale, all'Inail, per sviluppare azioni congiunte anche attraverso convenzioni, rafforzando ancor più l'importanza del concetto di rete più volte espresso.

A ciò si aggiungono le "Attività promozionali" individuate all'art. 11, che permettono di incentivare le azioni mirate al raggiungimento e al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, che attestano il costante impegno per una piena tutela della salute, dell'integrità e della dignità del lavoratore.

In questa cornice normativa, l'Inail, si propone di costruire e diffondere la cultura della sicurezza e della prevenzione riservando ampio spazio a tutte le attività e iniziative che contribuiscono a promuovere nei lavoratori comportamenti responsabili improntati alla tutela della propria e della altrui incolumità. L'Istituto, in un continuo confronto con gli attori sociali che lavorano quotidianamente sul terreno dell'applicazione concreta delle regole della sicurezza, è impegnato nell'individuazione di strategie che concorrono a un efficace contrasto del fenomeno degli infortuni sul lavoro e di soluzioni che favoriscano la crescita e la diffusione di modelli virtuosi, in cui si accompagnino crescita, sviluppo e sicurezza.

La mission dell'Inail, e le azioni messe in campo in tema di prevenzione, trovano le loro basi proprio negli artt. 9, 10 e 11 del D.Lgs. 81/2008 appena citati.

L'art. 9 prevede, in particolare, per l'attuale unico Ente istituzionale di riferimento per le materie della salute e sicurezza del lavoro "attività, anche di consulenza, in una logica di sistema con il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano".

In questo contesto, secondo quanto delineato dallo stesso art. 9 al comma 2, lett. c) il ruolo dell'Inail si esplica a sostegno delle imprese, sviluppando progetti finalizzati a fornire supporto alle aziende, in particolare medie e piccole, su mezzi, strumenti e metodi operativi per: la riduzione dei livelli di rischiosità in materia di salute e sicurezza sul lavoro; l'individuazione degli elementi di innovazione tecnologica in materia con finalità prevenzionali, attraverso lo sviluppo della ricerca, raccordandosi con le altre Istituzioni pubbliche operanti nel settore e con le Parti sociali attraverso il sostegno alla rete della bilateralità.

Tale collaborazione si realizza altresì sui tavoli normativi e tecnici ai fini dell'elaborazione, raccolta e diffusione di linee guida e buone prassi, come previsto dall'art. 9, comma 2, lett. i) a sostegno della capillare divulgazione della cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e all'individuazione di soluzioni tecniche per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, negli specifici settori lavorativi, ai fini della riduzione dei costi sociali, economici e assicurativi.

L'Istituto si muove pertanto al centro di un sistema di reti che consente in maniera costante il collegamento e l'interazione tra gli aspetti della salute e della sicurezza, attraverso la collaborazione e lo scambio continuo di informazioni tra tutti i soggetti pubblici e privati competenti quali Istituzioni, parti sociali e altri enti e organismi operanti nel settore.

Tale collaborazione, insieme a una programmazione e pianificazione delle politiche di prevenzione e sicurezza sul lavoro, garantisce tempestività, qualità e omogeneità dell'azione prevenzionale, finalizzata ad alimentare una vera e propria cultura della sicurezza e a favorire una significativa riduzione degli infortuni e del loro costo economico. Tutto ciò realizzando e promuovendo la costante evoluzione di un sistema integrato di tutela del lavoratore e di sostegno alle imprese, efficiente e innovativo, capace di offrire strumenti mirati e accessibili a tutti.

L'attuale scenario colloca quindi l'Inail nel quadro di un sistema partecipato della prevenzione a cui concorrono i Ministeri, le Regioni, le parti sociali con compiti di informazione, formazione, assistenza, consulenza, promozione della cultura della prevenzione e ricerca in materia di salute e sicurezza sul lavoro e dei lavoratori. Alla luce di tale principio di partecipazione attiva di tutti i soggetti del sistema prevenzionale, sancito anche dalle raccomandazioni dell'International Labour Organization (ILO), oltre che da numerose direttive europee, diventa di fondamentale importanza informare e formare i lavoratori sui rischi e i pericoli presenti nella realtà aziendale, nonché sulle procedure e sulle figure coinvolte nel sistema.

Attraverso la collaborazione con i rappresentati dei lavoratori, dei datori di lavoro, dei Ministeri del Lavoro e della Salute, del Servizio sanitario nazionale e delle Regioni, l'Inail promuove e gestisce direttamente le attività di formazione e aggiornamento delle varie figure professionali all'interno e all'esterno dell'Istituto. Inoltre promuove la cultura della salute e della sicurezza nel mondo scolastico, riconoscendo in esso il punto di svolta da cui partire per favorire nei ragazzi la crescita della cultura della prevenzione dei rischi, che li accompagni lungo l'arco della loro vita.

In tale contesto, si annoverano numerose collaborazioni con il mondo scolastico di ogni ordine e grado e con le università, realizzando iniziative dedicate al fine di contribuire allo sviluppo ed al potenziamento di una sensibilizzazione alle tematiche della salute e sicurezza in ogni ambiente di vita e di lavoro.

Di estrema importanza sono, inoltre, le iniziative di assistenza e consulenza, finalizzate a fornire strumenti operativi adeguati a ridurre i livelli di rischio anche tramite elementi di innovazione tecnologica.

A tal proposito, si cita il D.Lgs. 151/2015, recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della Legge 183/2014, che, modificando l'art. 28 del D.Lgs. 81/2008, ha previsto, ai fini della valutazione dei rischi, la possibilità per i datori di lavoro di fruire di informazioni e orientamenti generali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio messi a disposizione dall'Inail, anche in collaborazione con le aziende sanitarie locali per il tramite del Coordinamento tecnico delle Regioni e con gli Organismi paritetici.

Tali strumenti supportano, a diverso titolo, il datore di lavoro nel processo di valutazione dei rischi. Inoltre possono fornire elementi utili all'eliminazione dei rischi stessi oppure, ove ciò non sia possibile, alla loro riduzione alla fonte, in relazione alle conoscenze acquisite e in base al progresso tecnico, e hanno l'obiettivo di fornire orientamenti e un sostegno su misura alle microimprese e alle piccole imprese per agevolarne la valutazione dei rischi.

La suddetta modifica normativa risponde a pieno titolo a una delle tre sfide enunciate nella Comunicazione della Commissione europea relativa al quadro strategico di salute e sicurezza 2014-2020, che sottolinea l'esigenza di migliorare l'attuazione delle disposizioni di legge da parte degli Stati membri, in particolare rafforzando la capacità delle microimprese e delle piccole imprese di mettere in atto misure di prevenzione dei rischi efficaci ed efficienti. Tale esigenza risulta palese, poiché la portata e l'efficacia della gestione della salute e sicurezza sul lavoro costituiscono una sfida particolare per le microimprese e per le piccole imprese.

Le aziende più piccole, infatti, manifestano una certa difficoltà a conformarsi alle norme nazionali e dell'UE e mettono in atto una quantità limitata di misure di gestione della salute e sicurezza sul lavoro rispetto alle aziende di grandi dimensioni. I motivi di tale situazione sono molteplici, e spaziano dalle difficoltà insite nel conformarsi alle disposizioni regolamentari e amministrative, spesso a causa della mancanza di competenze specifiche direttamente disponibili, alla non consapevolezza degli obblighi, all'assenza di orientamento fino alle carenze in fase di applicazione.

Già nella strategia 2007-2012, la Commissione e l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) hanno elaborato guide e materiali sulle buone pratiche per aiutare le piccole e medie imprese ad attuare le misure di gestione, tra cui lo strumento interattivo online per la valutazione dei rischi *Online Interactive Risk Assessment* (OiRA) sviluppato dall'EU-OSHA. Implementato a livello nazionale da un gruppo di lavoro tripartito, l'OiRA costituisce un contributo importante per aiutare le piccole e medie imprese ad adempiere agli obblighi di legge in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Sempre nell'ottica della razionalizzazione e semplificazione, il D.Lgs. 151/2015, ha modificato l'art. 29 del D.Lgs. 81/2008 aggiungendo il comma 6-quater, con il quale si stabilisce che con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, da adottarsi previo parere della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, sono individuati strumenti di supporto per la valutazione dei rischi tra i quali gli strumenti informatizzati secondo il prototipo europeo OiRA. L'applicativo basato sul web agevola il datore di lavoro nella valutazione dei rischi presenti in azienda e nella conseguente predisposizione del documento di valutazione dei rischi.

Il sostegno ai sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

I sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) definiscono le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza. In particolare, l'art. 30 del D.Lgs. 81/2008, descrive le caratteristiche dei sistemi ai fini dell'efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, di cui al D.Lgs. 231/2001. Le ricadute aziendali per le aziende che sposano la logica sistemica della gestione della salute e sicurezza sul lavoro possono essere cosi raggruppate:

- riduzione dei costi derivanti da incidenti, infortuni e malattie professionali, minimizzando i rischi cui possono essere esposti dipendenti, clienti, fornitori;
- aumento dell'efficienza e della prestazione di impresa;
- ottimizzazione delle risorse investite;
- miglioramento dei livelli di salute e sicurezza sul lavoro;
- massima facilità nel poter produrre tutta la documentazione richiesta dalle norme;
- miglioramento dell'immagine interna ed esterna dell'azienda.

L'adozione da parte delle imprese di SGSL diventa un elemento di competitività, consentendo di tramutare le criticità, e i costi, in vantaggi per le singole aziende con ricadute sulla collettività in termini di riduzione dei costi sociali. L'adozione dei SGSL sostiene il processo, anch'esso volontario, di fare impresa secondo i principi di responsabilità sociale, utilizzando modelli e standard gestionali e applicativi condivisi dalle Istituzioni e dalle parti sociali. È inoltre ormai dimostrato da studi condotti dall'Inail e da ricerche internazionali, che l'utilizzo di SGSL induce un abbattimento degli indici infortunistici e tecnopatici.

Alla luce di quanto prescritto dall'art. 30, comma 5, del D.Lgs. 81/2008, conformemente alle *Linee guida UNI-Inail* del 28 settembre 2001, l'Istituto promuove da anni l'applicazione dei sistemi di gestione della salute e sicurezza, poiché i numeri delle aziende che hanno adottato un SGSL sono ancora molto bassi, sebbene in incremento. La promozione dell'applicazione dei sistemi è mirata, in particolare, a contribuire al superamento della logica dell'adempimento e dell'approccio esclusivamente tecnico alla prevenzione, favorendo di converso un approccio manageriale di carattere partecipativo.

La promozione dell'adozione dei sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro viene sviluppata in coerenza con quanto previsto all'art. 10 del D.Lgs. 81/2008, e si realizza attraverso specifici accordi con le associazioni di categoria, finalizzati alla stesura di linee di indirizzo applicative diversificate per comparto produttivo per l'adozione dei SGSL.

La valenza di questi modelli applicativi risiede sia nell'approccio sistemico alla gestione della sicurezza sul lavoro, sia nell'opportunità economica che la loro applicazione attribuisce alle aziende. Infatti, le aziende che implementano un sistema di gestione conforme alle citate linee d'indirizzo, possono richiedere la riduzione del tasso medio di tariffa ai sensi dell'art. 24 delle modalità di applicazione delle tariffe dei premi (DM 12/2000 e s.m.) dopo il primo biennio di attività, presentando all'Inail il modulo di domanda OT24.

L'asseverazione dei modelli organizzativi e gestionali

Va sottolineata anche l'importanza che il Legislatore ha voluto assegnare in questo ambito al concetto di *asseverazione* dei modelli organizzativi ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. 81/2008.

L'attività di asseverazione si attua con la verifica della corretta adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'art. 30 del D.Lgs. 81/2008, adottati dalle imprese che costituisce, qualora presente, un parere significativo da parte degli Organismi paritetici sulla buona qualità dell'applicazione e attuazione del modello di organizzazione e gestione della sicurezza da parte delle imprese. È pertanto evidente l'importanza del ruolo attribuito dal Legislatore agli Organismi paritetici e risulta perciò fondamentale che l'attività di asseverazione si svolga con modalità uniformi su tutto il territorio nazionale e chiaramente definite per quanto riguarda procedure, requisiti e competenze professionali.

A questo scopo, l'Istituto sta lavorando ormai da anni nella regolamentazione dell'asseverazione dei modelli organizzativi e gestionali, attraverso un accordo con la Commissione Nazionale dei Comitati Paritetici Territoriali (CNCPT), che ha portato alla pubblicazione della prassi di riferimento UNI/PdR 2:2013.

Un'ulteriore prassi di riferimento, partecipata dall'Istituto, è quella scaturita dalla fattiva collaborazione tra UNI e la Fondazione Rubes Triva, la UNI/PdR 22:2016, procedura operativa per l'asseverazione dei modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza nelle aziende dei servizi ambientali territoriali.

A queste azioni si affiancano sistemi di sostegno economico, quali il finanziamento a fondo perduto per le aziende che vogliono implementare un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, e la riduzione del premio assicurativo in caso di adozione e con modalità facilitata se il SGSL viene certificato sotto accreditamento.

Gli incentivi alle imprese

L'erogazione degli incentivi economici in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, ai sensi del citato art. 11 del D.Lgs. 81/2008, è quindi demandata a diversi soggetti pubblici che, a diverso titolo, erogano finanziamenti per piccole, medie e microimprese ai fini della realizzazione di progetti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

I principi ispiratori dell'art. 11 discendevano da un'accurata riflessione in sede internazionale e in particolare dalla *Convenzione tecnica n. 187 sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro* adottata dall'OIL (entrata in vigore il 20 febbraio 2009) e dalla *Strategia comunitaria per la salute e la sicurezza sul lavoro 2007-2012*, nella quale le attività promozionali costituivano alcune delle principali azioni da intraprendere per migliorare i livelli di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori. In particolare risultano significativi, nonché necessari, gli interventi mirati alle piccole e medie imprese che incontrano notevoli difficoltà a perseguire il miglioramento in materia di salute e sicurezza sul lavoro attraverso l'allineamento alla normativa, a causa della limitata capacità finanziaria e carenza di competenze specifiche.

Vengono erogati dall'Inail finanziamenti alle imprese per lo sviluppo di progetti che riguardano l'ammodernamento degli impianti e delle attrezzature, attraverso soluzioni tecnologiche innovative, l'adozione di Modelli di Organizzazione e Gestione (MOG) e di sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro anche certificati (in special modo sotto accreditamento) nonché interventi in tema di responsabilità sociale delle imprese.

Si tratta di interventi di sostegno economico, divenuti ormai strutturali, che hanno permesso lo stanziamento complessivo di circa 1,8 milioni di euro dal 2010 a oggi; importi di grande rilevanza che, in un panorama di recessione economica come quello da cui l'Italia inizia lentamente a uscire, può sostenere parallelamente il rilancio dell'economia del Paese.

L'introduzione di meccanismi per promuovere gli investimenti per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, è stato un atto di grande lungimiranza del Legislatore, che ha mostrato di comprendere l'efficacia di questo nuovo modello, in grado di garantire il miglioramento delle condizioni di lavoro sostenendo allo stesso tempo la produttività aziendale. L'impegno nella diffusione della cultura della sicurezza da parte dell'Istituto si dispiega attualmente nel contesto delineato dall'Agenda globale per lo sviluppo sostenibile, approvata dalle Nazioni Unite nel settembre 2015, alla quale sono collegati obiettivi di sviluppo sostenibile da raggiungere entro il 2030.

In tale ottica, la sostenibilità diventa motore imprescindibile per un aumento della produttività che garantisca la competitività delle aziende, assicurando, al contempo, un miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori in un ambiente di lavoro più salubre, tale da favorire, in un'accezione più ampia, il raggiungimento del completo benessere della persona, nella convinzione che investire in sicurezza conviene.

Provvedimenti legislativi e norme tecniche, lo scenario

Irene Uccello - Accredia
Fabrizio Benedetti, Antonio Terracina - Inail

L'evoluzione del quadro legislativo

La legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro ha subito negli anni numerosi cambiamenti connessi con le evoluzioni della società nei vari periodi storici. Sebbene non sia questa la sede per una disamina dettagliata degli aspetti giuridici, si vuole invece puntare l'attenzione sull'evoluzione dell'approccio del Legislatore, che è mutato in più occasioni nel corso di questi anni, al fine di illustrare la crescente importanza degli aspetti organizzativi e il ruolo delle norme tecniche.

In una prima fase, chi promulgava le leggi si preoccupava soprattutto di far sì che la vittima di un evento lesivo sul lavoro fosse risarcita. Veniva così istituita nel 1899 la prima assicurazione obbligatoria, in un contesto in cui le norme volte a prevenire gli infortuni erano assolutamente prive di efficacia per la mancanza di adeguati impianti sanzionatori. Negli anni numerosi altri disposti normativi hanno affrontato il tema: la Costituzione, prima di tutto, il Codice civile (con l'art. 2087 tuttora di grande attualità), il Codice penale e altri ancora, hanno declinato ulteriori e sempre più stringenti disposti normativi. Bisogna però arrivare agli anni '50 per l'emanazione del primo impianto organico di leggi in materia.

In questa seconda fase, le norme affrontano in maniera puntuale il tema della sicurezza e dell'igiene del lavoro, si rivolgono agli imprenditori e danno indicazioni tecniche dettagliate sui requisiti dei luoghi di lavoro, su quelli delle macchine, delle sostanze considerate pericolose, ecc. L'approccio legislativo utilizzato viene spesso denominato *Command & Control*, poiché il Legislatore detta delle regole precise volte a tutelare i lavoratori e poi ne verifica l'attuazione tramite i propri organi di vigilanza.

La terza fase ha origine dall'approccio comunitario: il novero delle direttive europee, prima tra tutte la Direttiva 89/391/CEE, che dà origine al D.Lgs. 626/1994, prima, e al Titolo I del D.Lgs. 81/2008, dopo, centra la sua attenzione sugli aspetti gestionali e organizzativi. È il datore di lavoro a dover individuare i metodi e le misure per prevenire infortuni e malattie professionali (salvo quanto previsto da specifiche indicazioni legislative), a seguito di un'attività di valutazione dei rischi che deve essere specifica per la propria realtà lavorativa. Inoltre, alle prescrizioni tecniche si aggiungono quelle organizzative: è necessario dotarsi di un servizio di prevenzione e protezione, di un medico competente, di un numero "adeguato" di addetti alle emergenze e al primo soccorso, ecc.

La legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro assume dunque una componente gestionale rilevante.

Tuttavia la legge non disciplina, né poteva farlo, i requisiti di gestione/organizzazione aziendale in materia di salute e sicurezza, lasciando a ogni azienda la libertà e, quindi, la responsabilità di organizzarsi per una effettiva gestione della prevenzione e protezione dei lavoratori.

Infatti, al di là delle indicazioni normative citate, restano in capo al datore di lavoro una serie di scelte organizzative che hanno un impatto diretto sulla sicurezza dei lavoratori: prima di tutto, la catena di comando e di controllo. Le modalità con cui questa viene declinata, e l'efficacia del datore di lavoro nel vigilare sul rispetto delle regole, è di primaria importanza in termini di prestazioni prevenzionistiche. Per effettuare tali scelte, un datore di lavoro, soprattutto di una piccola o media impresa, può trovare aiuto e supporto se può disporre di riferimenti autorevoli, in quanto validati dall'insieme delle parti interessate (Istituzioni, associazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro). Questo sia per una maggior garanzia di efficacia, sia perché tali riferimenti, privi di autoreferenzialità, risultano accettati e sostenuti dal sistema sociale e maggiormente utili in eventuale sede giudiziaria.

Nascono da questa esigenza i sistemi di gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (SGSL) descritti in norme tecniche o linee guida che danno indicazioni integrative, rispetto a quanto non faccia la legislazione, in materia di gestione degli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro.

Resta ovviamente una scelta volontaria utilizzare norme tecniche o linee guida. Una scelta che fanno quelle organizzazioni che comprendono come questi documenti possano offrire, ove correttamente applicati, maggiore garanzia di efficacia in termini di prevenzione e una sorta di presunzione di conformità utile sia nella forma che nella sostanza.

Le norme tecniche in materia di sistemi di gestione della salute e sicurezza

La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e la responsabilità sociale d'impresa, viaggiano di pari passo e si affermano negli anni '90, con l'emanazione della norma BS 8800, nel 1996, e della specifica tecnica OHSAS 18001 del 1999 (*Occupational health and safety assessment specification*).

In Italia nel 2001 vengono pubblicate le *Linee guida per un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro - SGSL*. Si tratta di un documento fondamentale, redatto da UNI, Inail e dall'insieme delle associazioni datoriali e sindacali del nostro Paese. Le Linee guida SGSL diventano il riferimento culturale, di condivisione e garanzia tra le parti sul tema della gestione della sicurezza che, di fatto, generano le condizioni positive per l'avvio di una serie di atti e iniziative che nel giro di pochi anni portano alla diffusione dei SGSL nelle aziende e all'affermazione della certificazione OHSAS 18001.

Nel 2007, poi, la OHSAS 18001 viene promossa a norma tecnica del BSI (*British Standard Institute*, Ente di normazione inglese) e, di fatto, adottata a livello internazionale, grazie anche alla sua nuova struttura, che si allinea maggiormente alle norme ISO 9001 e, soprattutto, ISO 14001, per la gestione della qualità e ambientale. L'edizione 2007, sulla base dell'esperienza maturata negli anni precedenti, si rafforza negli aspetti gestionali, quali la valutazione dei rischi, il controllo operativo, valorizzando maggiormente l'aspetto di partecipazione dei lavoratori e spostando l'attenzione dalla sicurezza dei processi alla gestione dei processi, ai fini della progressiva riduzione dei rischi.

I benefici della certificazione secondo la norma BS OHSAS 18001

Dal punto di vista del business aziendale, la certificazione secondo la norma BS OHSAS

18001:2007 può essere considerata un investimento in termini di gestione e mantenimento nel tempo della conformità legislativa, di miglioramento progressivo delle performance aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di ricadute positive, anche in termini di maggiore efficienza dei processi, sia all'interno dell'azienda, sia nell'immagine proiettata al mercato.

Inoltre, il valore creato da un sistema di gestione può essere riconosciuto a livello giuridico. Infatti, l'art. 30 del D.Lgs. 81/2008, attribuisce una efficacia esimente della responsabilità amministrativa prevista dal D.Lgs. 231/2001, all'effettiva applicazione dei modelli di gestione della salute e sicurezza adottati, per le parti corrispondenti, secondo le *Linee guida UNI Inail* e secondo norma BS OHSAS 18001.

Il secondo aspetto riguarda il punto di vista interno all'impresa. In primis, il punto di vista dei lavoratori, che vedono nell'applicazione di un SGSL, la garanzia di lavorare in una realtà che considera centrale la loro salute e sicurezza. Ciò determina ricadute positive in termini di motivazioni e soddisfazioni che spesso determinano anche il miglioramento della produttività.

Altro punto di vista è quello di tutti gli stakeholder. Infatti, la certificazione di un SGSL rappresenta, in modo sempre di più rilevante, un valore socio-economico. Tale valore deve essere percepito e misurabile, attraverso comportamenti etici e responsabili, competenza e cultura dell'organizzazione.

Infine, i benefici della certificazione possono aumentare la visibilità e spesso migliorare l'immagine proiettata al mercato. La certificazione, infatti, può essere spesa a livello di comunicazione e marketing, per la conquista di nuovi mercati e nuovi clienti o fornitori.

La norma internazionale ISO 45001 per la certificazione dei sistemi di gestione

Nell'attuale processo di globalizzazione, sebbene la BS OHSAS 18001 sia applicata in molti Paesi del mondo, il fatto di essere una norma inglese, e non una norma internazionale emessa dall'*International Organization for Standardization* (ISO), rappresenta ancora un limite. Questo limite è da superare, in quanto l'opinione pubblica si aspetta che le imprese, che si affacciano al mercato internazionale, siano etiche in ogni aspetto della loro attività e quindi anche nel modo in cui tutelano i lavoratori.

La sostenibilità della produzione comprende – e non può essere che così – anche la tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Da tale esigenza, nell'ultimo decennio si è affermata la necessità di elaborare, sotto la guida della ISO una norma internazionale in materia di sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, la ISO 45001. Questo standard è l'ultimo nato in casa ISO, tra quelli in materia di sistemi di gestione aziendale, ed è una norma che si distingue dalle altre per una serie di peculiarità.

La ISO 45001 nasce dopo diversi anni di applicazione della BS OHSAS 18001 e delle *Linee guida SGSL* (in Italia), e recepisce l'esperienza dell'applicazione dei sistemi di gestione, sia specifici della salute e della sicurezza sul lavoro sia in generale (per la qualità e ambientale).

Prima di tutto il documento, come gli ultimi redatti dall'ISO, adotta la Struttura ad Alto Livello (*HLS - High Level Structure*), un testo strutturato concepito proprio per garantire uniformità tra i diversi documenti in materia di sistemi di gestione. Inoltre la struttura comune facilita enormemente la possibilità di integrare i sistemi.

La norma ISO 45001, quindi, recepisce le principali novità della struttura ad alto livello:

Risk based thinking: approccio basato sul rischio

È senz'altro l'aspetto più innovativo, e ha lo scopo di elevare il livello di visione strategica dell'organizzazione quando progetta il proprio sistema di gestione adottando la logica del risk management ai processi del sistema stesso.

"Rischio" in questo contesto è definito come "effetto dell'incertezza" e può avere un'accezione positiva e negativa. Quindi vanno individuati i rischi, ma anche le opportunità di migliorare le prestazioni del sistema. I rischi individuati in questa sede non sono però i "rischi per la salute e sicurezza sul lavoro" – ad esempio, rumore e vibrazioni – che sono definiti separatamente e specificamente.

Analisi del contesto

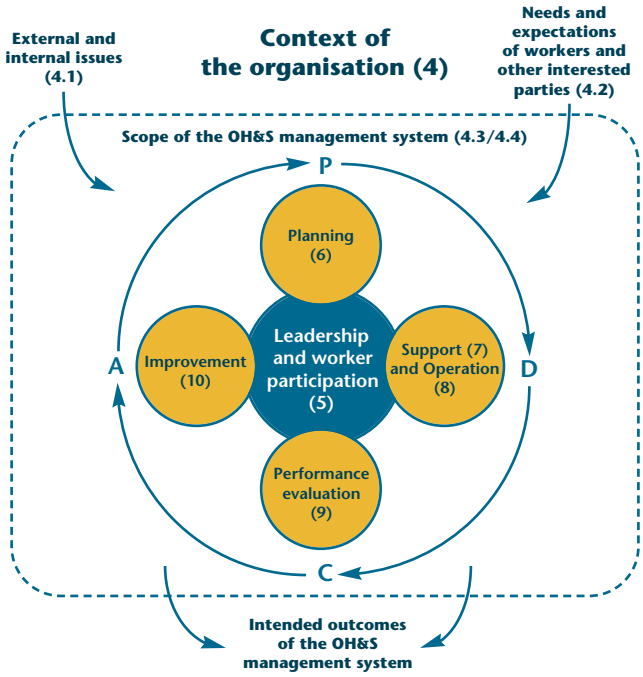
La progettazione di un sistema di gestione conforme alla ISO 45001 deve tenere conto del contesto in cui opera l'organizzazione nella sua accezione più ampia. Quindi bisogna tenere conto degli aspetti logistici, urbanistici, sociali, culturali, politici, legali, normativi del settore di mercato e così via. Un passaggio non banale, che consente di comprendere quali siano i fattori interni, ma soprattutto esterni, che possono influenzare le prestazioni del sistema. Si pensi a chi opera all'estero in Paesi a rischio, o in un distretto industriale, o ancora in un settore di mercato talmente aggressivo da determinare una competizione spinta: contesti diversi con impatti che è bene individuare e devono essere tenuti in conto.

Leadership

Questo è un aspetto da sempre di cruciale importanza in un sistema di gestione che con l'HLS viene ulteriormente messo in evidenza. L'alta direzione deve dare un forte committment che deve essere ripreso a tutti i livelli della catena di comando.
Oltre alle novità contenute nella HLS, la ISO 45001 ha sviluppato alcuni aspetti tipici della gestione della salute e sicurezza sul lavoro che innovano decisamente rispetto alla BS OHSAS 18001:2007. Specifici paragrafi sviluppano due temi di rilievo.

Consultazione e partecipazione dei lavoratori

Si tratta di due processi appena accennati nella BS OHSAS 18001 e meglio definiti nelle *Linee guida UNI Inail*. La lettura che ne dà il nuovo standard fa sì che tali aspetti assurgano a ruolo centrale al punto da essere collocati insieme alla leadership nello schema del ciclo di Deming.



Un approccio ampiamente sostenuto dalla delegazione italiana al tavolo di redazione della norma, rappresentata da Antonio Terracina della Contarp[5] dell'Inail, nella convinzione che l'attiva partecipazione dei lavoratori e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) sia imprescindibile per l'individuazione dei pericoli occulti e della gestione *health and safety* in generale.

Acquisti e appalti, quindi outsourcing

Questi aspetti non erano citati esplicitamente dai documenti di riferimento preesistenti anche se di fatto venivano regolarmente previsti dagli SGSL. Vengono adesso compiutamente disciplinati distinguendo opportunamente i fornitori di beni e di servizi, poiché è in questa seconda famiglia, cioè degli appaltatori o *contractors*, che troppo spesso si verificano infortuni.

Infine, caratteristica di questo documento è la suddivisione in due parti: la prima parte descrive i requisiti veri e propri che sono vincolanti in sede di certificazione, mentre la seconda, in allegato, ne descrive in maniera puntale il significato. Una scelta già fatta dalla ISO 14001:2015, che negli intenti degli autori vuole semplificare l'enunciazione dei requisiti indispensabili e mandatori per chi la adotta, semplificando la lettura del documento stesso.

Al di là degli aspetti tecnici, la ISO 45001 ha il grande pregio di essere riconosciuta a livello mondiale consentendo un più agevole rapporto *business to business* tra le aziende del "villaggio globale". In questo scenario diventa adesso imprescindibile garantire un elevato livello dei processi di certificazione e di accreditamento degli organismi competenti, vista l'importanza crescente che gli SGSL hanno e avranno nell'immediato futuro.

Regole uniformi per il rilascio delle certificazioni accreditate

Già dall'anno 2002, Accredia (allora Sincert, prima della designazione nel 2009 dell'Ente Unico italiano di accreditamento) avvertì l'esigenza di un regolamento che disciplinasse in modo organico e uniforme le valutazioni di conformità svolte dagli organismi di certificazione a fronte della specifica tecnica OHSAS 18001. Venne quindi istituito un gruppo di lavoro, coordinato da Riccardo Bianconi, ispettore di Accredia, a cui parteciparono le parti interessate: Inail, Cgil, Cisl, Uil, Ispesl, Confagricoltura, Cna, Confartigianato, Confcommercio, Confapi, Enel e le associazioni degli organismi accreditati. I lavori portarono alla pubblicazione del Regolamento tecnico RT-12 *Prescrizioni per l'accreditamento degli organismi di certificazione operanti la certificazione dei sistemi di gestione per la salute e la sicurezza dei lavoratori*.

Il Regolamento tecnico Accredia RT-12

La pubblicazione dell'RT-12 ha rappresentato un passo fondamentale per lo sviluppo delle certificazioni dei SGSL. L'Ente italiano, infatti, è stato fra i primi in Europa ad accreditare le certificazioni rilasciate in conformità allo standard BS OHSAS 18001:2007, avviando uno schema che ancor oggi è oggetto di *peer assessment* da parte dei team di *European co-operation for Accreditation* (EA) ai fini del mutuo riconoscimento delle certificazioni rilasciate negli Stati membri, in virtù degli Accordi internazionali *Multilateral Agreement* EA/MLA.

La richiesta di regole e metodologie di valutazione uniformi, quindi comparabili a livello internazionale, nasce insieme al processo di globalizzazione, che ha profondamente trasformato negli ultimi anni il tessuto economico e sociale.

[5] *Consulenza tecnica accertamento rischi e prevenzione centrale.*

Così, insieme alla necessità di avere la norma ISO 45001, è emersa l'esigenza di definire regole uniformi per assicurare un approccio armonizzato al rilascio delle certificazioni da parte degli organismi accreditati, in conformità alla norma BS OHSAS 18001, e della futura ISO 45001. Questo obiettivo viene raggiunto, prima a livello europeo, con la pubblicazione del documento EA 3/13 M:2016 e successivamente a livello mondiale, con il documento IAF MD 22:2018.

Il documento obbligatorio EA

Nel 2012, l'EA istituisce un Task Force Group per la definizione di una guida condivisa a livello europeo che, sotto il coordinamento di Accredia rappresentata dall'ispettore Marco Cerri, porta a giugno 2016 alla pubblicazione del documento obbligatorio EA 3/13 M:2016 *"EA Document on the Application of ISO/IEC 17021-1 for the Certification of Occupational Health and Safety Management Systems (OH&SMS)"*.

Il documento obbligatorio IAF e la norma ISO sulla competenza degli auditor

A ottobre 2016, la General Assembly dell'International Accreditation Forum (IAF) delibera la pubblicazione di un documento IAF, che si ispiri ai requisiti del documento EA 3/13 M:2016, affidando ancora una volta la guida del gruppo di lavoro ad Accredia nella persona di Marco Cerri.

Contestualmente l'ISO istituisce un tavolo di lavoro per la pubblicazione di una norma internazionale che stabilisca i requisiti di competenza degli auditor coinvolti nel processo di certificazione dei SGSL.

I lavori si concludono a gennaio 2018, con l'approvazione della norma ISO 17021-10:2018 *Conformity assessment - Requirements for bodies providing audit and certification of management systems - Part 10: Competence requirements for auditing and certification of occupational health and safety management systems,* e la pubblicazione del documento IAF MD 22:2018 *Application on ISO/IEC 17021-1 for the Certification of Occupational Health and Safety Management Systems*.

L'obiettivo principale del documento IAF MD 22:2018 è quello di favorire l'approccio armonizzato alla certificazione dei SGSL, secondo criteri specifici legati alla tutela dei lavoratori. Pertanto, come il documento EA 3/13:2016, non sostituisce alcun requisito della norma ISO/IEC 17021-1:2015, ma la integra per gli aspetti legati alla valutazione di un SGSL.

Inoltre, a differenza del Regolamento RT-12, che è applicabile esclusivamente per la valutazione delle certificazioni BS OHSAS 18001:2007, il documento IAF MD 22:2018 può essere applicato per tutte le certificazioni di SGSL, anche e soprattutto, per valutare le certificazioni rilasciate in conformità alla nuova norma ISO 45001.

Molteplici i vantaggi apportati dall'applicazione del documento IAF MD 22:2018. In primo luogo, l'approccio armonizzato alla certificazione – in termini di modalità, tempi degli audit, ecc. – contrasta la concorrenza sleale e accresce la credibilità dell'accreditamento e delle certificazioni stesse. Inoltre, le regole armonizzate rappresentano un vantaggio per le organizzazioni certificate, in termini di garanzia, competenza e consapevolezza.

La migrazione delle certificazioni dalla BS OHSAS 18001 alla ISO 45001

A chiudere l'evoluzione della normativa tecnica in tema di salute e sicurezza sul

lavoro, è il documento IAF MD 21:2018 *Requirements for the Migration to ISO 45001:2008 from OHSAS 18001:2007*, che definisce le modalità per la migrazione delle certificazioni dalla norma BS OHSAS 18001:2007 alla ISO 45001:2018.

La pubblicazione del documento IAF è avvenuta volutamente in anticipo rispetto alla pubblicazione della norma ISO 45001, con l'intento di accompagnare le imprese a intraprendere da subito il percorso verso la nuova certificazione, tenendo presenti i requisiti disponibili del *final draft* della norma e ipotizzando di colmare, in un secondo momento, le eventuali differenze tra il *final draft* e la versione definitiva della ISO 45001:2018.

Verso un approccio internazionale uniforme

Prossimamente tale sviluppo riceverà una ulteriore spinta grazie alla revisione di altri documenti IAF, che rappresentano le linee guida mandatorie per l'applicazione delle norme. È già in atto, infatti, la revisione del documento IAF MD 11 *Application of ISO/IEC 17021 for Audits of Integrated Management Systems*, che definisce i requisiti per effettuare gli audit ai fini della certificazione dei sistemi di gestione integrati di un'organizzazione.

Seguirà a breve, la revisione dei documenti IAF MD 01 (*Multi site organization*), IAF MD 05 (*Determination of audit time*), IAF MD 17 (*Witnessing activities for the accreditation*) che comprenderanno, insieme ai requisiti già presenti dei sistemi di gestione per la qualità e ambientale, anche quelli per la salute e sicurezza sul lavoro.

In generale, da questa profonda trasformazione emerge in maniera sempre più nitida che la visione integrata dei sistemi di gestione rappresenta la prossima sfida per le imprese, oltre che per il sistema dell'accreditamento e della certificazione.

L'unicità dei sistemi, infatti, è un investimento che crea valore aggiunto e sinergie nell'intera organizzazione, in termini di obiettivi comuni, semplificazione della documentazione, rapidità nella raccolta dei dati e ottimizzazione delle risorse.

Le sinergie, inoltre, nel contesto dell'organizzazione aziendale, giocano un ruolo di fondamentale importanza, sia nell'ottica del contenimento dei costi e dell'integrazione delle competenze, fattori chiave per conseguire l'innovazione aziendale, sia per la capacità di favorire lo sviluppo di uno stile d'impresa creativo e flessibile, capace di rispondere e di adattarsi alle esigenze del mercato, della società e del territorio.

Dunque un percorso lungo, entusiasmante, ma non ancora concluso. La ISO 45001 apre nuove possibilità e nuovi scenari su cui lavorare, a livello nazionale e internazionale, per migliorare le performance di prevenzione nelle imprese e contrastare efficacemente il triste fenomeno degli infortuni e delle malattie professionali.

La gestione della sicurezza inserita e integrata nella gestione complessiva delle aziende può generare un nuovo modello di competività sostenibile che occorre sostenere e perseguire.

Certificazione per la salute e sicurezza sul lavoro, l'esperienza delle imprese

Alessandro Nisi - Accredia
Silvia Amatucci, Maria Ilaria Barra, Giuseppe Morinelli - Inail
Claudio Rosso - Aicq

L'indagine Inail - Accredia - Aicq sulle imprese

Il tema della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro non può prescindere dalla consapevolezza dell'impresa sui fattori di rischio e sulle buone pratiche per la sua gestione. Le azioni preventive e gli strumenti utilizzati rendono efficaci le policy di welfare a livello nazionale. Attraverso i sistemi di gestione, le imprese dispongono di uno strumento potente che integra obiettivi e politiche per la salute e sicurezza nella gestione organizzativa e produttiva di beni e servizi.

L'adozione di un sistema di gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (SGSL), soprattutto se certificato, significa per l'impresa individuare in maniera analitica, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme vigenti in materia. I risultati, sorprendenti dal punto di vista delle performance di sicurezza, hanno un impatto positivo a 360° su tutto il processo produttivo.

È proprio sulle imprese che hanno scelto di certificare sotto accreditamento il proprio sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro che Accredia, in collaborazione con Inail e Aicq (Associazione Italiana Cultura Qualità), ha condotto un'indagine qualitativa per far luce sulle motivazioni che le hanno spinte a certificarsi, e su come la certificazione abbia influito sui processi aziendali e, in ultima analisi, sul livello di rischiosità del lavoro. Le domande sono volte a rilevare la percezione dell'efficacia del SGSL, anche approfondendo i profili di miglioramento che un approccio sistemico come quello dei sistemi di gestione, per sua natura, riesce a individuare e usare quale punto di partenza per il miglioramento continuo.

La conoscenza delle motivazioni che hanno spinto le aziende ad accostarsi alla certificazione, e la percezione della rispondenza alle aspettative iniziali, possono dunque fornire indicazioni utili per progettare nuovi interventi di divulgazione e promozione dei modelli di SGSL e per favorire il miglioramento continuo degli standard prevenzionali.

Il questionario di indagine, composto da 17 domande a risposta multipla, è stato somministrato ai responsabili sicurezza/sistema di gestione e al top management delle aziende che hanno scelto di certificare secondo la norma BS OHSAS 18001 il proprio sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

Sono stati analizzati 311 questionari, per altrettante aziende certificate e classificate sulla base delle categorie infortunio Inail.

Tipologia delle imprese con un SGSL certificato

I settori delle costruzioni, del commercio e della metallurgia sono quelli maggiormente rappresentati tra le imprese certificate secondo la norma BS OHSAS 18001 (fig. 1).

Su un sottoinsieme di 238 imprese del campione è stato possibile indagare le attività svolte in base alle posizioni assicurative afferenti a ciascuna di esse. Sulla base di tali dati, facendo riferimento alla voce di tariffa Inail, è stato possibile classificare il sottoinsieme di imprese stratificandole nelle tre classi di rischio: alto, medio e basso. Sappiamo pertanto che il campione contiene il 49% di imprese a rischio basso, il 31% a rischio medio e il 20% a rischio alto.

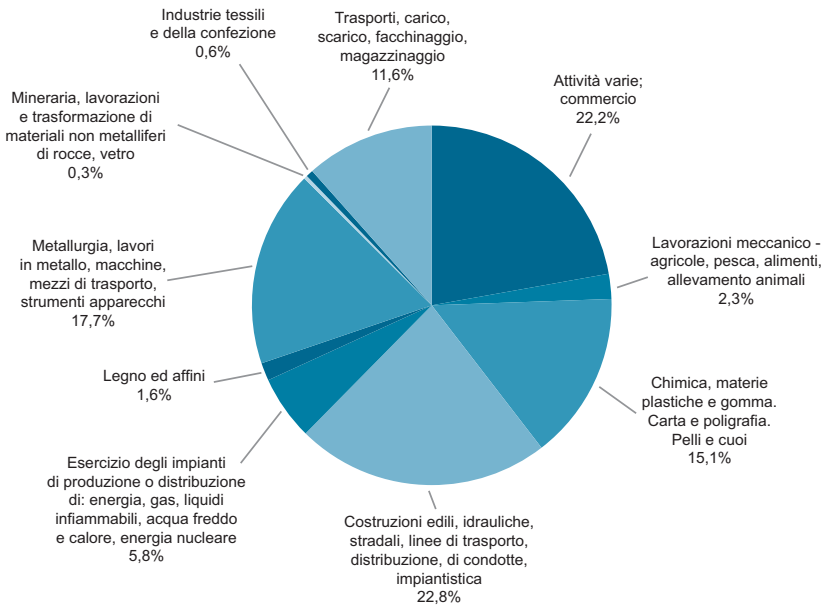
La distribuzione per dimensione aziendale evidenzia invece una significativa rappresentatività di grandi imprese (21%) a fronte, tuttavia, di una quota rilevante e pari a circa il 70%, di piccole e medie imprese (fig. 2).

In seguito alla certificazione del proprio sistema di gestione, il 98,4% delle imprese ha verificato un miglioramento delle prestazioni in sicurezza misurate attraverso la rilevazione di infortuni e malattie professionali (74,6% dei rispondenti), di mancati infortuni (70,1% dei rispondenti), ore di formazione (63,3% dei rispondenti) e dal numero di non conformità gestite (55,6% dei rispondenti).

Le motivazioni alla base della certificazione del SGSL

La scelta di certificare il sistema di gestione deriva, nella maggior parte dei

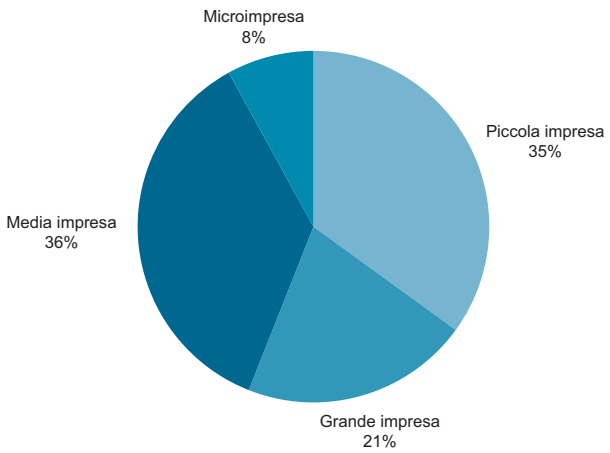
Figura 1 - Distribuzione delle aziende con SGSL certificato per categoria di infortunio Inail



Fonte: Indagine Inail - Accredia - Aicq

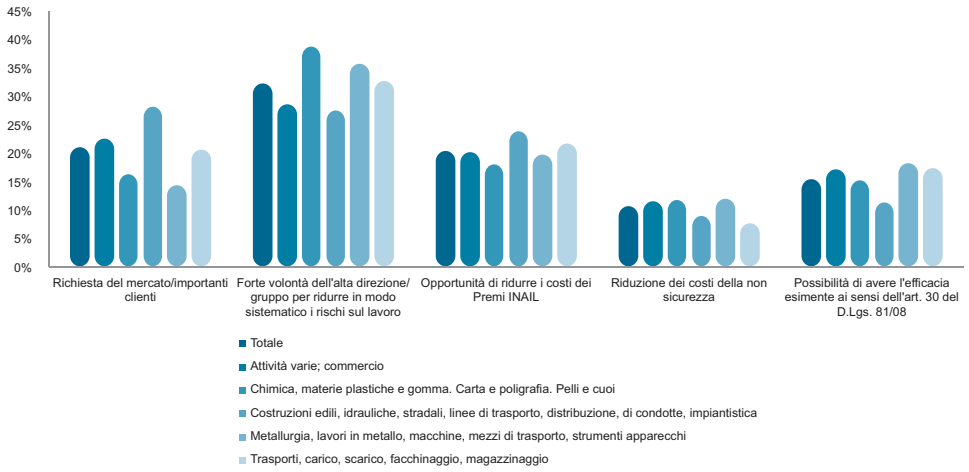
casi, da una scelta della direzione aziendale e, nei settori delle costruzioni e del commercio, dalla richiesta del mercato, con percentuali di risposte pari, rispettivamente, al 28,1% e al 22,6% (fig. 3). Il miglioramento di immagine che coinvolge l'impresa certificata rispetto ai propri clienti, ma anche rispetto al gruppo industriale di appartenenza, è un asset per l'azienda che porta con sé un importante ritorno di competitività.

Figura 2 - Distribuzione delle aziende con SGSL certificato per dimensione aziendale



Fonte: Indagine Inail - Accredia - Aicq

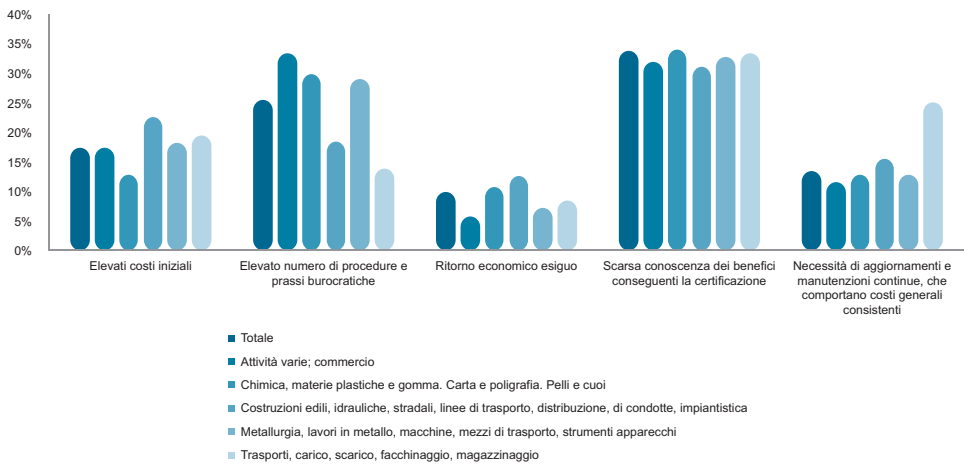
Figura 3 - Motivazioni che hanno portato l'impresa a certificare il proprio SGSL (% rispetto al n. rispondenti)



Fonte: Indagine Inail - Accredia - Aicq

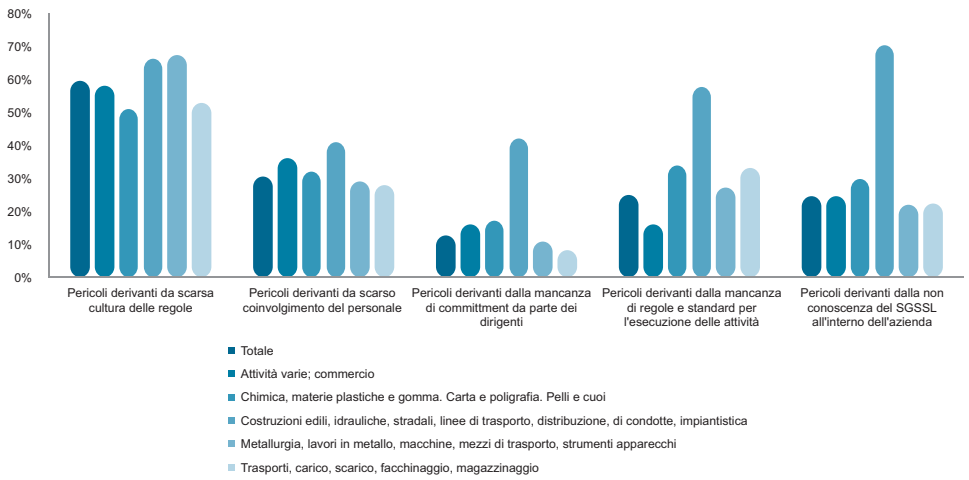
Allo stesso tempo, le aziende certificate rilevano un limite a una maggiore diffusione della certificazione nella scarsa conoscenza dei benefici (33,8% dei rispondenti), a cui si aggiunge, per le aziende del settore delle costruzioni, una elevata incidenza dei costi iniziali (fig. 4). Chiaramente la riduzione dei costi, ma anche della durata degli audit, insieme alla riduzione delle procedure e dei documenti necessari alla certificazione, sono tutti aspetti migliorabili per le imprese, su cui si può puntare per aumentare la diffusione, e quindi l'efficacia, della certificazione.

Figura 4 - Motivazioni che scoraggiano l'impresa a certificare il proprio SGSL



Fonte: Indagine Inail - Accredia - Aicq

Figura 5 - Pericoli individuati dal SGSL certificato (% rispetto al n. rispondenti)



Fonte: Indagine Inail - Accredia - Aicq

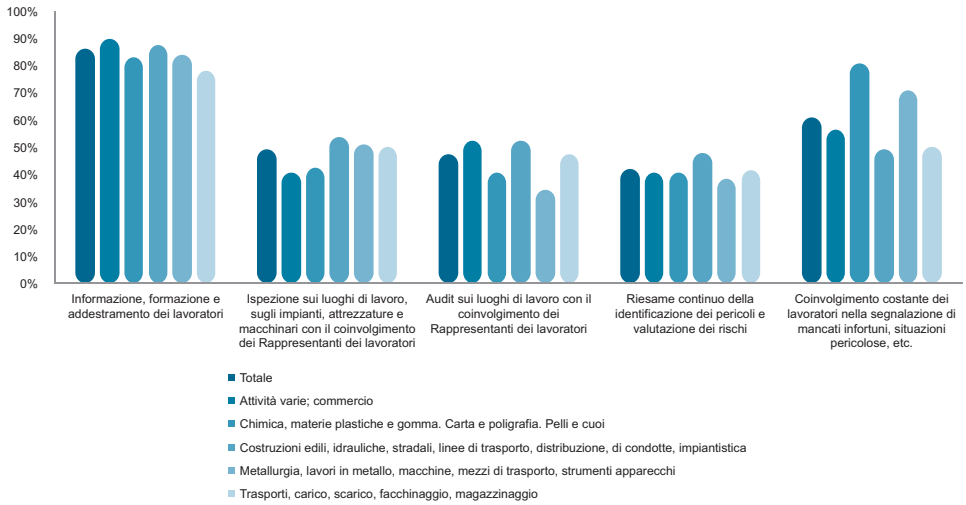
I benefici di un SGSL certificato

I sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro consentono alle imprese di tenere sotto controllo tutti i rischi sui luoghi di lavoro. Infatti, circa l'80% delle aziende rispondenti trova utile in questo senso il proprio sistema di gestione certificato. 3 imprese su 4 lo considerano anche uno strumento utile per garantire un presidio costante degli obblighi di conformità legislativa. L'integrazione con altri sistemi di gestione – su tutti, i sistemi di gestione per la qualità e ambientali – soprattutto per le aziende dei settori delle costruzioni, della chimica e del commercio, è un importante driver di efficienza per l'organizzazione interna e di efficacia in termini di performance di sicurezza (fig. 5).

L'adozione del sistema di gestione ha, d'altra parte, evidenziato una scarsa cultura delle regole e un basso coinvolgimento del personale. Tali aspetti sono particolarmente sentiti dalle aziende ad alto rischio e dal settore delle costruzioni, che individuano un potenziale pericolo anche nella non conoscenza del sistema di gestione all'interno dell'azienda (50 imprese su 71 pari al 70,4% dei rispondenti nel settore).

Il coinvolgimento del personale nei temi della sicurezza è probabilmente uno degli effetti "sistemici" maggiormente significativi che il SGSL, attraverso un miglioramento della comunicazione interna, è in grado di garantire, segnatamente nelle aziende classificate a basso rischio.

Figura 6 - Strumenti più efficaci per fare prevenzione (% rispetto al n. rispondenti)



Fonte: Indagine Inail - Accredia - Aicq

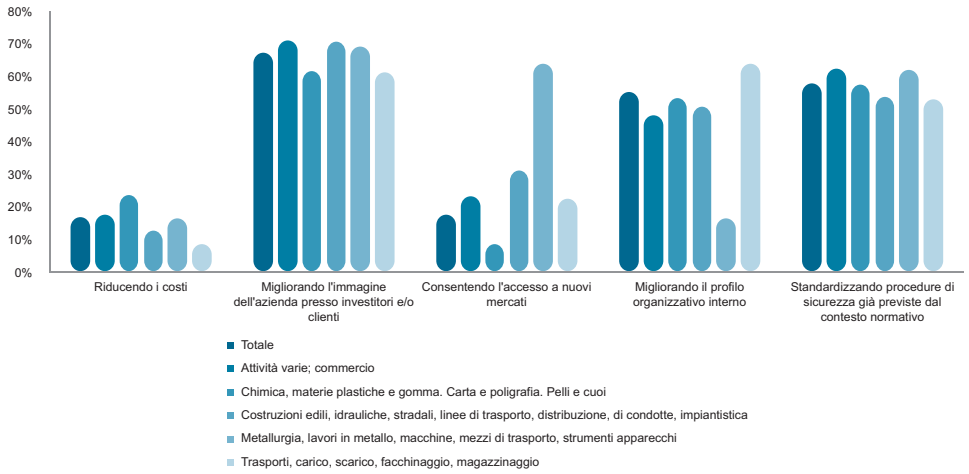
Ciò è probabilmente dovuto al fatto che il punto di partenza in termini di consapevolezza sulla sicurezza nei luoghi di lavoro è più bassa nelle imprese a basso rischio, e i benefici legati a una accresciuta cultura aziendale su questi temi sono maggiormente evidenti.

In più, attraverso il sistema di gestione, vengono attribuiti responsabilità e ruoli a livello di management rendendo efficiente il profilo organizzativo interno. Quindi, da una parte l'adozione del SGSL migliora la *governance* della sicurezza e dall'altra, attraverso il coinvolgimento del personale, aumenta la competenza sui temi della sicurezza. Le aziende che adottano un sistema di gestione trovano in questo cambiamento di cultura aziendale il principale strumento per rendere efficaci le azioni preventive.

Sicurezza in azienda vuol dire dunque consapevolezza dei rischi e prevenzione. Per l'85,9% delle aziende rispondenti le attività di informazione, formazione e addestramento sono infatti il core delle policy di prevenzione. Non è poi un caso che per oltre il 60% delle aziende, ai fini della prevenzione, diventa fondamentale il coinvolgimento del personale nella segnalazione di mancati infortuni e situazioni pericolose (fig. 6).

Per circa il 90% delle aziende, la certificazione ha inoltre portato a un aumento di competitività, soprattutto attraverso il miglioramento dell'immagine aziendale che la certificazione del proprio sistema di gestione porta con sé, e che l'impresa può spendere nei confronti dei propri clienti e fornitori (fig. 7). La percezione positiva della clientela è rilevata dal 70,1% delle imprese; tra queste, il settore delle costruzioni, più di altri, ha saputo trarne nuove opportunità di business. Percezione positiva della clientela, ma anche degli Enti di controllo: la certificazione del SGSL è utile all'impresa per dare evidenza di vigilanza (59,8% dei rispondenti).

Figura 7 - Driver di competitività per l'azienda con SGSL certificato (% rispetto al n. rispondenti)



Fonte: Indagine Inail - Accredia - Aicq

Circa la metà delle aziende rispondenti ha rilevato un netto miglioramento nella gestione delle ditte esterne, anche attraverso una più efficiente tracciabilità della gestione nei confronti della conformità legislativa. Il miglioramento della gestione dei fornitori è un aspetto particolarmente sentito dalle aziende del commercio e del settore della metallurgia. Ovviamente l'aumento di competitività deriva anche da un migliore profilo organizzativo interno (55,0% dei rispondenti) e, a livello operativo, attraverso la standardizzazione di procedure di sicurezza già previste dal contesto normativo (57,9% dei rispondenti).

Per le aziende del settore della metallurgia la certificazione diventa poi una leva competitiva per l'accesso a nuovi mercati (63,6% dei rispondenti).

In ultima analisi, la percezione della certificazione del sistema di gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro nelle imprese certificate risulta positiva.

Le imprese hanno evidenziato un miglioramento nelle performance di sicurezza attraverso una riorganizzazione della *governance* e un maggior coinvolgimento del personale che ne aumenta le competenze in tema di sicurezza. I vantaggi riguardano anche una maggiore efficienza dei processi interni: il SGSL viene spesso integrato con altri sistemi di gestione.

Le imprese hanno inoltre evidenziato una maggiore competitività legata al miglioramento dell'immagine aziendale che modifica la percezione dei diversi attori che a vario titolo si relazionano con l'azienda.

La certificazione del sistema di gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro secondo la norma BS OHSAS 18001 contribuisce in generale a creare un contesto produttivo efficiente che tuteli i lavoratori.

Infortuni sul lavoro, l'efficacia dei sistemi di gestione certificati

Alessandro Nisi - Accredia
Silvia Amatucci, Ilaria Barra, Fabrizio Benedetti, Giuseppe Morinelli, Antonio Terracina - Inail

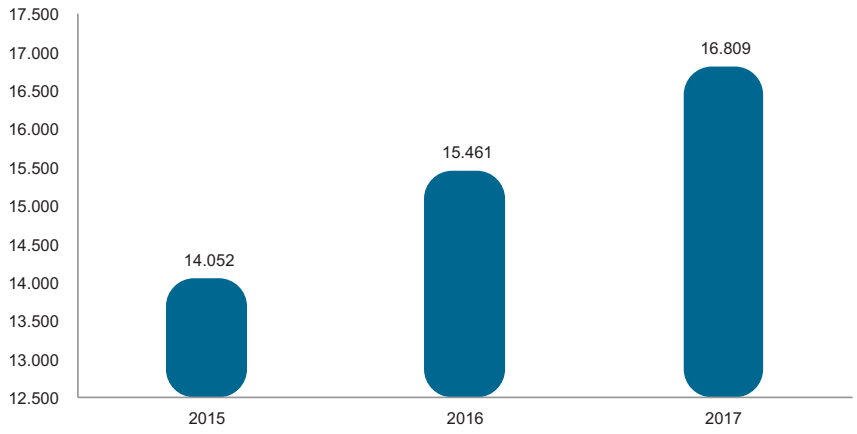
Lo scenario delle aziende certificate BS OHSAS 18001

Da quando nel 2001 sono state pubblicate le *Linee guida per un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro – SGSL* si è andata incrementando la diffusione dei sistemi di gestione della sicurezza nelle aziende. Un ulteriore impulso si è avuto con l'emissione del Regolamento tecnico RT-12 Accredia per l'accreditamento degli organismi di certificazione dei sistemi di gestione della salute e sicurezza dei lavoratori, che nel nostro Paese ha regolamentato le attività di accreditamento e certificazione dei SGSL certificati secondo la BS OHSAS 18001.

Il sostegno alla diffusione è stato comunque continuo, anche per via legislativa, basta ricordare l'art. 30 del D.Lgs. 81/2008, ma anche le iniziative di sostegno economico e assicurativo poste in essere dall'Inail.

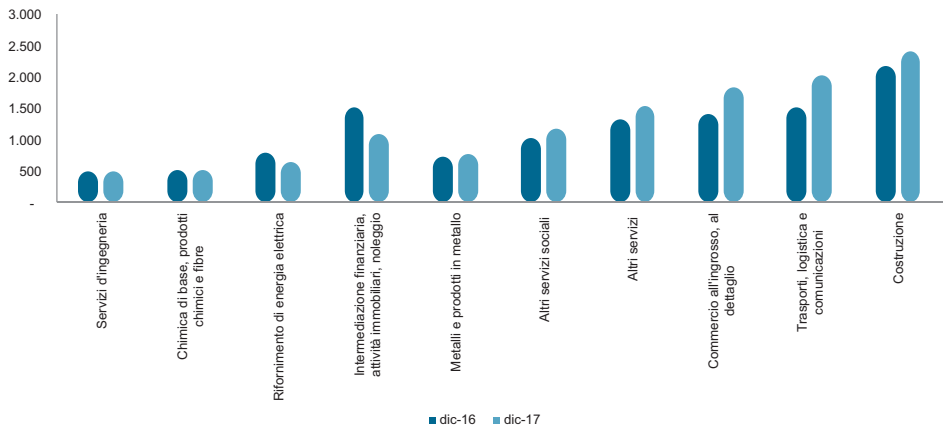
L'analisi degli ultimi tre anni evidenzia un aumento graduale delle aziende che hanno scelto di certificare sotto accreditamento il proprio sistema di gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi della norma BS OHSAS 18001:2007. Il trend crescente ha portato a una popolazione di 16.809 aziende certificate al 31 dicembre 2017 con una variazione rispetto al 2016 del +8,7% (fig. 1).

Figura 1 - Aziende con sistema di gestione certificato per la norma BS OHSAS 18001



Fonte: Accredia

Figura 2 - Primi 10 settori IAF per numero di aziende certificate per la norma BS OHSAS 18001



Fonte: Accredia

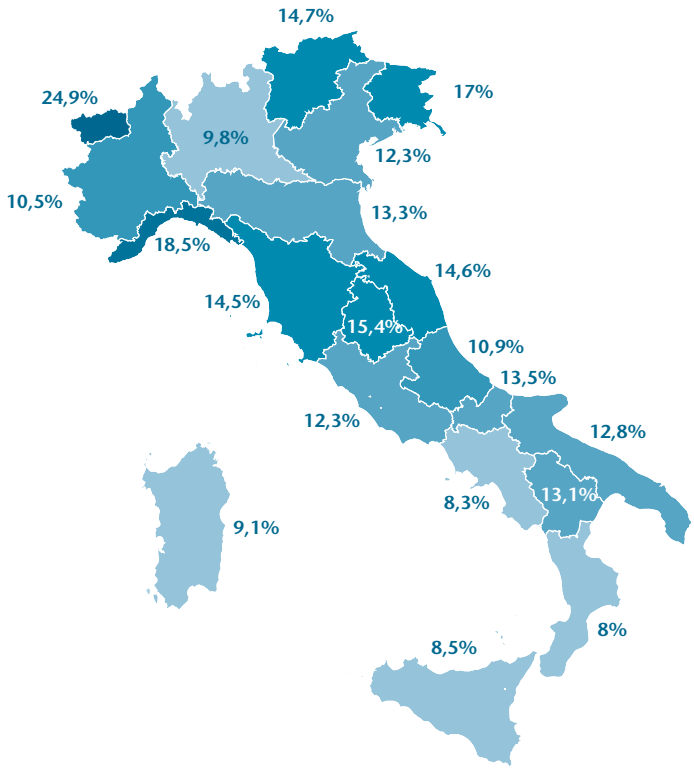
Coerentemente, i settori di attività (settori IAF) nei quali si concentra la maggioranza delle aziende certificate registrano, nell'ultimo anno, un aumento delle certificazioni. In particolare, tre i principali settori di attività economica che crescono più degli altri (fig. 2): costruzioni (+10,2% aziende certificate), trasporti, logistica e comunicazioni (+34,5% aziende certificate) e commercio all'ingrosso e al dettaglio (+29,6% aziende certificate).

Dall'analisi regionale dei dati sulle aziende certificate si rileva una maggiore attenzione al tema della gestione della sicurezza sul lavoro in Valle d'Aosta (24,9%), Liguria (18,5%), Friuli Venezia Giulia (17,0%) e Trentino Alto Adige (14,7%) nel nord; Umbria (15,4%), Marche (14,6%) e Toscana (14,5%) nel centro, Molise (13,5%), Basilicata (13,1%) e Puglia (12,8%) nel sud. Tale indicazione è ricavata dalla quota di aziende in possesso di un sistema di gestione certificato secondo la BS OHSAS 18001, rispetto al totale delle aziende con un sistema di gestione certificato (fig. 3). L'indicatore neutralizza la distorsione data dalla concentrazione delle aziende nelle regioni del nord.

Questa progressiva diffusione, seppur molto positiva, riguarda però una percentuale di imprese non così ampio come sarebbe auspicabile.

Occorre aumentare la consapevolezza che effettuare interventi di miglioramento dei luoghi di lavoro è un investimento e non un costo, e che la salute e la sicurezza sul lavoro deve essere gestita in modo integrato con la gestione complessiva dell'azienda, al fine di spostare l'ago della bilancia verso una maggiore sensibilità rispetto a questi temi. Il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori può infatti portare benefici economici interessanti sia per le aziende che per tutta la società. Tuttavia, non è sempre scontato convincere i datori di lavoro, e i decision maker, sulla possibilità di aumentare i profitti migliorando le condizioni di lavoro. Pertanto, si ritiene certamente utile supportare tali asserzioni con stime quantitative, per poter influire in modo efficace in tal senso.

Figura 3 - Quota aziende certificate secondo la norma BS OHSAS 18001 sul totale delle aziende certificate per i sistemi di gestione



Fonte: Accredia

Lo studio sull'efficacia dei sistemi di gestione: analisi e dati

A tal fine, nel 2012 Inail ha condotto un primo studio sull'efficacia dei sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro, volto a misurare in maniera quantitativa il beneficio che le aziende ottengono con l'adozione di un sistema di gestione certificato secondo la norma BS OHSAS 18001:2007 da organismi accreditati Accredia. In quell'occasione, lo studio mostrò come le imprese certificate ottenevano un evidente vantaggio in termini di riduzione del fenomeno infortunistico. Il dato a cui faceva riferimento lo studio era un dato relativo alla popolazione certificata negli anni 2007-2009 e, nonostante il campionamento delle imprese certificate fosse esiguo, i risultati furono molto incoraggianti. A qualche anno di distanza, la domanda che fece scaturire lo studio di allora torna a essere protagonista: i sistemi di gestione certificati hanno davvero una efficacia sull'andamento infortunistico delle aziende?

Oggi il quadro delle imprese è completamente differente rispetto ad allora: la terziarizzazione si è fatta più marcata, l'uso di internet e degli smartphone ha portato a una profonda evoluzione delle attività imprenditoriali, e la crisi economica ha sottratto risorse alle imprese; parallelamente il numero di aziende certificate è notevolmente aumentato.

Risulta pertanto importante ripetere tale studio a distanza di tempo.

Per non ottenere risultati fuorvianti è fondamentale mettere a confronto *insiemi simili* la cui unica differenza, qualora venga rilevata, è sicuramente da imputarsi al fenomeno oggetto di indagine. Per tale motivo si è adoperato un approccio controfattuale.

Tale approccio risponde a domande mirate a provare l'entità e il segno degli effetti netti di un intervento: l'intervento produce effetti positivi o negativi? Di quale entità? I cambiamenti osservati sono davvero attribuibili all'intervento? Non serve, viceversa, a dare risposte riguardo i meccanismi che possono generare gli effetti o le circostanze in cui è possibile produrre effetti maggiori.

Per rispondere a queste domande occorre avere accesso ai dati di due tipologie ben definite: da una parte occorre considerare la possibilità di indagare gli infortuni delle imprese che hanno un livello di sicurezza base; dall'altra occorre costruire un insieme di imprese, compatibili con le prime, che abbiano adottato un sistema di gestione degli infortuni sul lavoro di tipo *certificato*.

La costruzione dei due campioni deve essere legata al tipo di fenomeno che si sta indagando; e i risultati che si vogliono individuare non sono affatto scontati, data la peculiarità dell'evento oggetto di studio. L'evento infortunistico, infatti, è un evento fortunatamente raro e le sue caratteristiche sono spesso legate anche al caso, e non soltanto alla tipologia di impresa che si sta indagando.

In particolare, quando si indaga il fenomeno infortunistico nelle imprese *virtuose*, ci si trova davanti a imprese certificate che hanno un andamento infortunistico molto vicino a livello zero. Ciò comporta che andando a intersecare i due insiemi composti dall'informazione *impresa certificata* e la caratteristica *rarità dell'infortunio*, ci si deve aspettare che in alcune tipologie di imprese comprese in questa intersezione, nel momento in cui si verifica anche soltanto un infortunio, le aziende vedono improvvisamente peggiorare il loro andamento infortunistico.

A titolo di esempio, l'incremento da 0 a 1 infortunio in un'azienda virtuosa, pari al 100% in aumento, influisce sulla media complessiva in misura proporzionalmente maggiore rispetto alla diminuzione da 100 a 75 eventi infortunistici in un'altra.

Questo perché le analisi tengono in considerazione l'incidenza infortunistica per singola azienda e non il numero complessivo degli infortuni.

L'analisi sui due campioni di riferimento è stata condotta evidenziando su entrambi i campioni due indici infortunistici: l'indice di *frequenza infortunistica*, che dà conto del numero medio di infortuni che avvengono su un totale di 1000 lavoratori, e il *rapporto di gravità*, che misura la percentuale degli infortuni gravi e mortali sul totale degli infortuni.

Gli infortuni dei quali si è tenuto conto sono gli infortuni sul lavoro riconosciuti da Inail al netto degli infortuni avvenuti sul tragitto casa-lavoro-casa (infortuni in itinere). Accredia ha fornito l'elenco delle Partite Iva delle imprese che risultano certificate negli anni 2012, 2013, 2014.

La fase successiva è stata quella di estrapolare, da tale elenco, la maggior parte di informazioni possibili inerenti alle caratteristiche di tipo infortunistico nonché il classificativo Inail.

Tabella 1 - Confronto tra indici infortunistici delle imprese certificate vs imprese non certificate per Grande Gruppo di tariffa Inail

	Indici di frequenza infortuni			Percentuale di infortuni gravi sul totale degli infortuni definiti		
	Imprese certificate	Imprese NON certificate	Variazione percentuale	Imprese certificate	Imprese NON certificate	Variazione percentuale
Grande Gruppo 0	17,1	18,8	-9,0	3,9	5,1	-23,5
Grande Gruppo 1	23,1	26,2	-11,8	4,0	7,4	-45,9
Grande Gruppo 2	13,1	19,4	-32,5	2,6	5,0	-48,0
Grande Gruppo 3	25,4	28,3	-10,2	8,3	11,2	-25,9
Grande Gruppo 4	16,6	21,1	-21,3	1,8	5,8	-69,0
Grande Gruppo 5	30,1	32,4	-7,1	3,6	9,4	-61,7
Grande Gruppo 6	17,4	23,6	-26,3	1,7	5,6	-69,6
Grande Gruppo 7	17,8	33,1	-46,2	4,8	8,7	-44,8
Grande Gruppo 8	9,6	10,7	-10,3	5,1	7,3	-30,1
Grande Gruppo 9	25,9	31,4	-17,5	2,2	6,7	-67,2
Complesso dei settori	**18,1**	**21,5**	**-15,8**	**3,5**	**5,8**	**-39,7**

Come è noto, negli archivi Inail una sola Partita Iva può far riferimento a diverse posizioni assicurative (PAT) che possono essere collocate anche in regioni differenti e che hanno un inquadramento tariffario proprio.

In particolare, sono state individuate nel triennio 2012-2014 un insieme di 25.362 PAT. Il confronto dei dati infortunistici di una popolazione così ampia ha portato ai risultati rappresentati nella tabella 1.

Il dato è stato raggruppato per Grande Gruppo (GG) di tariffa Inail[6].

Il tipo di studio che è stato condotto prova a misurare il cosiddetto *effetto* delle politiche prevenzionali in ordine alla differente natura dell'andamento infortunistico.

In questo caso il cosiddetto *effetto* è la conseguenza di un intervento, la certificazione.

Il lavoro che viene fatto a monte del calcolo degli indici è fondamentale per garantire il risultato il più possibile paragonabile dei due campioni. La costruzione dei campioni del tutto omogenei è alla base della produzione di risultati non fuorvianti.

[6] *DM 12/12/2000.*

Nei due campioni utilizzati, l'unica differenza (*incognita*) sulla quale si misurava la differenziazione era il tipo di effetto che aveva avuto la certificazione o la non certificazione, per cui il vettore degli indici di *frequenza* e di *gravità* ottenuto specularmente nei due campioni altro non è che la misurazione quantitativa dell'effetto prodotto dall'intervento.

Nel complesso dei settori, risulta, in particolare, che il passaggio da un livello di sicurezza base a un livello di sicurezza certificato comporta una riduzione degli *indici infortunistici* del 16% circa. Tale valore risulta diversificato a seconda della classificazione tariffaria Inail considerata.

Invece, per quello che riguarda gli *indici di gravità* si può affermare che la gravità degli infortuni è del 40% meno grave nelle imprese certificate.

Una semplificazione nella lettura combinata dei due indici può essere rappresentata dalla seguente affermazione:

> "nelle imprese certificate avviene il 16% in meno di infortuni; e quando nelle imprese certificate accade un infortunio, questo è, nel 40% dei casi, meno grave rispetto allo stesso infortunio occorso in una impresa con livello di sicurezza base".

I dati di riduzione del fenomeno infortunistico confermano la bontà dell'approccio gestionale organizzativo e degli SGSL certificati sotto accreditamento come metodologia previsionale, ma con delle differenze sulle quali è opportuno fare delle riflessioni.

Commenti e conclusioni

In primo luogo, è importante rilevare come la riduzione sia minore per l'indice di *frequenza infortunistica* piuttosto che per l'indice di *gravità*. Tale elemento potrebbe essere giustificato dal fatto che le misure di prevenzione e protezione messe in campo da un'organizzazione, talvolta, sono meno efficaci nel prevenire piccoli infortuni di bassa entità, dovuti non tanto a operazioni pericolose o all'utilizzo di attrezzature specifiche, quanto a banali incidenti come scivolamenti in piano, urti e simili.

In questo senso, è realistico pensare che una maggior efficacia nella prevenzione di infortuni importanti si traduca in un elemento tangibile nella riduzione dell'indice relativo alla *gravità* degli infortuni, mentre un certo numero infortuni di minor entità continuano a popolare l'indice di *frequenza*. Questo fenomeno è particolarmente evidente in alcuni settori come quello del legno (GG 5) – caratterizzato da una riduzione di appena il 7% dell'indice di *frequenza*, mentre l'indice legato alla *gravità* tocca il 61% – e quello del tessile (GG 8) – che registra una riduzione del 10% dell'indice di frequenza e del 30% dell'indice di gravità. A supporto di tali ipotesi è stato condotto uno studio di approfondimento delle cause di infortunio per tali settori. I dati Inail riferiti al quadriennio 2012-2015 hanno mostrato una percentuale rilevante di infortuni legati alle seguenti cause ESAW[7]: *caduta di persona e movimento senza sforzo fisico*, sia nel settore del tessile che del legno. In quest'ultimo caso c'è un numero rilevante anche di infortuni legati alla *perdita di controllo totale o parziale di utensile/oggetto* che, insieme alle casistiche precedenti, costituiscono il 63% delle cause di infortunio nel settore.

[7] *European Statistic of Accidents at Work.*

Questo fenomeno trova probabilmente spiegazioni diverse in altri settori produttivi. Infatti è noto a tutti come il sistema di certificazione, in generale, costituisca di fatto e per certi versi un sistema di qualificazione delle imprese. Non si tratta ovviamente del sistema previsto dal Legislatore all'art. 27 del D.Lgs. 81/2008, ma è indubbio che in sede di acquisizioni di beni e servizi si inseriscano, sempre più frequentemente, parametri di selezione e/o di valutazione connessi al possesso di certificazioni[8].

In materia di certificazione dei sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, questo è particolarmente importante quando si parla di forniture con specifico riferimento ai servizi effettuati in *house*. Sempre più spesso, infatti, le aziende fanno ricorso all'outsourcing per attività lavorative come la manutenzione, la gestione di un magazzino, i servizi generali, detti anche *global service*, ecc. Per non parlare dei comparti produttivi che sono fisiologicamente connaturati da una commistione di imprese diverse, come i cantieri edili. Pertanto, vi sono settori come quelli del GG 0 (servizi) o del GG3 (costruzioni) senz'altro più interessati dal fenomeno degli appalti. È realistico pensare che in questi contesti una parte delle organizzazioni ricorra alla certificazione non tanto per una convinta scelta di politica aziendale, ma per esigenze di mercato.

Si ritiene che in tali settori, proprio per l'ampio ricorso alla terziarizzazione di molteplici attività, sarà bene focalizzare l'attenzione e garantire la massima serietà e credibilità alle certificazioni, per generare un flusso virtuoso tra le aziende della catena di appalto utile a migliorare gli indici riportati in tabella (tabella 1).

Non a caso, la stessa norma ISO 45001 dedica un intero paragrafo alla gestione della sicurezza in tema di outsourcing, del tutto assente nella BS OHSAS 18001. Tali aspetti saranno dunque particolarmente importanti nell'imminente fase di migrazione dei certificati dalla norma BS OHSAS 18001 alla ISO 45001 e, soprattutto, in vista del probabile e realistico affacciarsi sul mercato di aziende di qualsiasi parte del mondo che potranno fregiarsi di una certificazione emessa sotto l'egida ISO.

Si tratta di uno scenario del tutto nuovo, che se da una parte faciliterà le imprese italiane ed europee a operare sul mercato globale, nel contempo tutelerà la concorrenza di imprese europee o extraeuropee nel nostro mercato. Occorrerà dunque che le certificazioni rilasciate in Paesi diversi mantengano un livello di credibilità paragonabile. Infatti, la certificazione secondo la norma ISO 45001 non può rischiare di diventare un lasciapassare anche per aziende che, pur fregiandosi di tale certificazione, potrebbero non garantire lo stesso livello di salute e sicurezza che pretendiamo dai nostri datori di lavoro e dalle nostre imprese.

Per questo, non può che essere valutata positivamente la pubblicazione, insieme a quella della norma ISO/IEC 17021-1, dei documenti internazionali di accreditamento e certificazione per i sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro: EA 3/13 e IAF 22:2018. Questi nuovi documenti, redatti sulla base dell'esperienza maturata in Italia con il Regolamento Sincert-Accredia RT-12, stanno avviando, in modo univoco in Europa e nel mondo, la regolamentazione del mercato della certificazione in contesti in precedenza deregolamentati.

---

[8] *Infatti, sia nelle gare d'appalto pubbliche vere e proprie effettuate ai sensi del D.Lgs. 50/2016, che in formali procedure di selezione private, o semplicemente nei criteri di selezione che utilizzano le organizzazioni, si fa spesso uso dello strumento certificativo: si tratti del sistema di gestione per la qualità di cui alla norma ISO 9001, o ambientale previsto dalla ISO 14001, o di altre certificazioni più specifiche in funzione della tipologia del bene o servizio da acquistare.*

Conclusioni

Pensare alla crescita in termini di sostenibilità significa oggi attuare politiche compatibili con un impatto economico duraturo. Il livello di consenso sui temi dello sviluppo sostenibile è cresciuto negli anni e l'*Agenda globale per lo sviluppo sostenibile* approvata dalle Nazioni Unite a settembre 2015 ha fissato 17 obiettivi – *Sustainable Development Goals, SDGs* – per seguire un percorso di sostenibilità. Si tratta di obiettivi condivisi tra Paesi e finalizzati a raggiungere standard più alti di produttività economica "con particolare attenzione ai settori ad elevata intensità di lavoro". Tra gli obiettivi di sviluppo sostenibile l'Agenda ONU prevede l'incentivazione di "una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti".

Il tema della salute e della sicurezza sul lavoro nel contesto globale delineato diventa dunque motore per un aumento di produttività e per la promozione di un modello di produzione che tuteli il lavoratore.

In Italia, l'approccio ai temi della sicurezza ha visto negli anni il superamento di un approccio formale-legislativo arrivando alla promozione di un sistema più organico, che coinvolga l'impresa a tutti i livelli, tenendo alta l'attenzione alle azioni volte alla prevenzione degli eventi infortunistici. In tale contesto, è essenziale il coinvolgimento di tutta la struttura aziendale che, attraverso una maggiore sensibilità ai temi della sicurezza, diventi promotrice, tutta, di un approccio prevenzionale che sia sempre più mirato e indirizzato al lavoratore come persona al centro della tutela.

Già a partire dal D.Lgs. 626/1994 era stato fatto un passo avanti verso una regolazione articolata e complessiva della sicurezza sul lavoro, ma è con il D.Lgs. 81/2008 che viene riordinata, in un corpo organico, tutta la materia della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'approccio ora adottato tiene in considerazione un contesto in continuo cambiamento prevedendo l'individuazione dei fattori e delle sorgenti di rischio anche attraverso il costante controllo delle misure preventive messe in atto. Le strategie aziendali per la gestione dei rischi sulla salute e sicurezza dei lavoratori devono considerare tutti i fattori che influiscono sul modo di produrre, dalle tecnologie impiegate, all'organizzazione aziendale. Vengono inoltre definite in modo chiaro le responsabilità e le figure coinvolte nella gestione della sicurezza. Viene altresì affermata la centralità dell'individuo come destinatario di una tutela che miri non esclusivamente alla salute e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, ma vada oltre, fino al benessere lavorativo di ciascun soggetto coinvolto.

Un approccio dinamico ed evolutivo, quindi, che tenga in considerazione, tra l'altro, il contesto economico di riferimento in cui opera l'azienda.

Si delinea così l'importanza di un sistema di gestione per il quale la sicurezza diventa un atteggiamento permanente e la prevenzione rappresenta un valore aziendale che coinvolge tutti i soggetti e tiene conto della complessità crescente dei mercati. Profili di complessità che devono essere affrontati con modelli gestionali che integrino la prevenzione all'interno dei processi di produzione come fattore d'impulso organizzativo e di vantaggio competitivo per le imprese.

La positiva evoluzione del quadro normativo rende necessario, per le imprese, poter disporre da subito di strumenti efficienti e autorevoli per supportare efficacemente le azioni preventive di gestione della sicurezza, garantendo nel contempo la conformità legislativa.

La certificazione dei sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, sostenuti anche da Inail con diverse forme di incentivo, rilasciata da organismi accreditati da Accredia, garantisce quell'autorevolezza necessaria al riconoscimento internazionale di tali strumenti.

In questo senso, i sistemi di gestione conformi alla norma BS OHSAS 18001, soprattutto se certificati sotto accreditamento, hanno tracciato la

linea da seguire. Fin dall'affermazione della certificazione nei primi anni 2000, e successivamente con l'edizione 2007 della norma, vengono rafforzati gli aspetti gestionali di valutazione dei rischi valorizzando la partecipazione dei lavoratori. Il possesso di un sistema di gestione così certificato da organismi accreditati è volto a rendere efficaci le azioni preventive attraverso il coinvolgimento di tutta la struttura aziendale e induce un abbattimento degli indici infortunistici. Lo studio Inail *Infortuni sul lavoro, l'efficacia dei sistemi di gestione certificati* quantifica tale effetto confermando una minore incidenza e gravità dell'evento infortunistico nelle aziende certificate sotto accreditamento.

L'indagine *Certificazione per la salute e sicurezza sul lavoro*, l'esperienza delle imprese presenta invece l'analisi, realizzata con Aicq, su un campione di aziende certificate. Questa ha confermato una migliore gestione dell'evento infortunistico a seguito della certificazione del sistema di gestione. Il miglioramento della performance è avvenuto, nella maggior parte dei casi, attraverso una riorganizzazione della governance e grazie a un maggior coinvolgimento del personale che ha portato a un significativo aumento delle competenze in tema di sicurezza. La corretta gestione della sicurezza e l'investimento in un sistema di gestione certificato ha significato inoltre un aumento di competitività legato al miglioramento dell'immagine aziendale.

I questionari hanno inoltre evidenziato una maggiore efficienza dei processi interni, dovuta all'integrazione con altri sistemi di gestione, tipicamente qualità e ambiente. Tale integrazione ha generato processi virtuosi di miglioramento continuo in un contesto aziendale nel quale le economie di scala e le interrelazioni tra sistemi di gestione hanno dato un'altra faccia al contesto organizzativo. Tali aspetti sono stati particolarmente utili per promuovere quell'aumento di produttività necessario per competere su scala globale.

La nuova norma ISO 45001 tiene in considerazione proprio l'integrazione con altri sistemi di gestione, facilitandoli, e sostiene la consultazione e la partecipazione dei lavoratori nel sistema di gestione, aiutando l'affermazione di una cultura aziendale della prevenzione, basata sul coinvolgimento attivo e partecipato di tutti i soggetti tutelati. Inoltre, il riconoscimento internazionale garantito da uno standard nato in casa ISO consente un più facile riconoscimento dei valori della sicurezza tra aziende operanti in mercati tra loro integrati.

L'approccio partecipato alla sicurezza, che si realizza attraverso il sistema di gestione, porta l'azienda a superare una visione meramente *tecnica* della sicurezza sui luoghi di lavoro basandosi, invece, su una cultura della prevenzione necessaria, non solo alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, ma anche a una maggiore produttività. Cultura della sicurezza, quindi, e stabile inclusione nelle strategie d'impresa, per l'abbattimento degli eventi infortunistici.

In questo quadro, l'Inail, unico Ente di riferimento del sistema istituzionale sulle specifiche tematiche, costruisce e diffonde la cultura della prevenzione e della sicurezza a livello nazionale, nella convinzione che questa rappresenti il terreno di condivisione necessario e indispensabile per l'attuarsi di qualsiasi pratica prevenzionale, con l'obiettivo di orientare i comportamenti individuali e collettivi verso la riduzione o l'eliminazione dei rischi.

La sicurezza non è solo applicazione delle norme, a tutela della salute delle persone, ma è anche costruzione di strategie di intervento centrate sulla formazione, sull'organizzazione del lavoro, sui sistemi di incentivazione per il miglioramento delle condizioni di lavoro, nonché su un efficiente sistema previdenziale e assicurativo che favorisca la riabilitazione e il reinserimento civile e lavorativo degli infortunati e dei tecnopatici.

La salute e la sicurezza non possono più essere considerate solo un'opportunità o semplici elementi della gestione aziendale, ma devono diventare momento ordinario dell'attività produttiva, che deve partire proprio dalla salute dei lavoratori per poter sviluppare attività d'impresa.

ACCREDIA

L'ENTE ITALIANO DI ACCREDITAMENTO

www.accredia.it

Osservatorio ACCREDIA

ACCREDIA
L'ENTE ITALIANO DI ACCREDITAMENTO

Via Guglielmo Saliceto, 7/9
00161 Roma - Italy

Tel. +39 06 844099.1
Fax. +39 06 8841199

info@accredia.it
www.accredia.it
twitter.com/accredia