



Osservatorio
ACCREDIA

1
2012

In collaborazione con:



Salute e sicurezza sul lavoro



N° 1 - 2012

4

L'attività di Accredia per l'accreditamento degli organismi che rilasciano certificazioni per i SGSL

A cura di Accredia

12

Premio Imprese Sicurezza

A cura di Accredia

16

I dati Inail sull'efficacia dei SGSL per ridurre gli infortuni

A cura di Inail

22

Il miglioramento delle prestazioni di sicurezza dell'industria chimica

A cura di Federchimica

30

Investire nella sicurezza dei luoghi di lavoro - Indagine sulle imprese

A cura del Censis

Osservatorio Accredia

Direttore editoriale
Filippo Trifiletti

Coordinamento editoriale
Francesca Nizzero

Realizzazione grafica
ZERO ONE

Hanno collaborato:

Monica Altieri - Censis
Maria Ilaria Barra - Inail
Riccardo Bianconi - Accredia
Gianluca Di Giulio - Accredia
Francesco Estrafallaces - Censis
Cosimo Franco - Federchimica
Giuseppe Morinelli - Inail
Emanuele Riva - Accredia
Emanuela Santoro - Accredia
Antonio Terracina - Inail
Irene Uccello - Accredia

ACCREDIA

Via Guglielmo Saliceto, 7/9
00161 Roma

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

info@accredia.it
www.accredia.it

Osservatorio **Accredia** **Salute e sicurezza sul lavoro**

Accredia costituisce l'ultimo anello della catena della valutazione di conformità nel sistema di verifica e controllo della salute e sicurezza sul lavoro, garantito dalle strutture pubbliche e private, con un ruolo di collegamento tra il mondo della normazione e quello delle imprese.

In un momento di crisi diffusa, come quello attuale, gli obiettivi di rilancio della competitività e di rafforzamento del tessuto economico, che ci si augura di poter raggiungere con l'impegno e la responsabilità condivisa di tutti gli attori, non possono prescindere dalle garanzie in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

In tale contesto, Accredia si impegna a fornire il proprio contributo, in quanto l'accreditamento si configura come uno strumento tecnico di realizzazione delle politiche del decisore pubblico, in aree in cui il controllo della Pubblica Amministrazione è un aspetto essenziale ai fini dell'imparzialità e dell'indipendenza da qualsivoglia interesse che non sia quello comune.

Da vari anni Accredia – che per designazione ministeriale in qualità di Ente unico nazionale di accreditamento valuta la competenza degli organismi a svolgere l'attività di certificazione nel rispetto dei principi di indipendenza, imparzialità e trasparenza – opera per salvaguardare e garantire l'affidabilità delle attestazioni di conformità rilasciate in tutti i settori, dai sistemi di gestione ai prodotti e alle persone, dalle prove di laboratorio alle tarature.

Nell'ambito dei sistemi di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro, il numero crescente di certificati volontari rilasciati dagli organismi accreditati induce a ritenere che, sebbene ci sia ancora un grande spazio da colmare in termini di informazione e formazione, molto sia stato già fatto, anche per la parte di pertinenza Accredia, soprattutto in collaborazione con Inail.

A tutt'oggi, oltre 7.000 aziende pubbliche e private sono state certificate sotto accreditamento ai sensi della norma OHSAS 18001 per la certificazione di sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro, con un incremento medio del 60% annuo, dopo 12 anni di applicazione dello schema di accreditamento Accredia basato, tra gli altri criteri, sulle Linee Guida Uni-Inail-Parti sociali. Esse testimoniano in modo proficuo la credibilità e l'affidabilità delle certificazioni per la salute e sicurezza sul lavoro.

Queste aziende rappresentano un patrimonio che ci fa onore e crea valore per tutti; il loro numero, rilevante, ma non certo esaustivo dell'universo delle imprese, fa risaltare come tutte le parti interessate debbano continuare di concerto ad operare, affinché l'obiettivo della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro venga avvertito come bene primario da parte di aziende e lavoratori, e la cultura della prevenzione e la tutela delle condizioni di lavoro divengano una realtà tangibile in tutte le aziende.

La diffusione della cultura della sicurezza, al fine di promuovere l'innovazione e di generare una vera trasformazione del mondo del lavoro, è ormai al centro della sensi-

bilità e dell'attenzione di tutti, anche grazie ai ripetuti richiami del Presidente Giorgio Napolitano.

Il supporto al tessuto delle imprese nell'adozione di strumenti per il controllo e la prevenzione degli infortuni è un dovere per le Istituzioni pubbliche e private che hanno ruoli chiave nel nostro sistema socio-economico.

Il legislatore ha mostrato chiaramente il suo intendimento: con il D.Lgs. n. 123/2007 ha introdotto la responsabilità penale dei massimi vertici aziendali, mentre con il D.Lgs. n. 81/2008, ha fatto riferimento in modo esplicito ai modelli organizzativi e ai sistemi di gestione ai sensi dello standard OHSAS 18001.

In tale prospettiva, Accredia focalizza l'attenzione sull'efficacia e sull'importanza reale e percepita delle certificazioni dei sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro, mediante il primo numero specialistico dell'*Osservatorio Accredia*. Esso documenta il progetto di studio e di informazione sul mondo delle certificazioni lanciato nel 2011 al fine di approfondirne gli aspetti più importanti e di stimolare ricerche che possano essere uno spunto di riflessione per tutti.

L'Osservatorio Accredia "Salute e sicurezza sul lavoro" è stato realizzato in collaborazione con Censis e con i contributi di Inail e Federchimica. Cogliamo qui l'occasione per ringraziare i nostri partner, lasciando ai lettori l'approfondimento e l'apprezzamento delle importanti riflessioni che essi hanno voluto condividere in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, con ciò riconoscendo e rafforzando il ruolo di Accredia anche in termini di cultura e divulgazione.

Siamo consapevoli, e anzi ribadiamo, che il Paese non può permettersi un calo di attenzione riguardo alla prevenzione contro i rischi da infortuni, né dal punto di vista etico né in termini economici, e dobbiamo tutti impegnarci per individuare misure per la riduzione del fenomeno infortunistico che superino la logica dei controlli e delle sanzioni.

L'attività di Accredia è volta a garantire che nelle imprese certificate ci sia una reale applicazione e una continua attuazione del sistema di gestione a norma OHSAS 18001, a partire dalla qualificazione degli auditor degli organismi di certificazione, fino alla continuità, intensità, qualità intellettuale e operativa delle verifiche da essi condotte.

In questo percorso Accredia ritiene di poter svolgere un ruolo chiave e di reale utilità per Istituzioni, Imprese e Cittadini-Lavoratori, promuovendo le certificazioni dei sistemi di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro: sono strumenti a disposizione delle imprese che si sono dimostrati efficaci e di cui Accredia è in grado di garantire la corretta applicazione attraverso l'attività degli organismi accreditati.

*Cav. del Lav. Federico Grazioli
Presidente Accredia*

L'attività di **Accredia** per l'**accreditamento** degli organismi **che rilasciano** **certificazioni** per i **SGSL**

Filippo Trifiletti - Direttore Generale Accredia

Per capire cosa oggi fa Accredia nell'ambito dello schema di accreditamento per la salute e sicurezza sul lavoro, occorre capire quali sono gli obiettivi, che sin dall'inizio furono posti alla base dello sviluppo di questo specifico schema di accreditamento.

Accredia, allora Sincert, dodici anni or sono, fu il primo Ente di accreditamento al mondo a sviluppare uno schema strutturato, con regole specifiche, per l'area di gestione aziendale inerente alla salute e sicurezza sul lavoro.

Questa iniziativa fu presa per garantire al mercato, inteso nell'accezione più ampia di insieme di tutte le parti interessate, un approccio di valore e di garanzia, nel processo di valutazione e certificazione delle organizzazioni, interessate a dimostrare la propria conformità a quella che all'epoca era una Specifica Tecnica anglosassone: la ST OHSAS 18001:1999.

A tal fine, le regole di accreditamento, sviluppate avendo a modello lo schema di accreditamento ambientale, furono elaborate con la collaborazione di tutte le parti interessate¹, che all'epoca si resero disponibili, con un ap-

proccio che, in termini tecnici, si può definire "tripartito"².

Le regole di accreditamento, appunto, furono definite sulla base degli obiettivi che le parti interessate si prefissero di raggiungere: da un lato, la concessione della certificazione solamente a quelle organizzazioni che avessero dimostrato di operare per un progressivo e sostanziale miglioramento continuo della salute e sicurezza, garantendo sin da subito una sostanziale conformità legislativa ed alla citata specifica tecnica 18001; dall'altro lato, la creazione di un "ambiente" di emulazione, che si supposeva si sarebbe sviluppato in un'ottica di interazione cliente-fornitore tra le organizzazioni certificate ed i propri fornitori.

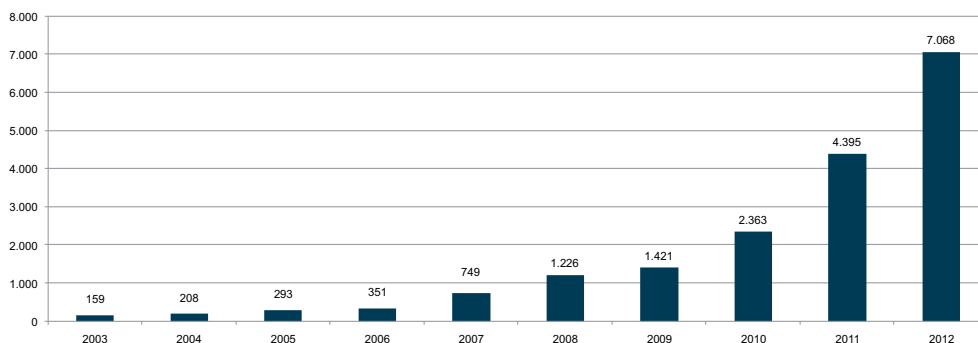
L'obiettivo, non formalmente dichiarato dall'allora Sincert, era anche quello di garantire che gli organismi di certificazione, già accreditati per gli schemi qualità ed ambiente, non dovessero trovarsi a competere sulla base di una logica di "massimo ribasso", in uno schema che aveva, come ha tuttora, un impatto significativo su un'area di rischio di impresa, critica per tutte le parti interessate, come può es-

¹ Inail, Ispesl, Cgil, Cisl, Uil, Confapi, Confartigianato, Confcommercio, Cna, Confagricoltura.

² Tripartito perchè furono coinvolte, all'epoca, tutte le parti interessate: rappresentanti dei lavoratori, delle Autorità di vigilanza e delle parti datoriali.



Evoluzione a 10 anni delle organizzazioni certificate OHSAS 18001



Dati al 31 marzo 2012

Fonte: Banche dati Accredia

serlo, nell'immediato, solo la salute e sicurezza sul lavoro³.

Nacque così uno schema, che, unico nel proprio genere, è stato oggetto di costanti e talora significative attenzioni, in un'ottica di garanzia di utilità sociale, proprio di tutte quelle parti interessate, che hanno così dimostrato come la scelta operata da Sincert fosse stata oculata e prudente.

L'attività degli organismi di certificazione, abbandonata a se stessa, infatti, avrebbe potuto condurre a gravi pregiudizi per la credibilità di tutto il sistema di accreditamento, al quale gli organismi di certificazione facevano comunque riferimento, in un settore, quello delle certificazioni dei sistemi di gestione, che già soffre per alcuni fattori di debolezza crea-

tisi a fronte di uno sviluppo probabilmente troppo repentino.

A questo punto è lecito chiedersi quali siano le attività, meglio i processi, operati da Accredia per garantire la credibilità ed utilità sociale del processo di certificazione nel campo della salute e sicurezza sul lavoro.

Appare evidente che Accredia, anche per questo schema – pur se molto particolare per i motivi sopra esposti – non può discostare il proprio operato dalla logica internazionale di accreditamento dettata dalla norma UNI EN ISO/IEC 17021⁴.

Tale norma può essere utilizzata sia dagli organismi di certificazione, come riferimento per strutturare la propria organizza-

³ In realtà, se ci si pensa attentamente, anche gli schemi ambiente, qualità, security, nelle loro diverse accezioni, possono rappresentare delle criticità significative per le risorse umane aziendali e per tutte le parti interessate: si pensi agli effetti di lunga durata, su tutti, per un grave inquinamento; oppure alle conseguenze di un danno verso terzi per la difettosità di un prodotto mal progettato o mal realizzato o male installato e mantenuto; oppure al danno per le stesse organizzazioni e per le loro risorse umane, legato ad una cattiva gestione, che è pur sempre frutto di una superficiale o debole gestione per la qualità; oppure, infine, al danno arrecato da una debole gestione della riservatezza, disponibilità, integrità delle informazioni, ma anche della catena logistica di fornitura. Tutti questi aspetti della gestione aziendale, nella loro più ampia lettura, rappresentano le potenziali cause di un danno alle risorse umane delle stesse organizzazioni, ad esempio con la perdita dei posti di lavoro, ma anche un danno per tutte le parti interessate coinvolte, in qualche modo, nella vita di tali organizzazioni e nell'interazione delle stesse con il tessuto sociale che le ospita.

zione⁵; sia da Accredia, per le verifiche di conformità di tali organismi di certificazione, al fine di garantire il mutuo riconoscimento delle certificazioni medesime.

La norma mira soprattutto a standardizzare le modalità con le quali deve essere garantito il rispetto di alcuni principi base, quali:

- ❖ imparzialità;
- ❖ competenza;
- ❖ responsabilità;
- ❖ trasparenza;
- ❖ riservatezza;
- ❖ rapida ed efficace risposta ai reclami.

Inoltre, la norma ISO/IEC 17021 – ove rispettata e correttamente applicata⁶ – permette di avere evidenza della robustezza della progettazione e conduzione del processo di certificazione, non solo per il rispetto dei principi generali sopra indicati⁷, ma anche delle modalità adottate per gestire:

- ❖ la selezione, la qualifica, l'addestramento, l'aggiornamento professionale ed il monitoraggio delle prestazioni e dei comportamenti degli Auditor (che sono il "sensore" vero e proprio di tutto il processo di valutazione);

- ❖ la predisposizione di strumenti normalizzati per la conduzione delle valutazioni presso i siti delle organizzazioni clienti (liste di riscontro, guide interpretative, documenti tecnici di riferimento, modulistica di reportazione);
- ❖ la riservatezza delle informazioni relative alle pratiche delle organizzazioni clienti;
- ❖ l'efficacia del processo di valutazione, intesa nell'ottica del cliente, quindi come capacità di rispetto dei tempi, dei modi indicati nei documenti contrattuali, in primis il regolamento di certificazione;
- ❖ l'efficacia del processo decisionale, la cosiddetta delibera, che deve essere in grado di discernere le possibili incompletezze o incongruenze delle informazioni fornite dai Lead Auditor, e che deve dare garanzia di competenza e consapevolezza nell'assunzione della decisione di concessione della certificazione;
- ❖ il corretto svolgimento di tutte le fasi di sorveglianza periodica sui sistemi di gestione certificati;
- ❖ la gestione dei reclami, contenziosi e possibili ricorsi avverso le decisioni assunte dall'organismo di certificazione.

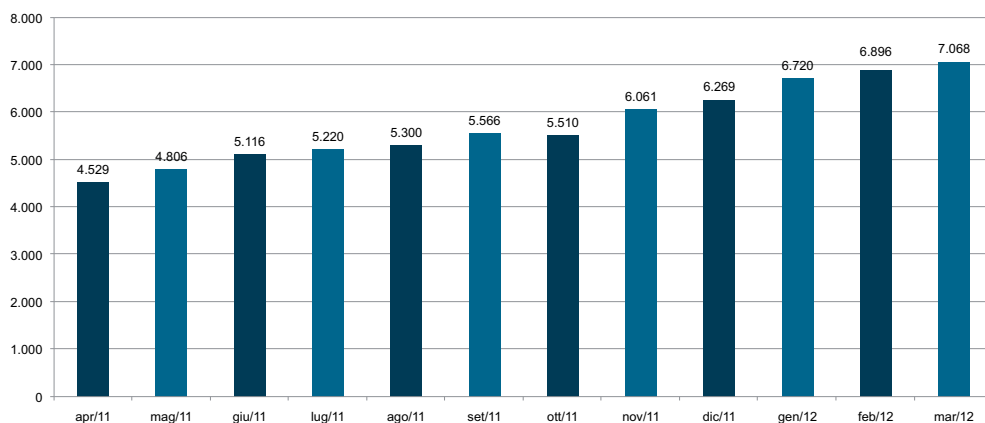
⁴ Oggi in revisione 2011, che aggiorna la precedente del 2006, la quale, a sua volta sostituì la norma UNI EN ISO 45012, che all'epoca della stesura del Regolamento tecnico RT-12, governava il processo di accreditamento per i sistemi di gestione. Nella fattispecie, tale norma andava applicata alla luce della Linea Guida EA 7/02 e della ISO Guide 66 per i sistemi di gestione ambientali, cui lo schema per la salute e sicurezza sul lavoro era stato ispirato.

⁵ Con la duplice finalità di ottimizzare l'efficacia del processo di valutazione e certificazione delle organizzazioni loro clienti e di rendersi conformi ai fini dell'ottenimento dell'accreditamento.

⁶ La verifica di ciò è propriamente il mestiere di Accredia.

⁷ Presupposto critico, gestito con specifiche analisi di rischio e con analisi di conformità "ad hoc".

Evoluzione a 12 mesi delle organizzazioni certificate OHSAS 18001



Fonte: Banche dati Accredia

Accredia, nello schema riguardante le certificazioni per la salute e sicurezza sul lavoro, ha indubbiamente irrobustito i requisiti inerenti alle modalità per la conduzione del processo di certificazione. In primo luogo, è stato irrobustito il processo di qualifica degli Auditor, che debbono obbligatoriamente essere in possesso di una certificazione professionale per lo specifico schema salute e sicurezza sul lavoro.

Un punto di debolezza tipico del processo di valutazione è stato trasformato in un punto di forza: si tratta della definizione dei tempi di audit, resi tassativi e tali da garantire una esaustiva analisi dei sistemi di gestione oggetto di valutazione, sia dal punto di vista strettamente sistemico, sia delle modalità adottate dalle organizzazioni clienti per gestire la conformità legislativa.

Accredia verifica anche che gli organismi di certificazione sottopongano a valutazione e certifichino le organizza-

zioni clienti nella loro interezza organizzativa: tutte le aree, tutti i processi, tutte le mansioni, tutti i siti; giacché la sicurezza presuppone la condivisione di una forma di “clima culturale e comportamentale” e di “pro-attività”, che in una qualsiasi organizzazione non possono essere sviluppati a macchia di leopardo. Vi è, soprattutto, un aspetto etico, che indirizza questa scelta: non possono esserci lavoratori (dall’operaio al dirigente) privilegiati dall’adozione del sistema di gestione ed altri discriminati, seppur indirettamente.

Accredia richiede tassativamente che le valutazioni di conformità passino attraverso dei campionamenti “importanti”, se non proprio statisticamente significativi, delle risorse umane aziendali.

Esse debbono essere intervistate con un approccio strutturato, al fine di trarre delle conclusioni sul livello di comprensione degli aspetti fondamentali del sistema di gestione, a partire dalla gestione

delle emergenze, passando per la conoscenza dei rischi e delle modalità di mitigazione, inerenti alle proprie mansioni ed ai processi ed ambienti di lavoro cui tali risorse umane sono destinate, sino alla conoscenza dei canali di comunicazione interni, previsti per legge, per apportare gli eventuali contributi di conoscenza e di stimolo al miglioramento.

Accredia richiede, con il proprio schema di accreditamento, che gli organismi di certificazione verifichino che le valutazioni dei rischi siano utilizzate nell'ambito di un processo partecipato di conoscenza dei rischi, che coinvolga tutti i lavoratori, possibilmente attraverso il continuo confronto con i preposti e dirigenti, sui contenuti del DVR⁸, per le specifiche mansioni alle quali i lavoratori sono assegnati (nell'ambito dei rischi generali dei processi lavorativi e degli ambienti di lavoro).

Questi "presidi" creati da Accredia, nell'ambito dello sviluppo "tripartito" dello schema di accreditamento, trovano un riscontro nel processo interno, con il quale si sviluppano le diverse attività mirate alla concessione ed alla sorveglianza per il mantenimento della validità degli accreditamenti rilasciati.

Accredia è un'associazione riconosciuta con un Decreto Ministeriale del MSE⁹; come tale opera nel rispetto delle indicazioni di utilità sociale e di più ampia garanzia per il mercato. A questo proposito, Accredia ha degli organi di governo che ne guidano l'azione, degli organi di indirizzo, che formulano

indicazioni per il miglioramento della efficacia nel raggiungimento degli obiettivi stabiliti, e degli organi tecnici, che presiedono specificatamente al rilascio degli accreditamenti.

Tali organi, proprio per il ruolo di Ente tecnico istituito/designato dal Governo, sono presidiati dai rappresentanti delle parti interessate, con la sostanziale partecipazione dei rappresentanti delle Istituzioni e delle Autorità di Vigilanza, oltre che dai rappresentanti di tutte le altre parti interessate che ne facciano richiesta e che vengano a ciò destinati a seguito di uno specifico processo di nomina.

Gli accreditamenti, in tutte le loro fasi di vita, sono governati da un Comitato di accreditamento, che sovrintende alle attività dei Comitati settoriali, specifici per i quattro dipartimenti in cui Accredia articola la propria attività: Certificazione e Ispezione, Laboratori di prova, Laboratori di prova per la sicurezza degli alimenti e Laboratori di taratura.

Sono **24** gli organismi accreditati Accredia per rilasciare **certificazioni di SGSL**

Nell'ambito dello specifico Comitato settoriale per l'accreditamento degli organismi di certificazione e di ispezione, sono presenti dei tecnici, presentati dalle specifiche parti interessate, tra le quali spicca per competenza specifica l'Inail, che operano direttamente il vaglio e la

⁸ Documento di Valutazione dei Rischi.

⁹ Accredia è stata designata, in data 22 dicembre 2009, allo svolgimento delle attività di Ente Unico di accreditamento italiano con uno specifico Decreto del MSE, promulgato di concerto con i Ministeri dell'Interno, delle Politiche agricole, alimentari e forestali, dell'Ambiente e della Tutela del territorio e del mare, delle Infrastrutture e dei Trasporti, del Lavoro e delle Politiche sociali, della Salute, dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, della Difesa.

valutazione delle pratiche di accreditamento per lo schema salute e sicurezza sul lavoro. Tali pratiche vengono presentate al Comitato, nelle proprie riunioni plenarie, per discuterne gli aspetti salienti, tra i quali gli eventuali dubbi e perplessità, che possono emergere dalla lettura della documentazione istruttoria predisposta dall'ufficio tecnico del dipartimento.

La documentazione istruttoria è basata, maggiormente, sui rapporti delle valutazioni condotte in campo dagli Assessor, che a loro volta sono specializzati per tipo di schema e per settore merceologico. Peraltro, anche Accredia è sottoposta ad una valutazione periodica da parte di EA¹⁰, l'Ente europeo preposto al monitoraggio degli Enti nazionali di accreditamento.

Questa valutazione, tra le altre cose, riguarda sia la correttezza nella gestione delle pratiche di accreditamento, sia la selezione e il monitoraggio proprio degli Assessor, al fine di garantire la loro competenza negli specifici schemi di accreditamento ed in particolari settori merceologici, per i quali sono qualificati: qualità e sue specifiche aree¹¹, ambiente, sicurezza delle informazioni, servizi informatici, ispezioni ed il settore della salute e sicurezza sul lavoro ed altri ancora, che sono in continuo divenire, sulla base delle esigenze del mercato.

Quindi, proprio dal governo dell'Ente di accreditamento, sottoposto sia alla vigilanza ministeriale, sia all'opera di indi-

rizzo delle parti interessate, che viene gestito sulla base di una norma destinata a garantire il mutuo riconoscimento delle attività svolte¹², che viene monitorato severamente dall'EA, deriva la garanzia della affidabilità delle certificazioni rilasciate sotto l'accREDITAMENTO di Accredia.

Si tratta di un riconoscimento – aspetto di rilievo anche da un punto di vista commerciale – che è in grado di offrire sia i vantaggi attesi dal punto di vista della riduzione dell'incidenza del fenomeno infortunistico, sia una differenziazione utile a garantire un miglior posizionamento competitivo, anche a livello internazionale, in un mercato sempre più attento alle tematiche di responsabilità sociale d'impresa.

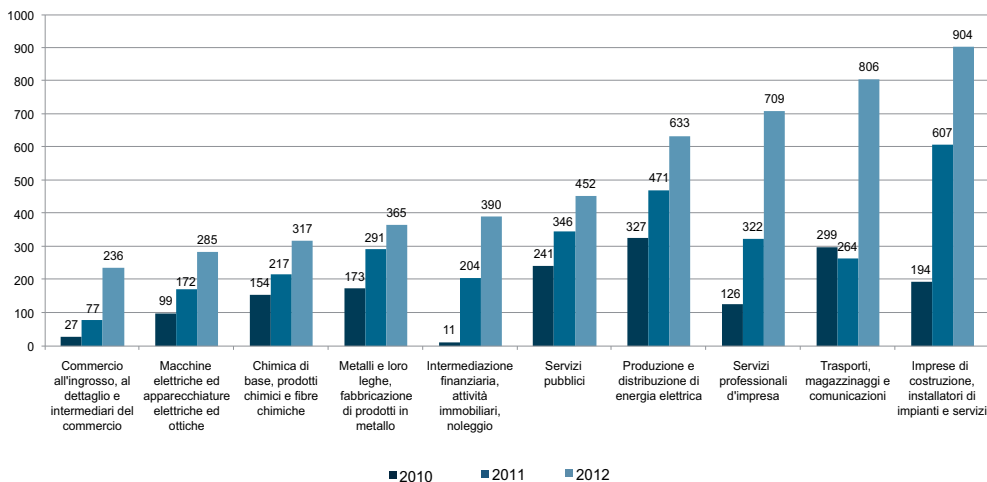
Questo processo, peraltro molto strutturato, poggia la propria credibilità sulle competenze oggettive – certificate “ad hoc” – degli Assessor dell'Ente di accreditamento medesimo e su quelle degli Auditor degli organismi di certificazione accreditati; sulla verifica di assenza di conflitti di interessi e di indipendenza economica tra le parti coinvolte; sulla robustezza dei requisiti, che prevedono dei presidi di garanzia, descritti più sopra, mirati alla creazione di valore per tutte le parti interessate: da un lato i lavoratori ed indirettamente le loro famiglie; dall'altro la società civile nella sua più ampia accezione, che si avvantaggia di una crescita culturale sui temi del lavoro – non solo della salute e sicurezza – e che, come collettività, è chiamata ad un minor esborso per la gestione degli in-

¹⁰ *European Accreditation for Cooperation.*

¹¹ *Ad esempio quella del sistema di gestione per i dispositivi sanitari, per il settore alimentare, per il settore aerospaziale e della difesa, per il settore delle costruzioni, per il settore sanitario. Talora esistono delle norme specifiche settoriali, tutte basate sulla norma UNI EN ISO 9001:2008, talora esistono dei Regolamenti tecnici Accredia, che stabiliscono i controlli operativi di garanzia per alcuni di tali settori.*

¹² *ISO/IEC 17011, nella revisione applicabile.*

Incremento nel triennio 2010 - 2011 - 2012 delle organizzazioni certificate OHSAS 18001 per i primi dieci settori



Dati al 31 marzo

Fonte: Banche dati Accredia

fortuni e delle malattie professionali. Ne hanno vantaggio le stesse organizzazioni certificate, che informano la propria gestione alle migliori tecniche manageriali, e che vedono ridurre i rischi tipici e quelli più ampi reputazionali e gestionali, per la ridotta incidenza del fattore infortunistico e di rivalsa assicurativa, oltre che per la riduzione significativa dell'impatto delle conseguenze che avrebbe l'applicazione delle onerosissime sanzioni che gravano su tale area gestionale.

Le stesse organizzazioni certificate, avendo sviluppato delle competenze gestionali specifiche, possono fruire di un clima aziendale di maggiore motivazione e di maggiore apertura ad un dialogo costruttivo e di una maggiore competenza sui temi di gestione dei processi, dello svolgimento controllato delle diverse mansioni e di maggiore conoscenza e padronanza delle macchine ed attrezzature. Tutto ciò, unito ad una buona compe-

tenza manageriale sui temi della qualità (tecniche di miglioramento continuo), può fare la differenza non solo per il benessere delle risorse umane, ma anche in termini di competitività.

Quindi, l'opera di Accredia non va vista solo limitatamente allo svolgimento del processo di accreditamento in quanto tale. Pur se tale processo è da considerare importantissimo, per le ricadute di serietà riconosciute allo schema specifico, l'operato di Accredia è da leggere soprattutto nella definizione ed imposizione di regole di serietà, condivise dalle parti interessate e dagli stessi organismi di certificazione, capaci di condurre nel medio periodo ad una vera crescita del tessuto produttivo del Sistema Paese. Opera che necessita di un continuo sforzo, al fine di prevenire pericolose derive di tipo commerciale di quello che, invece, va considerato un vero e proprio presidio di civiltà per il nostro Paese.

Premio **Imprese Sicurezza**

Riccardo Bianconi - Ispettore Accredia

Il "Premio Imprese per la Sicurezza" costituisce il primo e più importante risultato del Progetto Progetto SIS - "Sviluppo Imprese in Sicurezza" di Confindustria, Inail, Accredia e Apqi. L'obiettivo di questo progetto congiunto è volto a valorizzare e premiare gli sforzi fatti dalle organizzazioni, imprese produttrici di beni e servizi con sede in Italia, per il miglioramento delle condizioni realizzate nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro. Accredia ha fornito la propria collaborazione tecnica, avvalendosi del fondamentale apporto dei propri ispettori e degli organismi di certificazione accreditati per lo schema salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, responsabili delle certificazioni di sistema di gestione ai sensi della norma OHSAS 18001¹.

Accredia e Censis, nel 2011, hanno condotto un'indagine conoscitiva sullo stato delle certificazioni dei sistemi di gestione in Italia.

Il quadro che ne è emerso pone in luce un fatto significativo: non solo le organizzazioni certificate riconoscono il valore e l'utilità della applicazione dei sistemi di gestione, ma sempre più aziende si dotano di tale strumento gestionale per coprire le aree di maggior rischio: sicurezza di prodotto, come elemento critico della qualità; salute e sicurezza sul lavoro; sicurezza ambientale; sicurezza intesa come "security" sia delle informazioni, sia della filiera logistica, sia delle infrastrutture, anche quelle critiche.

Una delle aree di rischio che viene percepita come rilevante dalle aziende e che ottiene l'attenzione delle aziende italiane è senz'altro quella della salute e sicurezza sul lavoro. La crescita a ritmi sostenuti che caratterizza lo schema di accreditamento per i sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro, che rispecchia la corrispondente crescita delle certificazioni rilasciate dagli organismi accreditati per tale schema, è senz'altro legata a due fattori: da un lato, ai

risultati di riduzione della frequenza e gravità degli infortuni, che le organizzazioni riescono ad ottenere adottando i criteri gestionali previsti dalla BS OHSAS 18001, interpretata alla luce delle Linee Guida cosiddette "Uni-Inail"; dall'altro lato, alla riduzione di molti altri rischi operativi ed al miglioramento dell'efficienza interna.

Le organizzazioni che decidono di farsi certificare da organismi che operano sotto l'accreditamento di Accredia fanno fin troppo bene, sin dalla ricezione delle offerte degli organismi di certificazione, che tale percorso è senz'altro il più impegnativo, ma sanno anche quanto siano importanti i vantaggi che ne possono ottenere, vuoi in termini di visibilità e riconoscibilità delle certificazioni ricevute, quali attestati credibili e riconosciuti, vuoi, soprattutto, come strumento per ottenere una forte mitigazione dei rischi (di salute e sicurezza, ma anche di business) già nel breve periodo.

La credibilità che Accredia ha guadagnato, con gli organismi di certificazione accreditati secondo le regole del Regolamento tecnico RT-12, ha creato un ponte di fiducia con Confindustria ed Inail, facendo sì che Accre-

¹ I Premi sono stati consegnati il 24 aprile 2012 alla presenza del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali Elsa Fornero.

dia venisse individuato come partner privilegiato, per la progettazione e per l'operatività dell'iniziativa denominata "Premio Imprese per la Sicurezza". Accredia ha aderito con slancio, consapevole della importanza di tale iniziativa per lo sviluppo culturale delle imprese del cosiddetto Sistema Paese.

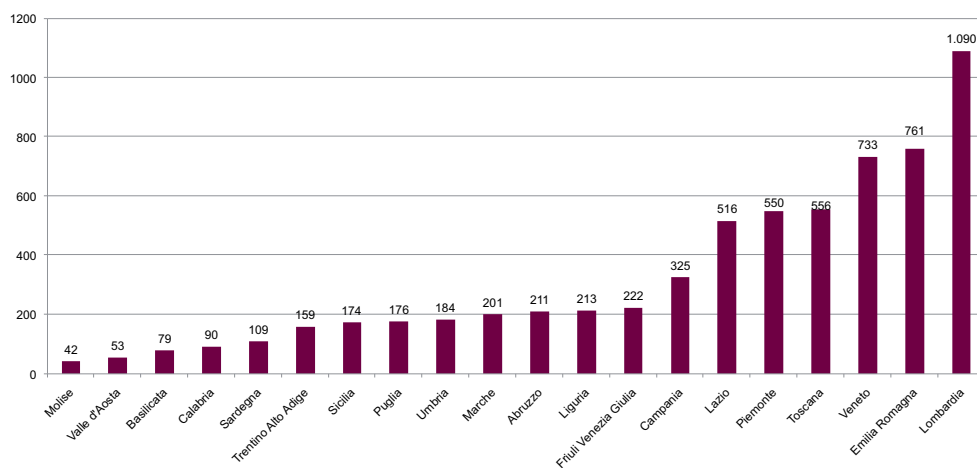
Parlare di salute e sicurezza sul lavoro può evocare, da un lato, scenari opprimenti di infortuni, dolore, danno sia alle persone, alle famiglie ed alla società tutta, ma anche alla operatività delle imprese; dall'altro lato, per chi ha una sufficiente cultura gestionale ed anche la necessaria esperienza, parlare di salute e sicurezza evoca scenari desiderabili di crescita delle competenze e della collaborazione interna alle organizzazioni. Parlare di salute e sicurezza deve evocare scenari di crescita della cultura gestionale, che transitano dalla prudente applicazione di buone pratiche di gestione dei reparti operativi e/o cantieri. Creando cultura e partecipazione, le risorse umane diventano più consapevoli, più competenti nella gestione dei rischi di processo, di mansione e nella gestione delle attrezzature di lavoro e, con ciò, incrementano anche la propria produttività. D'al-

tronde, non si vince la gara della globalizzazione senza trasformare le organizzazioni in squadre affiatate, addestrate, competenti e consapevoli.

Il "Premio Imprese per la Sicurezza" ha preso le mosse da questi assunti, nei quali Accredia si riconosce e che da anni promuove; al pari di Inail ed esattamente come Apqi (Associazione Premio Qualità Italia), che sono state partner nello sviluppo tecnico e nella gestione operativa della iniziativa.

Non è stato "il fato" a far incontrare Confindustria, Inail, Apqi ed Accredia, ma la condivisione degli stessi valori di utilità sociale, che sono connaturati con la efficace applicazione delle logiche sistemiche nella gestione d'impresa. Ciò che ha catalizzato e reso coerente il punto di vista di Confindustria, Inail, Apqi ed Accredia è un percorso di rigore e di impegno per la crescita culturale delle organizzazioni. Sul fronte della certificazione dei sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro, questo percorso è stato iniziato circa dodici anni fa e per Accredia trova il naturale obiettivo nell'ottenimento della certificazione accreditata.

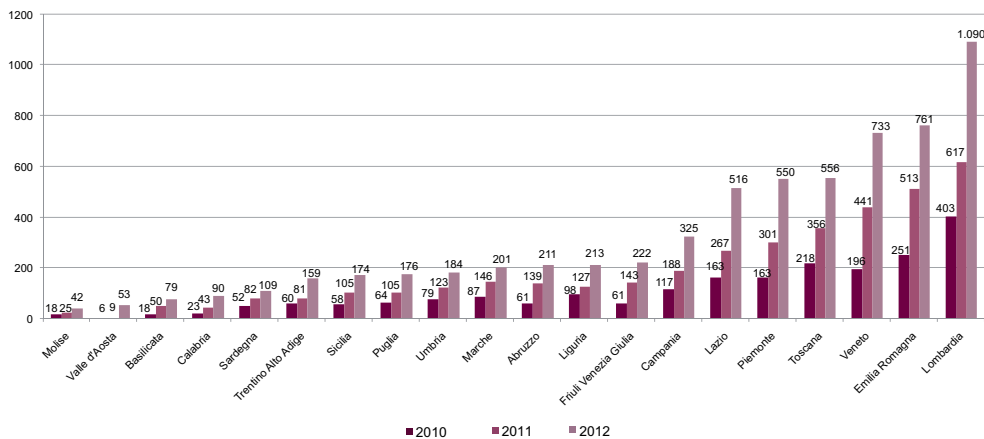
Diffusione per regione delle organizzazioni certificate OHSAS 18001



Dati al 31 marzo 2012

Fonte: Banche dati Accredia

Incremento nel triennio 2010 - 2011 - 2012 delle organizzazioni certificate OHSAS 18001 per regione



Dati al 31 marzo

Fonte: Banche dati Accredia

Tale approccio è condiviso da Inail e dalle Parti Sociali che, sin dall'inizio, hanno collaborato allo sviluppo dello schema di accreditamento per i sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro in seno ad Accredia (allora Sincert).

Accredia si riconosce negli stessi valori, con Apqi, con Inail (partner di Accredia, nello schema di accreditamento per la salute e sicurezza sin dalla prima ora) e con Confindustria, che vanta un numero elevatissimo di aziende certificate sotto accreditamento di Accredia e che, nei fatti, attraverso le proprie organizzazioni associate, ha dimostrato di credere nello schema di accreditamento e nello strumento della certificazione volontaria. D'altronde, difendere la salute e sicurezza significa difendere il valore rappresentato dal Lavoro, sul quale si basa la nostra Repubblica e che è il fattore primo di benessere del Paese. Infatti, non è raro che, a fronte di infortuni con conseguenze gravi o gravissime se non, addirittura, mortali, non si abbia il solo danno alle persone ed alle famiglie, ma alla stessa azienda, talora costretta a chiudere, aspetto tanto più vero quanto più è piccola l'impresa distruggendo una fonte importante di benessere sociale: il lavoro stesso. Partendo

da questi valori, il taglio dato allo schema di valutazione delle imprese, nell'ambito del "Premio imprese per la Sicurezza" non è stato incentrato sulla verifica di conformità legislativa, aspetto che afferisce alle responsabilità delle singole organizzazioni e, di per sé, sarebbe stato limitativo. Infatti, nell'ottica di tutti i partner che hanno collaborato allo sviluppo del "modello" del premio, la conformità legislativa è stata relegata a livello di pre-requisito per la partecipazione.

L'oggetto del premio è stato focalizzato sulla "pro-attività" delle imprese sul tema della salute e sicurezza. Gli obiettivi impliciti, condivisi dai quattro partner, sono stati:

- ❖ la creazione e diffusione della cultura per l'eccellenza nella gestione della SSL;
- ❖ creare e fornire alle organizzazioni partecipanti delle metriche di misura della SSL;
- ❖ incentivare l'uso dello strumento della cosiddetta "auto-diagnosi" che aiutasse le organizzazioni partecipanti ad identificare le opportunità di miglioramento in tema di SSL;

- ❖ dare un'occasione di visibilità alle organizzazioni che si sono dimostrate maggiormente pro-attive, creando un circolo virtuoso di emulazione.

Il modello del premio è quello dei modelli di maturità organizzativa, basato sulla logica EFQM, letta in un'ottica specifica per la salute e sicurezza. Alle aziende che partecipano viene chiesto di evidenziare, nell'ambito della salute e sicurezza:

- ❖ le proprie competenze di Leadership;
- ❖ la capacità di definire obiettivi, politiche e strategie;
- ❖ la capacità di gestire in modo efficace le risorse umane e la loro crescita;
- ❖ la capacità di creare delle partnership per l'efficace gestione dei fornitori, delle risorse finanziarie, degli obiettivi, delle tecnologie ed attrezzature e per lo sviluppo delle conoscenze e competenze;
- ❖ la capacità di progettare i processi e le attività operative;
- ❖ la capacità di dotarsi di metriche, in ottica di percezione e di misurazione delle prestazioni;
- ❖ la capacità di ottenere miglioramenti di business, grazie alla crescita ottenuta nella gestione per la salute e sicurezza.

Le organizzazioni sono state suddivise per categoria di rischio: alta, media e bassa e per numerosità dei dipendenti: fino a 50; tra 51 e 250 e sopra i 251. La logica del premio è stata incentrata sulla possibilità ed opportunità (in ottica di emulazione futura) di offrire un riconoscimento ad ognuna delle imprese emergenti per ogni categoria ed anche una menzione per quelle imprese che, in specifi-

che aree di rischio e/o per specifici aspetti gestionali, abbiano dimostrato di aver adottato delle soluzioni o approcci gestionali di particolare efficacia. Tra tutte, una è stata la vincitrice finale, ma la vittoria più grande va ravvisata nella partecipazione stessa all'iniziativa. Infatti, chi decide di partecipare accetta di mettersi in gioco e di dare evidenza dell'avvenuta applicazione delle migliori pratiche, delle migliori soluzioni, del migliore spirito d'impresa.

Quest'ultimo aspetto è degno di nota: i partner del premio sono convinti che nella tensione organizzativa e culturale per la salute e sicurezza sul lavoro, si possano innestare le migliori soluzioni gestionali tipiche, ad esempio, dei modelli culturali della "Lean Production", esprimendo in tal modo un potenziale di miglioramento organizzativo destinato a promuovere, per prima, la cultura, la consapevolezza, la prudenza e la produttività delle risorse umane aziendali. Proprio le risorse umane, nelle aziende all'avanguardia dal punto di vista culturale ed organizzativo, sono un fattore attivo nella progettazione e gestione dei processi e sono protagoniste della salute e sicurezza.

Le imprese premiate si sono distinte con progetti innovativi per la gestione della salute e sicurezza

Questo avviene attraverso un approccio che, finalmente, risulta orientato a quella "qualità totale" della quale si è tanto sentito parlare, ma che si può concretizzare solo attraverso la conoscenza, la consapevolezza, la motivazione, la partecipazione e, in sintesi, la voglia di fare bene da parte di tutti gli attori della vita d'impresa.

Questa è la visione di Accredia, questa è la sfida che, in modo sincrono, accomuna tutti i partner organizzativi e tecnici del premio.

I dati Inail sull'efficacia dei SGSL per ridurre gli infortuni

Maria Ilaria Barra

Consulenza tecnica accertamento rischi e prevenzione - Direzione Generale Inail

Giuseppe Morinelli

Consulenza statistico-attuariale - Direzione Generale Inail

Antonio Terracina

Consulenza tecnica accertamento rischi e prevenzione - Direzione Generale Inail

Il numero di aziende certificate secondo lo schema OHSAS 18001 a partire dal 2002 è andato crescendo tanto che il numero di certificazioni ha raggiunto quota 2.000 nel dicembre 2009 – quindi, in circa dieci anni (la prima versione della OHSAS 18001 è del 1999) – per poi più che raddoppiare nell'arco di un solo anno, con quasi 4.000 certificazioni a dicembre 2010.

Anche l'incremento 2010 - 2011 è stato significativo, di oltre il 60%, fino a superare i 7.000 siti certificati OHSAS 18001:2007 di marzo 2012. Nell'indagine sono analizzate le probabili ragioni alla base di questo interessante fenomeno ed è dimostrata l'efficacia dell'adozione di un sistema di gestione della salute e sicurezza sia in termini di riduzione del fenomeno infortunistico e tecnopatico che in termini di ritorno economico di una corretta politica sulla salute e sicurezza.

La grande diffusione dei sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro è dovuta all'attenzione che il legislatore e i media hanno recentemente dato alla tematica della sicurezza sul lavoro, contribuendo ad aumentare la conoscenza e la sensibilità sul tema.

Una fortissima spinta all'adozione dei sistemi di gestione è sicuramente venuta dall'introduzione dei reati legati alla sicurezza sul lavoro nel novero di quelli punibili ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e il conseguente accostamento degli SGSL ai modelli organizzativi e gestionali (MOG) previsti dal D.Lgs. n. 231/2001. Infatti, con l'emanazione della legge n. 123/2007 e con il D.Lgs. n. 81/2008, poi, il campo di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 è stato esteso anche

all'«omicidio colposo e alle lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro»¹.

Questa norma di «responsabilità amministrativa degli enti» ha la particolarità che i destinatari sono rappresentati non da persone fisiche ma giuridiche (enti, società, ecc.); pertanto, gli obblighi che ne derivano e le relative eventuali sanzioni sono a carico della società e non dell'imprenditore o del datore di lavoro. Il D.Lgs. n. 231/2001 ha, in realtà, tutte le caratteristiche di una norma penale ma, poiché l'ordinamento italiano ha previsto come destinatari della giustizia penale solo le persone fisiche, è stata adottata la dizione «responsabilità amministrativa degli enti» per non con-

¹ È molto recente anche l'estensione ad alcuni reati ambientali.



fliggere in maniera eclatante con il principio giuridico. È il caso di precisare che questo percorso giuridico deve essere aggiunto a quello normalmente previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e non deve in nessun modo essere visto come alternativo. Il D.Lgs. n. 231/2001 è nato per punire una serie di reati come la corruzione, la concussione, il falso in bilancio, e l'estensione della "responsabilità amministrativa" alla salute e alla sicurezza sul lavoro ha suscitato grande interesse accompagnato, ovviamente, da una certa preoccupazione a causa delle pesanti sanzioni economiche e, soprattutto, di quelle interdittive che possono causare ingenti problemi finanziari a una impresa fino a comprometterne la sua esistenza. L'applicazione della norma ha previsto due presupposti giuridici, ossia che i reati siano commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente² da:

- ❖ persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di auton-

mia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cosiddetti «soggetti apicali»);

- ❖ persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (cosiddetti «soggetti sottoposti»).

Pertanto, il concetto di responsabilità dell'ente deve scattare se determinati reati sono commessi da parte di soggetti che si trovano in un rapporto funzionale con l'ente e a condizione che il reato sia stato commesso nell'interesse dell'ente o a suo vantaggio.

Nel caso del reato di "omicidio" e di "lesioni", unici reati colposi tra i reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, il vantaggio o l'interesse è realizzato, di fatto, secondo l'interpretazione di molti giuristi, soprattutto nel risparmio generato dalla mancata attuazione delle misure di prevenzione e protezione.

² Il D.Lgs. n. 231/2001 ha individuato l'"ente" per indicare l'entità organizzativa sottoposta alla responsabilità amministrativa. Questo termine può essere considerato assimilabile, nel parlare comune, a quelli di impresa o azienda.

Per non incorrere nelle pesantissime sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001 l'unico metodo è l'adozione di un «modello di organizzazione, gestione e controllo» idoneo a prevenire il reato della specie di quello verificatosi; per reati relativi alla salute e alla sicurezza, l'accostamento ai SGSL, tra gli addetti ai lavori, è stato immediato e confermato quasi subito dalla formulazione dell'art. 30, D.Lgs. n. 81/2008, che ha indicato la BS OHSAS 18001:2007 e le Linee Guida Uni-Inail come modelli che, per le parti corrispondenti, sono presunte conformi ai requisiti richiesti dal D.Lgs. n. 231/2001; adottare un SGSL integrato dalle parti non corrispondenti significa disporre, quindi, di un modello organizzativo che può "rivendicare", in occasione di un infortunio grave, "l'efficacia esimente", cioè la non punibilità dell'ente in questione. L'inciso relativo alle parti corrispondenti è particolarmente importante; senza entrare nel merito di questa delicata questione, è necessario tenere presente che un SGSL deve essere integrato con un sistema disciplinare e con l'organismo di vigilanza per poter essere conforme al modello organizzativo ex D.Lgs. n. 231/2001³.

A quattro anni dall'introduzione di questa norma sono state pronunciate le prime sentenze che hanno ulteriormente indirizzato l'operato degli addetti ai lavori e risvegliato l'attenzione del mondo imprenditoriale; la più famosa è sicuramente la sentenza della Corte di Assise di Torino 15 aprile 2011⁴ per le alte pene comminate, ma occorre puntare di più l'attenzione alla sentenza del Tribunale di Cagliari 4 luglio 2011 che ha assolto l'azienda perché il suo modello organizzativo si è dimostrato valido. Questa sentenza ha dato corpo a quello che fino ad adesso restava solo una affermazione giu-

ridica. Un'azienda che ha adottato efficacemente un SGSL e ha subito un infortunio non deve pagare le sanzioni del D.Lgs. n. 231/2001 in quanto dimostra la sua estraneità alle circostanze che hanno portato al reato; questo non può che indurre imprenditori e alta direzione aziendale ad accostarsi a questa metodologia.

L'efficacia dei SGSL per ridurre gli infortuni

Nella consapevolezza che il deterrente costituito dalle sanzioni ex D.Lgs. n. 231/2001 ha avuto un grandissimo peso nella diffusione di SGSL, è necessario ricordare che in realtà questi modelli organizzativi sono nati precedentemente con lo scopo di prevenire infortuni e malattie professionali. Di conseguenza, la migliore dimostrazione della loro efficacia è la dimostrazione che l'adozione di questi modelli ha comportato un'effettiva riduzione del fenomeno infortunistico e tecnopatologico. Appare subito chiaro come questa "dimostrazione" sia particolarmente complessa per una serie di ragioni:

- ❖ il tessuto produttivo italiano è composto per la stragrande maggioranza da piccole e medie imprese, in tali realtà il numero di infortuni e malattie professionali è spesso zero per mere ragioni statistiche che esulano dalle condizioni lavorative;
- ❖ l'osservazione di un gruppo significativo di aziende prima e dopo l'adozione potrebbe richiedere moltissimo tempo e, soprattutto, sarebbe inficiato dal rapidissimo mutare della tecnologia utilizzata nelle aziende.

³ Si veda anche la circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali 11 luglio 2011.

⁴ La sentenza ha avuto come oggetto di discussione il gravissimo incendio di un importante stabilimento di produzione di acciai speciali di Torino.

L'Inail ha intrapreso uno studio con l'obiettivo di valutare l'efficacia dei sistemi di gestione nella riduzione del fenomeno infortunistico. A questo scopo è stato effettuato un attento confronto tra gli indici infortunistici delle aziende che hanno adottato un SGSL accreditato Accredia con le omologhe per settore produttivo e territorio di appartenenza (individuato nella Asl) reperite sulla banca dati dell'Inail. Questo studio ha seguito un confronto analogo effettuato in via preliminare nel 2008⁵ con lo scopo di confermare i risultati allora ottenuti ripetendo l'analisi su un campione di aziende molto più ampio⁶. In questo caso, infatti, non solo il numero di aziende certificate risulta di gran lunga maggiore rispetto allo studio del 2008 che faceva riferimento alle aziende certificate nell'anno 2005, ma per aumentare ulteriormente la significatività del dato, lo studio è stato condotto su un triennio di osservazione⁷.

I dati infortunistici analizzati sono stati gli eventi lesivi avvenuti in Italia o all'estero la cui copertura è comunque di competenza dell'Inail, definiti positivamente dall'Istituto nell'anno di riferimento e relativi ai settori industria e servizi, dai quali sono stati esclusi gli eventi accaduti a lavoratori apprendisti, lavoratori interinali, lavoratori iscritti alle polizze speciali (per esempio, cooperative di facchinaggio, pescatori ecc.), sportivi professionisti e gli eventi in itinere. Per neutralizzare gli effetti confondenti della cosiddetta "migrazione degli infortuni", vale a dire la possibilità che un lavoratore si infortuni in un territorio diverso da quello in cui ha sede l'azienda per la quale lavora, è stato scelto di riallocare gli eventi lesivi all'interno del territorio nel quale è stata regi-

strata la sede della ditta. Il confronto tra i due campioni di imprese è stato possibile ponendo in relazione gli indici infortunistici delle due collettività; da una parte, le imprese italiane che operano in un determinato settore produttivo e, dall'altra, le sole imprese, del medesimo settore produttivo, che hanno aderito allo schema OHSAS 18001. Data la stratificazione "spinta" a cui il modello di campionamento fa riferimento, l'algoritmo di verifica si è dovuto servire di test statistici per validare la bontà del campione, in particolare il "test di significatività" ha dato esito positivo per tutti i settori economici riferiti ai grandi gruppi di tariffa tranne che nel "grande gruppo 1". In questo gruppo è stato riscontrato che il campione delle imprese che hanno aderito al SGSL non è per niente in linea con i parametri del campionato, per cui non è stato ritenuto opportuno procedere al confronto degli indici infortunistici. In tutti i gruppi in cui il campione di imprese certificate risulta essere statisticamente rappresentativo è stato riscontrato un generalizzato abbattimento degli indici infortunistici (si veda la tabella 1). Questo studio è alla base di uno

I dati Inail dimostrano l'efficacia dei SGSL per ridurre gli infortuni

studio più ampio che l'Inail ha appena messo a punto per il calcolo dei costi della non sicurezza nelle aziende. L'Istituto, infatti, ha sviluppato un modello (SICO) tramite il quale un'azienda di un certo settore produttivo e territorio può guardare a questi dati per avere un benchmark sui minori livelli infortunistici che può raggiungere e, conseguentemente, sulla riduzione dei costi

⁵ Per un maggiore approfondimento si veda, degli stessi Autori, "Sistemi di gestione contro gli infortuni: dall'Inail, i primi dati sull'efficacia", in *Ambiente&Sicurezza* n. 18/2008, pag. 53.

⁶ Il campione, a fine 2009, era indicativamente rappresentato da circa 1300 siti certificati.

⁷ Triennio 2007 - 2008 - 2009.

Tab. 1 - Confronto fra l'indice di frequenza e l'indice di gravità

GG Tariffa	Settori	Indice di frequenza (%)	Indice di gravità (%)
0	Attività varie	-21	-15
1	Lavorazioni agricole	-	-
2	Chimica	-26	-45
3	Costruzioni	-33	-42
4	Energia, acqua e gas	-32	-33
5	Legno	-34	-73
6	Metallurgia	-6	-18
7	Mineraria	-43	-51
8	Industrie tessili	-64	-40
9	Trasporti	-13	-32
	Dati in complesso	-27	-35

Indice di frequenza (x1000 addetti) = rapporto tra eventi lesivi indennizzati e numero degli esposti.
 Indice di gravità (x addetto) = rapporto tra le conseguenze degli eventi lesivi indennizzati e numero degli esposti. Tutte le tipologie di conseguenze sono espresse in giornate perdute, quantificate sulla base di Convenzioni internazionali recepite dall'Uni (Ente Nazionale Italiano di Unificazione).

della non sicurezza (si pensi ai danni a macchinari, al fermo produzione, alla sostituzione dell'infortunato o, ancora, al danno di immagine)⁸ a esso correlati⁹.

Il supporto dell'Inail: incentivi e sconto sul premio assicurativo

I dati riportati nella tabella 1 hanno dimostrato l'oggettivo miglioramento degli ambienti di lavoro nelle aziende che hanno adottato un sistema di gestione ed è già motivo più che sufficiente per sposare questa metodologia gestionale. La diminuzione dei costi della non sicurezza, ai quali è stato solo fatto un accenno, è senz'altro una ragione a supporto ma, in realtà, deve aiutare a far passare un messaggio fondamentale, quello per il quale la sicurezza non è un costo ma un in-

vestimento. Nella formazione dei piccoli e dei medi imprenditori questi messaggi culturali sono oggettivamente molto difficili da acquisire e, comunque, in periodi di crisi economica ogni investimento giudicato non urgente alla produzione (o all'erogazione del servizio) è troppo spesso rimandato. Pertanto, per dare un ulteriore slancio allo sviluppo della sicurezza, l'Inail ha offerto due fondamentali servizi per sostenere gli investimenti in materia di prevenzione:

- ❖ lo sconto sul premio assicurativo;
- ❖ il sostegno economico alle aziende.

Il primo di questi strumenti attivo dal 2000 è la riduzione del premio assicurativo Inail di cui all'art. 24, D.M. 12 dicembre 2000. Questo sconto sul premio assicurativo è riconosciuto a quelle aziende (pubbliche o pri-

⁸ Per una trattazione più dettagliata di questo tema si veda, di Maria Ilaria Barra, Paolo Fioretti, Antonio Terracina, "Sulla non sicurezza un modello di calcolo che stima i costi aziendali", in *Ambiente&Sicurezza* n. 21/2009, pag. 46.

⁹ A breve saranno pubblicati i dettagli di questo strumento che sarà reso disponibile sul sito dell'Inail.

Tab. 2 - Percentuale di sconto in funzione del numero di lavoratori

Lavoratori-anno*	Riduzione
Fino a 10	30%
Da 11 a 50	23%
Da 51 a 100	18%
Da 101 a 200	15%
Da 201 a 500	12%
Oltre 500	7%

* Al fine di facilitare le aziende a riconoscersi in questi dati, è necessario precisare che i "lavoratori-anno" sono quelli complessivamente calcolati nell'arco di un triennio. Occorre però precisare che vi è una corrispondenza solamente indicativa tra lavoratori-anno e dipendenti, in quanto il numero dei primi è frutto di valutazioni statistiche e non di un riscontro diretto. In ogni caso, è possibile trovare collocazione, con un certo grado di approssimazione, dividendo i dipendenti (lavoratori?) per tre.

vate) che, in regola con la legislazione di igiene e di sicurezza sul lavoro e con gli obblighi contributivi nei confronti di Inail e Inps, hanno dimostrato una attenzione alla prevenzione nei luoghi di lavoro che è andata oltre il mero rispetto della normativa. Per ottenerlo è necessario compilare un modulo denominato OT24 che, nella versione del 2012, ha previsto una lista di interventi prevenzionali ai quali è associato un punteggio. Il raggiungimento di una soglia minima pari a 100 punti consente di ottenere lo sconto. Tra questi un percorso preferenziale è riservato all'adozione di un sistema di gestione della sicurezza e, in particolare, all'adozione di un sistema certificato da un organismo accreditato presso Accredia. L'entità dello sconto fino al 2010 pari al 5 o al 10% in funzione della dimensione aziendale, è stato finalmente elevato dalla delibera del Commissario straordinario dell'Inail n. 79/2010, ratificata con D.M. 3 dicembre 2010, che ha aumentato sensibilmente queste percentuali secondo la tabella 2. L'altro strumento messo in campo dall'Istituto è quello di finanziare le imprese per l'implementazione di progetti che comportano il miglioramento della salute e sicurezza sul lavoro. Questa attività incentivante è iniziata in via sperimentale a partire dal 2002, successivamente, con l'emanazione del D.Lgs. n. 81/2008 e, in particolare, con l'art. 11, comma 5 (come modificato dal decreto correttivo D.Lgs. n.

106/2009) l'Inail ha erogato dei veri e propri finanziamenti alle imprese con un'alta percentuale a fondo perduto. Ancora una volta l'adozione e la certificazione di un SGSL sotto accreditamento Accredia ha un percorso privilegiato, ma anche l'adozione di un modello di organizzazione e di gestione ex D.Lgs. n. 231/2001 ha trovato una sua specifica collocazione e, quindi, finanziabilità. La modalità di accesso al finanziamento è quella della domanda a sportello ed è difficile evitare che, quindi, le domande siano superiori all'offerta, ma i 60 milioni stanziati nel 2010 sono diventati 205 milioni nel 2011 e sono destinati ad aumentare in un percorso di finanziamento istituzionale che dovrebbe diventare stabile e disponibile ogni anno. È necessario precisare che tutte le misure ricordate sono additive. Un'azienda può ottenere, quindi, un finanziamento per l'adozione di un SGSL o di un modello di gestione e poi ogni anno ottenere lo sconto sul premio assicurativo. Intraprendere un percorso per l'adozione di un modello organizzativo e gestionale, incentivato economicamente dall'Inail, non solo può aiutare l'azienda a tutelarsi maggiormente da un punto di vista giuridico ma può portare anche a una riduzione degli infortuni sul lavoro e, quindi, alla tutela del proprio capitale umano senza il quale nessuna impresa può esistere.

L'indagine è stata pubblicata in Ambiente&Sicurezza n. 6/2012.

Il miglioramento delle prestazioni di **sicurezza** dell'**industria** chimica

Cosimo Franco

Presidente Commissione Direttiva Responsible Care, Federchimica

Dal Programma Responsible Care alla Responsabilità Sociale attraverso i sistemi di gestione certificati

Garantire la sicurezza e la salute dei luoghi di lavoro rappresenta un fattore fondamentale senza il quale non è possibile condurre con successo un'impresa chimica. Conscio di questo aspetto e purtroppo anche per l'esperienza di qualche grave incidente del passato che ha lasciato un segno profondo, il settore da ormai più di 20 anni lavora concretamente per gestire in maniera metodica e sistematica la sicurezza e la salute nelle imprese.

Passaggio storico fondamentale per la presa di coscienza della necessità di applicare i sistemi di gestione all'interno delle imprese chimiche è la nascita, in Canada nel 1985, di Responsible Care che si diffuse rapidamente nel resto del mondo (dal 1992 in Italia), e che oggi rappresenta il Programma volontario dell'industria chimica, con il quale le imprese, attraverso le loro federazioni nazionali, si impegnano a migliorare continuamente prodotti, processi e comportamenti, nelle aree di sicurezza, salute e ambiente, in modo da contribuire in maniera significativa allo sviluppo sostenibile dell'industria, delle comunità locali e della società.

In Italia, Responsible Care è altamente rappresentativo dell'industria chimica, essendo applicato da 170 imprese, con 437 unità locali, 43.592 dipendenti e un fatturato aggregato di 27,7 MLD di € (pari al 52,6% di quello complessivamente gene-

rato dall'industria chimica), farmaceutica esclusa.

Fin dalle sue origini, Responsible Care si applica attraverso la formalizzazione di un sistema di gestione integrato sicurezza, salute e ambiente. Vorrei sottolineare l'innovazione profonda che ha caratterizzato da sempre questo approccio in quanto, considerato che eravamo a metà degli anni '80, si parlava di applicare i sistemi di gestione certificati solo alla qualità (la prima versione della ISO 9001 è del 1987), mentre era ancora lontana l'applicazione all'ambiente, alla sicurezza ed alla salute che avverrà solo a partire dalla metà degli anni '90.

Responsible Care parlava già di sistemi di gestione integrati e quindi ben si comprende la valenza del passaggio culturale che l'introduzione del Programma in azienda significava.

Con il maturare delle esigenze della società, il Programma ha esteso la sua area di copertura alla gestione responsabile dei prodotti lungo l'intero ciclo di vita (Product Stewardship e Life Cycle Analysis) e, anche se in maniera parziale, alle problematiche di Responsabilità Sociale d'impresa, come si può osservare nella tavola seguente (fig. 1). Infatti, cultura della sicurezza, coerenza dei comportamenti, miglioramento continuo delle prestazioni, comunicazione e dialogo con gli stakeholder sono aspetti fondamen-



Fig. 1 - Responsible Care ed i sistemi di gestione

Aree strategiche di gestione	Standard e schemi volontari					
	OHSAS 18001	ISO 14001	EMAS	ISO 9001	SA 8000	Responsible Care
Sicurezza	■				■	■
Salute	■				■	■
Ambiente		■	■			■
Product Stewardship		■		■		■
Responsabilità Sociale	■	■	■	■	■	■

tali di Responsible Care, il cui approccio permette alle imprese di:

- ❖ non limitarsi a rispettare le normative legislative, ma adottare comportamenti responsabili anche oltre i requisiti di legge;
- ❖ partecipare attivamente al processo di formazione legislativa, con un approccio propositivo e non solamente difensivo nei confronti delle nuove regolamentazioni;
- ❖ ricercare un'alta visibilità dei propri comportamenti, considerando il "diritto alla conoscenza" di tutti gli stakeholder e tenendone in considerazione il punto di vista;
- ❖ integrare nel proprio processo decisionale gli aspetti sociali ed ambientali e non solo quelli direttamente legati al risultato economico.

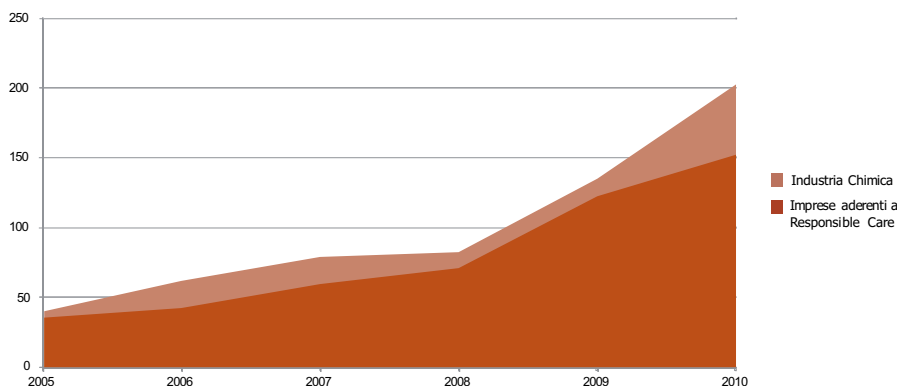
È importante sottolineare una delle varenze fondamentali del Programma, ossia la

diffusione della cultura della responsabilità, della sicurezza e più in generale dell'etica nelle imprese, concetti che rappresentano l'humus indispensabile per il miglioramento delle prestazioni. Spesso non ci si sofferma sulla crucialità di questo aspetto, ma per fortuna i numeri dimostrano come i risultati non si ottengano per caso, ma siano il frutto di una visione complessiva che sta alla base e che influenza le scelte e le strategie delle imprese.

Con riferimento alla sicurezza si può notare, osservando l'inclinazione delle linee riportate nel grafico seguente (fig. 2), come sia stata rapida e veloce la diffusione della certificazione OHSAS 18001 nell'industria chimica e nelle imprese Responsible Care, i cui siti certificati sono aumentati nel 2010 rispetto al 2005 di oltre il 75%.

È interessante notare come nel 2010, il 75% delle certificazioni OHSAS 18001 dell'industria chimica (203) appartenga ad imprese aderenti a Responsible Care (153) ed erano addirittura il 90% nel 2005: questo dato è molto significativo considerato che

Fig. 2 - Siti certificati OHSAS 18001 nell'industria chimica e nelle imprese aderenti a Responsible Care



Fonte: Federchimica - Responsible Care, Accredia

su oltre 3.500 siti chimici presenti in Italia, sono “solo” 437 quelli Responsible Care.

La relazione tra l’ottenimento della certificazione OHSAS 18001 e il miglioramento delle prestazioni infortunistiche è evidente e anche riconosciuto dall’Inail, che infatti stima che mediamente le imprese certificate abbiano un indice di frequenza e di gravità degli infortuni inferiori rispettivamente del 27% e del 35% rispetto alle altre imprese. Il motivo è facilmente comprensibile: se si è certificati sulla sicurezza è obbligatorio implementare dei protocolli ed un modus operandi “certificato”, quindi meno soggetto a variabili imprevedibili.

Questo approccio metodologico alla sicurezza ha un valore particolarmente significativo nel settore chimico che per sua natura è caratterizzato da una complessità operativa nell’ambito della quale gli elementi che contraddistinguono il sistema OHSAS 18001 trovano una naturale valorizzazione, generando un evidente beneficio in numerose attività aziendali.

Si pensi ad esempio all’utilità di sistematizzare alcune fasi essenziali della vita aziendale come il controllo operativo e la gestione delle modifiche, oppure alla rilevazione e valutazione delle esposizioni dei lavoratori agli agenti chimici ed in generale ad una migliore gestione dell’igiene industriale.

Anche la preparazione alla eventuale gestione delle emergenze è un altro aspetto concreto che l’OHSAS 18001 permette di organizzare in maniera ottimale.

Inoltre la certificazione OHSAS 18001 può essere molto utile a quelle imprese chimiche che sono considerate a rischio di incidente rilevante: come è vero, infatti, che esse sono obbligate dalla legge ad avere un sistema di gestione della sicurezza in linea con la Direttiva Seveso, è altresì vero che la 18001 estende gli aspetti di gestione considerati e quindi include, completa e verifica quanto previsto dalla legislazione. Anche se non è questa la sede più opportuna, mi sembra importante solo citare che la OHSAS 18001 è utile per escludere la responsabilità

delle imprese ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001: infatti, l'art. 30 del Decreto Legislativo n. 81/2008 attribuisce all'effettiva attuazione dei sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro un'efficacia esimente della responsabilità amministrativa prevista dal D. Lgs. n. 231/2001 per alcune tipologie di reati. La struttura della norma OHSAS è finalizzata alla dimostrazione dell'esistenza di un sistema organizzativo per coordinare le attività relativamente alla gestione della salute e sicurezza dei lavoratori e degli impianti, con modalità che garantiscano la conformità alle leggi e la corretta gestione dei rischi.

Anche alla luce della rilevante e crescente diffusione dei sistemi di gestione certificati, non sorprende quindi gli importanti risultati in termini di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro che hanno portato l'industria chimica, secondo nostre elaborazioni statistiche effettuate utilizzando dati Inail, ad essere in testa alla classifica dei settori più sicuri. Nel grafico seguente (fig. 3) si riporta la media dell'indice di frequenza degli infortuni (n° infortuni per milione di ore lavorate), con assenza dal lavoro superiore ai 3 giorni, relativa agli anni 2008 - 2009 -

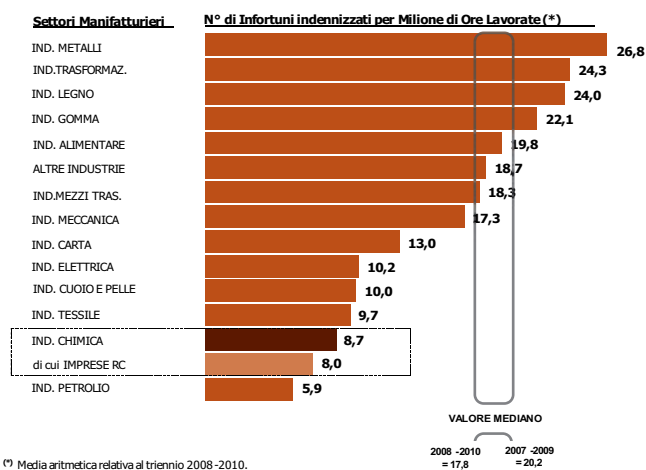
2010 per tutti i settori manifatturieri: solo l'industria del petrolio con 5,9 fa registrare una performance migliore dell'industria chimica (8,7).

Le imprese aderenti a Responsible Care dimostrano di rappresentare l'eccellenza dell'industria chimica, ottenendo un indice di frequenza pari a 8,0. Tale risultato è ancora più importante se si considera che il dato relativo all'industria chimica e agli altri settori economici risulta essere sotto-stimato: questa leggera sottostima non intacca comunque la confrontabilità fra gli stessi.

Considerando solo l'andamento infortunistico delle imprese aderenti a Responsible Care, rappresentato nella tavola successiva (fig. 4), ci si rende conto del trend positivo di riduzione degli infortuni: nonostante l'indice di frequenza degli infortuni abbia raggiunto il valore di 7,9 stabile rispetto al 2009, continua a ridursi quello relativo agli infortuni che avvengono durante le attività lavorative.

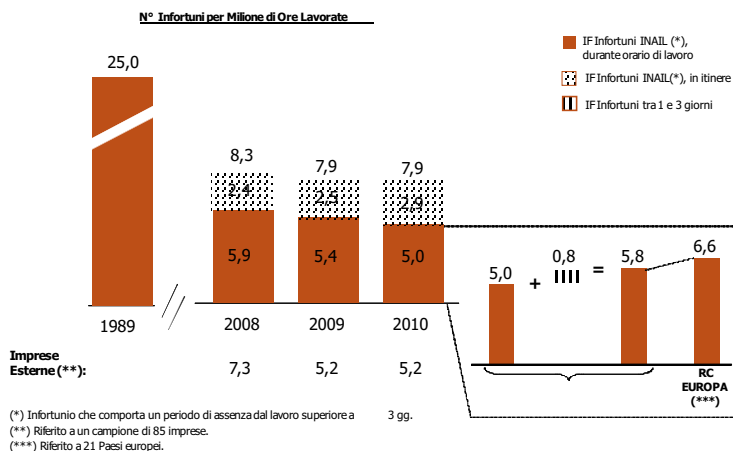
Mentre è l'incidenza degli infortuni in itinere, cioè quelli che si verificano lungo il tragitto casa-lavoro o lavoro-luogo di ristoro,

Fig. 3 - Infortuni sul lavoro: confronto tra settori economici (2008-2010)



Fonte: Federchimica - Responsible Care; Elaborazione su dati Inail

Fig. 4 - Indice di frequenza degli infortuni nelle imprese aderenti a Responsible Care



Fonte: Federchimica - Responsible Care; Cefic

che continua ad aumentare: essa è stata nel 2010 del 36,7% del totale, in costante aumento rispetto sia al 2009 (31,6%) che al 2008 (28,9%). In pratica oltre un infortunio su tre avviene fuori dai luoghi di lavoro.

È evidente che su questa tipologia di infortuni le politiche e le attività di gestione aziendali sulla sicurezza non possono incidere in maniera efficace. Questo fenomeno rende ancora più consistenti i risultati raggiunti all'interno dei luoghi di lavoro dove, al netto degli infortuni in itinere, l'indice di frequenza, nel 2010 è pari a 5,0 in miglioramento continuo rispetto al 2009 (5,4) e al 2008 (5,9).

È anche importante osservare l'indice di frequenza degli infortuni dei dipendenti delle imprese esterne, ossia quelle che operano all'interno dei siti chimici svolgendo attività ausiliarie alla produzione (manutenzione, servizi vari, attività distributive etc.). Sebbene i dati riportati si riferiscano ad un campione limitato di 85 imprese (che sono anche le meglio posizionate in termini di performance di sicurezza), l'andamento positivo di questo indicatore, che nel 2010

si è attestato al valore di 5,2 costante rispetto al 2009, dimostra l'attenzione dedicata alla sicurezza degli operatori delle imprese esterne, che ai fini delle procedure di sicurezza vengono assimilati in tutto e per tutto ai dipendenti diretti. In questi siti, l'incidenza degli infortuni sul lavoro per i dipendenti delle imprese appaltatrici (esponenti quindi dell'industria meccanica, elettrica, civile, ecc..) è negli anni divenuta pari a quella dei dipendenti diretti dell'industria chimica, a dimostrazione di come il sistema di gestione della sicurezza ed i suoi sistemi applicativi siano efficaci nella prevenzione degli infortuni per tutti gli attori chiave, fornitori inclusi.

L'esperienza del settore chimico passa anche attraverso il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL). Le Parti Sociali, infatti, individuano come valori condivisi la tutela della salute, la sicurezza sul luogo di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo delle attività produttive ed in questo contesto concordano sulla necessità di consolidare e diffondere comportamenti e applicazioni consapevoli e partecipati delle norme contrattuali e di legge.

L'obiettivo comune è quello del miglioramento continuo attraverso una gestione preventiva e sistemica dei fattori di rischio. Le Parti Sociali ritengono utile e funzionale al raggiungimento di tale obiettivo l'adozione volontaria da parte delle imprese di sistemi di gestione che rispondano ai requisiti previsti a livello internazionale, quali ISO 14001, EMAS, e OHSAS 18001 e naturalmente Responsible Care.

Infatti il CCNL auspicando la più ampia diffusione dell'adesione a Responsible Care ed ai valori proposti, ha previsto il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali e dei lavoratori firmatarie nelle attività organizzate nell'ambito del Programma, anche incoraggiando la realizzazione di specifiche iniziative congiunte per la sua valorizzazione e diffusione.

Il CCNL ha previsto inoltre il coinvolgimento dei lavoratori anche attraverso la definizione di apposite Linee Guida per facilitare la conoscenza di Responsible Care e la loro partecipazione al programma a livello aziendale.

In conclusione l'esperienza di Federchimica nel cercare di sviluppare la sicurezza nelle imprese chimiche associate passa attraverso Responsible Care, che è fortemente sinergico e complementare alle certificazioni, essendone propedeutico, ma anche un elemento di integrazione tra i differenti sistemi di gestione, presenti all'interno dell'azienda. L'esperienza passata ci ha dimostrato come molte delle imprese chimiche che hanno ottenuto le certificazioni (qualità, ambiente, sicurezza, ecc.) che sicuramente nei confronti del mercato e delle



autorità posseggono un maggiore riconoscimento, siano partite a metà degli anni '90 proprio da Responsible Care. Perché oggi continuano ad applicarlo? Per la sua capacità di mettere a sistema e sviluppare sinergie tra i differenti sistemi di gestione, nonché per la sua capacità di anticipare le aspettative future degli stakeholder.

Il presente continua a dimostrarci come Responsible Care abbia un ruolo fondamentale nel far comprendere alle imprese, soprattutto di medie e piccole dimensioni, l'importanza di far certificare il sistema di gestione della sicurezza, ad esempio secondo la norma OHSAS 18001. Infatti esse spesso sono spaventate da tempi e costi necessari, che possono rappresentare una barriera d'ingresso.

Utilizzando gli strumenti forniti da Responsible Care (Guide Operative, Check List, Road Map, Verifica di Terza Parte, ecc.) esse possono intraprendere un cammino graduale che le porti alla certificazione dei sistemi di gestione, verificando strada facendo i benefici di un approccio sistematico e metodico. Ciò è possibile perché contestualmente cresce la cultura aziendale sui temi di sicurezza, salute e ambiente.

È bene osservare che la certificazione dei sistemi di gestione riesce ad apportare i benefici alle imprese, solo nella misura in cui viene svolta da organismi indipendenti, imparziali e competenti. Una verifica periodica e attenta svolta da questi Enti di certificazione riesce infatti a garantire il mantenimento delle prestazioni aziendali, sia in termini di efficacia, nel caso dei sistemi di gestione per la qualità, sia in termini di riduzione degli indici di frequenza e gravità degli infortuni, nel caso dei sistemi di gestione per la sicurezza.

L'accreditamento, attività assegnata in Europa ad organismi nazionali riconosciuti dal proprio Stato Membro (in Italia Accredita), garantisce le imprese, i lavoratori e il mercato in generale, sul fatto che le verifiche svolte dagli Enti di certificazione sono condotte in maniera competente, indipendente ed imparziale.

Il ruolo dell'accreditamento è quindi essenziale per lo sviluppo e l'esercizio corretto del sistema dei controlli, che parte in primo luogo a livello aziendale (autocontrollo), per poi coinvolgere i fornitori di beni e servizi, ed infine interessare gli organismi di certificazione di terza parte. A sua volta, il funzionamento del sistema di accreditamento, conforme ai principi di competenza, imparzialità ed indipendenza, è garantito, prima, a livello comunitario, attraverso l'infrastruttura europea degli Enti di accreditamento, ossia l'European Cooperation for Accreditation (EA), e poi a livello internazionale, attraverso l'International Accreditation Forum (IAF), da organismi che vigilano sul rispetto delle regole e norme, all'interno della legislazione in vigore.

Il miglioramento delle prestazioni di sicurezza dell'industria chimica

Il percorso dell'industria chimica continuerà sulla strada del miglioramento continuo per il beneficio dell'ambiente, della salute e della sicurezza attraverso le certificazioni e attraverso Responsible Care. È auspicabile che il Programma si evolva sempre più al fine di anticipare e governare, come già fatto in passato, i nuovi bisogni emergenti dalla società ovvero la consapevolezza che solo attraverso uno sviluppo armonico e quindi nel rispetto delle persone, dell'ambiente e degli aspetti economici sia possibile crescere e prosperare. Quindi la sfida della Responsabilità Sociale e della Sostenibilità è la naturale evoluzione del Programma Responsible Care.

Investire nella sicurezza dei luoghi di lavoro - Indagine sulle imprese

A cura del Censis - Centro Studi Investimenti Sociali

Approccio ai fattori di rischio e generazione di valore attraverso la certificazione dei sistemi di gestione della sicurezza

La sicurezza come fattore competitivo del sistema d'impresa

I dati e le considerazioni di seguito riportate fanno riferimento ad un'indagine condotta dal Censis e da Accredia su un campione di 1.000 imprese rappresentative del comparto manifatturiero, di quello edile e di quello dei trasporti e magazzinaggio. Si è scelto di focalizzare l'attenzione sui settori più esposti a rischio di incidenti sui luoghi di lavoro, secondo quanto riportato dalle statistiche ufficiali. Il campione è stato stratificato per classe dimensionale e per distribuzione geografica. Si è, inoltre, stabilito ex ante che parte del campione dovesse essere composto da aziende dotate di un sistema di gestione della sicurezza certificato OHSAS 18001. Le imprese che operano sulla base di tale schema sono 352, pari al 35% del campione.

L'intervista, somministrata con metodo CATI (*computer assisted telephone interview*) attraverso un questionario a risposte chiuse, aveva la finalità di definire l'approccio, o i differenti approcci, che le imprese manifestano nei confronti di un *tema complesso e delicato come quello della sicurezza dei luoghi di lavoro*. L'intervista è stata somministrata ai responsabili della sicurezza o al capo azienda.

Tenere alta l'attenzione

L'incidentalità sui luoghi di lavoro ha registrato negli ultimi anni una confortante flessione¹. Ciò nonostante, il tema dei fattori di rischio e delle pratiche finalizzate alla sicurezza dei lavoratori resta centrale non solo nell'ambito delle più generali politiche di *welfare*, ma anche nella definizione delle politiche di sviluppo dell'impresa. Un tessuto produttivo in cui il livello di attenzione nei confronti della sicurezza è elevato è un tessuto sano, non solo per il rispetto di valori non negoziabili (la salute e la sicurezza di chi lavora), ma anche per l'adozione di prassi tese a razionalizzare e rendere più efficiente il processo produttivo, eliminando e tenendo sotto controllo i principali fattori di rischio².

Ciò vale ancor più per le aziende che adottano un sistema certificato di gestione per la sicurezza e la salute sul lavoro, come nel caso del ricorso allo schema OHSAS 18001. Il fatto che tale schema imponga di rendere misurabili le *performance* dell'impresa, di tenere costantemente sotto controllo i fattori di rischio e le misure di prevenzione dell'incidentalità, oltre a coinvolgere i lavoratori in un processo continuo di formazione e informazione, rappresenta gioco forza un *elemento di modernizzazione*

¹ Le statistiche dell'Inail mettono in evidenza come nel 2009 gli infortuni sui luoghi di lavoro siano stati 790.000, nel 2010 775.000 e nel 2011 726.000. Nel 2010 i casi mortali di infortunio stati 980, con una flessione del 6,9% rispetto all'anno precedente. Nel 2011 le morti sul lavoro sono state 930, con una riduzione del 4% rispetto all'anno precedente.

² Le statistiche dell'Inail mettono in evidenza come nel 2010 l'81% degli oltre 775.000 incidenti sul luogo di lavoro si siano verificati in fabbrica, cantiere o terreno agricolo; il 7% è legato all'attività di trasporto (autotrasportatori, addetti alla manutenzione stradale e commessi viaggiatori), mentre la parte restante ha riguardato il percorso casa-lavoro (incidentalità in itinere).



della struttura aziendale, con effetti generalmente positivi e distintivi³.

Gli studi finora condotti, incluso quello di seguito riportato, tendono ad evidenziare la maggiore capacità delle aziende certificate OHSAS 18001, rispetto alle imprese prive di certificazione, a focalizzare e riconoscere i propri limiti nell'approntare un sistema di sicurezza sui luoghi di lavoro ed a mettere in atto misure di prevenzione.

Resta il fatto che i siti certificati ai sensi della norma OHSAS 18001 sono quasi 7.000, una netta minoranza rispetto ad altre forme di certificazione (come i sistemi di gestione della qualità e quelli per la sicurezza ambientale), ma soprattutto rispetto al consistente numero di aziende presenti oggi nel Paese. Che ciò significhi mancanza di cultura diffusa della sicurezza è difficile da dire, al contrario i dati d'indagine disponibili sembrano dimostrare la presenza di processi virtuosi. Ciò che è certo, però, è che occorre ancora lavorare molto nei comparti più a rischio, eliminando forme di prevenzione "fai da te" ed agevolando viceversa, anche attraverso politiche di incentivo *ad hoc* o sconti (come già oggi avviene sul versamento dei premi Inail), la diffusione di schemi per così dire "specialistici", ovvero di forme organizzate di prevenzione contro gli infortuni sul lavoro, come quelle proposte in ambito OHSAS 18001.

In secondo luogo, occorre tenere alta l'attenzione sul tema della sicurezza dei lavoratori, specie in alcuni comparti produttivi, perché se è vero che il numero di incidenti negli ultimi anni si è rivelato in flessione, la casistica resta su livelli di guardia. Nel 2011 gli infortuni sul lavoro comunicati all'Inail sono stati 726.000 e l'anno

precedente sono stati 776.000. I casi mortali sono di poco inferiori alle 1.000 unità all'anno.

Per quanto le campagne di prevenzione e di sensibilizzazione stiano avendo efficacia e per quanto i controlli più stringenti nei cantieri e in altri luoghi di lavoro a rischio stiano contribuendo ad un ridimensionamento dell'incidentalità, tale fenomeno in Italia resta molto diffuso, il che significa che occorre continuare ad investire in una più diffusa ed efficace cultura della sicurezza ed in mezzi specifici per la prevenzione.

Se il luogo di lavoro è un percorso ad ostacoli

In alcuni settori ad elevata intensità di manodopera risulta particolarmente diffusa la percezione di fattori di rischio nei luoghi di lavoro, il che appare già una condizione sufficiente per giustificare l'opportunità di incentivare strumenti e sistemi di prevenzione.

È questo, dunque, uno degli aspetti salienti che emergono dall'indagine condotta dal Censis e da Accredia sul campione di 1.000 imprese dei tre settori prescelti (manifatturiero, costruzioni e trasporti).

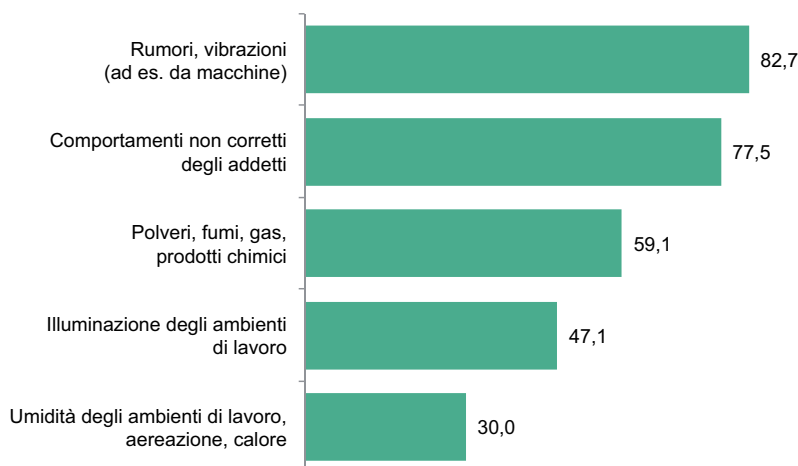
Molti risultano essere, dunque, i fattori di rischio, ma soprattutto molto numerose sono le aziende che ritengono che essi siano particolarmente diffusi e che vadano quindi tenuti sotto osservazione.

In particolare (fig. 1):

- ❖ per l'82,7% si tratta di rumori e vibrazioni;

³ Un'organizzazione aziendale resa efficiente da processi di innovazione e di modernizzazione contribuisce, di solito, alla crescita in termini di competitività dell'impresa stessa, generando fattori distintivi, ovvero permettendo all'impresa di caratterizzarsi meglio sul mercato e di distinguersi dai concorrenti.

Fig. 1 - Aspetti da tenere sotto particolare controllo in azienda secondo l'opinione degli addetti alla sicurezza intervistati (risposte in %)



Il totale non fa 100 poiché erano possibili più risposte.

Fonte: Indagine Censis-Accredia, 2012

- ❖ il 77,5% ritiene che occorra costantemente vegliare su eventuali comportamenti non corretti del personale che lavora in azienda;
- ❖ per il 59,1% sono necessari controlli e misure di prevenzione contro polveri, fumi, gas e prodotti chimici.

In misura minore, anche perché più controllabili, vengono segnalati altri aspetti, quali la non buona illuminazione degli ambienti di lavoro e la presenza di umidità, di non corretta aereazione o eccessivo calore degli ambienti.

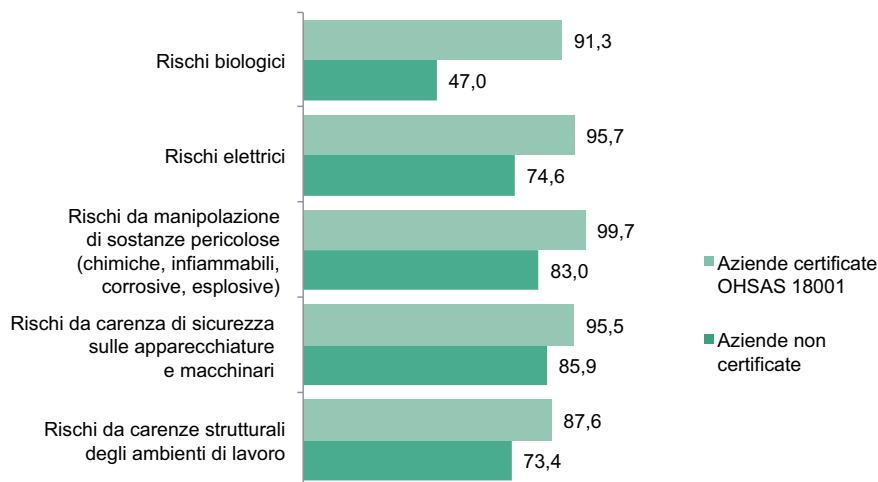
Questi dati mettono in rilievo due aspetti abbastanza interessanti: da un lato appare piuttosto diffuso il livello di attenzione delle imprese verso potenziali fattori di rischio. Non emerge, al contrario, un atteggiamento di chiusura o di sottovalutazione della complessità del fenomeno sicurezza. Tali casi non sono da escludere, ma probabilmente sono da considerare ab-

bastanza marginali. Molte, in sostanza, sono le aziende che hanno consapevolezza dell'esistenza di potenziali rischi che vanno tenuti sotto osservazione.

Dall'altro lato, tuttavia, colpisce il fatto che la presenza di situazioni di rischio sia, comunque, molto diffusa, il che, estremizzando, configura i luoghi di lavoro come potenziali percorsi ad ostacoli ed indica come la necessità di approntare misure di controllo e prevenzione sia tutt'altro che scontata. Se il quadro generale è quello descritto, il livello di attenzione nei confronti di possibili fonti di infortuni ed incidenti deve essere elevato e parallelamente lo spazio per approntare strumenti di controllo *ad hoc* è ampio.

Naturalmente la percezione dei diversi fattori di rischio varia a seconda dei settori considerati. Così, nel manifatturiero è particolarmente sentito il rischio di infortuni derivanti da manovre scorrette sui macchinari o da disattenzione, oltre ai rischi derivanti da emissioni di fumi e gas.

Fig. 2 - Percentuale di imprese che effettua verifiche per prevenire rischi di incidenti sul luogo di lavoro (% solo di imprese potenzialmente sottoposte ai rischi considerati)



Il totale non fa 100 poiché erano possibili più risposte.

Fonte: Indagine Censis-Accredia, 2012

Nel comparto edile i fattori da tenere maggiormente sotto controllo sono i rumori, le vibrazioni, i comportamenti ed i movimenti scorretti nello svolgimento del lavoro, mentre le aziende di trasporto e quelle di logistica segnalano come fattori di rischio da tenere sotto osservazione quelli legati a disattenzione, oltre ai casi legati a polveri e fumi.

Questa percezione dei rischi sembra accompagnarsi ad una altrettanto diffusa attività di controllo e di prevenzione. Colpisce non poco il fatto che gran parte delle aziende analizzate abbia dichiarato di effettuare verifiche periodiche per prevenire rischi di varia natura.

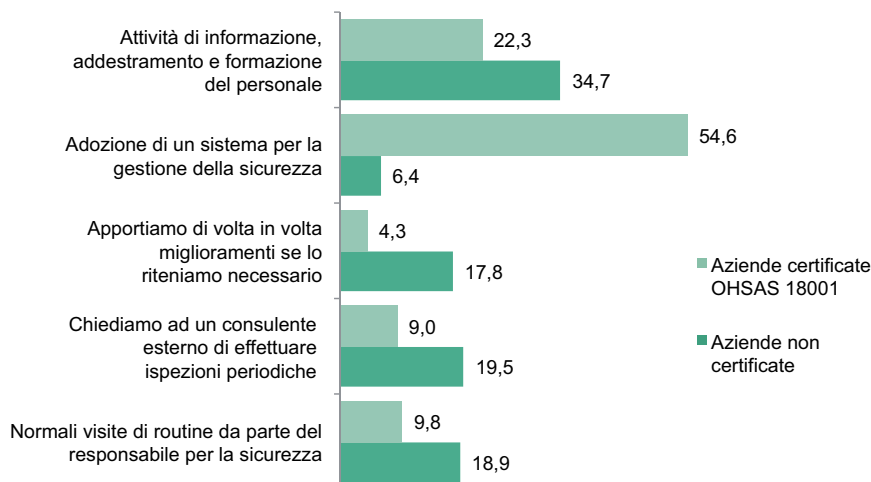
In media il 70% del campione considerato effettua monitoraggi di questo tipo, tuttavia con differenze sostanziali tra aziende certificate OHSAS 18001 e quelle che invece non dispongono di questo tipo di certificazione. Così, dunque, il 91% delle imprese certificate effettua attività di

prevenzione per rischi biologici a fronte del 47% di imprese non certificate (comunque sottoposte a tale tipologia di rischio); o ancora, l'87,6% delle aziende certificate effettua verifiche relative ad eventuali carenze strutturali degli ambienti di lavoro a fronte del 73,4% delle imprese non certificate (fig. 2). La differenza sostanziale in questo atteggiamento è determinata soprattutto dalla dimensione delle imprese considerate. In particolare, le strutture più piccole, quelle che non superano i 15 addetti, prive di sistemi di certificazione, manifestano decisamente minore attenzione nei confronti di eventuali aspetti critici.

L'approccio differenziato alla prevenzione del rischio

Se tuttavia si passa da una generica attività di salvaguardia e monitoraggio, al ricorso effettivo a strumenti di prevenzione dei fattori di rischio e di messa in sicu-

Fig. 3 - Modalità e strumenti per tenere sotto controllo potenziali elementi di rischio sul luogo di lavoro (risposte in %)



Il totale non fa 100 poiché erano possibili più risposte.

Fonte: Indagine Censis-Accredia, 2012

rezza, la situazione cambia notevolmente, *ma soprattutto appare evidente la differenza di approccio tra le imprese che dispongono di un sistema certificato rispetto a quelle che non ne dispongono, così come tra imprese medio-grandi e imprese piccole.* Nel primo caso l'attività di prevenzione appare più strutturata, nel secondo caso, viceversa, essa appare più blanda.

Tra la larga maggioranza delle aziende che non dispone di un sistema certificato, la sicurezza si "costruisce" prevalentemente attraverso attività di addestramento e formazione, cui si possono aggiungere, seppure in misura nettamente inferiore, il consiglio di un consulente, controlli interni ed altri miglioramenti la cui opportunità viene valutata di volta in volta dalla stessa impresa (fig. 3).

Il quadro cambia tra le aziende certificate: in effetti, per il 54,6% di esse il sistema OHSAS 18001 è di per sé sufficiente a tenere sotto controllo gli elementi di ri-

schio. A tale quota occorrerebbe aggiungere il 22,3% di chi ha indicato di fare ricorso ad attività di informazione e formazione, parte integrante dello schema OHSAS 18001.

Per il 76% delle imprese che opera secondo tale schema vi è, dunque, un totale affidamento al sistema certificato, il che può anche essere letto come *l'espressione più evidente di fiducia e di gradimento piuttosto ampio nei confronti di questo strumento.* È chiaro, tuttavia, che una minoranza di aziende certificate rivolge la propria attenzione altrove, ritenendo più efficaci, come strumenti di controllo dei rischi, miglioramenti specifici stabiliti dall'interno, quando reputato necessario, (4,3%) o il ricorso a consulenti esterni (9%).

La prevenzione si declina, tuttavia, in ulteriori comportamenti che, peraltro, possono essere suddivisi in almeno tre macro-tipologie differenti:

Fig. 4 - Strumenti utilizzati per garantire e monitorare le condizioni di sicurezza nelle aziende manifatturiere, edili e di trasporto



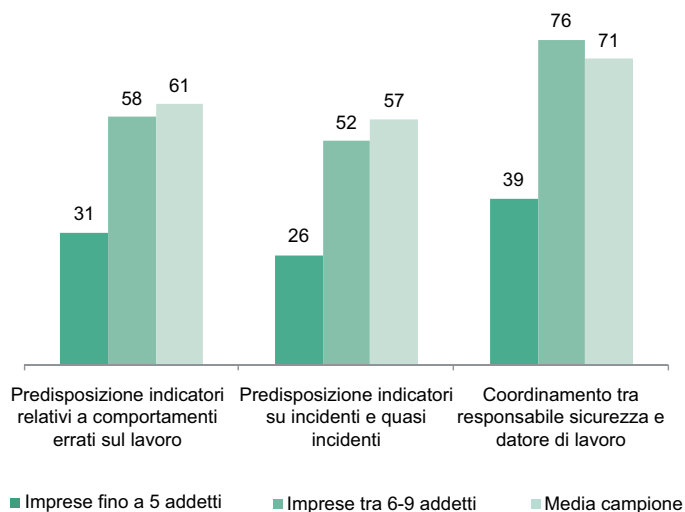
Fonte: Indagine Censis-Accredia, 2012

a) il ricorso a visite mediche, previsto nella maggior parte dei casi per legge e che risulta, pertanto, molto diffuso nel campione preso in considerazione (fig. 4);

b) l'attivazione di misure interne all'impresa, attraverso l'individuazione di un responsabile della sicurezza ed un confronto più o meno sistematico tra questa



Fig. 5 - Livello di diffusione di alcuni strumenti di monitoraggio delle condizioni di sicurezza in azienda per classe dimensionale delle imprese (risposte in %)



Fonte: Indagine Censis-Accredia, 2012

figura ed il datore di lavoro; si tratta in questo caso di una pratica diffusa almeno nel 70% delle imprese considerate;

c) la predisposizione di un sistema di raccolta di informazioni e dati sul livello e la tipologia di incidenti o di comportamenti errati sul luogo di lavoro, utili ad individuare eventuali criticità; circa il 60% delle imprese utilizza questo tipo di strumento.

Se le prime due modalità di controllo sono relativamente semplici da attivare, nel terzo caso occorre più organizzazione e competenza, tipica di aziende strutturate. Ciò non di meno, il giudizio generale che si può trarre da questi dati è che *il livello di attenzione prestato agli strumenti di prevenzione del rischio è abbastanza elevato*, anche se certamente può essere fatto di più.

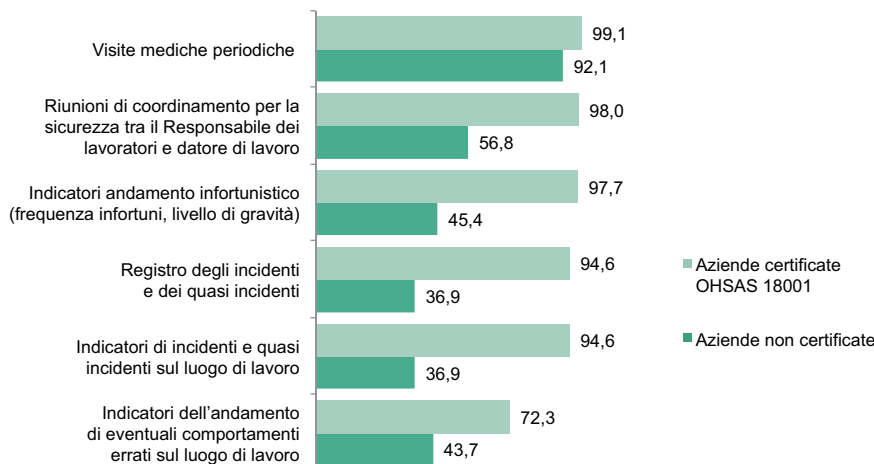
In particolare, nel comparto edile il ricorso agli strumenti di controllo e pre-

venzione a cui si è fatto riferimento è meno diffuso rispetto a ciò che è possibile rilevare nel manifatturiero e persino nel settore dei trasporti.

Ma soprattutto il livello di attenzione e l'approccio agli strumenti per la sicurezza variano considerevolmente a seconda della classe dimensionale delle imprese. Così, dunque, nelle aziende fino a 5 addetti circa il 30% o poco meno monitora i comportamenti errati dei lavoratori, registra gli incidenti o quasi incidenti o si struttura in modo tale da avere un responsabile per la sicurezza.

Nelle imprese tra 6 e 15 addetti poco più della metà dispone di registri per l'eventuale monitoraggio degli incidenti ed elabora indicatori sugli infortuni, ma la percentuale è comunque inferiore alla media generale, poiché solo le imprese più grandi tendono a dedicare tempo e risorse in modo più diffuso e persistente per effettuare controlli di questo tipo (fig. 5).

Fig. 6 - Livello di diffusione degli strumenti per monitorare le condizioni di sicurezza e salute in azienda (risposte in %)



Il totale non fa 100 poiché erano possibili più risposte.

Fonte: Indagine Censis-Accredia, 2012

La differenza più evidente, tuttavia, resta sempre quella tra le imprese che operano secondo lo schema OHSAS 18001 e quelle che non dispongono di questo tipo di certificazione. Se si esclude il ricorso a visite mediche, che è molto diffuso in tutte le tipologie di aziende prese in considerazione, il 98% di quelle certificate attiva riunioni di coordinamento in materia di sicurezza tra il responsabile interno ed il datore di lavoro, a fronte del 56,8% delle aziende prive di certificazione.

Eguualmente, il 97% delle imprese certificate predispongono ed elaborano appositi indicatori relativi agli eventuali infortuni sui luoghi di lavoro, a fronte del 45,4% delle non certificate (fig. 6). *Lo scarto è dunque molto accentuato per tutto ciò che riguarda la costruzione di un sistema organizzato di informazioni sugli standard di sicurezza ed in sostanza, poiché le imprese non certificate sono la netta maggioranza del tessuto produttivo, tali*

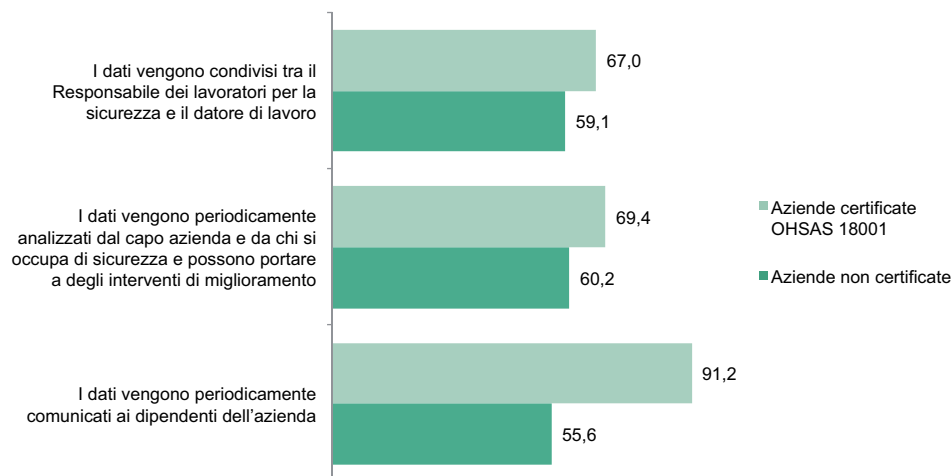
strumenti pur risultando abbastanza diffusi presentano un margine di espansione ancora molto elevato, specie tra le strutture di minori dimensioni.

Il livello di condivisione interno alle imprese delle eventuali informazioni e degli indicatori raccolti risulta abbastanza elevato, più nelle aziende certificate rispetto alle non certificate.

Ad esempio nel 91% delle prime i dati sugli infortuni e sullo stato della sicurezza in generale vengono periodicamente comunicati in qualche modo ai dipendenti, mentre tale valore scende al 55,6% tra le imprese non certificate, egualmente, nel 69% delle prime i dati raccolti vengono analizzati periodicamente dal capo azienda, mentre nelle seconde si scende al 60% (fig. 7).

Nel complesso emerge un *sistema d'impresa abbastanza dialogante sul tema della sicurezza*, nel senso che in molti casi,

Fig. 7 - Come vengono utilizzati i dati di monitoraggio per la sicurezza sul luogo di lavoro (risposte in %)



Il totale non fa 100 poiché erano possibili più risposte.

Fonte: Indagine Censis-Accredia, 2012

come si è visto, si ricorre a strumenti più o meno organizzati di controllo delle situazioni di rischio, talvolta costruendovi intorno dei sistemi di informazioni strutturate (registri sugli infortuni e sugli incidenti ed indicatori relativi) e scambi di informazioni all'interno di ciascuna impresa. È chiaro, però, che se si analizzano a fondo le prassi messe in campo dalle imprese, il quadro si presenta molto variegato e talvolta anche sbilanciato.

Certamente quest'indagine, focalizzata solo su tre comparti, mette in evidenza come sul tema della sicurezza ormai un numero nutrito di imprese mostra una discreta sensibilità. Tuttavia, se dalle enunciazioni generali si passa a strumenti di prevenzione più specifici, il livello di attenzione cambia.

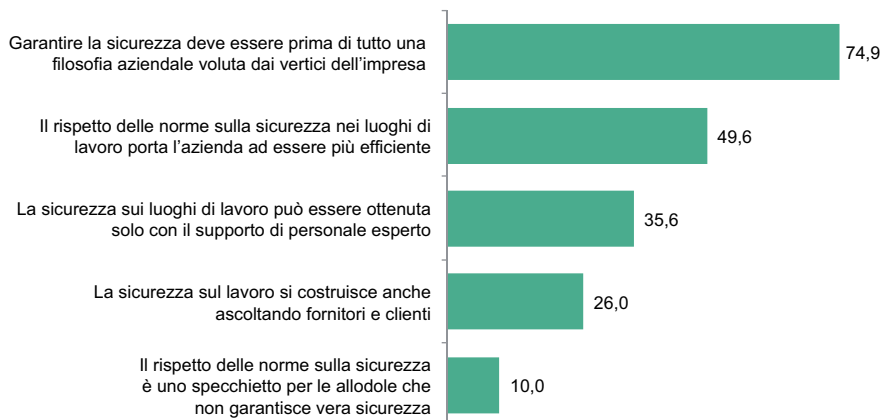
Esso appare elevato soprattutto tra le aziende di medio-grandi dimensioni, mentre il pulviscolo della micro-impresa opera su una strada più incerta. È indub-

bio, infatti, che il rispetto delle norme di salvaguardia e le attività di prevenzione dei rischi, richiedono attenzione, risorse ed una capacità minima di investimento che spesso le micro-imprese non riescono a mettere in campo.

Tutto ciò ovviamente porta a diverse riflessioni.

In primo luogo le campagne di sensibilizzazione sul tema della sicurezza dovrebbero essere indirizzate in modo più mirato e pervasivo proprio alle strutture produttive minori. Appaiono utili, in secondo luogo, metodi semplici e più efficaci di trasferimento di buone prassi; sembra importante in sostanza un'azione più pervasiva e mirata che permetta alle imprese di minori dimensioni ed a quelle meno "attratte" dal tema della prevenzione, di conoscere i casi concreti che hanno ben funzionato per ciò che concerne l'applicazione delle misure di prevenzione dei rischi.

Fig. 8 - Opinione delle imprese sul concetto di sicurezza sui luoghi di lavoro (risposte in %)



Il totale non fa 100 poiché erano possibili più risposte.

Fonte: Indagine Censis-Accredia, 2012

L'Inail stessa da tempo propone una rassegna di *buone prassi* sulla sicurezza, ma forte è la sensazione che la conoscenza di tali casi sia piuttosto difforme nel tessuto produttivo. Infine, sarebbe utile approntare *programmi di accompagnamento* che spingano le strutture più piccole a *vivere l'applicazione delle norme sulla sicurezza più come una prassi facilmente realizzabile che come una procedura burocratica di difficile applicazione*. In particolare, gli strumenti di monitoraggio della sicurezza, che rappresentano il primo gradino essenziale per cercare di tenere sotto controllo i fattori di rischio ed anche altre pratiche attuabili oltre agli obblighi di legge – come l'adesione a programmi di prevenzione organizzati da associazioni di categoria o da enti bilaterali o la selezione dei fornitori tenendo conto del rispetto, da parte di questi ultimi, degli standard di sicurezza – dovrebbero avere una più larga diffusione soprattutto nelle strutture più piccole, in quelle operanti in contesti complessi come l'edilizia ed in quelle che, per motivi diversi, non possono investire in un sistema certificato.

La sicurezza come filosofia aziendale

Vale la pena di chiedersi quale significato e quale importanza assuma attualmente il tema della sicurezza sui luoghi di lavoro, al di là delle pratiche virtuose più o meno diffuse nel tessuto produttivo. Risulta ragionevole pensare che un tema talmente rilevante, verso il quale il livello di attenzione nel Paese è cresciuto negli ultimi anni, debba essere parte integrante delle strategie organizzative delle imprese, senza filtri, condizionamenti o necessità di interventi coercitivi. Se, però, ciò è vero dal punto di vista teorico, occorre non nascondersi che dal punto di vista pratico la situazione è ben diversa. La sicurezza sui luoghi di lavoro ha un costo, richiede *skill* professionali precise e *richiede soprattutto un approccio culturale non sempre facile da impostare e attuare*. Quasi il 75% delle 1.000 imprese contattate ha indicato che la sicurezza deve essere *in primis* una sorta di filosofia aziendale voluta e sostenuta dai vertici delle imprese (fig. 8).

È chiaro, in sostanza, che un numero ampio di intervistati concorda sul fatto che, se non vi è un impegno serio da parte dell'alta direzione nei confronti di un tema così complesso e delicato, qualunque misura adottata avrà scarsa efficacia. Nel caso della sicurezza sui luoghi di lavoro, infatti, non sono sufficienti enunciazioni di principi, ma occorre mettere in campo un numero minimo di misure di prevenzione e di controllo dei rischi, il che comporta un *commitment* forte da parte dei vertici aziendali, sia che si tratti di un'impresa di medio-grandi dimensioni ma, ancor di più, di strutture più piccole, dove il tema talvolta rischia di essere sfuggente.

Quasi il 50% degli intervistati ritiene, inoltre, che il rispetto delle norme sulla sicurezza sui luoghi di lavoro porti l'impresa ad essere più efficiente. Tale percentuale è indubbiamente consistente; molte aziende, infatti, dimostrano di avere una visione aperta nei confronti di questo tema, tanto che la messa a punto di strumenti di controllo e prevenzione viene considerata un vero e proprio strumento di politica aziendale e organizzativa. È altrettanto vero, però, che l'altra metà delle imprese contattate non percepisce tale ruolo strategico delle norme. Diventa pertanto rilevante comprenderne le ragioni e definire tutte le azioni che possano far percepire più chiaramente il valore intrinseco e l'utilità della prevenzione e della sicurezza oltre a fare di esse una leva della crescita e dell'efficiamento del tessuto d'impresa.

Vale la pena di soffermarsi anche su due ulteriori aspetti.

Prevale tra le aziende *una visione ancora poco articolata della sicurezza*. Essa è vissuta come evento tutto interno alla singola struttura produttiva, non sottoposta ad una visione sistemica che coinvolga le filiere di produzione. Solo il 26% delle strutture prese in considerazione nell'indagine, infatti, ha ri-

sposto che i sistemi di sicurezza si costruiscono anche con i fornitori (ai quali si chiede di rispettare le norme) e con i clienti (che possono chiedere a loro volta il rispetto di precisi standard sui luoghi di lavoro). Mentre la diffusione dei sistemi di gestione della qualità (SGQ) oggi avviene quasi per gemmazione, ovvero per concatenazioni virtuose e per il passaparola tra un'impresa e un'altra, per la sicurezza questa forma di proliferazione risulta ancora piuttosto contenuta. Che poco più di un quarto delle aziende sia convinta che questa sia la strada praticabile è certamente già un buon risultato, ma il concetto di *sicurezza di filiera* deve essere ulteriormente sperimentato. Come indicato precedentemente, i siti produttivi certificati OHSAS 18001 sono quasi 7.000 in Italia, un numero piuttosto contenuto. È verosimile pensare che *una più radicata cultura della sicurezza* sia opportuna, perché essa comporterebbe una diffusione più capillare di tali sistemi anche con effetti a catena tali da coinvolgere non la singola impresa ma i processi a monte e a valle di essa.

Un'ulteriore questione da segnalare è che appena il 10% delle aziende contattate ritiene che le norme per la sicurezza sui luoghi di lavoro (ed il loro rispetto) siano una sorta di *specchietto per le allodole*, ovvero un modo per contribuire alla buona immagine dell'impresa indipendentemente da loro valore intrinseco. Vi è, dunque, chi esprime qualche perplessità sull'efficacia di tale tipo di norme, ma la maggioranza delle imprese sembra convinta che la sicurezza sia un valore in sé e che la prevenzione contro i fattori di rischio ha peraltro una sua utilità specifica in quanto evita costi maggiori in caso di incidenti. In sostanza il dato sembra dimostrare che il terreno è sufficientemente fertile per approntare politiche *ad hoc* (ad esempio, attraverso incentivi, sgravi e una comunicazione appropriata) per fare crescere ulteriormente il senso del rispetto delle regole.

Tra forze e debolezze

Rispetto a quanto finora affermato è possibile scendere ad un ulteriore livello di dettaglio analizzando la visione che le imprese esprimono, nello specifico, sulle norme, sulla loro applicazione e sull'impatto che esse hanno all'interno di ciascuna struttura produttiva.

Vi è certamente una differenza di approccio generale tra le aziende certificate OHSAS 18001 e quelle che non lo sono. Per le seconde, molto più che per le prime, il rispetto di tali regole viene vissuto come un costo talvolta eccessivo e come un peso burocratico consistente.

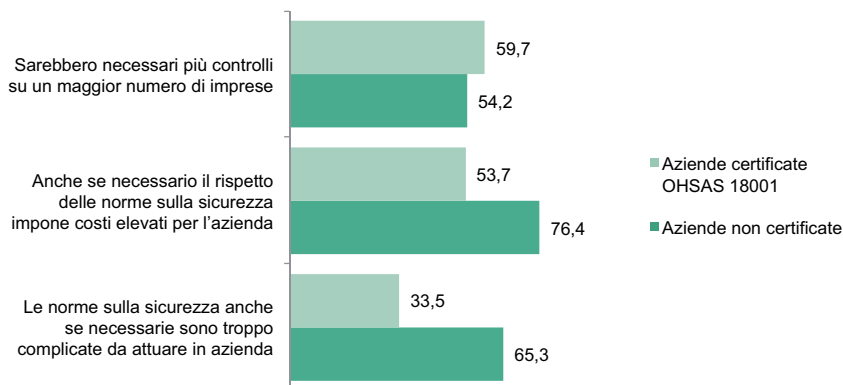
Per fare solo qualche esempio, ben il 76% delle aziende intervistate prive di certificazione OHSAS 18001 ritiene che l'applicazione delle norme sulla prevenzione e sicurezza comporti *costi particolarmente elevati*, tale percentuale scende al 53,7% tra le aziende certificate (fig. 9). Il 65,3% delle prime ritiene che *l'applicazione delle norme sia complicato* a fronte del

33% delle seconde. La situazione si inverte se si fa riferimento all'opportunità di controlli rigorosi su un maggior numero di imprese per verificare il rispetto degli standard di sicurezza; è di tale opinione il 54,2% delle aziende non certificate a fronte quasi del 60% di quelle certificate.

Cosa è possibile dedurre da queste risposte?

In linea generale, le aziende che hanno effettuato un percorso finalizzato ad ottenere la certificazione in materia di sicurezza sembrano accettare maggiormente il costo e la complessità legata alle relative norme. Tra di esse vi è forse di più la consapevolezza che tali norme, per quanto complicate, rappresentino un punto inderogabile per l'azienda stessa e che il costo di un sistema certificato è una forma di investimento con dei ritorni in termini di maggiore efficienza. Vi è, inoltre, tra di esse un più diffuso senso di *due diligence*, ovvero del rispetto

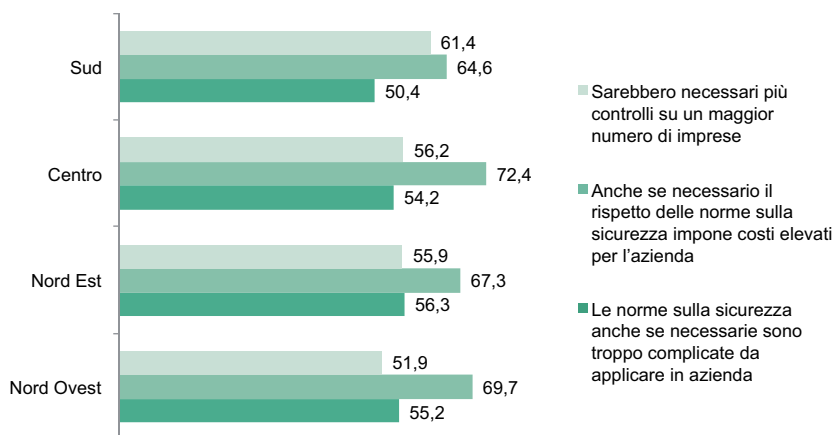
Fig. 9 - Opinioni delle imprese relativamente alla normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (risposte in %)



Il totale non fa 100 poiché erano possibili più risposte.

Fonte: Indagine Censis-Accredia, 2012

Fig. 10 - Opinioni delle imprese relativamente alla normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (risposte in %)



Fonte: Indagine Censis-Accredia, 2012

delle regole, visto che quasi il 60% di chi è certificato è convinto che siano necessari controlli più stringenti su un numero maggiore di aziende rispetto a quanto non accada già oggi. I vantaggi della certificazione OHSAS 18001 appaiono, così, abbastanza evidenti; essa sembra spingere l'impresa ad avere una visione più chiara dei propri obblighi in materia di sicurezza, un controllo maggiore dei fattori di rischio e quindi un atteggiamento, per molti versi, più trasparente nei confronti della autorità preposte ad attività di controllo.

Peraltro, dall'indagine emerge come siano le aziende del Centro e poi quelle del Nord a lamentarsi più diffusamente della complessità delle norme, mentre sono soprattutto quelle meridionali a ritenere opportuni più diffusi controlli in materia di sicurezza (fig. 10).

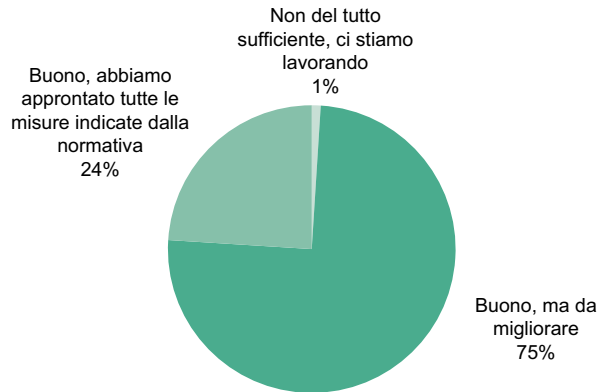
Nonostante ciò che fin qui è stato detto, vi sono delle criticità che non possono essere sottaciute. In particolare, molte imprese hanno la sensazione che le

norme per la sicurezza appaiano spesso complicate ed impongano costi difficili da accettare. Ciò spinge, ancora una volta a ritenere che accanto agli strumenti di controllo ed alle campagne di sensibilizzazione, occorra aiutare le imprese a facilitare i percorsi di accesso all'applicazione delle norme, alla predisposizione di un sistema di sicurezza certificato (che risolverebbe peraltro molti problemi di non corretta applicazione delle regole), oltre a rafforzare l'offerta di incentivi e sconti per i premi assicurativi e predisporre l'opportunità di sgravi fiscali per le spese o, meglio, per gli investimenti, finalizzati a creare ambienti di lavoro sicuri.

La certificazione dei sistemi di gestione della sicurezza: un'opportunità per le imprese

La certificazione del sistema di gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro può rappresentare un'opportunità di crescita e di maturazione del tessuto produttivo. Essa spinge di solito:

Fig. 11 - Aziende con certificazione OHSAS 18001, opinione sul sistema di sicurezza sui luoghi di lavoro



Fonte: Indagine Censis-Accredia, 2012

- ❖ a identificare con relativa chiarezza i limiti organizzativi che impediscono il rispetto di standard di sicurezza e all'individuazione di soluzioni possibili;
- ❖ ad interiorizzare nella struttura aziendale le norme per la prevenzione e la sicurezza;
- ❖ a coinvolgere i lavoratori nel rispetto delle norme attraverso un processo, pressoché continuo di formazione ed attività di informazione;
- ❖ ad innescare un processo di revisione quasi continua del sistema stesso, spingendo ad un processo di miglioramento prolungato nel tempo.

Forte è, in particolare, la sensazione che tra le aziende certificate OHSAS 18001 vi sia un atteggiamento più critico, costruttivo e attento nei confronti del miglioramento del sistema per la sicurezza sui luoghi di lavoro. In effetti, tra le prime, il 75% ritiene che il proprio sistema sia efficace (fig. 11) ma comunque

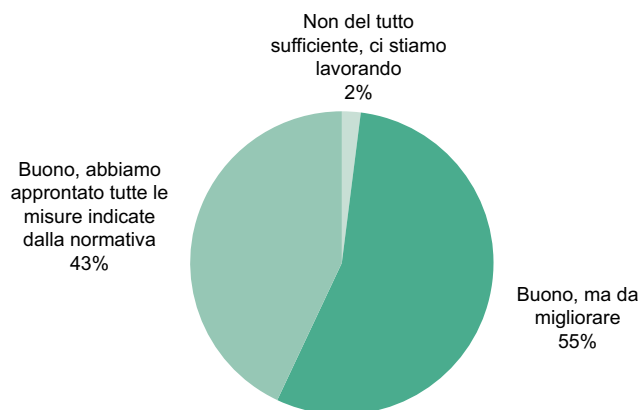
migliorabile, mentre tra le imprese non certificate tale percentuale scende al 55% (fig. 12) a favore di una quota ampia, pari al 43%, di chi ritiene che al proprio sistema non vadano apportati miglioramenti (è il 24% tra chi dispone di certificazione).

In sostanza, sembra si possa affermare che le aziende certificate abbiano più chiari i propri limiti e forse anche maggiore consapevolezza delle misure migliorative da mettere in campo.

Un secondo aspetto interessante è che tra le imprese che non operano sulla base di uno schema OHSAS 18001 o di altro schema, la motivazione di tale atteggiamento è solo in minima parte di tipo economico. Quasi il 50%, infatti, ritiene che la certificazione non sia adatta all'impresa (fig. 13). Solo il 18% ritiene che sia un costo che non è possibile sostenere, il 13,1% ritiene che non migliorerebbe le condizioni di sicurezza dell'impresa.

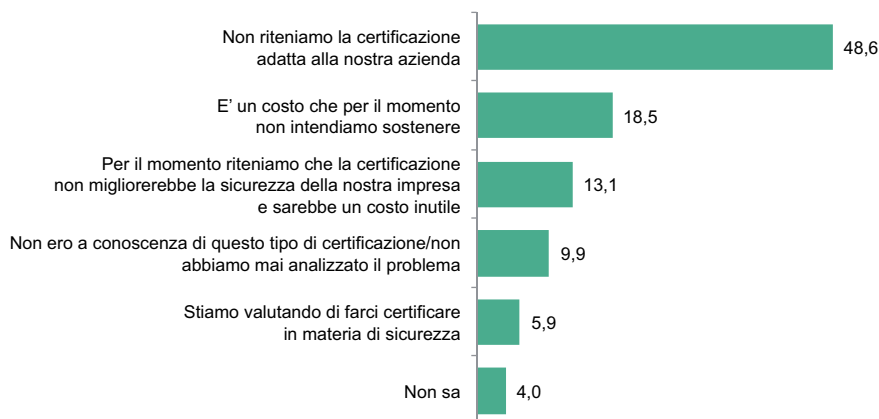
È ipotizzabile, tuttavia, che il ritenere la certificazione inadatta all'impresa sia solo

Fig. 12 - Aziende non certificate, opinione sul sistema di sicurezza sui luoghi di lavoro



Fonte: Indagine Censis-Accredia, 2012

Fig. 13 - Aziende non certificate - motivi della non certificazione (risposte in %)



Fonte: Indagine Censis-Accredia, 2012

una distorsione, un convincimento errato che potrebbe essere smentito; è difficile infatti ritenere che un sistema organizzato di gestione della sicurezza e della prevenzione (come nel caso dello schema OHSAS 18001) non possa comunque avere effetti sull'azienda che ne fa ricorso.

È ipotizzabile, in sostanza, che una parte consistente di chi ritiene la certificazione inadatta alla propria organizzazione possa essere, invece, un potenziale fruitore di uno schema certificato, ciò agendo su leve diverse come i vantaggi economici derivanti da sconti sulle tariffe Inail, da costi equi per la fase di prepara-

Fig. 14 - Aziende non certificate - motivi che potrebbero indurre a farsi certificare in materia di sicurezza sul lavoro (risposte in %)



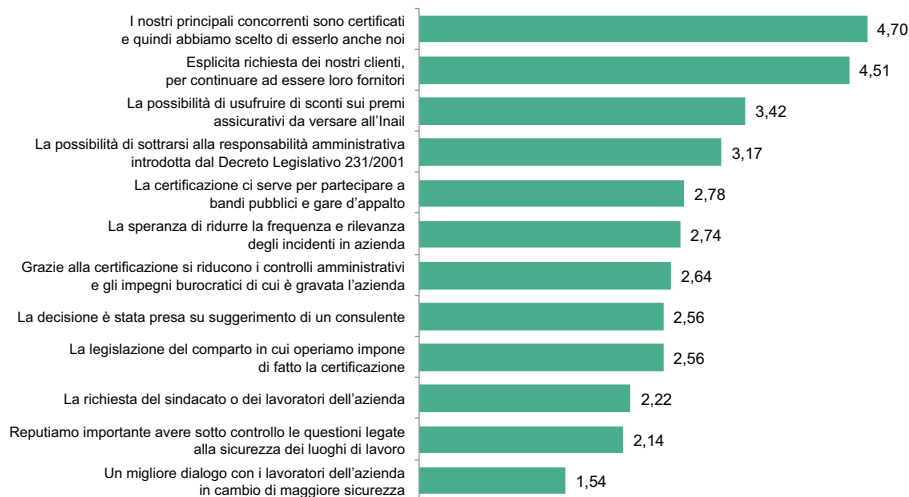
Il totale non fa 100 poiché erano possibili più risposte.

Fonte: Indagine Censis-Accredia, 2012

zione al rilascio della certificazione e dalla credibilità stessa della certificazione, che deve esser vera garanzia di maggiore sicurezza sul luogo di lavoro (fig. 14). Interessante è, infine, comprendere l'atteggiamento e le aspettative che le imprese

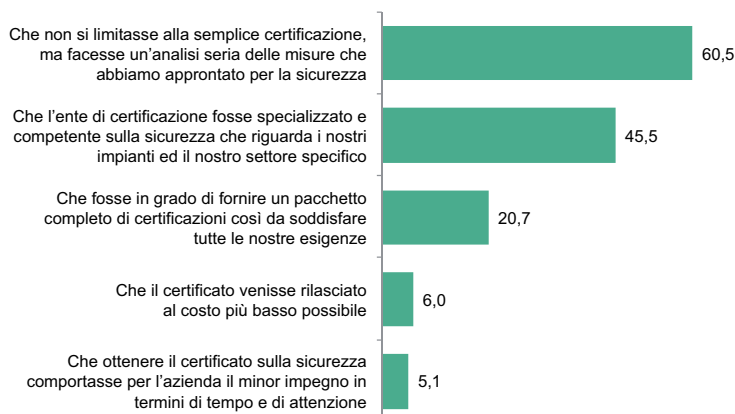
certificate manifestano nei confronti dello schema di gestione della sicurezza. Vale la pena chiedersi in primo luogo quali siano le motivazioni principali che spingono le imprese ad adottare uno schema certificato OHSAS 18001.

Fig. 15 - Aziende certificate - motivazioni che hanno portato alla certificazione della sicurezza sul luogo di lavoro (voto da 1 a 5; 1=poco importante - 5=molto importante)



Fonte: Indagine Censis-Accredia, 2012

Fig. 16 - Aspettative iniziali delle imprese nei confronti dell'organismo di certificazione (risposte in %)



Il totale non fa 100 poiché erano possibili più risposte.

Fonte: Indagine Censis-Accredia, 2012

Appare evidente che *l'effetto imitazione* (ovvero il fatto che i principali concorrenti siano anche essi certificati) e la richiesta dei clienti hanno una sostanziale rilevanza (fig. 15), il che sembrerebbe anche confermare come una certa cultura della sicurezza si stia gradualmente affermando nel Paese, tanto da generare degli effetti a catena. Altri elementi incidono considerevolmente sulla scelta, come la possibilità di usufruire di sconti sui premi assicurativi Inail e le limitazioni di responsabilità in caso di incidenti stabiliti dal Decreto Legislativo n. 231/2001.

Altri elementi hanno, invece, un peso piuttosto contenuto. In particolare, sulla base di quanto indicato dalle imprese non sembra che la certificazione venga considerata oggetto di contrattazione e di dialogo aziendale. In particolare, sono poche le situazioni in cui la certificazione è stata richiesta dai sindacati o direttamente dai lavoratori e pochi sono gli imprenditori che hanno dichiarato che la certificazione abbia favorito un migliore dialogo con i lavoratori in cambio di maggiore sicurezza.

Anche i criteri di scelta dell'organismo di certificazione, ovvero del soggetto che effettua le visite ispettive in azienda e stabilisce il rilascio o meno del certificato di conformità dello schema di gestione della sicurezza prescelto, rappresentano informazioni interessanti per capire meglio lo scenario futuro.

L'aspettativa più diffusa delle aziende è che l'organismo di certificazione non si limiti alla semplice verifica dei requisiti formali, ma che sia in grado di effettuare un'analisi seria delle misure messe in atto, indicando eventuali criticità. È questa l'opinione espressa dal 60,5% degli intervistati (fig. 16). Un secondo fattore di scelta rilevante è che l'Ente di certificazione sia specializzato per settore produttivo o filiera produttiva in cui interviene. Meno indicato ma comunque su una quota abbastanza interessante (20% degli intervistati) è che l'organismo di certificazione sia in grado di fornire un pacchetto ampio di certificazioni, in una logica di *cross selling* (ad esempio, dalla certificazione per la sicurezza si passa a quella per l'ambiente, o per la gestione della qualità).

Così come nelle altre tipologie di certificazione (come quella dei sistemi di gestione della qualità – SGQ) la competenza, la trasparenza nei metodi di valutazione e la specializzazione per comparto produttivo in cui l'organismo interviene, restano dei fattori ai quali gran parte dei clienti effettivi (e probabilmente anche potenziali) oggi guardano e sui quali gli Enti di certificazione dovrebbero maggiormente puntare nella definizione delle loro strategie di mercato.

Lo sguardo al futuro

Molti passi in avanti sono stati effettuati nel Paese, nel corso degli ultimi anni, in tema di prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro. Il segnale più evidente dei buoni risultati realizzati attraverso controlli più capillari e campagne di sensibilizzazione è il progressivo ridimensionamento del livello di incidentalità soprattutto nei cantieri edili e nelle strutture industriali. La strada per un approccio più responsabile alla sicurezza appare, tuttavia, ancora lunga da percorrere.

Un cambiamento di scenario vero e radicale, negli ultimi anni, non vi è stato, per motivi diversi, tra cui anche la preponderanza di un tessuto produttivo frammentato e prevalentemente di piccole dimensioni, spesso impossibilitato:

a) a identificare fino in fondo il valore strategico della messa in sicurezza dei luoghi di lavoro;

b) ad investire in sistemi moderni di prevenzione dei rischi.

Per questi motivi resta ampia la distanza tra enunciazioni di principi e attivazione di prassi effettive improntate alla sicurezza. Se molte imprese dichiarano di effettuare dei monitoraggi sui vari fattori di rischio, a seconda della specializzazione produttiva, nei fatti relativamente poche appaiono attrezzate ad affrontare in modo *sistemico* i temi della sicurezza. Lo strumento più diffuso resta la formazione diretta ai lavoratori, accompagnata da interventi *spot* di consulenti; in questi casi non è azzardato affermare che si tratti spesso di strumenti e di prassi che possono e devono essere raf-





forzate e migliorate. Diverso, ovviamente, è il caso di aziende che operano sulla base di schemi specifici, come l'OHSAS 18001, in cui il sistema di monitoraggio dei rischi appare meglio strutturato.

D'altra parte se ormai molte imprese riconoscono che la sicurezza deve essere parte delle strategie aziendali, nella realtà ci si scontra con la difficoltà di mettere in pratica norme complesse e che impongono dei costi talvolta elevati; quasi il 70% delle aziende del campione analizzato è di questa opinione.

Tutto ciò lascia pensare all'opportunità di stabilire strumenti e politiche che da un lato aiutino le imprese a non allontanarsi dal concetto di sicurezza, e che dall'altro lato le spingano ad investire in tal senso attraverso opportuni sgravi di costo. Si tratta di conciliare due aspetti (mantenimento degli standard e relativi costi) tra loro talvolta contrastanti, ma appare essenziale procedere lungo questa strada, in un momento di difficoltà economica diffusa, in cui molte imprese potrebbero es-

sere spinte a tagliare il più possibile sui costi, abbassando pericolosamente il livello di attenzione nei confronti di alcune questioni essenziali, come appunto la prevenzione e gestione dei rischi sui luoghi di lavoro.

Un aspetto da tenere presente è che la sicurezza resta ancora oggi prevalentemente un fatto che *ciascuna impresa cerca di affrontare per sé e non in un'ottica sistemica*, ovvero trasponendola a monte e a valle del processo produttivo. La selezione dei fornitori in base al loro rispetto delle norme sulla sicurezza, ad esempio, è un criterio adottato da un numero ancora limitato di aziende manifatturiere e edili, eppure rappresenterebbe un potente fattore di rafforzamento e di radicamento della cultura d'impresa nel tessuto produttivo nazionale.

Inoltre, se non sono identificabili differenze sostanziali – in termini di approccio alla sicurezza – a livello geografico, ciò non è vero quando si passa ad analizzare le diverse classi dimensionali.



Resta abbastanza evidente la difficoltà delle imprese più piccole a mettere in atto strumenti di prevenzione che vadano oltre l'affidamento alle visite saltuarie di un consulente, per non parlare del fatto che i sistemi certificati per la sicurezza sui luoghi di lavoro sono prerogativa quasi esclusiva delle imprese di dimensioni medio-grandi.

Non da ultimo, solo in casi limitati l'acquisizione di un sistema certificato di sicurezza sui luoghi di lavoro da parte di un'azienda è stato il frutto di un accordo tra sindacati e vertici dell'impresa. Più sicurezza in cambio, ad esempio, di alcune concessioni da parte dei lavoratori, rappresenta una forma di contrattazione che funziona ancora poco nelle imprese, ma che invece potrebbe generare vantaggi sia sul fronte datoriale che su quello dei lavoratori e che per questo andrebbe meglio sperimentato.

Infine, sarà un puro caso, ma dai dati dell'indagine condotta dal Censis e da Accredia emerge che le imprese certificate registrano *performance* leggermente migliori di quelle non certificate.

Non è azzardato pensare che un sistema per la gestione della sicurezza spinge di solito l'azienda a razionalizzare di più la propria organizzazione interna, con effetti generalmente positivi. Se, dunque, è vero che la sicurezza sui luoghi di lavoro è un tema prioritario nel più vasto contesto economico, è altrettanto vero che la certificazione può aiutare ad imboccare questo sentiero virtuoso.

Quale scenario è immaginabile per l'immediato futuro?

Fra le molte considerazioni possibili, i dati raccolti in questa indagine sembrano suggerire almeno tre piste di lavoro:

a) operare per il rafforzamento della cultura della sicurezza, soprattutto in quella fascia ampia del tessuto produttivo costituito dalle strutture più piccole, che manifestano maggiori difficoltà ad investire in strumenti di prevenzione del rischio;

b) attivare *policy* organiche che incentivino l'attuazione di sistemi organizzati di gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro;

c) fare della certificazione il volano per un maggiore radicamento della cultura della sicurezza nel Paese.

I tre ambiti di intervento sono strettamente correlati. La maggiore diffusione di strumenti per la sicurezza deve avvenire in primo luogo nelle strutture più piccole, meno attrezzate ad affrontare tematiche complesse eppure imprescindibili. Per tali motivi occorre potenziare non solo le attività di informazione e sensibilizzazione sul tema generale della prevenzione ma occorre approntare e poi far conoscere soprattutto alle strutture produttive più piccole alcuni strumenti che possono favorire l'attivazione di sistemi di gestione della sicurezza, alleviandone i costi.

Lo sconto sui premi assicurativi Inail, destinati a chi dispone di un sistema certificato, sono certamente un vantaggio, ma occorre fare di più, in particolare migliorare e potenziare gli sgravi fiscali legati alla spesa per la sicurezza. Occorre tenere presente che in un momento come quello attuale, di crisi diffusa, il rischio più evidente è che il livello di attenzione delle imprese, soprattutto quelle più deboli, nei confronti della prevenzione contro i rischi di infortuni si abbassi e questa è una deriva che il Paese non può permettersi.

Sarebbe opportuno, infine, puntare decisamente su una maggiore diffusione della certificazione dei sistemi di gestione della sicurezza. Le motivazioni vanno ben oltre ragioni puramente commerciali. Lo schema OHSAS 18001 impone una serie di comportamenti, controlli e attività di formazione che nella maggior parte dei casi migliorano l'attenzione dell'azienda nei confronti degli standard di sicurezza. Pur con i limiti che certamente sono impliciti nella certificazione, è un dato di fatto che essa spinge, nella maggior parte dei casi a comportamenti più responsabili e ad un sistema di controlli più sistema-

tico ed organizzato, decisamente utile nelle attività di prevenzione.

È bene rilevare che le prospettive di espansione della certificazione in materia di sicurezza appaiono, attualmente, apprezzabili. Tra le aziende che non dispongono di tale strumento, circa il 50% ritiene che esso sia poco adatto alla struttura aziendale e tale percentuale arriva al 60% tra le aziende più piccole considerate nell'indagine.

Questa affermazione appare in larga misura il frutto di un convincimento errato, poiché la certificazione si adatta a tutte le situazioni e risulta utile sempre e comunque. Ciò significa che attraverso opportune strategie, la certificazione dei sistemi di gestione della sicurezza potrebbe registrare tassi di penetrazione ben al di sopra dei livelli attuali, attraverso un dialogo efficace tra gli operatori della certificazione ed i potenziali clienti. È interessante peraltro sottolineare come il fattore costo non è il primo elemento condizionante la scelta della certificazione, mentre appare molto più rilevante, tra i criteri di scelta, la competenza ed il livello di specializzazione dell'Ente di certificazione.

La partita, su un tema strategico come quello della sicurezza nei luoghi di lavoro, appare dunque ancora aperta e molte leve possono essere azionate al fine di garantire un processo finalizzato ad un approccio migliore: dalla attivazione di nuove politiche di incentivo alla maggiore diffusione di una cultura della certificazione. Su tali aspetti molto può essere fatto sia dalle Istituzioni che dagli stessi Enti di certificazione, avendo chiari il quadro di partenza e la necessità di strategie e strumenti per la sicurezza che tengano conto sia dei limiti strutturali che delle attuali difficoltà congiunturali che il sistema produttivo si trova ad affrontare.



www.accredia.it

Stampato in Italia
nel mese di maggio 2012



**Via Guglielmo Saliceto, 7/9
00161 Roma - Italy**

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

**info@accredia.it
www.accredia.it**