

Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro

Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro – SGSL

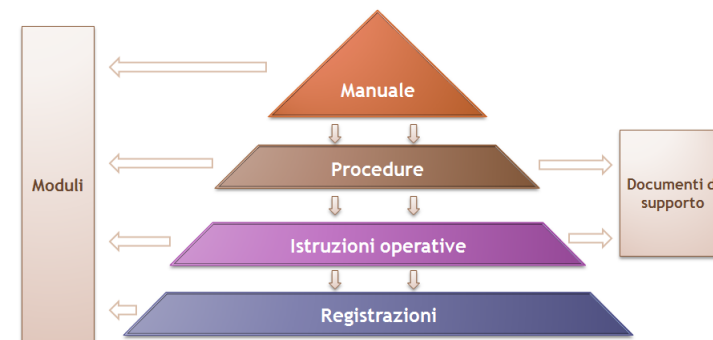
Un Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGSL) è un sistema organizzativo aziendale volontario, finalizzato a garantire il raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza sul lavoro, attraverso la massimizzazione dei benefici e la riduzione dei costi. Con un SGSL, la gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro diventa parte integrante della gestione complessiva di un'azienda. L'azienda individua una sua politica di salute e sicurezza e si dota di una struttura organizzativa che sia adeguata alla natura dell'attività svolta, alla sua dimensione, al livello dei rischi lavorativi, agli obiettivi che si prefigge di raggiungere, nonché ai relativi programmi di attuazione stabiliti.

Sono norme di riferimento volontarie per l'adozione di un SGSL le Linee guida UNI-INAIL (2001) o il British Standard OHSAS 18001:2007, come disciplinato anche nell'articolo 30 co5 del Decreto Legislativo 81/08, Testo Unico in materia di sicurezza.

Quali sono gli obiettivi di un SGSL?

Un SGSL, correttamente implementato, deve garantire:

- la riduzione dei costi derivanti da incidenti, infortuni e malattie correlate al lavoro attraverso la minimizzazione dei rischi a cui possono essere esposti i dipendenti e in genere tutte le persone che possono ruotare attorno all'azienda (ditte, fornitori, etc.)
- l'aumento dell'efficienza dell'impresa
- il miglioramento continuo dei livelli di salute e sicurezza sul lavoro
- la massima facilità nel poter produrre tutta la documentazione richiesta dalle nuove norme.



Chi è il Responsabile del Sistema di Gestione della Sicurezza Lavoro - RSGSL?

Le Linee guida UNI-INAIL (2001) definiscono RSGSL il “soggetto incaricato dal datore di lavoro, dotato di adeguata capacità ed autorità all’interno dell’azienda, a cui è affidato in tutto o in parte il compito, indipendentemente da ulteriori responsabilità aziendali, di coordinare e verificare che il SGSL sia realizzato in conformità alle linee guida UNI-INAIL”.

Evidenziano che “questo soggetto si aggiunge al RSPP ed opera in stretta collaborazione con questi, esaminando i vari argomenti con una visione più orientata al sistema rispetto a quella del RSPP”.

Precisano inoltre che “sarà il datore di lavoro a valutare l’opportunità

- a) di individuare soggetti distinti per ciascun ruolo ovvero
- b) di affidare al RSPP (che deve essere designato) anche il ruolo di RSGSL”.

Pare evidente, per le aziende, che la scelta delle opzioni a) o b) sia strettamente correlata alle dimensioni e alla complessità delle realtà operative.

I SGSL prevedono un organo di controllo di funzionamento del sistema stesso?

L’art. 30 del Decreto 81/08 – modelli di organizzazione e di gestione – al comma 4 stabilisce che “il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull’attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate”.

L’attività dell’organo di controllo e di vigilanza diventa fondamentale per la puntuale ed efficiente applicazione del modello stesso e per la esimenza prevista dalla norma di cui al 231/2001.

