



Università degli Studi di Padova

Facoltà di Medicina e Chirurgia

CORSO DI LAUREA IN TECNICHE DELLA PREVENZIONE
NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO

Presidente Prof. Bruno Saia

TESI DI LAUREA

Ruolo e funzioni del coordinatore del Sistema di Gestione Integrato
Sicurezza Salute e Ambiente: le necessità delle imprese e le possibili
sinergie con il corso di laurea specialistica nelle professioni sanitarie della
prevenzione

RELATORE: LORENZO MONGARLI

LAUREANDA: LORELLA BIROLLO

ANNO ACCADEMICO 2006 - 2007

INTRODUZIONE	3
1 SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO SICUREZZA, SALUTE E AMBIENTE E RUOLO DEL COORDINATORE	5
1.1 Concetti fondamentali di un sistema di gestione integrato (SGI).....	5
<i>1.1.1 I sistemi di gestione aziendali – Generalità.....</i>	<i>5</i>
<i>1.1.2 Elementi fondamentali dei sistemi di gestione.....</i>	<i>7</i>
<i>1.1.3 Cenni sugli standard ISO 14001:2004 (Ambiente) e BS OHSAS 18001:2007 (Sicurezza e Salute sul lavoro).....</i>	<i>9</i>
1.2 Sistemi di Gestione Integrati – Generalità ed obiettivi.....	15
1.3 Funzioni di coordinamento di un Sistema di Gestione e/o di un SGI.....	19
2 IL CORSO DI LAUREA SPECIALISTICA NELLE PROFESSIONI SANITARIE DELLA PREVENZIONE.....	21
2.1 Professioni sanitarie della prevenzione – Generalità.....	21
2.2 Il laureato magistrale nelle professioni sanitarie della prevenzione: obiettivi formativi del corso ed ambiti occupazionali previsti.....	22
<i>2.2.1 DMS 17 Gennaio 1997 n.58.....</i>	<i>23</i>
<i>2.2.2 DMURST 22 Ottobre 2004 n.270.....</i>	<i>23</i>
<i>2.2.3 DMURST 2 Aprile 2001.....</i>	<i>25</i>
2.3 Attuale scenario nazionale.....	28
<i>2.3.1 Generalità.....</i>	<i>28</i>
<i>2.3.2 I Settori Scientifici Disciplinari</i>	<i>30</i>
3 INDAGINE CONOSCITIVA SULLE ESIGENZE DELLE AZIENDE NELL’ AMBITO DEL COORDINAMENTO SGI.....	33
3.1 Scopo, metodologia e limiti.....	33
3.2 Sintesi dei dati.....	35
3.3 Considerazioni finali.....	40
CONCLUSIONI	43
BIBLIOGRAFIA	46
SITI WEB	47
ALLEGATI: QUESTIONARIO	

INTRODUZIONE

Il concetto di prevenzione di un rischio, nel senso più estensivo del termine, è in fondo la sintesi di tre momenti successivi: l'analisi della situazione iniziale, la valutazione dei possibili rischi e quindi l'adozione delle misure di cautela e protezione.

Per ognuna di queste diverse fasi del processo, sono necessarie competenze che, oltre al pur fondamentale bagaglio tecnico specifico, oggi devono comprendere la capacità di coordinare più professionalità al fine di ottenere il miglior risultato possibile.

Queste semplici considerazioni trovano particolare applicazione nella recente evoluzione normativa nel campo della prevenzione dei rischi relativi sia alla Sicurezza e Salute nei luoghi di lavoro che alla protezione Ambientale.

Alcuni esempi, a conferma di quanto sopra affermato, possono essere individuati nel riconoscimento da parte di recenti Atti Legislativi dell'importanza dell'adozione di Sistemi di Gestione Aziendale come pure dell'evoluzione dei ruoli di Coordinamento di tali Sistemi e la conseguente attività di gestione di figure/funzioni con competenze differenziate.

Il presente lavoro di tesi concentra l'attenzione proprio sulla funzione di Coordinamento dei Sistemi di Gestione Aziendali, che integrano soprattutto la gestione della Sicurezza, Salute ed Ambiente.

E' intenzione verificare se la funzione di Coordinamento possa essere efficacemente ricoperta dal Laureato Magistrale in Scienza delle Professioni Sanitarie della Prevenzione, alla luce, anche, della prossima attivazione del Corso di Laurea presso l'Università degli Studi di Padova.

L'elaborazione del lavoro di tesi si svilupperà quindi in quattro fasi distinte:

- 1.** Panoramica sui concetti fondamentali dei Sistemi di Gestione ed in particolare su quelli integrati Sicurezza Salute ed Ambiente. La prima parte si concluderà quindi con la definizione del profilo del Coordinatore dei Sistemi di Gestione (Rappresentante della Direzione) così come previsto dagli standard internazionali.
- 2.** Attraverso una ricerca bibliografica, la seconda sessione verterà sulla figura del Laureato Magistrale in Scienze delle Professioni Sanitarie della Prevenzione: si

cercherà di tracciare il percorso normativo che ha portato all'attuale profilo professionale e il conseguente sbocco lavorativo previsto.

3. La terza fase sarà sicuramente centrale in questo lavoro di tesi. Infatti si intende verificare, attraverso un'indagine conoscitiva rivolta ad un campione significativo di aziende del territorio, se effettivamente il laureato Magistrale in Scienze delle Professioni Sanitarie delle Prevenzione (di seguito indicato con S.d.P.S.d.P) ha concrete possibilità di sbocchi professionali alternativi a quelli oggi previsti .
4. Nella quarta ed ultima parte si cercherà di sintetizzare le principali considerazioni sui dati emersi dall'indagine. In vista della prossima attivazione presso l'Università di Padova del Corso di Laurea Magistrale sopra detto, le esigenze espresse dalle aziende potranno contribuire al definitivo orientamento dell'Ordinamento didattico del Corso suddetto .

La tesi che verrà sviluppata attraverso il presente elaborato si limiterà ad analizzare le realtà aziendali strutturate che possono essere considerate non rappresentative di tutto il tessuto industriale del territorio; ritengo che la mia ricerca potrà comunque essere di spunto per ulteriori approfondimenti

1. SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO SICUREZZA , SALUTE E AMBIENTE E RUOLO DEL COORDINATORE

1.1. Concetti fondamentali di un sistema di gestione integrato (SGI)

1.1.1. I sistemi di gestione aziendali – Generalità

Fino alla fine della seconda guerra mondiale, il “sistema impresa” in Italia era sostanzialmente strutturato sulla base di alcune caratteristiche principali, quali ad esempio, la coincidenza tra proprietà e direzione aziendale, la gestione autoritaria e la totale subordinazione dei lavoratori considerati dei semplici esecutori, l’efficienza aziendale basata sulla stretta ripetitività delle operazioni ed il quadro normativo sulla sicurezza dei lavoratori sulla protezione Ambientale carente o del tutto assente.

Con l’obiettivo di capire e mettere sotto controllo la complessità dell’ente Azienda, si sono sviluppate, negli USA prima ed in Europa e Giappone successivamente, teorie e tecniche gestionali innovative (Taylor, Mayo, Deming ed altri) allo scopo di ridurre l’uso improvvisato delle risorse aziendali ed adottare criteri di efficacia ed efficienza manageriale a beneficio delle aziende stesse.

Più recentemente, lo sviluppo e l’adozione da parte delle imprese di sistemi gestionali avanzati è stato fortemente sollecitato dall’interesse di parti terze, quindi esterne all’organizzazione aziendale, che avrebbero tratto rilevanti vantaggi dall’applicazione dei nuovi criteri manageriali.

Ciò ha valore in particolare nelle aree della qualità, dell’ambiente e della sicurezza:

- ❖ **QUALITA’**: la parte terza in questo caso sono i clienti e/o gli utenti del servizio fornito;
- ❖ **AMBIENTE**: la parte terza in questo caso è la collettività nel suo complesso, alla quale “appartiene” la risorsa comune “ambiente”;
- ❖ **SICUREZZA E SALUTE DEL LAVORO**: le parti terze interessate in questo caso sono costituite sia dai lavoratori che operano nell’organizzazione che ha interesse al proprio benessere, sia ancora dalla collettività nel suo complesso che ha interesse generale nella salute dei cittadini.

In queste tematiche si sono pertanto sviluppati sistemi gestionali dedicati, codificati in determinati standard internazionali, la cui adozione da parte delle aziende avviene normalmente su base volontaria.

L'organizzazione che adotta tali sistemi ha quindi la possibilità sia di applicare semplicemente i criteri e gli strumenti definiti da questi standard, oppure far successivamente certificare il sistema da un ente indipendente accreditato, al fine di garantire anche i soggetti (le parti terze) interessati ai vantaggi che ne derivano.

I vantaggi derivanti dall'applicazione nelle organizzazioni aziendali dei sistemi di gestione sono stati riconosciuti anche dagli organi legislativi dell'Unione Europea che attraverso la promulgazione di regolamenti, norme e direttive recepite da organi legislativi nazionali, rendono obbligatoria l'adozione di tali standard.

Ci si riferisce in particolare sia al caso del sistema di autocontrollo per la sicurezza alimentare (HACCP), sia al D.Lgs. 334/99 (meglio noto come Direttiva Seveso II) che rende obbligatorio un sistema di gestione SGS (sistema di gestione della Sicurezza) per la prevenzione di incidenti rilevanti.

I sistemi gestionali attualmente riconosciuti nelle aree sopra descritte sono:

❖ QUALITA'

- International Standard ISO 9001-2000 (detto Vision). In Italia la norma si traduce in UNI EN ISO 9001-2000

❖ AMBIENTE

- International Standard ISO 14001-2004 – In Italia la norma si traduce in UNI EN ISO 14001 –2004.
- Regolamento EMAS (2001/761/CE). – Si tratta di una norma europea, con finalità di rilevanza sociale e politica che sollecita, pur non imponendola, l'adozione del sistema di gestione su standard ISO 14001-2004 per “qualsiasi organizzazione che intenda migliorare le proprie prestazioni ambientali complessive”.

❖ SICUREZZA E SALUTE DEL LAVORO

- British Standard BS OHSAS 18001: 2007 norma che deriva dalla specifica del 1999 da parte del *Occupational Health and Safety Assessment Series* (USA). In Italia non c'è una diretta corrispondenza con una norma UNI o EN, ma recentemente l'INAIL ha prodotto linee guida ufficiali sull'argomento.

L'aggiornamento degli esistenti ed il riconoscimento di nuovi standard internazionali è un processo che da tempo vede un grande sviluppo e che tende ad applicare gli stessi criteri gestionali a tematiche ed aree tra loro anche sostanzialmente diverse.

Si pensi ad esempio, alla recente norma SA 8000 (USA) che definisce gli standard gestionali sulla responsabilità sociale dell'impresa, oppure all' ISO 22000, uno standard internazionale che definisce i requisiti di un sistema di gestione per la sicurezza e l'igiene alimentare rivolto a tutte le organizzazioni della catena alimentare.

1.1.2. Elementi fondamentali dei sistemi di gestione

Per riuscire a sintetizzare gli elementi di maggior rilievo di un generico Sistema di Gestione è prima necessario sottolineare il significato generale di alcuni termini di uso frequente nelle organizzazioni adeguate agli standard gestionali.

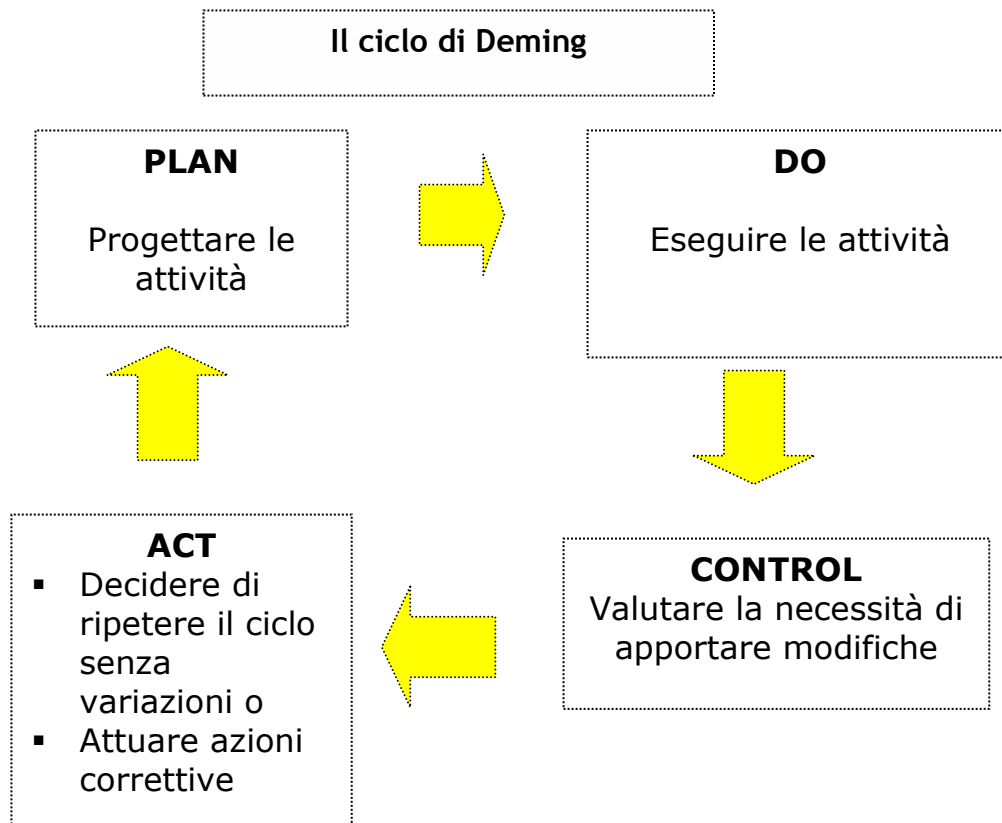
Per la gestione di un qualsiasi sistema, sia esso di Qualità, dell'Ambiente o della Sicurezza, è sempre necessario definire:

- ❖ Una **Politica Aziendale**: normalmente i principi della strategia aziendale nell'area specifica vengono riportati in un documento riassuntivo.
- ❖ Gli **obiettivi** fissati.
- ❖ La **pianificazione** annuale/pluriennale per raggiungere tali obiettivi.
- ❖ Il **controllo periodico** e strutturato dei risultati ottenuti.
- ❖ Una **struttura** che assicuri il mantenimento della gestione del sistema.
- ❖ Un **programma di miglioramento continuo**.

Normalmente in ogni organizzazione, sia essa Azienda o Ente, l'insieme dei documenti principali che descrivono come è strutturato un sistema di gestione è definito come MANUALE DEL SISTEMA DI GESTIONE (di Qualità o Ambientale o di Sicurezza).

Il modello teorico che regola ogni sistema di gestione è meglio conosciuto come CICLO DI DEMING (o ciclo PDCA), la cui rappresentazione grafica è riportata qui sotto.

In questa sede verrà tralasciata la descrizione dell'applicazione di tale modello per ogni diversa area (Qualità, Ambiente, Sicurezza), mentre si vogliono sottolineare alcuni concetti fondamentali che serviranno poi per introdurre la moderna visione dell'integrazione tra più sistemi.



Il ciclo “P-D-C-A” nei sistemi gestionali

Gli aspetti comuni di ogni sistema di gestione si possono riassumere come di seguito:

- **L’ORIENTAMENTO ALLA PREVENZIONE** nelle aree oggetto del sistema di gestione: l’obiettivo per la Qualità è tendere alla prevenzione del difetto del prodotto/servizio, il target più alto del management ambientale è una realtà aziendale a “zero emissioni/impatti”, mentre infine un sistema di gestione della sicurezza mirerà ad una situazione di assenza di infortuni/incidenti.
- **IL MIGLIORAMENTO CONTINUO.** La traduzione di tale sforzo continuativo ed innovativo si manifesta sia dal punto di vista tecnologico che sotto l’aspetto procedurale ed organizzativo. Si rende quindi necessario uno stretto collegamento tra le varie funzioni aziendali per cogliere gli obiettivi stabiliti dal vertice aziendale nei documenti di pianificazione dedicati.
- **IL COINVOLGIMENTO DEI VERTICI AZIENDALI.** L’orientamento dell’intera organizzazione aziendale verso obiettivi di miglioramento continuo è possibile solo con l’impegno “chiaro e manifesto” del vertice aziendale in una

visione d' insieme dei problemi aziendali (da qui si comprende l'importanza del documento di Politica Aziendale).

- LA DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA CONSULTAZIONE E DELLA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI. Il coinvolgimento dei lavoratori è un passaggio essenziale soprattutto nella fase di mantenimento del sistema di gestione; processi di formazione e addestramento, integrati alla consultazione dei lavoratori, rappresentano indubbiamente uno sforzo organizzativo ed economico importante per qualsiasi realtà d'impresa, ma è altrettanto confermato quanto tale diffusione culturale consenta la reale applicazione degli strumenti gestionali.
- LA DOCUMENTAZIONE AZIENDALE. E' fondamentale che i documenti connessi al sistema di gestione assumano gradualmente maggiore dettaglio e precisione nel definire responsabilità, ruoli, mansioni, programmi e stabilire in particolare procedure e regolamenti interni applicabili e coerenti con la descrizione di "chi, come, cosa".
- RIESAME DELLA DIREZIONE - AUDITING INTERNO/ESTERNO. La necessità di riverifica e revisione pianificata del sistema di gestione, e quindi il processo di auditing ed il successivo RIESAME DELLA DIREZIONE, permettono di valutare la funzionalità degli stessi e quindi mettere in luce le criticità di maggior rilievo, individuare le possibili soluzioni e identificare i possibili miglioramenti.

Come risulta evidente dai commenti sopra riportati, un sistema di gestione correttamente applicato richiede un coinvolgimento totale dell'azienda, dai vertici ai singoli lavoratori.

1.1.3. Cenni sugli standard ISO 14001:2004 (Ambiente) e BS OHSAS 18001:2007 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)

Sulla base di quanto richiamato nel paragrafo precedente, sarà ora più semplice individuare nella breve descrizione dei due standard ISO 14001 e BS OHSAS 18001, gli aspetti evidenziati maggiormente significativi.

UNI EN ISO 14001:2004 - L'ISO 14001 è uno Standard Internazionale che specifica i requisiti necessari ad un'organizzazione che ha adottato un sistema di gestione ambientale. Può essere utile richiamare la definizione riportata nella norma sul Sistema di Gestione Ambientale:

“parte del sistema di gestione di un’organizzazione utilizzata per sviluppare ed attuare la propria politica ambientale e gestire i propri aspetti ambientali”

Come possiamo vedere nella tabella 1 oltre ai requisiti generali, l’ISO 14001 è fondata su 5 capisaldi:

Tabella 1

Struttura della ISO 14001
4.1 Requisiti generali
4.2 Politica ambientale
4.3 Pianificazione
4.3.1 Aspetti ambientali
4.3.2 Prescrizioni legali e altre prescrizioni
4.3.3 Obiettivi, traguardi e programma
4.4 Attuazione e funzionamento
4.4.1 Risorse, ruoli, responsabilità e autorità
4.4.2 Competenza, formazione e consapevolezza
4.4.3 Comunicazione
4.4.4 Documentazione del sistema di gestione ambientale
4.4.5 Controllo dei documenti
4.4.6 Controllo operativo
4.4.7 Preparazione e risposta delle emergenze
4.5 Controlli e azioni correttive
4.5.1 Sorveglianza e misurazioni
4.5.2 Valutazione del rispetto delle prescrizioni
4.5.3 Non conformità; azioni correttive e preventive
4.5.4 Audit interno
4.6 Riesame della direzione

I.La Politica Ambientale, che esprime gli impegni dell’organizzazione per la gestione ambientale e il miglioramento continuo.

II.La Pianificazione, che partendo dall’analisi dell’esistente, conduce alla formulazione degli obiettivi e del conseguente programma.

III.L’Attuazione ed il Funzionamento del sistema, esecuzione che deve coinvolgere tutta la struttura organizzativa a partire dalle risorse, ruoli e responsabilità fino alla formazione e quindi al controllo operativo.

IV.I Controlli e le Azioni Correttive, che si traduce nella verifica delle operazioni, delle prestazioni e/o delle prescrizioni e la conseguente pianificazione e messa in atto delle misure correttive

V.II Riesame della Direzione, finalizzato a rivedere ed a migliorare con continuità il proprio sistema di gestione ambientale.

Nel rimandare ad una trattazione di dettaglio su testi specialistici, si ritiene opportuno comunque sottolineare come l'ultima revisione della norma internazionale ha introdotto quelli che vengono identificati come **aspetti ambientali indiretti**.

Gli aspetti sui quali "l'organizzazione può esercitare un controllo" sono quelli identificati come **diretti**, mentre quelli sui quali l'organizzazione può semplicemente esercitare una influenza nella misura ambientale sono definiti **indiretti**.

Generalmente gli **aspetti indiretti** si manifestano anche per il contributo di un soggetto terzo che viene influenzato ad adottare scelte e azioni con implicazioni ambientali corrette: un esempio significativo può essere quello della scelta di fornitori selezionati sulla base di tale criterio.

Per completezza, possono risultare utili alcuni cenni sulle principali differenze tra lo standard ISO 14001 ed il Regolamento EMAS (CE 761/2001), il quale, come anticipato, è una legge dell'Unione Europea.

In estrema sintesi possiamo affermare che il Regolamento EMAS (sistema comunitario di ecogestione e audit) in realtà adotta integralmente il sistema di gestione ambientale descritto dallo standard ISO 14001 e in aggiunta ai requisiti richiesti, esige in modo specifico di prender in particolare considerazione quattro importanti questioni:

- La conformità giuridica

L'organizzazione deve poter dimostrare la conformità alle normative ambientali e la traduzione nelle procedure interne che ne consentano il mantenimento di tali requisiti;

- Il miglioramento delle prestazioni

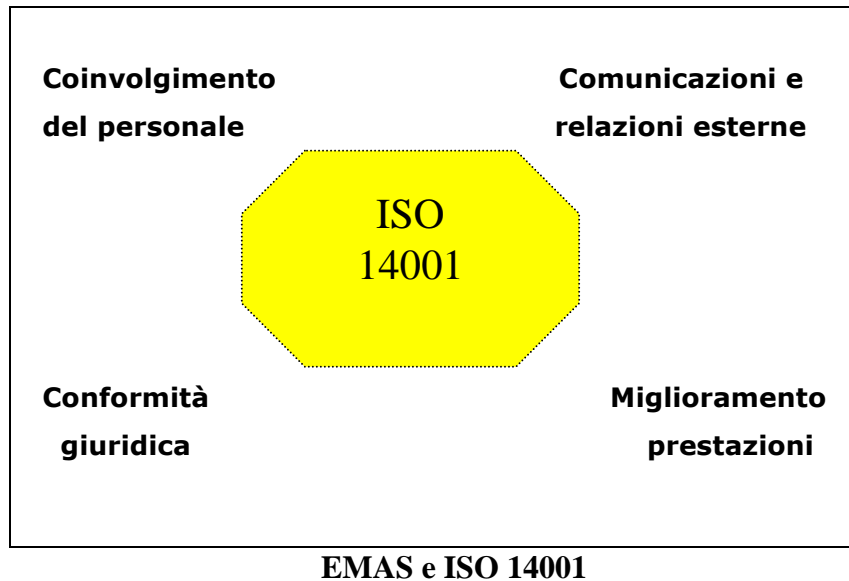
Impegno delle organizzazioni al miglioramento continuo anche in riferimento a programmi ambientali locali, regionali e nazionali;

- Comunicazioni e relazioni esterne

E' la differenza distintiva e peculiare del Regolamento EMAS: le organizzazioni devono dimostrare di avere un dialogo aperto con il pubblico, i clienti e le comunità locali riguardo l'impatto ambientale delle loro attività;

- Coinvolgimento del personale

Si raccomandano strutture organizzative (gruppi, comitati) documentate per la consultazione dei dipendenti.



BS OHSAS 18001:2007 e specifica OHSAS 18001:1999 - La specifica OHSAS 18001, emessa nel 1999 dall'*Occupational Health and Safety Assessment Series* (USA), corrisponde nel campo della Sicurezza e Salute sul Lavoro (S&SL), allo standard ISO 14001 in materia ambientale.

In Italia non esiste una versione ufficiale tradotta dal testo inglese e, non essendo ancora uno standard emesso dalla ISO (International Organization for Standardization), non è stato recepito nelle norme EN o in norme UNI.

La struttura della specifica OHSAS 18001 è del tutto simile a quella della norma ISO 14001 e questo aspetto, come vedremo più avanti, ne facilita e ne consiglia l'integrazione.

Scopo della norma è quello di “fornire i requisiti di un sistema di gestione S&SL che consenta ad un'organizzazione di tenere sotto controllo i suoi rischi di S&SL e migliorare le sue prestazioni”; *essa non stabilisce specifici criteri di prestazione in materia di S&SL, ne fornisce indicazioni dettagliate per lo sviluppo di un sistema gestionale.*

Come tutte le norme strutturate sugli standard internazionali, anche per la BS OHSAS 18001:2007 è possibile richiedere la certificazione e la registrazione presso un organismo terzo. Riporto l'estrpolazione di tale norma:

Sezione 4: Componenti del sistema di gestione della S&SL

4.1 General Requirements / Requisiti generali

4.2 OH&S policy / Politica di S&SL

4.3 Planning / Pianificazione

4.3.1 Planning for hazard identification, risk assessment and risk control / Identificazione dei pericoli, valutazione e controllo dei rischi

4.3.2 Legal and other requirements / Prescrizioni legali e altre

4.3.3 Objectives / Obiettivi

4.3.4 OH&S management programme(s) / Programma della direzione per la S&SL

4.4 Implementation and operation / Attuazione e funzionamento

4.4.1 Structure and responsibility / Struttura e responsabilità

4.4.2 Training, awareness, and competence / Formazione sensibilizzazione e competenze

4.4.3 Consultation and Communication / Consultazione e Comunicazione

4.4.4 Documentation / Documentazione

4.4.5 Document and data control / Controllo della documentazione e dei dati

4.4.6 Operational control / Controllo operativo

4.4.7 Emergency preparedness and response / Preparazione alle emergenze e risposta

4.5 Checking and corrective action / Controlli e azioni correttive

4.5.1 Performance measurement and monitoring / Sorveglianza e misurazioni

Accidents, incidents, non conformances and corrective and preventive action / Infortuni, incidenti, non-conformità e azioni correttive e preventive

4.5.3 Record and records management / RegISTRAZIONI e gestione delle registrazioni

4.5.4 Audit / Audit

4.6 Management review / Riesame della direzione

Dalla tabella sopra riportata è possibile cogliere la completa analogia con la struttura della norma OHSAS 18001, con lo standard ISO 14001 e quindi, molte delle annotazioni e dei commenti esplicitati nel paragrafo precedente sono tranquillamente estrapolabili anche per un sistema di gestione S&SL in conformità con il BS OHSAS 18001:2007.

Può essere utile evidenziare alcuni aspetti che si differenziano dallo standard ambientale e che trovano la loro ragione proprio nella peculiarità del sistema di Gestione della Sicurezza e Salute nei Luoghi di Lavoro.

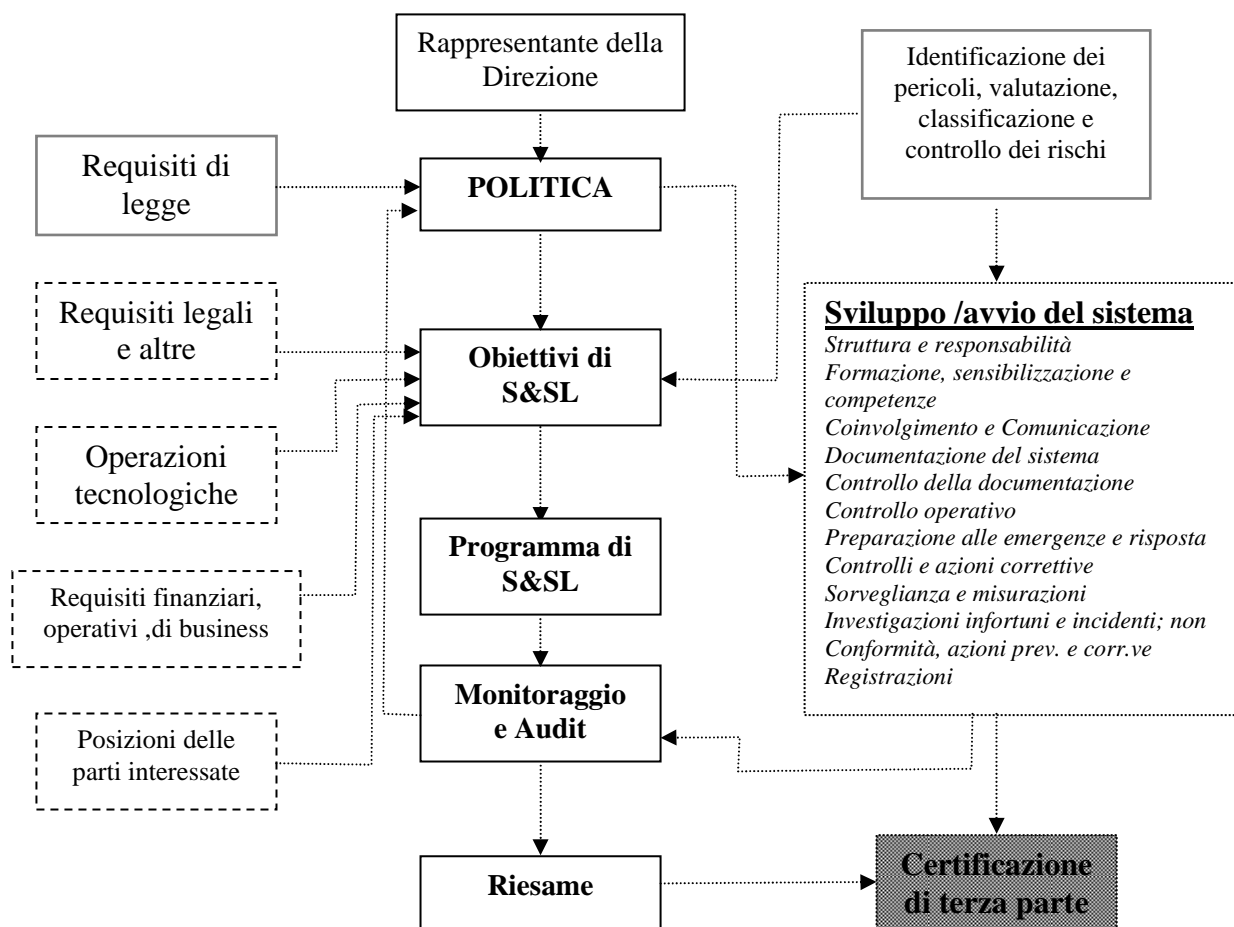
La consultazione e la comunicazione. E' enfatizzata la necessità che la consultazione dei lavoratori sia strutturata e registrata e che la comunicazione coinvolga

tutti i livelli dell'organizzazione. E' questo un requisito che trova immediata corrispondenza con le norme Europee e Nazionali (es. D.Lgs 81/2008)

Infortuni ed incidenti. Non è confuso il concetto di non conformità alla norma con quello di infortunio/incidente; la trattazione deve essere valutata separatamente con indagini dedicate e dettagliate.

Azioni correttive anche su mancati incidenti-infortuni: questo è un concetto molto importante, tipicamente anglosassone; circostanze fortunate possono evitare che un incidente possa avere conseguenze anche non gravi, ma in ogni caso indicano l'esistenza di un rischio che la norma BS OHSAS 18001 si preoccupa di mettere sotto controllo.

Per completezza si riporta uno schema **di flusso applicativo della norma OHSAS 18001** che riassume le connessioni tra i 5 punti fondamentali del sistema di gestione.



D. Lgs.81/2008 e BS OHSAS 18001 - E' opportuno a questo punto della trattazione richiamare recenti evoluzioni normative in tema di sicurezza e salute sul lavoro.

Il DLgs 231/01 disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società in genere in relazione ad una serie di reati dolosi (corruzione, concussione, falso in bilancio) commessi a suo vantaggio; il sistema sanzionatorio a carico della società previste dall'art. 9 del decreto dispone che *“le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono: a) la sanzione pecuniaria; b) le sanzioni interdittive; c) la confisca;..... omissis”*, a cui le società sono evidentemente sensibili.

Lo stesso decreto prevede che l'azienda possa liberarsi delle proprie responsabilità amministrative dimostrando di avere adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione aziendale idonei a prevenire i reati di cui sopra.

Successivamente la legge 123/2007 ha esteso il catalogo dei reati per i quali si applicano le disposizioni del D.Lgs. 231/01 a quelli di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, prevedendo per la società l'applicazione in misura elevata delle sanzioni sopra riportate.

Il nuovo Testo Unico sulla Sicurezza e Salute sul lavoro (D.Lgs 81/2008) ha coordinato queste due discipline prevedendo, con l'art.30, che *“....., i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI- INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui ai commi precedenti per le parti corrispondenti”*.

Un'organizzazione che quindi decidesse di adottare e mantenere uno standard gestionale SGSL in linea con quelli sopraindicati acquisirebbe la sostanziale conformità legislativa con il modello organizzativo richiesto dal decreto 231/01 .

In prospettiva quindi si potrebbe prevedere un significativo aumento di aziende orientate ad adottare un sistema di gestione della sicurezza e salute sul lavoro.

1.2 Sistemi di gestione Integrati: generalità ed obiettivi

La diffusione dell'adozione dei sistemi di gestione nelle aziende ha consentito di prendere coscienza dell'esistenza di principi comuni tra i vari standard internazionali.

E' utile ricordare che tutti i sistemi di gestione presentano la medesima struttura ciclica (modello PDCA) e, come abbiamo evidenziato nel capitolo precedente, nel caso

particolare dei sistemi di gestione Ambientale e S&SL, molte delle aree organizzative sono interessate direttamente dagli stessi processi aziendali.

Il sistema di gestione integrato si può considerare quindi come la coesistenza operativa in un'organizzazione di due o più sottoinsiemi, gli standard internazionali.

In una organizzazione dove sono adottati due o più sistemi di gestione, le ragioni che dovrebbero spingere verso l'integrazione di tali standard sono facilmente comprensibili, ed in particolare:

SGI evita le duplicazioni:

l'esempio classico è il programma di manutenzione che può ovviamente adottare la stessa procedura sia che si tratti di garantire la sicurezza dell'impianto, sia la taratura degli strumenti per la Qualità (processo) o per i parametri ambientali.

SGI previene/elimina i conflitti:

è frequente che le aziende, che applicano contemporaneamente le norme relative agli standard di cui al capitolo precedente, diano vita a sistemi del tutto indipendenti. Questa situazione è sicuramente fonte di conflittualità sugli aspetti critici della gestione del sistema.

SGI crea sinergie:

sistemi gestionali separati portano ad ignorare potenziali sinergie in alcuni dei processi critici, come la formazione, l'auditing, la documentazione etc..

SGI ingloba le attività esistenti che partecipano alla conformità dell'organizzazione:

molte delle attività aziendali che riportano a scopi diversi possono essere utilizzate e capitalizzate nell'ambito del processo di integrazione. Esempio classico sono le valutazioni di rischio obbligatorie dal D.Lgs 81/2008 che fanno parte dell'analisi iniziale di un sistema OHSAS 18001.

Quanto riassunto sopra si traduce in forti vantaggi sia di natura economica (minori costi di risorse umane, documentazione, etc..) sia di natura strategica e organizzativa.

L'integrazione di due o più sistemi gestionali coinvolge necessariamente tre aree critiche per un'azienda, ed in particolare:

- A. INTEGRAZIONE ORGANIZZATIVA**
- B. INTEGRAZIONE PER TIPOLOGIA DI ARGOMENTI**
- C. INTEGRAZIONE DEI PROCESSI**

A) INTEGRAZIONE ORGANIZZATIVA – L'integrazione organizzativa significa unitarietà di direzione, capacità di compiere valutazioni integrate e di conseguenza prendere decisioni "integrate". Quest'ultime sono possibili solo sulla base di valutazioni complessive che analizzano non solo gli aspetti economici, operativi, strategici, ma anche ambientali, di sicurezza e di qualità.

L'integrazione organizzativa si attua attraverso :

- L'unificazione delle posizioni organizzative: sono da evitare nei SGI figure responsabili diverse per i due o più sistemi di gestione; infatti tale situazione porterebbe inevitabilmente a condizioni di sovrapposizione operativa/area d'influenza e quindi di potenziale conflitto.
- Integrazione delle competenze e delle specializzazioni - in questo caso l'integrazione organizzativa di due o più sistemi di gestione può essere facilitata e sostenuta dalla centralizzazione di funzioni di riferimento per le due tematiche oggetto dei sistemi integrati: tipico è l'esempio di una funzione di coordinamento di ambiente e sicurezza (magari anche RSPP) , oppure di un caporeparto, responsabile della qualità d'area, ma anche della sicurezza del luogo di lavoro.
- Direzione della consultazione e/o collegialità in ogni sistema di gestione, ma in particolare in quelli integrati, è fondamentale che la consultazione, e quindi il coinvolgimento nelle decisioni, raggiunga il maggior numero di collaboratori a diversi livelli. Il concetto di direzione della consultazione si basa sul principio che identifica il moderno processo decisionale: non quello più "democratico" ma quello maggiormente consultivo, basato su informazioni affidabili e di alta qualità.

B) INTEGRAZIONE PER TIPOLOGIA DI ARGOMENTI – L'integrazione per argomenti trova la sua motivazione nel tentativo di individuare quali tematiche, quali argomenti si gestiscono meglio in maniera integrata e quali si gestiscono meglio tenendoli divisi.

Esempi, che meglio di qualsiasi trattazione possono spiegare il significato dell'integrazione per argomenti, sono di seguito riportati:

- Definizione della politica aziendale è un argomento da integrare completamente;
- La formazione sui sistemi di gestione deve essere ovviamente integrata, mentre la formazione specialistica è necessariamente da tenere separata;
- Le analisi iniziali avranno più aree separate rispetto alle situazioni di comune approccio;
- Buona parte delle Comunicazioni sui sistemi possono essere integrate, in particolare quelle volte alla sensibilizzazione dei dipendenti;
- La documentazione del sistema di gestione integrato offre larghe possibilità di utilizzare elementi documentali esistenti e quindi di includerli nell'integrazione del sistema;
- Il trattamento delle Non Conformità è auspicabile avvenga sulla base di procedure integrate.
- Il controllo operativo è invece tipicamente un argomento che, relativamente alle verifiche, crea rare aree di integrazione.

C) INTEGRAZIONE PER PROCESSI – è indubbiamente l'approccio più evoluto dell'integrazione di due o più sistemi di gestione.

Integrare per processi è studiare tutte le macroattività (processi appunto) secondo gli elementi critici dei sistemi di gestione.

Un processo produttivo, ad esempio, potrà essere esaminato secondo criteri di qualità, di sicurezza, salute nel luogo di lavoro e di impatto ambientale (secondo tre SG diversi).

In queste aree, nel processo “produzione”, saranno esaminati aspetti connessi alla formazione, al controllo operativo, agli obiettivi di miglioramento, alla responsabilità, alla registrazione degli eventi, etc.

Le piccole realtà d'impresa potrebbero risultare favorite rispetto alle grandi organizzazioni nei confronti dell'integrazione per processi (così come per l'integrazione organizzativa) dal momento che l'unificazione di molte macroattività è requisito tipico dipendente dalla dimensione aziendale.

1.3 Funzione di coordinamento di un Sistema di Gestione e/o di un SGI

Gli standard più diffusi come ISO 9001, ISO 14001 e OHSAS 18001, prevedono che l'impresa debba definire un assetto organizzativo coerente ed efficiente in grado di garantire con continuità la realizzazione delle rispettive politiche aziendali ed il raggiungimento degli obiettivi stabiliti.

Questo assetto organizzativo, come è comprensibile, deve tenere conto di aspetti e limiti caratteristici, come ad esempio: dimensione, localizzazione, cultura aziendale articolazione in più unità etc..

E' quindi fondamentale che l'organizzazione abbia una chiara e documentata definizione dei ruoli (Organigramma e Job Description), delle responsabilità e delle interrelazioni fra le funzioni che agiscono negli ambiti oggetto del sistema di gestione.

Tutti gli standard citati negli ambiti della Qualità, dell'Ambiente e della S&SL prevedono la nomina di un Rappresentante della Direzione per il Sistema di Gestione, dotato di poteri e responsabilità per assicurare l'attuazione ed il mantenimento del sistema di gestione.

Il compito di effettuare tale nomina è assegnato in modo univoco alla "Alta Direzione" aziendale; il ruolo, secondo i requisiti degli Standard Internazionali, richiede che Il Rappresentante della Direzione per il Sistema di Gestione "assicuri la vitalità del sistema, ne valuti le prestazioni e ne riferisca alla direzione con le raccomandazioni per il miglioramento".

E' facile comprendere come *questa* figura assuma particolare rilievo all'interno dell'organizzazione quando sono attivi ed integrati due o più sistemi di gestione.

In un Sistema di Gestione Integrato SGI, il modo più efficace di applicare il criterio di unificazione delle posizioni organizzative (vedi paragrafo precedente) è quello di concentrare in una sola funzione le figure di Rappresentate della Direzione richieste dai vari Standard internazionali, Qualità, Ambiente e S&SL.

In particolare, per aziende che hanno adottato sistemi di gestione conformi agli standard Ambientali ISO 14001 ed al BS OHSAS 18001, il ruolo unico di Rappresentante della Direzione potrebbe risultare elemento centrale e condizionante di tutta l'organizzazione anche in considerazione del fatto che la stessa figura professionale andrebbe a ricoprire ruoli consolidati nella prevenzione e protezione , come il RSPP.

**E' SU QUESTA FIGURA CHE SI ANDRA' AD ACCENTRARE
L'ATTENZIONE SU QUESTO LAVORO DI TESI E CHE SARA'
OGGETTO DI STUDIO NELL'INDAGINE CONOSCITIVA DI CUI
AL SUCCESSIVO CAPITOLO 3.**

2. IL CORSO DI LAUREA SPECIALISTICA NELLE PROFESSIONI SANITARIE DELLA PREVENZIONE

E' necessario, al fine di preparare la sintesi delle possibili sinergie tra le realtà d'impresa ed il corso di laurea specialistica nelle professioni sanitarie della prevenzione, procedere ad una breve trattazione sia sulle origini che sull'attuale situazione di questa recente figura professionale.

2.1 Professioni sanitarie della prevenzione – generalità

Le professioni sanitarie della prevenzione, così come sono conosciute oggi, hanno la loro origine all'inizio degli anni '90 con la riforma generale dell'Università che, tra le altre novità, ha introdotto il Diploma Universitario come nuova forma di titolo di studio.

Il Diploma Universitario era acquisibile dopo un corso di studi biennale/triennale, nel quale la didattica "tradizionale" era affiancata ad attività formative professionalizzanti svolte nelle sedi operative della professione.

La modifica dell'organizzazione del Sistema Sanitario Nazionale, avvenuta nel 1992, ha recepito la novità introdotta dal nuovo titolo di studio, trasferendo la formazione di base delle professioni sanitarie dalla rete di scuole regionali ai Diplomi Universitari delle professioni sanitarie.

La struttura dell'offerta formativa relativa ai diversi corsi di studio universitari è stata riformata dalla Legge 509/1999 nella quale è distinta appunto l'articolazione delle competenze tra lauree di primo livello e lauree di tipo specialistico. Secondo tale norma, il percorso formativo Universitario può quindi proseguire attraverso altre forme di specializzazione come i Master di I e II livello e/o come i dottorati di ricerca.

Nel 2000, la legge n° 251/2000, **ha aperto anche per le professioni sanitarie la carriera dirigenziale.**

Il Decreto Ministeriale del 2 Aprile 2001 infine ha definito in dettaglio le classi delle lauree specialistiche universitarie delle professioni sanitarie.

Alla luce dei principali atti normativi nello sviluppo delle figure professionali sanitarie della prevenzione, è possibile redigere il seguente elenco:

- **Legge 19 novembre 1990, n° 341 e successive modifiche** - “Riforma degli ordinamenti didattici universitari”
- **DLgs 07 dicembre 1993, n° 517 e successive modifiche** – “Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell’art.1 della Legge 23 ottobre 1992, n° 421”
- **DMURST 22 ottobre 2004, n° 270** – “Modifiche al regolamento recante norme concernenti l'autonomia didattica degli atenei, approvato con decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509”
- **DMS 17 Gennaio 1997, n° 58** - “Regolamento concernente l’individuazione della figura e relativo profilo professionale del tecnico della prevenzione nell’ambiente e nei luoghi di lavoro”.
- **Legge 10 agosto 2000, n° 251 e successive modifiche** - “Disciplina delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione nonché della professione ostetrica”
- **DMS 2 Aprile 2001** – “Determinazioni delle classi delle lauree specialistiche universitarie delle professioni sanitarie”

Per lo scopo della tesi e nella successiva trattazione del presente capitolo, il Decreto Ministeriale Sanità 02 aprile 2001 rappresenta la norma di principale interesse: nell’allegato 4 al decreto suddetto, sono definiti sia gli obiettivi formativi qualificanti, sia l’elenco delle attività formative che compongono il piano di studi (e relativi crediti).

2.2 Il laureato magistrale nelle professioni sanitarie della prevenzione: obiettivi Formativi del corso e ambiti occupazionali previsti

Da quanto brevemente riassunto nel capitolo precedente, risulta evidente l’importanza della concertazione normativa tra i due Ministeri, Sanità (M.S.) e Università e Ricerca Scientifica e Tecnologica (M.U.R.S.T.) per le professioni sanitarie della prevenzione.

A tale concertazione è ovviamente necessario corrisponda anche un coordinamento didattico e operativo.

Allo scopo di provare a tracciare i contorni dell’attuale figura del laureato specialistico nelle professioni sanitarie della prevenzione, è opportuno richiamare quanto

stabilito e previsto nei Decreti Ministeriali dedicati appunto alla regolamentazione di tale materia.

2.2.1 D.M.S. 17 gennaio 1997, n°58

Si tratta di un Decreto del Ministero della Sanità costituito da due articoli, finalizzato all'individuazione della figura professionale del Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro.

Il regolamento riportato nel suddetto atto normativo è conseguenza diretta dell'obbligo sancito dal D.Lgs. 07 dicembre 1993, n° 517 –“Riordino della disciplina in materia sanitaria....omissis....” che individua nel Ministero della Salute l'istituzione delegata a definire le figure professionali nelle aree sanitarie.

In particolare al Ministero della Salute è stata delegata l'emanazione dei provvedimenti necessari per l'individuazione delle figure professionali da formare ed i relativi profili del personale sanitario infermieristico, tecnico e della riabilitazione.

Quanto sopra è utile per comprendere come il DMS 17 gennaio 1997, n°58, nonostante accenni alla possibilità di esercitare l'attività professionale in regime di dipendenza o libero professionale, in realtà concentra l'attenzione nel descrivere i diversi compiti di “vigilanza e controllo” e sottolinea la prevista collaborazione con le amministrazioni giudiziarie nelle attività ispettive.

L'art. 2 stabilisce che il diploma universitario di tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro è abilitante all'esercizio della professione.

L'importanza del DMS 17 gennaio 1997, n°58 risiede nel costituire fondamentale riferimento giuridico della successiva “determinazione della classe della laurea specialistica universitaria delle professioni sanitarie della prevenzione”, di cui appunto D.M. 2 Aprile 2001.

2.2.2 D.M.U.R.S.T. 22 ottobre 2004, n°270

Questo è un Decreto Ministeriale che riveste particolare importanza perché, nel dettaglio:

- Disciplina i criteri generali per l'ordinamento degli studi universitari;
- Determina la tipologia dei titoli di studio rilasciati dalle Università
- Assegna le linee guida alle quali le Università devono attenersi nella stesura dei degli ordinamenti didattici dei corsi di studio

Per completezza, è conveniente evidenziare il significato di **classe** così come riportato all'art. 4 , comma 1, ossia "i corsi di studio dello stesso livello, comunque denominati dagli atenei, aventi gli stessi obiettivi formativi qualificanti e le conseguenti attività formative indispensabili di cui all'art. 10, comma1, sono raggruppati in classi di appartenenza, nel seguito denominate classi".

Le classi sono individuate da uno o più decreti ministeriali (art. 4 comma 2). Tali decreti individuano le attività formative indispensabili per conseguire gli obiettivi formativi qualificanti raggruppandole nelle tipologie riportate come da art. 10 comma 1:

- a) *Attività formative in uno o più ambiti disciplinari relativi alla formazione di base;*
- b) *Attività formative in uno o più ambiti disciplinari caratterizzanti la classe.*

Sempre nell'art. 10 comma 5 sono elencate le seguenti tipologie di attività che dovranno essere previste nei corsi di studio:

- a) *Attività formative autonomamente scelte dallo studente;*
- b) *Attività formative in uno o più ambiti disciplinari affini o integrativi di quelli caratterizzanti , con particolare riguardo alle culture di contesto e alla formazione interdisciplinare;*
- c) *Attività formative relative alla preparazione della prova finale per il conseguimento del titolo di studio e, con riferimento alla laurea, alla verifica della conoscenza di almeno una lingua straniera oltre l'italiano.*
- d) *Attività formative non previste dalle lettere precedenti, volte ad acquisire ulteriori conoscenze linguistiche, nonché abilità informatiche e telematiche , relazionali, o comunque utili per l'inserimento nel mondo del lavoro , nonché attività formative volte ad agevolare le scelte professionali , mediante conoscenza diretta del settore lavorativo cui il titolo di studio può dare accesso , tra cui , in particolare , i tirocini formativi e di orientamento....."*
- e) *..., attività formative relative agli stages e ai tirocini formativi presso imprese, amministrazioni pubbliche, enti pubblici o privati ivi compresi quelli del terzo settore, ordini e collegi professionali, sulla base di apposite convenzioni.*

E' evidente che a parte le attività qualificanti previste dall'art. 10 comma 1, risulta esserci un discreto margine di autonomia all'interno della didattica e dell'organizzazione del corso di studio, e nel comma 5 punto e) è definita l'importanza di quelle attività formative volte all'ingresso del laureato nel mondo del lavoro.

L' art. 11 affronta le modalità di definizione e stesura degli ordinamenti didattici dei corsi di studio di ogni ateneo e tra i vari criteri riportati il comma 4 puntualizza un importante obbligo che sollecita l'università ad aprirsi verso altri enti ed organizzazione della società.

Testualmente l'art. 11 comma 4 riporta: *“Le determinazioni di cui al comma 3 (contenuti dell'ordinamento didattico), sono assunte dalle università previa consultazione con le organizzazioni rappresentative nel mondo della produzione, dei servizi e delle professioni con particolare riferimento alle valutazioni dei fabbisogni formativi e degli sbocchi professionali.”*

La consultazione delle organizzazioni rappresentative non sono quindi una opportunità, ma risultano essere obbligatorie per gli atenei.

2.2.3 D.M.U.R.S.T. 2 aprile 2001

Come anticipato, il DM 2 Aprile 2001 riveste una importanza rilevante nella trattazione del presente lavoro di tesi poichè, dal commento al testo normativo sarà esplicito il profilo del laureato magistrale nelle professioni sanitarie della prevenzione così come previsto e stabilito fino ad oggi dal legislatore (in questo caso il Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica e Tecnologica).

Alcuni punti del decreto dei quali è opportuno il rilievo:

- Il decreto si compone **di 7 articoli e 4 allegati**, uno per ogni classe di laurea specialistica di scienza sanitaria (infermieristiche ed ostetriche – sanitarie della riabilitazione – sanitarie tecniche – sanitarie della prevenzione)
- Gli articoli del decreto fanno continuo riferimento al DMURST n°509/1999 (modificato dal DMURST 270/2004), in particolare sul contenuto dei regolamenti didattici dei corsi di laurea specialistica in conformità alle linee guida.
- La formazione prevista dai predetti corsi avviene nelle Aziende Ospedaliere - Universitarie, nelle Aziende Ospedaliere, ovvero in altre strutture del Servizio Sanitario Nazionale. A tal proposito sono stipulati appositi protocolli d'intesa tra le Regioni e le Università.

**E' CHIARO IL RUOLO CENTRALE DELLE AZIENDE OSPEDALIERE
NELLA FORMAZIONE DELLE PROFESSIONI SPECIALISTICHE
SANITARIE.**

- **L'art.2**, comma 2 stabilisce che “ I corsi di laurea specialistica finalizzati alla formazione delle figure ...omissis ... nell'ambito della prevenzione degli ambienti e dei luoghi di lavoro (Classe 4/S) sono istituiti ed attivati dagli atenei *con il concorso di più facoltà, tra le quali è comunque compresa la facoltà di Medicina e Chirurgia*, sulla base di specifiche norme del regolamento didattico di ateneo.....”. LA CLASSE 4/S (prevenzione degli ambienti e dei luoghi di lavoro) NASCE QUINDI COME CORSO DIDATTICO MULTIDISCIPLINARE, nel quale, correttamente, la facoltà di Medicina e Chirurgia deve assumere ruolo centrale.
- **L'art.4** evidenzia l'autonomia dei regolamenti didattici di ateneo per il bilanciamento dell'assegnazione dei crediti da attribuire agli ambiti disciplinari; in particolare, il comma 2 sottolinea la necessità di assegnare un numero “adeguato” di crediti ad almeno tre ambiti disciplinari, funzionali alla specificità del corso stesso.
- Importante sottolineare **nell'art.5**, comma 3, alcune indicazioni sulla verifica dei requisiti curriculari e l'adeguatezza della personale preparazione “ai fini dell'ammissione al corso”: il regolamento didattico dell'ateneo, oltre alle altre modalità di verifica, dovrà fare riferimento “anche alle specifiche esperienze professionali, maturate in almeno 5 anni di attività lavorative dipendente in strutture sanitarie accreditate, omissis e coerenti con l'obiettivo del corso di laurea specialistica”. Ancora una volta si evidenzia la possibilità per l'ammissione alle lauree specialistiche di accreditare esperienze professionali acquisite.

Del DM 2 Aprile 2001, la parte di maggior significato nell'ambito del presente elaborato di tesi è sicuramente **l'allegato 4** che affronta nel dettaglio la “*CLASSE DELLE LAUREE SPECIALISTICHE NELLE SCIENZE DELLE PROFESSIONI SANITARIE DELLA PREVENZIONE*”.

Vorrei sottolineare che l'allegato 4 determina un'unica classe di appartenenza per lauree specialistiche afferenti a due professioni sanitarie della prevenzione, a mio

giudizio, sostanzialmente diverse: a) ambito professionale della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro e b) ambito professionale dell'assistenza sanitaria, (dietista, ecc...)

Il documento si divide poi in due parti: la prima descrive in dettaglio gli **obiettivi formativi qualificanti**, mentre la seconda inserisce la tabulazione delle **Attività formative**, i corrispondenti ambiti disciplinari, le varie materie (settori scientifico disciplinari) e quindi il totale dei crediti formativi.

Al fine di tracciare la figura professionale del laureato magistrale in scienze delle professioni sanitarie della prevenzione, è necessario evidenziare alcuni commenti sulle due parti dell'allegato succitato.

OBIETTIVI FORMATIVI QUALIFICANTI - Dalla valutazione del contenuto emergono alcuni punti che verranno ripresi più volte nelle considerazioni finali della presente tesi; in particolare:

- a) la classe della laurea specialistica unisce, come anticipato, due figure sanitarie che operano in contesti professionali molto diversi, seppur nell'ambito generale della prevenzione sanitaria. Questo aspetto, come vedremo di seguito, ha un impatto diretto sull'indirizzo didattico;
- b) da una attenta valutazione del testo, l'obiettivo formativo della laurea specialistica nell'ambito delle professioni sanitarie della prevenzione è quindi fortemente orientato alla gestione delle competenze acquisite all'interno di strutture sanitarie di diversa complessità;
- c) a conferma di quanto asserito al punto precedente, sottolineo che il dettaglio delle competenze per il laureato magistrale della prevenzione nell'ambiente e nel luogo di lavoro è riferito direttamente al DMS 17 gennaio 1997, n° 58 di cui al precedente paragrafo 2.2.1: anche in questo caso è ribadito l'orientamento verso compiti pubblici di ispezione, vigilanza e controllo;
- d) la maggior parte delle voci citate nella lista delle competenze dei laureati specialistici nella classe 4/S sono orientate al management nell'ambito di servizi e strutture sanitarie.

ATTIVITA' FORMATIVE INDISPENSABILI – La tabulazione riportata, tipica di questo tipo di decreti del MURST, identifica le attività formative ed i relativi crediti:

a) Attività formative di base	30 CFU
b) Attività formative caratterizzanti	90 CFU
c) Attività affini o integrative	30 CFU
d) Altre attività (a scelta dello studente – ulteriori conoscenze linguistiche, informatiche, tirocini ecc. ...)	15+15 CFU
e) Prova finale	18 CFU
per un totale di crediti formativi previsti pari a	198 CFU.

Nel capitolo seguente si cercherà di fornire una breve sintesi degli elementi di interesse concernenti i Corsi delle Lauree Specialistiche oggi attivati presso alcune Università italiane; potranno quindi emergere alcune considerazioni sulle attività formative indispensabili e sulla concreta attuazione del Decreto 2 aprile 2001 .

2.3 Attuale scenario nazionale

2.3.1 Generalità

Prima di concludere la parte bibliografica del presente lavoro di tesi, ritengo opportuna una rapida analisi della situazione attuale dei corsi di laurea specialistica nelle professioni sanitarie della prevenzione attivati presso le Università Italiane.

I posti disponibili per questi corsi magistrali sono inseriti in una programmazione a livello nazionale (il cosiddetto “numero chiuso”); questo significa che ogni anno il Ministro dell’Università e della Ricerca Scientifica e Tecnologica promulga un decreto sulle “Modalità e contenuti delle prove di ammissione ai corsi di laurea specialistica nelle professioni sanitarie”, fissando altresì data ed orario della prova di ammissione a livello nazionale.

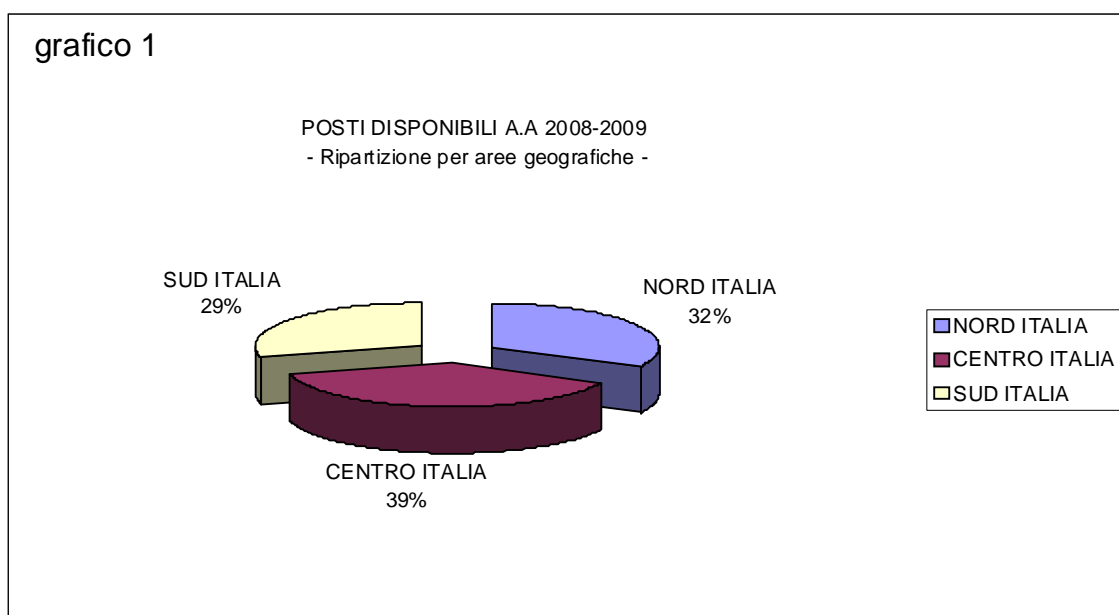
Per l’anno accademico 2008-2009 (*) il DMURST 1 Luglio 2008 ha stabilito che la prova di ammissione avvenga in tutte le Sedi Universitarie il 28 ottobre 2008 alle 11.00, fornendo altresì ampi dettagli su criteri di ammissione e di assegnazione dei punteggi.

Sono dieci le sedi Universitarie dove il corso di Laurea Specialistica delle professioni sanitarie della prevenzione è stato attivato per l’anno accademico 2008-2009 e di seguito è riportata la tabella 2 che riassume per ogni sede il numero di posti disponibili fissati dai bandi di ammissione emanati dal Rettore.

Tabella 2

	POSTI DISPONIBILI
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BARI	10
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DEL MOLISE	20
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FIRENZE	15
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI GENOVA	10
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI L'AQUILA	16
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MILANO	40
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI NAPOLI	15
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PISA	10
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI ROMA	8
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI SIENA	10
TOTALE	154

Ad oggi quindi in tutta Italia risultano disponibili 154 posti, distribuiti in macro aree geografiche come di seguito evidenziato dal grafico 1.



2.3.2 I Settori Scientifici Disciplinari (SSD)

Abbiamo ricordato in precedenza che l'allegato 4 del DM 02 Aprile 2001, tra gli altri aspetti, raccoglie il dettaglio dei Settori Scientifici Disciplinari (SSD) raggruppati per aree di studio.

Per ciascuna area di studio, ogni Sede Universitaria ha identificato diversi SSD attribuendo e differenziando quindi i valori dei Crediti Formativi Universitari (CFU)

relativi ad ogni singola disciplina. Di seguito la situazione aggiornata delle aree di studio attivate presso le sedi Universitarie:

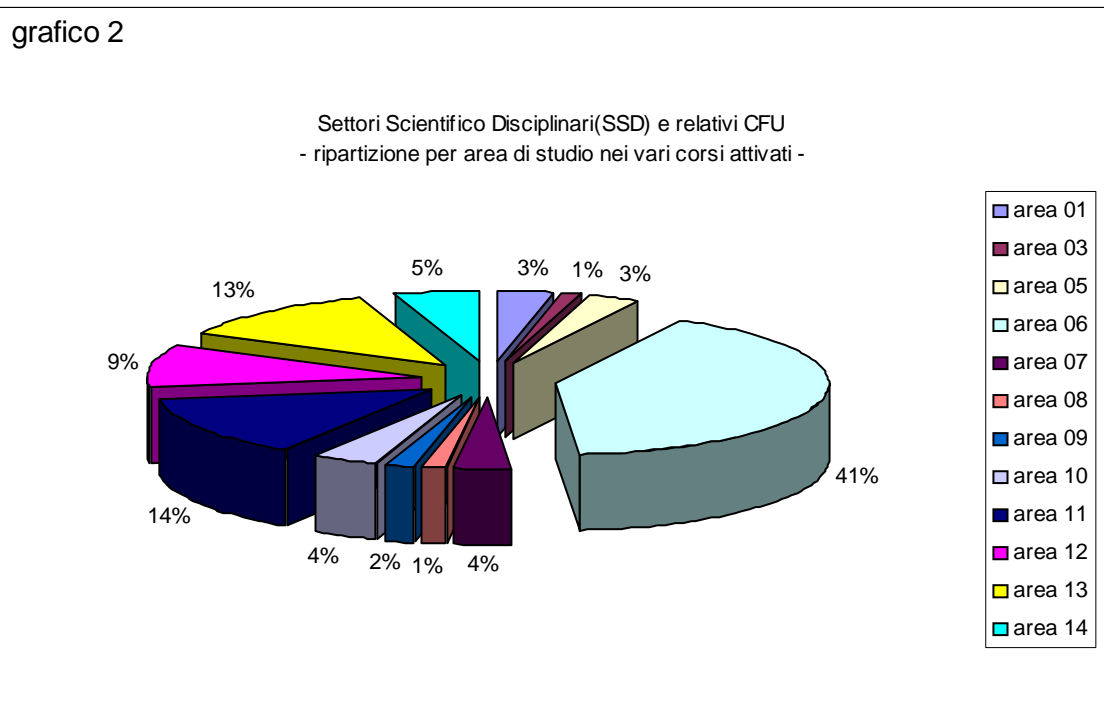
- **AREA 01** – SCIENZE MATEMATICHE ED INFORMATICHE
- **AREA 03** –SCIENZE CHIMICHE
- **AREA 05** – SCIENZE BIOLOGICHE
- **AREA 06** – SCIENZE MEDICHE
- **AREA 07** – SCIENZE AGRARIE E VETERINARIE
- **AREA 08** – INGEGNERIA CIVILE E ARCHITETTURA
- **AREA 09** – INGEGNERIA INDUSTRIALE E DELL’INFORMAZIONE
- **AREA 10** – SCIENZE DELL’ANTICHITA’, FILOLOGICO-LETTERARIE E STORICO ARTISTICHE
- **AREA 11** – SCIENZE STORICHE, FILOSOFICHE, PEDAGOGICHE E PSICOLOGICHE
- **AREA 12** – SCIENZE GIURIDICHE
- **AREA 13** – SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE
- **AREA 14** – SCIENZE POLITICHE E SOCIALI

Quanto sopra esposto può essere meglio chiarito con un semplice esempio:

l’ordinamento del corso di studi della laurea specialistica presso la sede Universitaria di Firenze stabilisce che all’ Area 01 – Scienze matematiche e Informatiche - siano assegnati tre SSD per un totale di 5,5 CFU, mentre l’Università degli Studi di Milano prevede un solo SSD al quale però sono assegnati 5 CFU ed ancora, presso la sede dell’Università dell’Aquila non è stabilito alcun insegnamento (SSD) nell’area 01.

Risulta ancor più evidente, attraverso lo stesso confronto per altre aree tematiche, che, tra le Sedi Universitarie dove il corso specialistico è stato attivato, esiste un’ampia diversificazione sul “peso relativo” in termini di CFU che è stato assegnato ai gruppi di discipline.

Di seguito è riassunta [grafico 2] la ripartizione delle diverse aree di studio ponderate con i relativi CFU assegnati ai SSD attivati nelle sedi Universitarie



Dalla rappresentazione grafica ora riportata possono essere riassunti alcuni commenti:

- Per l'area 06 - Scienze Mediche - il numero di SSD attivati ed i relativi CFU assegnati è decisamente preponderante rispetto a tutte le altre aree di studio: ancora una volta si conferma l'attuale orientamento generale del corso verso la formazione di una figura professionale da inserire in strutture sanitarie pubbliche o private;
- Delle 14 aree di studio definite, ad oggi negli ordinamenti didattici dei corsi di laurea specialistica ne sono incluse ben 12, a dimostrazione del livello di preparazione ad ampio raggio che si prevede debba avere il laureato magistrale in scienze sanitarie della prevenzione.
- L'area 13 –Scienze economiche e statistiche – dove oggi sono collocati i SSD relativi a insegnamenti di gestione ed organizzazione aziendale, costituisce comunque uno dei gruppi di discipline di maggior peso (13% in CFU/SSD) in quasi tutti i corsi oggi attivati nelle sedi Universitarie .

3. INDAGINE CONOSCITIVA SULLE ESIGENZE DELLE AZIENDE NELL'AMBITO DEL COORDINAMENTO SGI

3.1 Scopo, metodologia e limiti

La parte pratica della mia tesi è consistita nell'effettuare un'indagine conoscitiva che mi ha permesso di sondare le esigenze e le eventuali necessità di aziende che hanno adottato sistemi di gestione, acquisendo informazioni sullo stato attuale delle loro strutture organizzative, sulle prospettive e sulle figure professionali che ricoprono il ruolo di coordinatore.

A questo scopo è stato necessario elaborare un'intervista sotto forma di questionario da proporre alle aziende scelte per la mia ricerca.

Il questionario è stato costruito avvalendomi della consulenza di una figura tecnica con competenze professionali nell'ambito dei Sistemi di gestione. Per verificarne la sostanziale correttezza e quindi l'efficacia, ho proposto una prima versione a professionisti che ricoprono ruoli di coordinamento in SG.

Questa attività mi ha permesso di valutare se le domande poste fossero comprensibili e pertinenti alla tematica indagata, di apportare delle modifiche e di stilare la versione definitiva del questionario.

Il criterio di costruzione ha previsto la suddivisione in **5 sezioni così articolate**:

- 1.** Dati generali . Allo scopo di avere informazioni sulla realtà aziendale e quindi sulla dimensione della ditta come numero di dipendenti, sul settore produttivo di appartenenza, sul numero di siti dello stabilimento.
- 2.** Certificazione e struttura organizzativa del Sistema di Gestione. Questa parte ha la finalità di ricavare informazioni inerenti allo stato attuale della certificazione e alla struttura di coordinamento del sistema implementato dall'azienda.
- 3.** Figura del coordinatore. Questa parte del questionario è fondamentale ai fini di ottenere notizie importanti sulle professionalità che attualmente ricoprono la funzione oggetto della tesi. Titolo di studio, esperienze professionali pregresse e corsi di formazione sostenuti dal coordinatore possono tracciare quali siano le competenze scolastiche e professionali necessarie alla copertura del ruolo.
- 4.** Prospettive aziendali sull'integrazione dei sistemi di gestione. Per individuare quali possano essere le necessità delle imprese è necessario acquisire informazioni circa le

intenzioni riguardo sia l'adozione di nuove certificazioni sia sulle prospettive di futura integrazione con sistemi già presenti.

5. Informazioni generali. La quinta ed ultima parte del questionario si pone due obiettivi che a prima vista sembrano di scarsa attinenza all'argomento oggetto della tesi: 1) Conoscenza della laurea triennale e specialistica / magistrale sulle professioni sanitarie della prevenzione. 2) Conoscenza di recenti normative sulla sicurezza e salute negli ambienti di lavoro, che promuovono l'adozione di modelli organizzativi conformi a standard SGSL come ad esempio il BS OHSAS 18001 o le Linee guida UNI-INAIL.

Ho quindi definito *i criteri di scelta* delle ditte a cui proporre l'intervista:

1. Conoscenza diretta di realtà aziendali del territorio in possesso di certificazioni;
2. Consultazione della banca dati del sito ufficiale della SINCERT, Sistema Nazionale per l'accreditamento degli organismi di certificazione;
3. Ubicazione dei siti aziendali in una zona geograficamente compresa nelle province di Padova e Vicenza, quindi tipiche del tessuto industriale veneto;
4. Preferenza ma non esclusività delle ditte con più di un Sistema di gestione implementato, anche se non necessariamente accreditato.

Con i criteri esposti ho stilato la lista di 31 aziende di vari settori produttivi, riportata nella tabella 3;

Tabella 3

ABB SpA	Monselice (PD)	Elettronica
Agogest srl	San Martino di Lupari (PD)	Alimentare
Antonio Carraro SpA	Campodarsego (PD)	Metalmeccanico
Arneg SpA	Campo San Martino (PD)	Metalmeccanico
Cargill SpA	Vigonza (PD)	Alimentare
Cartiere Cariolaro Spa	Carmignano di Brenta (PD)	Cartario
Cartiera di Carmignano	Carmignano di Brenta (PD)	Cartario
Cartiera Favini	Rossano Veneto (VI)	Cartario
Cortal Extrasoy SpA	Cittadella (PD)	Agrizootecnia
Edilbasso Group	Loreggia (PD)	Edilizia – Costruzioni
Elvox SpA	Campodarsego (PD)	Elettronica
Etra SpA	Cittadella (PD)	Servizi Pubblici
Filachim SpA	San Martino di Lupari (PD)	Chimico
Francesco Barduca srl	Borgoricco (PD)	Alimentare – lavorazione ortaggi
Grafica Veneta	Trebaseleghe (PD)	Editoria e stampa
Inarca SpA	Vigodarzere (D)	Metalmeccanico
Isoli SpA	Fontaniva (PD)	Metalmeccanico
Miteni SpA	Trissino (VI)	Chimico

Nettingsdorfer Italia SpA	Grantorto (PD)	Cartotecnico
Nico Velo SpA	Fontaniva (PD)	Edilizia - Manufatti prefabbricati
Nord Italia Resine Spa	Campodarsego (PD)	Chimico - Materie plastiche
Nova Funghi	San Giorgio delle Pertiche (PD)	Alimentare
Orto Romi	Loreggia (PD)	Alimentare – lavorazione ortaggi
Pavan SpA	Galliera Veneta (PD)	Metalmeccanico
PTM srl	Este (PD)	Metalmeccanico
San Pellegrino SpA	San Giorgio in Bosco (PD)	Alimentare - Acque minerali
Sauro srl	Villafranca Pad.na (PD)	Elettronica
Siderurgica Gabrielli SpA	Cittadella (PD)	Metalmeccanico
Sirca SpA	Massanzago (PD)	Chimico -Resine e vernici
Sirmax SpA	Cittadella (PD)	Chimica - Materie plastiche
TPA Trituratori SpA	S. Giustina in Colle (PD)	Metalmeccanico

Di ciascuna di queste ho contattato telefonicamente il coordinatore del sistema di gestione per esporre le finalità dell'indagine a cui gli chiedevo di partecipare.

Per semplicità e velocità di risposta è stata utilizzata la compilazione informatica del questionario e la comunicazione tramite e-mail, riservandomi comunque la possibilità di incontrare personalmente i professionisti.

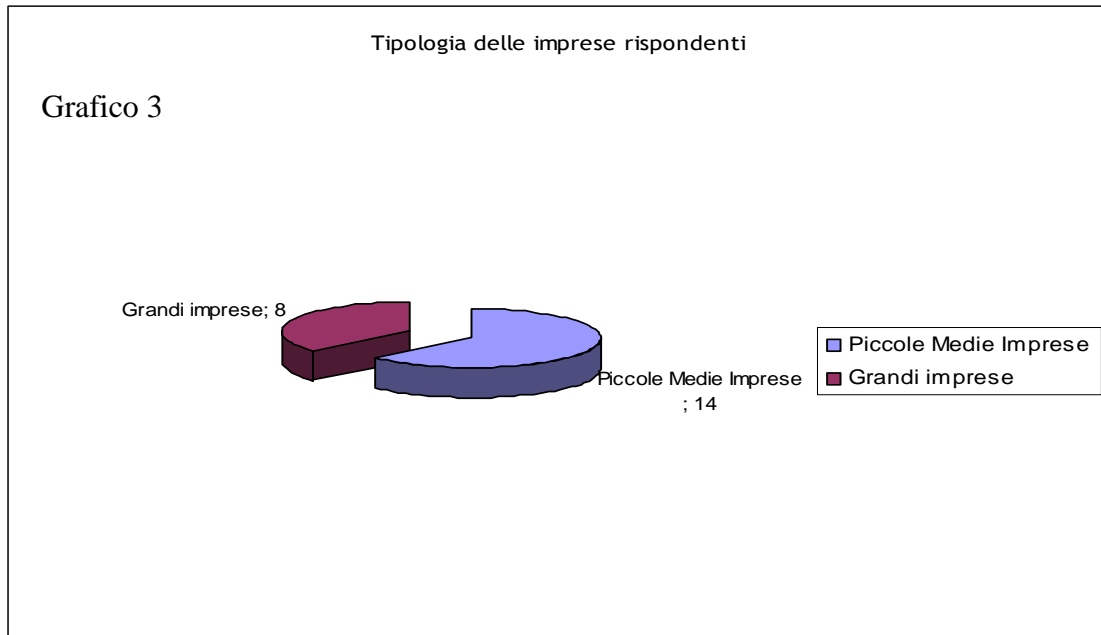
Per completezza è' opportuno aggiungere che la ridotta dimensione del campione di aziende, e il tipo di scelta (non casuale) delle ditte stesse che ne fanno parte potrebbe costituire un limite dell'indagine fatta.

3.2 Sintesi dei dati

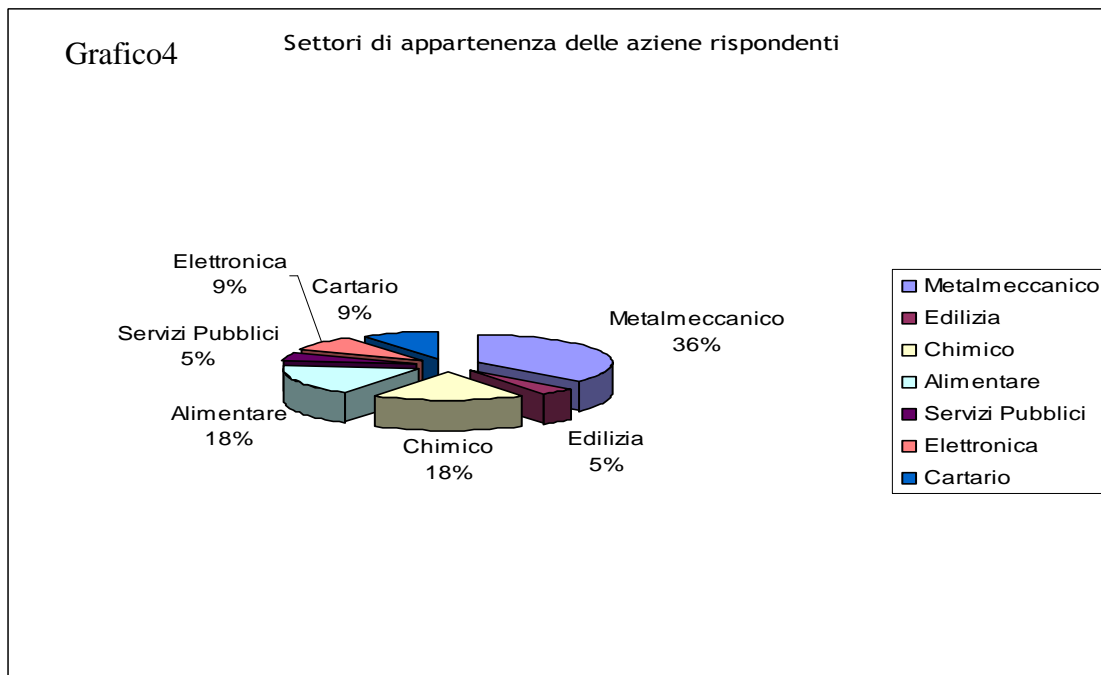
I dati che di seguito analizzerò sono quelli a mio parere più significativi per poter trarre delle conclusioni rilevanti ai fini della tesi.

Le aziende che hanno risposto sono state 22, corrispondenti al 71% delle contattate.

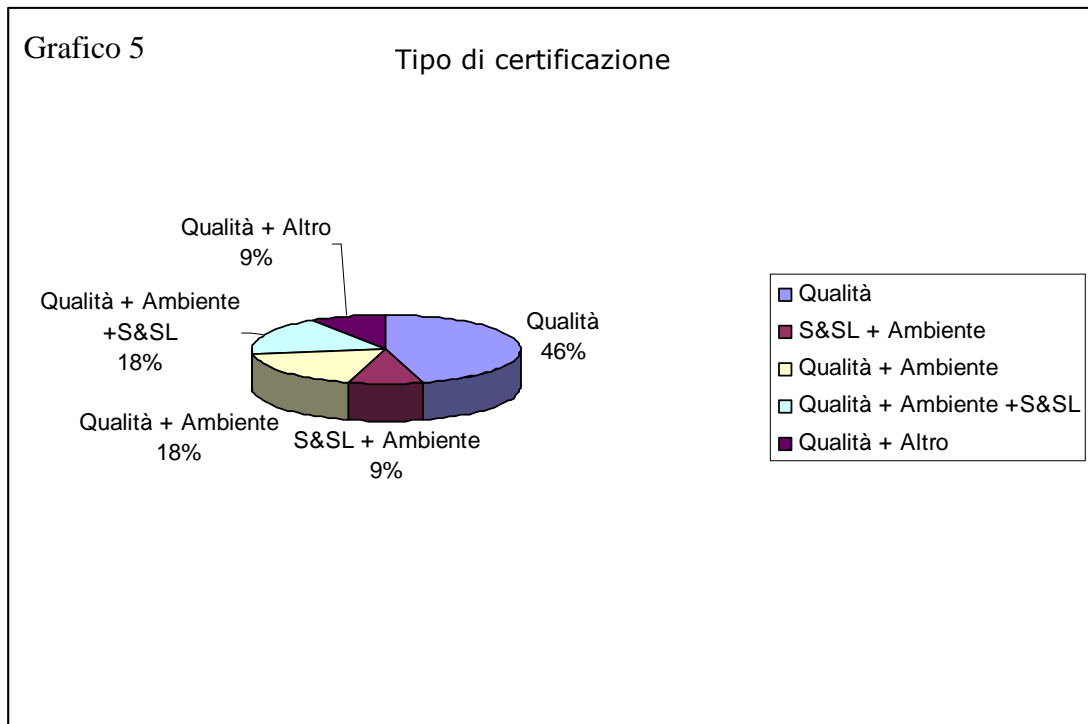
In particolare tra le aziende rispondenti, 8 sono grandi imprese con un numero di dipendenti sopra le 250 unità, 14 sono piccole medie imprese con un numero di addetti inferiori a 250 (grafico 3).



Comunque comprendono 6 settori produttivi e 1 servizio (grafico 4)



Nel grafico 5 abbiamo la totalità delle aziende che hanno un solo sistema gestionale è certificata con lo standard ISO 9001-2000: 10 su 22 pari al 46% della totalità delle aziende che hanno risposto; il 54% del campione ha adottato due o più sistemi.



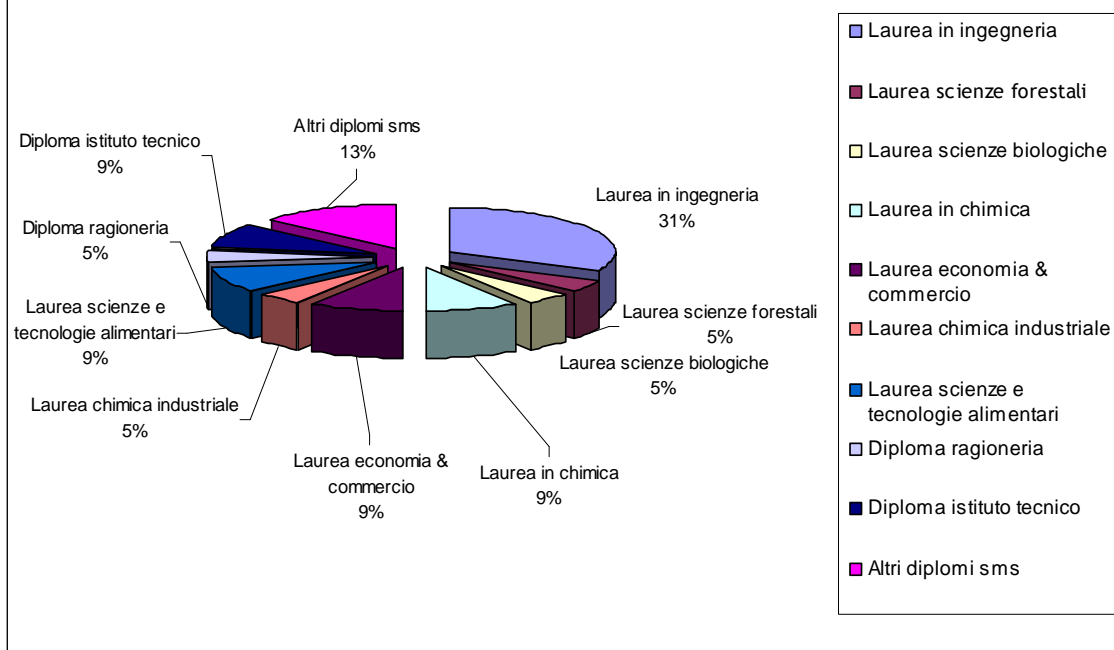
Struttura organizzativa aziendale del Sistema di gestione

In nessun caso il coordinamento è affidato ad agenzie esterne: il gruppo di coordinamento del SG, è formato dunque da personale interno all'azienda ed è costituito nella maggioranza dei casi da un massimo di 3 persone (solo in tre aziende il gruppo supera le tre unità); la funzione del coordinatore è in staff in 18 aziende su 22, questi dipende gerarchicamente dalla direzione del sito o dalla direzione generale in 11 aziende, mentre negli 11 casi rimanenti dai datori di lavoro. (Importante ricordare che la funzione di coordinamento è un funzione tipicamente di staff e che la funzione di coordinamento dei sistemi di gestione devono dipendere dall'alta direzione).

Figura del coordinatore

Molto interessante è osservare la distribuzione del titolo di studio del coordinatore del sistema di gestione: il 72% è in possesso di una laurea, il rimanente 28% ha un diploma di scuola media superiore, nel grafico 6 è evidenziato nel dettaglio il titolo di studio posseduto.

Grafico 6 **Titolo di studio del coordinatore del sistema di gestione**



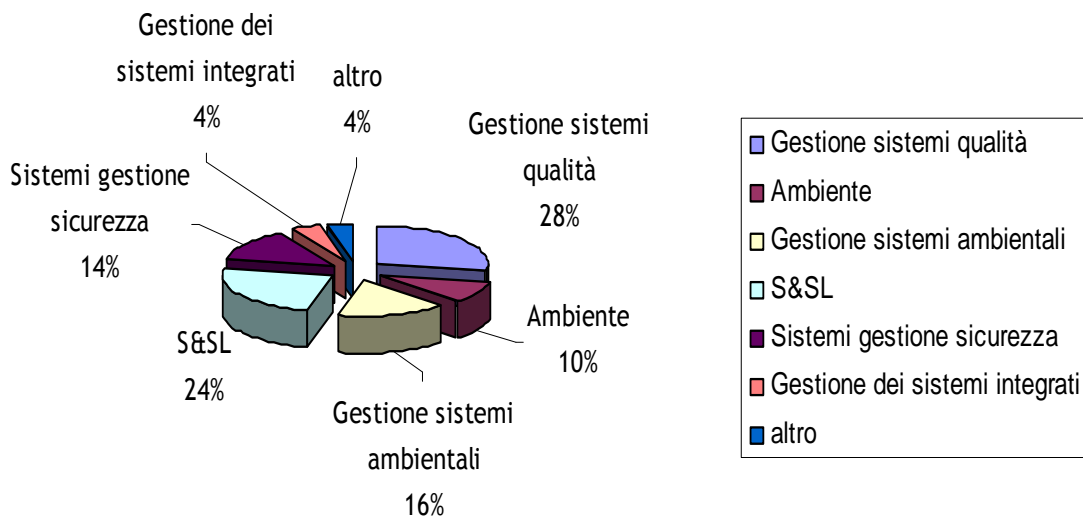
Il titolo di studio prevalente è quindi la laurea in ingegneria (meccanica, chimica, elettronica), sono da sottolineare le varietà e la numerosità dei titoli di studio posseduti, dal diploma di ragioneria alla laurea in scienze forestali e in economia e commercio.

Il 54% dei professionisti intervistati non ha avuto esperienze precedenti in coordinamento di Sistemi di gestione e l'86% di essi ha ricoperto in passato altre funzioni aziendali in diversi ambiti (produzione, controllo qualità, amministrazione, servizi o altro).

Solamente 4 aziende non hanno dato indicazioni sulla frequenza e tipologia dei corsi di formazione sostenuti nell'ambito delle competenze professionali del ruolo di coordinamento. Nel grafico 7 seguente sono indicate le diverse tematiche dei corsi frequentati dai coordinatori di SG delle 18 aziende, evidenziando l'esigenza di formazione sui diversi argomenti.

Grafico 7

Tematiche dei corsi sostenuti dai coordinatori dei SG



Prospettive aziendali su adozione e integrazione futura di nuovi Sistemi di Gestione:

Delle 4 aziende che hanno più certificazioni ma non hanno attuato l'integrazione fra queste 3 prevedono di attuarla in un prossimo futuro. Delle 8 aziende che dichiarano l'intenzione di applicare Sistemi di Gestione ulteriori, 7 prospettano una futura integrazione con quelli già in essere.

Informazioni generali

L'esistenza del corso di laurea triennale "TdP" è conosciuta dalla maggioranza dei professionisti intervistati (13 su 22 aziende, circa il 60%), mentre la percentuale di chi conosce l'esistenza di un corso di laurea specialistica nelle professioni sanitarie della prevenzione scende al 40%.

Le ultime due domande del questionario come già anticipato intendono verificare la diffusione di una delle principali novità introdotta dal recente Testo Unico sulla sicurezza (art. 30 del DLgs 81/2008) circa i modelli di organizzazione e di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro. Considero positivo il fatto che più del 90% degli

intervistati dichiarano di conoscere non solo la normativa suddetta ma anche quanto stabilito dall'articolo 30 del DLgs 81/2008.

3.3 Considerazioni finali

L'obiettivo esplicito del presente lavoro di tesi era quello di verificare se, sulla base di reali evidenze espresse da un campione di aziende, il ruolo di coordinatore di un Sistema Integrato Ambiente –Sicurezza può essere efficacemente ricoperto dalla figura del laureato magistrale in scienze delle professioni sanitarie della prevenzione.

L'attività necessaria a stendere il presente elaborato si è articolata quindi in tre momenti ben distinti:

- 1) **Parte bibliografica:** i contenuti delle discipline seguite nel corso di laurea triennale Tecnici della Prevenzione, la consultazione sia di testi e di riviste specialistiche che dei siti web delle Università, Ministeri e degli enti di Certificazione hanno consentito di riassumere gli elementi principali di:
 - Sistemi di Gestione Aziendale
 - Integrazione dei sistemi di gestione
 - Figura professionale di coordinamento prevista dagli standard internazionali dei sistemi di gestione
 - Fonte normativa del profilo professionale del laureato magistrale in scienze delle professioni sanitarie della prevenzione
 - Ordinamenti didattici della laurea specialistica delle professioni sanitarie della prevenzione e relativi attuali sbocchi occupazionali
 - Cenni sui corsi di laurea specialistica delle professioni sanitarie della prevenzione già attivati presso le Università Italiane
- 2) **Parte sperimentale:** ho deciso di condurre una indagine conoscitiva volta a:
 - tracciare la figura del coordinatore del Sistema di Gestione Aziendale
 - verificare se, nel caso di due o più sistemi di gestione sviluppati da una organizzazione aziendale questi siano integrati o meno
 - evidenziare se l'adozione di ulteriori sistemi gestione sono inseriti nella pianificazione delle aziende intervistate e se per questi ne è prevista l'integrazione. A completamento, è stata verificata la conoscenza di norme recenti che sollecitano l'adozione da parte delle aziende di sistemi di gestione S&SL (tipo OHSAS 18001).

- a conclusione dell'intervista, verificare il grado di conoscenza aziendale dell'esistenza dei corsi di laurea triennale e specialistica delle scienze delle professioni sanitarie della prevenzione.
- 3) **Analisi dei dati** ottenuti dall'indagine conoscitiva ed sintesi delle considerazioni generali: al termine della parte sperimentale, elaborazione delle conclusioni e delle proposte emerse dalle evidenze raccolte.

A questo punto è opportuno riassumere le note conclusive ed i commenti finali:

- L'attuale ordinamento didattico degli atenei, sulla base del Decreto del MURST 02 Aprile 2001, orienta la professionalità del laureato magistrale in scienze delle professioni sanitarie della prevenzione verso i ruoli dirigenziali e di gestione delle strutture sanitarie, siano esse sia pubbliche che private.
- Questo corso di laurea specialistica è di prossima attivazione presso l'Università degli Studi di Padova e dovrà seguire quanto contenuto nell'allegato 4 del succitato Decreto Ministeriale 02/04/2001.
- L'indagine conoscitiva condotta presso un campione significativo di aziende del territorio Veneto ha evidenziato che il profilo professionale del coordinatore dei sistemi di gestione, siano essi integrati o meno, risulta quanto mai disomogeneo sia nei titoli di studio che nella esperienza professionale e nella formazione.
- Un numero significativo di aziende ha già maturato l'esigenza di implementare il sistema di gestione esistente con un altro nei prossimi tre anni (tempo minimo per avere i primi laureati magistrali usciti dall'Università di Padova) e di procedere alla sua integrazione.
- La maggioranza delle aziende intervistate ha poi confermato una buona conoscenza della recente normativa sui luoghi e gli ambienti di lavoro (D.Lgs 81/2008) che prevede esenzione delle responsabilità dell'azienda nel caso di adozione e mantenimento di un modello organizzativo conforme alle OHSAS 18001/Linee guida INAIL: ciò significa che in prospettiva si presume ci possa essere un significativo aumento delle richieste di certificazioni e quindi di future richieste di figure professionali capaci di gestire i sistemi integrati sicurezza-salute-ambiente
- Si ritiene quanto mai necessaria **l'introduzione**, all'interno dell'ordinamento didattico del corso di laurea specialistica in scienze delle professioni sanitarie

della prevenzione, **di un gruppo di insegnamenti/discipline che formino i futuri laureati magistrali sia nella conoscenza dei sistemi di gestione aziendali che nella loro integrazione nei modelli organizzativi.**

- Si conferma quindi la possibilità, per i laureati magistrali nelle professioni sanitarie della prevenzione, di ricoprire il ruolo di coordinatore di una sistema di gestione integrato Sicurezza-Salute –Ambiente e quanto sopra sia sulla base del percorso formativo della laurea Triennale (che già qualifica al ruolo di RSPP) sia come evidenza del confronto con le professionalità che attualmente ricoprono posizioni organizzative simili all'interno di Aziende private .
- Si ritiene necessario, alla luce di quanto sopra esposto, vengano avviate strette collaborazioni e sinergie tra Università ed organizzazioni di categoria (ASSINDUSTRIA/CONFARTIGIANATO) al fine di promuovere il consolidamento di stage aziendali inseriti nel percorso di studio dei Laureati magistrali in scienze delle professioni sanitarie della prevenzione.

CONCLUSIONI

Un ben noto motto imprenditoriale afferma che *“le Imprese sono fatte principalmente da persone che in definitiva rappresentano il vero valore aziendale”* e proprio su questa solida base è possibile avanzare un riflessione finale.

E' opinione condivisa che per **“fare prevenzione”** al fine di ridurre sia gli infortuni sui luoghi di lavoro sia l'impatto antropico sull'ambiente circostante, è oggi più che mai necessaria una crescita culturale generalizzata che promuova nelle aziende una nuova forma di etica imprenditoriale.

I Sistemi di Gestione Aziendale Integrati su Sicurezza Salute ed Ambiente permettono il concretizzarsi di questa crescita culturale, tecnica e scientifica; è quindi necessario che di pari passo anche le figure responsabili dei processi aziendali facciano riferimento ad una funzione di coordinamento altamente qualificata sia nella Gestione dei Sistemi stessi che nelle materie specifiche sulla Sicurezza, Salute ed Ambiente.

E' mia personale convinzione che, attraverso una formazione accademica mirata e le sinergie con le organizzazioni di categoria, i futuri Laureati Magistrali in Scienze delle Professioni Sanitarie della Prevenzione potranno validamente ricoprire il ruolo di Coordinatore di Sistemi di Gestione Integrati Sicurezza Salute ed Ambiente.

Ringrazio tutte le persone che mi hanno aiutato a svolgere questa tesi:

Il mio relatore sig. Lorenzo Mongarli

Ing. Mario Fabris

Sig. Graziano Gesuato

I Coordinatori dei Sistemi di Gestione delle aziende che hanno dato la disponibilità per rispondere al questionario proposto.

A tutta la mia famiglia e agli amici che hanno condiviso con me la fatica di questo percorso e la soddisfazione di avercela fatta.

BIBLIOGRAFIA

- L'audit ambientale, aspetti metodologici e strumenti operativi secondo il regolamento comunitario EMAS e le norme ISO 14000, *Vittorio Biondi, Il Sole 24 ore Ed. Pirola*
- ISPESL – Linee guida per un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (S.G.S.L.) – Luglio 2001
- ISPESL – Linea Guida per l'Organizzazione di un Sistema Prevenzionale nelle Piccole e Medie Imprese
- ANPA - Linee guida per l'applicazione del Regolamento CE 1836/93 (EMAS) e della Norma ISO 14001 da parte della Piccola e Media Impresa, ANPA, Roma 1988
- Linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL), predisposte da UNI e INAIL, con la collaborazione di numerosi altri enti, e pubblicate nel settembre 2001
- OHSAS 18001:1999 Occupational health and safety management system. Specification
- L'esperienza di un'azienda certificate OHSAS 18001 – R. Marzola - articolo da “Ambiente – Consulenza e pratica per l'impresa” Ed. IPSOA Scuola d'Impresa di Milano
- L'integrazione dei SGQ, SGA e SGS” – R. Marzola – articolo da “Ambiente – Consulenza e pratica per l'impresa” Ed. IPSOA Scuola d'Impresa di Milano
- Qualità, Ambiente e Sicurezza: prospettive di una gestione integrata – M. Vigone - articolo da “Ambiente & sicurezza il Sole 24 ore” n°3 del 1 febbraio 2005
- Dal 231 al TU sicurezza, i modelli di organizzazione per la “non responsabilità” – W. Saresella – articolo da “Ambiente & sicurezza il Sole 24 ore” n°12 del 17 giugno 2008
- DLgs 81/2008: il Testo Unico

SITI WEB

ALI SrL – www.alisrl.it

ISPESL – www.ispesl.it

AITeP – www.aitep.eu

Unpisi – www.unpisi.it

Ministero dell'Università e della Ricerca – www.miur.it

Ministero della Salute – www.ministerosalute.it

Sincert - www.sincert.it

Università degli studi di Padova - www.unipd.it

Università degli studi del Molise – www.unimol.it

Università degli studi di Firenze - www.unifi.it

Università degli studi di Bari – www.uniba.it

Università degli studi di Genova - www.unige.it

Università degli studi di L'Aquila - www.univaq.it

Università degli studi di Milano - www.unimi.it

Università degli studi di Napoli - www.unina.it

Università degli studi di Pisa - www.unipi.it

Università degli studi di Roma La Sapienza - www.uniroma1.it

Università degli studi di Siena – www.unisi.it

ACRONIMI

CFU	Crediti Formativi Universitari
DMS	Decreto Ministero Sanità
DMURST	Decreto Ministero Università e Ricerca Scientifica e Tecnologica
EMAS	Eco-Managements and Audit Scheme
ISO	International Standardization for Standardization
ISPESL	Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro
OHSAS	Occupational Health & Safety Assesments Series
SdPSdP	Scienze delle Professioni Sanitarie della Prevenzione
SGA	Sistema di Gestione Ambientale
SGS	Sistema di Gestione Per la Sicurezza
SGQ	Sistema di Gestione per la Qualità
SGSSL	Sistema di Gestione per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro
SINCERT	Sistema Nazionale per l'Accreditamento degli Organismi di Certificazione
SSD	Settori Scientifici Disciplinari
RSPP	Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione

Azienda - Ragione Sociale e Tipologia societaria (stampatello) :

Prima parte Dati generali

Indirizzo: _____

Tel.: _____ e-mail: _____

1. Livello dimensionale: Microimpresa Piccola/Media Impresa Impresa >250

2. Settore _____ Comparto
produttivo _____

3. Numero di siti produttivi _____

4. Numero di addetti dello stabilimento _____

Nota sulla compilazione delle parti seconda e terza: Nell'eventualità fossero presenti più Sistemi di Gestione con funzioni di coordinamento non integrate, sarà necessario rispondere in maniera differenziata alle domande da 6 a 16 utilizzando le sezioni in pag. 2 del questionario.

Seconda parte Certificazione e struttura organizzativa del Sistema di Gestione

Stato attuale della certificazione

5. Tipo di certificazione e anno di conseguimento : Qualità _____ Ambientale _____
 Salute e Sicurezza _____ Altro _____

Struttura organizzativa aziendale del Sistema di Gestione (specificare) _____

6. SG coordinato da agenzia esterna ? SI NO

7. Se no. Esiste una figura aziendale con compiti di coordinamento del SG? SI NO

8. Questa funzione è in staff ? SI NO

9. Quante persone costituiscono il gruppo del coordinamento del SG ? nessuno ≤ 3 > 3

10. Il responsabile del SG dipende gerarchicamente da: Direzione del sito Direzione di
produzione Datore di lavoro Altro _____

Terza parte Figura del coordinatore

Qualifica professionale del coordinatore del Sistema di Gestione

11. Titolo di studio: Laurea in discipline tecniche (specificare)
_____ Laurea in altre discipline (specificare)
_____ Diploma di Scuola media superiore
_____ Altro _____

12. Ha avuto esperienze professionali precedenti in ambito di SG SI NO

13. Se si, specificare se: ≤ 3 anni > 3 anni

Competenze e formazione acquisita dal Coordinatore del Sistema di Gestione (SG)

14. In passato ha ricoperto altre funzioni aziendali ? SI NO

15. Se si in che ambito ? Produzione Controllo qualità Amministrazione Servizi
 Altro (specificare) _____

16. Tematiche dei corsi di formazione frequentati nell'ambito delle competenze professionali del ruolo
 Gestione dei sistemi di qualità Ambiente Gestione dei sistemi ambientali
 Sicurezza, salute nei luoghi di lavoro Sistemi di gestione della sicurezza
 Gestione dei sistemi integrati Altro

COMPILARE LE SEZIONI SOTTOSTANTI SOLO NEL CASO DI ULTERIORE SISTEMA DI GESTIONE CON FUNZIONE DI COORDINAMENTO NON INTEGRATA AL PRECEDENTE

Seconda parte bis Certificazione e struttura organizzativa del Sistema di Gestione

Struttura organizzativa aziendale del Sistema di Gestione (specificare) _____			
17. SG coordinato da agenzia esterna ?	<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO	
18. Se no. Esiste una figura aziendale con compiti di coordinamento del SG?	<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO	
19. Questa funzione è in staff ?	<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO	
20. Quante persone costituiscono il gruppo del coordinamento del SG ?	<input type="radio"/> nessuno	<input type="radio"/> <= 3	<input type="radio"/> > 3
21. Il responsabile del SG dipende gerarchicamente da:	<input type="radio"/> Direzione del sito	<input type="radio"/> Direzione di	
produzione	<input type="radio"/> Datore di lavoro	<input type="radio"/> Altro _____	

Terza parte bis Figura del coordinatore

Qualifica professionale del coordinatore del Sistema di Gestione			
22. Titolo di studio:	<input type="radio"/> Laurea in discipline tecniche (specificare) _____	<input type="radio"/> Laurea in altre discipline (specificare) _____	
	<input type="radio"/> Diploma di Scuola media superiore _____	<input type="radio"/> Altro _____	
23. Ha avuto esperienze professionali precedenti in ambito di SG	<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO	
24. Se si, specificare se:	<input type="radio"/> <= 3 anni	<input type="radio"/> > 3 anni	
Competenze e formazione acquisita dal Coordinatore del Sistema di Gestione (SG)			
25. In passato ha ricoperto altre funzioni aziendali ?	<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO	
26. Se si in che ambito ?	<input type="radio"/> Produzione	<input type="radio"/> Controllo qualità	<input type="radio"/> Amministrazione
	<input type="radio"/> Altro (specificare) _____	<input type="radio"/> Servizi	
27. Tematiche dei corsi di formazione frequentati nell'ambito delle competenze professionali del ruolo	<input type="radio"/> Gestione dei sistemi di qualità	<input type="radio"/> Ambiente	<input type="radio"/> Gestione dei sistemi ambientali
	<input type="radio"/> Sicurezza, salute nei luoghi di lavoro	<input type="radio"/> Sistemi di gestione della sicurezza	<input type="radio"/>
	<input type="radio"/> Gestione dei sistemi integrati	<input type="radio"/> Altro	

Quarta parte Prospettive aziendali sull'integrazione dei Sistemi di Gestione

28. Se l'azienda ha adottato più Sistemi di Gestione, è attuata l'integrazione fra questi?	<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
29. Se no. E' intenzione dell'azienda procedere all'integrazione?	<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
30. Se si. Il modello di Gestione Integrata presenta delle necessità di miglioramento?	<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
31. In questo caso in quali aree? <input type="radio"/> Competenze specifiche in materia ambientale - ISO 14001 <input type="radio"/> Competenze specifiche in materia di Sicurezza, salute nei luoghi di lavoro - OSHAS 18001 <input type="radio"/> Competenze specifiche in materia di Qualità <input type="radio"/> Altro (specificare) _____	<input type="radio"/> Gestione del modello / organizzazione	<input type="radio"/> Competenze specifiche in materia di Sicurezza, salute nei luoghi di lavoro - OSHAS 18001
32. A sua conoscenza, è intenzione dell'azienda adottare nei prossimi 3 anni un ulteriore Sistema di Gestione? . <input type="radio"/> SI <input type="radio"/> NO		
33. Se si, quale? <input type="radio"/> Ambientale – ISO 14001 <input type="radio"/> Salute e Sicurezza – OSHAS 18001 <input type="radio"/> Qualità – Vision 2000 <input type="radio"/> Altro		
34. E' intenzione dell'azienda procedere all'integrazione dell'ulteriore SG?	<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO

Quinta parte Informazioni generali

35. E' a conoscenza che esiste un corso di Laurea triennale in Tecniche della Prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro?	<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
36. E' a conoscenza che esiste un corso di Laurea specialistica nelle professioni sanitarie della Prevenzione ?	<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
37. E' a conoscenza dell'obbligatorietà dell'adozione da parte delle aziende di un modello organizzativo secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001 e successivo D.Lgs. 123/2007?	<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO
38. Se si. E' a conoscenza che se i modelli organizzativi di cui al precedente punto 37 sono conformi ai sistemi di gestione della sicurezza secondo BS OSHAS 18001 e/o Linee guida UNI INAIL la società è tutelata dalle sanzioni previste dal D.Lgs. 231	<input type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO

Osservazioni o note del compilatore

39. _____

Nome e funzione aziendale del compilatore (facoltativo)

Data

I dati forniti dal presente questionario, saranno utilizzati con sola finalità oggetto della tesi di Laurea, e comunque secondo quanto stabilito dal D.Lgs. 196/2003 e successive modifiche.