

Sicurezza: responsabilità, consapevolezza e partecipazione

Con l'adozione del Testo Unico per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, ovvero il D.Lgs. 81/2008, è stata data al tema della sicurezza nuova forza e rinnovato interesse da parte dei Datori di Lavoro e dei responsabili aziendali. Il Testo Unico, in particolare, ha posto rinnovata attenzione sulla definizione dei ruoli e delle responsabilità aziendali nel campo della sicurezza e sul tema della formazione, informazione e addestramento, dettagliando meglio quanto già comunque presente dell'ex D.Lgs. 626/94.

In particolare il tema delle responsabilità delle figure che partecipano alla sicurezza aziendale, unito alle novità e possibilità introdotte del D.Lgs. 231 e dai *Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro*, ha fatto sì che numerose aziende abbiano rivisto o predisposto per la prima volta l'organigramma aziendale della sicurezza, chiedendosi come internamente le figure si interfaccino tra di loro e su quali ruoli interni ricadano gli obblighi dettati dal Testo Unico. Nel gradito e giusto proliferare di queste

attività spesso però si è andato incontro in questi anni ad alcune errate letture e interpretazioni di quanto richiesto dal Testo Unico, creando delle strutture della sicurezza aziendali che non ricalcano quanto avviene in realtà, ad esempio, con incarichi non supportati da deleghe valide e coerenti e individuazione non corretta delle figure aziendali.

Questo tema, poi, si accompagna al sottovalutato aspetto della partecipazione, ben espresso appunto dai vari obblighi del Testo Unico: se da una parte si chiede di definire internamente ruoli aventi differenti priorità in merito alla sicurezza, dall'altra si chiede a tutte le persone che operano in azienda di contribuire ai numerosi obblighi che vertono in sostanza sull'azienda stessa. Tramite il *Testo Unico* diventa molto chiaro, quindi, il concetto che la sicurezza non può in azienda essere gestita unicamente dai soli *Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione* (RSPP e ASPP) ma coinvolge ogni figura aziendale, sicuramente con differenti priorità, sia che abbia ruoli produttivi diretti che indiretti; diventa quindi centrale il tema della partecipazione e del coinvolgimento attivo di tutte le parti.

Il Dirigente per la sicurezza

La figura del Dirigente per la sicurezza introdotta dal Testo Unico è una delle maggiormente incomprese dall'entrata in vigore del Decreto, poiché una delle più complesse in funzione di come è scritto il testo stesso. Il primo errore che generalmente si compie nell'individuazione di questa figura è quello di identificarla con chi in azienda ricopre, a livello contrattuale, la carica di dirigente. Se in alcuni casi queste figure coincidono, in realtà è necessario partire dalla definizione fornita dal Testo Unico per individuare nell'organigramma il Dirigente per la sicurezza. All'articolo 3, comma d leggiamo: *"persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro*



CORSI AD HOC

La formazione non termina più con il diploma o la laurea ma è permanente e continua, destinata a un costante riallineamento che tenga conto delle trasformazioni nei modelli organizzativi e negli scenari del business moderno. Il lavoro stesso risulta sempre più modificato dall'introduzione delle nuove tecnologie e dalle trasformazioni delle competenze.

SEMINARI E CONVEGNI

La mtm consulting s.r.l. organizza periodicamente seminari e convegni con lo scopo di promuovere, divulgare e approfondire la conoscenza e il dibattito relativamente ai temi più attuali e alla normativa in vigore e in divenire.



MARCATURA CE

La dichiarazione di conformità e la marcatura CE sono il passaporto che permette ai prodotti la libera circolazione in Europa.

E' infatti stabilito già nel "Trattato di Roma" del 1957 l'esigenza di rimuovere le barriere tecniche che ostacolano la libera circolazione dei prodotti. (Art. 100 N. 50 - 56)



SISTEMI DI GESTIONE

Le imprese devono affrontare quotidianamente le esigenze del profitto, della qualità, della tecnologia e dello sviluppo sostenibile. Un sistema di gestione efficiente fatto su misura per la tua azienda può aiutarti a far fronte alle sfide del mercato globale.

Un sistema di gestione può aiutarti ad organizzare e sviluppare i processi per gestire e migliorare il tuo business.



SVILUPPO SOSTENIBILE

Life Cycle Assessment Environmental Product Declaration Ecolabel Bilancio Ambientale.

é assolutamente indubbio che anche la gestione dell'ambiente sia oggi entrata, a pieno titolo, nel novero delle strategie ambientali. Le imprese più attente a questi aspetti e alle tendenze del mercato considerano la gestione dell'ambiente un fattore critico del successo.



SERVICE

mtm consulting s.r.l. garantisce la gamma completa dei servizi e delle consulenze utili alle imprese sia per l'ottemperanza degli adempimenti di legge che per il loro sviluppo economico.

mtm consulting s.r.l. assiste l'imprenditore in tutte le tematiche legate alla specifica attività produttiva o terziaria.



mtm consulting s.r.l. - via L. Ariosto, 10 - 20052 Monza (MB)

tel. 039 28 48 437 - fax: 039 97 16 521

info@emtem.com - www.emtem.com

Iscrizione gratuita alla newsletter:

<http://www.emtem.com/registratori.php>

organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa".

Nella definizione è omissivo, ma quando si parla di attuare, organizzare e vigilare su attività lavorative, ci si riferisce all'aspetto della sicurezza. Quindi il Dirigente è una persona che influenza il livello di sicurezza a cui sono sottoposti i lavoratori da lui gestiti, definendo, ad esempio, le modalità per svolgere una determinata attività, chi in azienda la deve svolgere e quindi il suo livello di formazione e addestramento quali attrezzature deve impiegare, a quali procedure o istruzioni operative deve fare riferimento etc.

Altro punto che definisce chi è il Dirigente della sicurezza è sicuramente relativo ai suoi **obblighi di legge**. L'articolo 18 del Decreto, "Obblighi del datore di lavoro e del dirigente", elenca appunto gli obblighi, e relative sanzioni, a cui rispondono il Datore di Lavoro e il Dirigente per la sicurezza.

Ma quando questi obblighi vertono su l'una o l'altra figura? Questo è il punto centrale e maggiormente discusso.

All'articolo 16 il Testo Unico ci parla della **Delega di Funzioni**, strumento molto importante ai fini della definizione dell'organigramma della sicurezza aziendale e tramite il quale il Datore di Lavoro può delegare alcuni suoi obblighi di legge al Dirigente per la sicurezza, per quello che riguarda il reparto o l'attività gestiti dal Dirigente stesso.

La Delega di Funzioni deve avere determinate caratteristiche per essere ritenuta valida ai sensi del Testo Unico, qui di seguito riportate e commentate.

- "Che essa risulti da atto scritto recante data certa".
- "Che il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate"; il Dirigente delegato quindi deve essere in grado di svolgere il compito assegnato, in particolare deve avere la formazione sufficiente e necessaria in materia di salute e sicurezza.
- "Che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate".
- "Che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate".

Questi ultimi due punti sono i punti su cui ci si scontra maggiormente e che spesso rendono non valide le deleghe in materia di sicurezza: in sostanza il Dirigente delegato deve possedere il potere decisionale e di spesa necessario per adempiere agli obblighi assegnatigli, come poi ribadito in seguito quando viene affrontato il principio di effettività. Se, ad esempio, con apposita delega è stato investito il Dirigente per la sicurezza dell'obbligo in merito all'aggiornamento delle misure di prevenzione, questo deve avere anche la possibilità di programmare nel tempo interventi e destinare fondi autonomamente per l'adeguamento; ad esempio, o la sostituzione di sistemi di protezione dei macchinari, o per l'introduzione di sistemi di filtrazione per fumi pericolosi, etc. In caso

contrario l'obbligo, seppur delegato con atto scritto, non può essere svolto a pieno dal Dirigente e verte ancora sul Datore di Lavoro.

- "Che la delega sia accettata dal delegato per iscritto".
- "Alla delega deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità".

Anche in questo caso è necessario notare come è facile contravvenire a questo punto. Il Testo Unico definisce infatti così la necessità di informare i lavoratori e le altre figure della sicurezza che determinati obblighi in merito alla gestione del loro livello di salute e sicurezza non sono più in capo al Datore di Lavoro ma ad un'altra figura aziendale, che quindi diventerà, direttamente o meno, il punto di riferimento per la discussione di specifiche problematiche.

• "La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. L'obbligo di cui al primo periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4 (Sistema di Gestione della Sicurezza)". L'interpretazione giuridica dei testi di legge, dei vari pronunciamenti giurisprudenziali e di quanto esposto fino ad ora suggeriscono di adottare i seguenti criteri minimi per poter identificare la figura del Dirigente



per la sicurezza:

- è il soggetto che dirige le attività produttive (o parte delle stesse) in senso tecnico o amministrativo;
- ha autonomia decisionale;
- ha ampi margini di discrezionalità;
- ha la possibilità di influenzare l'organizzazione del lavoro.

In aggiunta a quanto fin qui indicato, è necessario prendere atto del principio di effettività, definito dal Testo Unico all'Articolo 299 "Esercizio di fatto di poteri direttivi": "Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e) (Datore di Lavoro, Dirigente e Preposto), gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti".

Da questo articolo, fondamentale per completare in azienda l'attribuzione di obblighi e funzioni, si evince quindi che pur in assenza di Delega o di qualsivoglia nomina o investitura, a chi ricopre attivamente e in modo comprovato le funzioni sopra descritte, sono attribuiti i relativi obblighi del Testo Unico. Quindi, ad esempio, una figura aziendale le cui attività che rientrano nelle definizioni di Dirigente e che ha autonomia decisionale e di spesa, pur in assenza di delega viene individuata come depositaria dei relativi obblighi gestiti dell'Articolo 18, essendo un cosiddetto Dirigente di fatto. Le stesse considerazioni valgono per Preposto e Datore di Lavoro.

Il Preposto

Anche la figura del preposto è spesso una di quelle che creano maggiore confusione all'interno di aziende non strutturate in modo corretto, per quello che riguarda la sicurezza. All'Articolo 2 comma e) il Testo Unico fornisce la definizione di Preposto: *"persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa."*

Il punto maggiormente importante e critico da chiarire è che un lavoratore dell'azienda non è Preposto perché obbligatoriamente è stato nominato con atto formale dal Datore di Lavoro o perché è stato delegato dal Datore di Lavoro a svolgere dei compiti o delle funzioni relative a Salute e Sicurezza sul lavoro; un lavoratore dell'azienda è Preposto perché la sua attività in azienda corrisponde alla definizione riportata nel Testo Unico, proprio secondo il Principio di Effettività sopra citato.

Comprendere il valore di questo punto, soprattutto da parte del Datore di Lavoro, è molto importante poiché mette in luce quante possono essere le figure aziendali che svolgono operativamente il ruolo di Preposto e quindi quante sono le figure verso le quali il Datore di Lavoro ha anche degli obblighi formativi

specifici, dettagliati dal Testo Unico in prima battuta e in ultimo dall'Accordo Stato - Regioni del 21 dicembre 2011.

Anche per la figura del preposto la giurisprudenza ha fornito **criteri minimi** per la sua identificazione:

- si trova in una posizione di supremazia gerarchica in seno all'azienda nei confronti degli altri lavoratori, tale cioè da porla in condizioni di sovrintendere a determinate attività svolgendo funzioni di controllo e sorveglianza (ad esempio è la persona che, in un gruppo per quanto piccolo di lavoratori, esplica la mansione di capo-squadra o caporeparto, fuori dall'immediata direzione di altra persona a lui sovrastante);

- opera a stretto contatto con gli altri lavoratori, sui quali esplica il suo compito di "sovrintendere" (cioè coordina altri lavoratori soggetti a suoi ordini);

- gestisce le risorse umane e i mezzi affidati;

- assicura per se e per i subordinati l'osservanza delle direttive aziendali (formazione, procedure, istruzioni operative, circolari, etc.) e/o del dirigente (ordini del giorno);

- controlla che l'attività lavorativa venga svolta in conformità delle norme di sicurezza e delle regole di prudenza e igiene; in particolare si accerta che vengano usati in modo corretto e costante i DPI e i dispositivi di sicurezza su macchine, attrezzature e impianti e laboratori;

- ha l'obbligo di riferire al datore di lavoro/dirigente eventuali anomalie ed omissioni.

Come già detto **la nomina formale non è obbligatoria**; il preposto infatti non è destinatario di una delega, con la quale in genere vengono trasferiti degli obblighi. Il preposto è già destinatario di alcuni obblighi che gli vengono dall'Articolo 19 "Obblighi del Preposto" del Testo Unico, a differenza del Dirigente che ha, all'Articolo 18, obblighi comuni col Datore di Lavoro.

Per essere preposti servono essenzialmente due condizioni:

- esercitare di fatto un potere di gestione verso altri soggetti;

- essere riconosciuto dagli altri soggetti.

La sentenza n. 14192/2006, in particolare, chiarisce che il preposto, oltre a essere responsabile delle operazioni lavorative, è automaticamente obbligato a controllare che il lavoro si svolga in modo sicuro e quindi che le attività siano non solo fatte, ma fatte nel rispetto delle leggi e delle indicazioni aziendali; capi squadra, capi cantiere, responsabili di linea, responsabili di reparto, capi reparto, etc. sono quindi automaticamente dei preposti.

La nomina del Preposto quindi, come la delega di funzioni per il Dirigente, non è obbligatoria nel caso in cui di fatto si svolga questa funzione; la loro presenza però rende maggiormente chiaro a tutti gli addetti in azienda quali sono i ruoli in campo e i relativi obblighi, andando in sostanza a sancire ufficialmente quanto designato in un organigramma della sicurezza.



Consapevolezza di ruolo e partecipazione

Aspetti fondamentali nella gestione estesa della sicurezza aziendale sono la consapevolezza di ruolo e la partecipazione, che rivestono due punti di vista dello stesso concetto espresso dal Testo Unico con l'attribuzione degli obblighi della sicurezza dal Datore di Lavoro fino ai Lavoratori.

L'azienda, nella figura del Datore di Lavoro, ha quindi l'obbligo di informare Dirigenti e Preposti e i Lavoratori, in merito a obblighi che la legge D.Lgs. 81/2008 fa ricadere su di loro, in base al tipo di attività che svolgono in azienda, indipendentemente dalla presenza di deleghe scritte, rendendo appunto le singole figure *consapevoli* del loro peso in azienda.

Da qui scaturiscono gli obblighi in merito alla *formazione adeguata*, in particolare a Dirigenti e Preposti, per comprendere appunto la loro posizione in relazione alla gestione aziendale di salute e sicurezza sul lavoro e i loro obblighi, oltre come svolgere al meglio, per l'azienda e per sé stessi, il ruolo affidatogli. Non basta quindi che l'azienda informi Preposti e Dirigenti sugli obblighi che la legge gli attribuisce ma deve anche spiegarli come farvi fronte.

D'altra parte la moltitudine di obblighi e adempimenti che insistono sui vari livelli aziendali, con un elevato livello di dettaglio in merito a procedure di lavoro, attrezzature, sostanze pericolose, agenti fisici, etc. fa sì che la gestione della sicurezza aziendale non può solamente essere affidata a persone sì specia-

lizzate ma che non possono avere una visione completa sulle attività aziendali; la sicurezza in azienda non può più essere gestita dal solo RSPP. Come appunto ribadito anche dagli obblighi dei lavoratori è necessario avere una gestione partecipata della sicurezza in azienda. I lavoratori devono infatti, come obbligo di legge, *"contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro", "segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d)",* ovvero

attrezzature di lavoro, sostanze e preparati pericolosi, mezzi di trasporto, dispositivi di sicurezza e dispositivi di protezione.

Altro punto importante lo riveste il ruolo dell'RLS, che spesso viene tenuto ai margini della gestione della sicurezza o altrettanto spesso non ha le capacità necessarie per svolgere un ruolo proattivo e propositivo, essendo invece una delle figure di maggior importanza per collegare e indirizzare l'operato delle singole funzioni della sicurezza, in base proprio alle attribuzioni dategli dal Testo Unico.

Conclusioni

Il Testo Unico in sostanza individua in Dirigenti e Preposti figure attive nella gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro, così come la individua nel Lavoratore stesso. In più Dirigenti e Preposti hanno ruoli di coordinamento e devono rendersi chiaramente conto degli effettivi pericoli e dei rischi sul luogo di lavoro, collaborando con il Datore di Lavoro nell'evidenziare mancanze e dando spunti sulle attività di miglioramento da intraprendere.

Le figure di lavoratore e RLS devono essere poi ulteriormente coinvolte e responsabilizzate dalla dirigenza, con progetti di comunicazione e tramite la realizzazione di riunioni aziendali dedicate, magari contestuali agli interventi formativi, ove presentare risultati e obiettivi aziendali in merito a salute e sicurezza sul lavoro.

a cura di
Massimo Granchi, Riccardo Bozzo
mtm consulting s.r.l.
Società Unipersonale