

Organizzazione della sicurezza e ruolo del preposto

Claudio Arlati



Indice

- La scoperta del preposto
- Il ruolo del preposto in pratica
- La formazione del preposto
- Modello SUVA



La scoperta del preposto



La scoperta del preposto

- La novità (relativa) è costituita dalla **legge 215/21** che ha convertito in legge il D. L. 146/2021, ha modificato (?) alcuni aspetti relativi a questa figura
- In realtà la legge ha per titolo: “*Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili*” da cui poco si comprende
- Gran parte delle norme relative alla salute e sicurezza sul lavoro contenute nella legge 215/21 sono, comunque, un tentativo di dare risposta alla piattaforma Cgil-Cisl-Uil sulla salute e sicurezza sul lavoro, lanciata nel maggio 2021

La scoperta del preposto

- Ogni volta che viene introdotta una nuova norma sulla salute e sicurezza sul lavoro si assiste a un fenomeno inquietante: **la scoperta del preposto!**
- La domanda che sorge spontanea è: ma com'è organizzata la salute e sicurezza sul lavoro in quell'azienda?
- Quella del preposto non è certo una figura inedita: è stata introdotta dalla legislazione sulla sicurezza sul lavoro degli anni 1950



La scoperta del preposto

- L'articolo 4 del mitico DPR 547/1955 (abrogato dal d.lgs.81/08 smi) recitava:
- I datori di lavoro, i dirigenti **ed i preposti** che esercitano, dirigono o sovrintendono alle attività indicate all'art. 1, devono, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze:
 - a) attuare le misure di sicurezza previste dal presente decreto;
 - b) rendere edotti i lavoratori dei rischi specifici cui sono esposti e portare a loro conoscenza le norme essenziali di prevenzione mediante affissione, negli ambienti di lavoro, di estratti delle presenti norme o, nei casi in cui non sia possibile l'affissione, con altri mezzi;
 - c) disporre ed esigere che i singoli lavoratori osservino le norme di sicurezza ed usino i mezzi di protezione messi a loro disposizione.
- **Incredibile, ma vero!**

La scoperta del preposto

- Il D. Lgs. N. 81/2008 s.m.i. **non ha inventato il preposto**, ma ha fornito la definizione di “Preposto” (art.2) specificandone gli obblighi all’art. 19 del d.lgs.81/08 s.m.i
- La definizione di preposto (come tutte le altre definizioni) è contenuta nell’art.2 c.1 lettera (e del d.lgs.81/08 s.m.i:
 - 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**

La scoperta del preposto

- Leggendo con attenzione la definizione di preposto ex art.2 d.lgs.81/08 smi emergono le seguenti considerazioni:
 - Il preposto è una figura dotata di potere gerarchici e funzionali adeguati – quindi è colei o colui che ha il compito di coordinare gli altri e di farlo «sul terreno», a contatto diretto con i lavoratori e le lavoratrici – in sintesi: l'obiettivo del preposto è **far produrre in salute e sicurezza**
 - È previsto che **l'incarico di preposto gli venga conferito** – quindi è prevista *ab origine* la nomina da parte del datore di lavoro, anche se ciò non impedisce «preposti di fatto» ex art.299 del d.lgs.81/08 smi
 - Il preposto deve garantire l'attuazione da parte dei lavoratori e delle lavoratrici delle direttive ricevute dall'alto (datore di lavoro, dirigenti) – come può farlo? Esercitando **un funzionale potere d'iniziativa** – come? Ad esempio attraverso feedback, OPL, break formativi, ma anche attraverso sanzioni

La scoperta del preposto

- Qual è, quindi, il valore aggiunto della recente **Legge n° 215/2021** per quel che riguarda la figura del preposto?
- Si potrebbe dire «niente di nuovo sotto il sole», anche se non sarebbe del tutto vero
- In realtà si è avuta una maggiore specificazione della normativa, anche riprendendo la giurisprudenza in materia, che ha riportato all'attenzione delle aziende, del sindacato e degli RLS il ruolo del preposto
- È indubitabile che la maggiore innovazione è contenuta nel nuovo b bis) nell'art.18 c.1 b - bis), che prevede un inedito **«scudo per il preposto»: il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività**
- È evidente che: senza preposti orientati alla salute e sicurezza sul lavoro (coloro che sono sul terreno) non si otterranno risultati significativi per la prevenzione

La scoperta del preposto

- Il sospetto che sorge dalla sorpresa manifestata per le «nuove responsabilità del preposto» è che si faccia confusione nell'applicazione nella normativa:
 - **La prevenzione deve essere integrata in tutti i processi integrativi**
 - Da ciò ne deriva che le misure di prevenzione devono essere poste in costante applicazione dalla gerarchia aziendale (datore di lavoro – dirigenti – preposti – lavoratori e lavoratrici)
 - L'RSPP è una figura di staff del datore di lavoro, non un gestore – la giurisprudenza è chiara su questo: **«il ruolo consultivo e interlocutorio del r.s.p.p. deve essere funzionalmente distinto da qualsiasi ruolo decisionale, soprattutto da quello datoriale, perché altrimenti si incrociano posizioni e funzioni con compiti strutturalmente diversi, che devono cooperare su piani distinti. La dialettica tra chi esercita i poteri organizzativi e chi ha un ruolo tecnico ed elaborativo costituisce la sintesi di base da cui prende le mosse ogni determinazione organizzativa, amministrativa, tecnica e produttiva in materia di sicurezza» (sentenza della Cassazione n. 16562 del 29.04.2022)**

In pratica



In pratica

- È individuato dal datore di lavoro
- Sovrintende
- Verifica
- Informa
- Richiede
- Si astiene
- Segnala
- Interrompe
- ... negli appalti



È individuato

- Il datore di lavoro (o i dirigenti) devono «individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19. I contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività di cui al precedente periodo. Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività» (art. 18 d.lgs.81/08 come modificato da legge 215/21)
- Già oggi il preposto è “individuato” nella maggior parte dei casi:
 - Nei cantieri edili, i contenuti minimi del Piano Operativo di Sicurezza, impongono l'indicazione del capocantiere (p. 3.2.1 lett. a.6) dell'allegato XV)
 - Nel DVR, se redatto con un minimo di competenza, i preposti sono indicati nell'apposito organigramma facente parte integrante del citato documento
 - Le aziende che hanno un sistema di gestione sicurezza certificato secondo le UNI ISO 45001 le figure a cui sono attribuiti specifici compiti e responsabilità devono essere espressamente individuate

È individuato

- L'obiettivo della legge 215/21 è stato ben delineato dalla Commissione Parlamentare di inchiesta sulle condizioni di lavoro (relazione del 22 aprile 2022):
- «verrà con ogni probabilità dismessa progressivamente la prassi aziendale organizzativa di **lasciare la vigilanza in mano a preposti di fatto poco consapevoli**, con prevedibili miglioramenti della performance delle attività di vigilanza svolte all'interno delle aziende e, quindi, della conseguente ed auspicabile diminuzione del numero e della gravità degli infortuni»

È individuato

- **Sull'emolumento ulteriore al preposto** il rischio è che passi un messaggio sbagliato e non accettabile
- La stessa definizione di preposto dell'art. 2 comma 1, lett. e) del D. Lgs. n° 81/2008 identifica un soggetto che, occupando una posizione sovraordinata rispetto agli altri lavoratori, dovrebbe già avere, da contratto, un inquadramento e un emolumento superiore
- Il messaggio sbagliato e non accettabile è che «da domani la salute e sicurezza sul lavoro diventa anche un problema del preposto e quindi questi ha diritto ad una retribuzione maggiorata in quanto si sta accollando dei nuovi obblighi»: non è così!

Sovrintende

- «Sovrintende e vigilare sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza. In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza dell'inosservanza, interrompere l'attività' del lavoratore e informare i superiori diretti) (art.19 d.lgs.81/08 smi come modificata dalla legge 215/21)

Sovrintende

- «Con il termine «sovrintendere» , secondo il corrente orientamento della dottrina e della giurisprudenza, si indica **l'attività rivolta alla vigilanza sul lavoro dei dipendenti per garantire che esso si svolga nel rispetto delle regole della sicurezza** e ha sancito che perché il preposto possa essere chiamato a rispondere in concreto occorre che, utilizzando il criterio guida dell'effettività, **egli abbia il concreto potere di intervenire** nei compiti precettati, per cui l'area della sua responsabilità viene circoscritta dagli effettivi poteri a lui spettanti, indipendentemente dalle più ampie indicazioni operative» (Cassazione sentenza n. 14192 del 2006)

Sovrintende

- Per comprendere così s'intenda per **«sovrintendere»** vanno considerati i seguenti aspetti:
 - Di quali poteri effettivi è dotato il preposto?
 - Esiste un rapporto fiduciario tra lavoratori e preposto, stante che il preposto non può essere ovunque?
 - Esiste una procedura di raccolta dei mancati infortuni, delle condizioni di insicurezza, dei comportamenti insicuri?
 - Gli inevitabili «aggiustamenti» nello svolgimento del lavoro sono risolti con *problem solving* di primo livello o con *problem solving* di secondo livello?

Verificare

- «Verifica affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto **adeguate istruzioni** accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico» (art.19 d.lgs.81/08 smi)
- Dunque:
 - Il preposto è colui che dà le «adeguate istruzioni»? È stato formato per farlo?
 - Nel caso non sia lui/lei a farlo, il preposto sa chi ha ricevuto «adeguate istruzioni»?
 - Il preposto è orientato alla prevenzione e, quindi, sa che mai bisogna inviare un lavoratore non adeguatamente istruito in aree particolarmente pericolose o per attività a rischio grave e specifico (es. ambiente confinato, cabina elettrica)? O farà comunque l'attività perché è «urgente» o perché «lo dice il capo»?

Informa

- «*Informa il più presto possibile i lavoratori **esposti al rischio di un pericolo grave e immediato** circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione*» (art.19 d.lgs.81/08 s.m.i)
- Dunque:
 - Il preposto sa comunicare in situazioni di emergenza?
 - L'azienda investe sull'intelligenza emotiva dei preposti?

Richiede

- «*Richiede l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di **emergenza** e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa*» (art. 19 d.lgs. 81/08 s.m.i.)
- Dunque:
 - Il preposto conosce le disposizioni per l'allontanamento (piano di emergenza ex DM 02/09/21) in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile e sa trasferirle ai lavoratori?

Si astiene

- «*Si astiene, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di **riprendere la loro attività** in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato*» (art.19 d.lgs.81/08 smi)
- Dunque:
 - Il preposto sa decide in situazioni di emergenza? È in grado di assumersi responsabilità?

Segnala

- «Segnala tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le **deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale**, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta» (art.19 d.lgs.81/08 smi)
- Dunque:
 - Qual è il gradimento da parte dei decisori (dirigenti e datore di lavoro) delle segnalazioni?
 - Come avvengono le segnalazioni da parte del preposto (dei lavoratori e dell'RLS)?
 - Il preposto sa che è previsto che questo tipo di segnalazioni va anche all'RLS (art.20 c.2 lettera e: ne da notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)? Lavorano insieme per affrontare la questione? O il preposto vede nell'RLS un competitore?

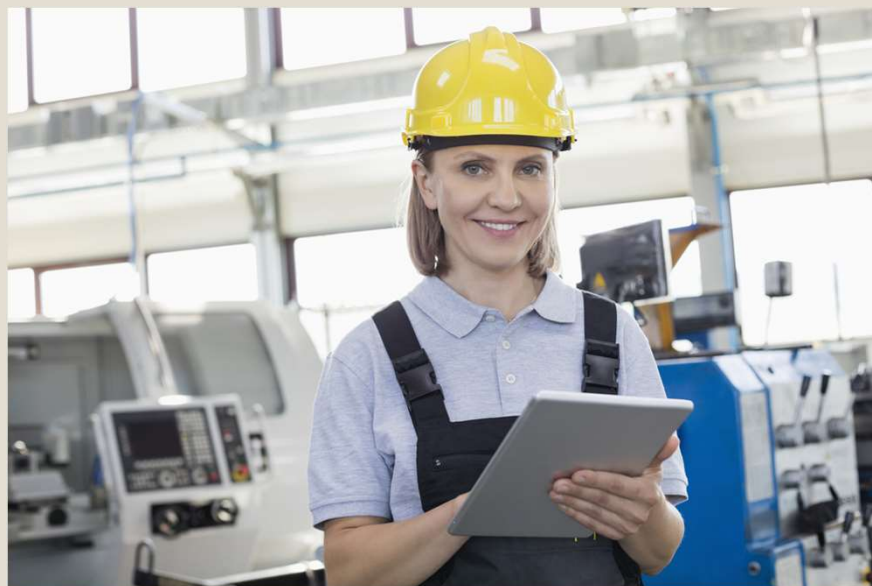
Interrompe

- «In caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate» (art.19 nuova lettera (fbis introdotto dalla legge 215 d.lgs.81/08 smi)
- Dunque:
 - E' specificato che il preposto, organizzativamente sovraordinato agli altri lavoratori, non solo deve segnalare, ma deve anche interrompere l'attività se pericolosa
 - Ha le competenze per comprendere quanto è necessario interrompere l'attività?

... negli appalti

- «*Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, i datori di lavoro appaltatori e subappaltatori devono indicare espressamente al datore di lavoro committente il personale che svolge la funzione di preposto*» (art.26 c.1 nuovo comma 8bis introdotto dalla legge 215 d.lgs.81/08 smi)
- Dunque:
 - Come vengono governati i rischi interferenziali? Come viene applicato l'articolo 26 del d.lgs. 81/08 smi sugli appalti interni? Secondo una logica meramente adempitiva o in base ai principi dell'organizzazione del lavoro?
 - Quale livello di coordinamento tra i preposti del committente e quelli delle aziende appaltatrici?

La formazione del preposto



Formazione del preposto

- I preposti devono frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37 (art.19 d.lgs. 81/08)
- A fronte della consapevolezza della centralità del ruolo del preposto la legge 215/21 investe sulla sua formazione:
 - La formazione va erogata in ragione di quanto previsto dall'accordo Stato – Regione (ancora in vigore quello del 2011: contenuto minimo: formazione lavoratore + 8 ore): a quando la nuova Intesa?
 - Per assicurarne l'adeguatezza e la specificità, la formazione iniziale e l'aggiornamento del preposto devono avvenire unicamente in presenza
 - L'aggiornamento deve essere almeno biennale (non più quinquennale) e comunque ogni qualvolta sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi

Formazione del preposto

Formazione aggiuntiva preposto

1. Principali soggetti del sistema di prevenzione aziendale : compiti, obblighi. Responsabilità
2. Relazioni tra i vari soggetti del sistema di prevenzione
3. Definizione ed individuazione dei fattori di rischio
4. Incidenti ed infortuni mancati
5. Tecniche di comunicazione e sensibilizzazione dei lavoratori – in particolare neo assunti, somministrati, immigrati
6. Individuazione misure di prevenzione
7. Modalità di esercizio del controllo dell'osservanza da parte di lavoratori ...

Formazione del preposto

- Al centro della formazione del preposto devono esserci le competenze non tecniche (NTS)
- Cosa sono? Tutte le abilità cognitive, comportamentali e interpersonali, importanti per la riuscita delle pratiche operative in salute e sicurezza

NTS individuali

- Abilità decisionali, orientamento al compito, consapevolezza situazionale, comunicazione efficace, gestione dello stress, capacità di lavorare in gruppo, problem solving

NTS di gruppo

- Cooperare, coordinarsi, funzione di leadership e gestione del gruppo, problem solving di gruppo, gestione conflitti

Formazione del preposto

- Centrale è la **consapevolezza situazionale**: la percezione degli elementi dell'ambiente presenti all'interno di un periodo di tempo e di un determinato spazio, la comprensione del loro significato e la proiezione del loro status futuro
- Non bastano le sole informazioni – vanno ricondotte a un processo volontario legato al controllo dell'attenzione in base al quale si selezionano tra i molti segnali quelli utili in quel momento e in quella situazione
- Nella sostanza, è necessario:
 - Raccogliere le informazioni «giuste» , facendo i conti con i limiti dell'attenzione, i limiti fisiologici della percezione, l'incapacità a cogliere i cambiamenti, la presenza di interferenza, difficoltà a distinguere tra fatti e opinioni e tra informazioni più o meno attendibili
 - Interpretazione delle informazioni, per il quale è necessaria una cornice interpretativa (ciò che oggi è definito mindset)
 - Infine, la consapevolezza passa attraverso la capacità di considerare cosa potrebbe avvenire successivamente (gli sviluppi futuri): i principali problemi sono: la pressione temporale, gli stati di alterazione emotiva, abitudine a vedere le cose in un certo modo

Modello SUVA



Suva

- **Motivare alla salute e sicurezza sul lavoro** come ? (metodo SUVA) :
 - Parlate con il lavoratore perché **è il solo a potervi spiegare che cosa lo spinge a fare o a non fare una determinata cosa** - occorre ascoltare con attenzione e sforzarsi di comprendere il ragionamento e i bisogni personali del lavoratore, prendere sul serio le sue esigenze e dimostrargli concretamente che vi sta a cuore la sua incolumità
 - Informate in modo competente sui rischi e illustrate sull'esempio di infortuni accaduti, o tramite la simulazione di situazioni pericolose, che cosa può accadergli - gli esempi devono essere verosimili per spingere il lavoratore a pensare che «questo sarebbe potuto succedere anche a me!» - cercate di indurre il vostro interlocutore a immaginarsi le possibili conseguenze: «Che ne sarebbe della mia vita se mi capitasse un infortunio? Che cosa significa per i miei colleghi di lavoro e la mia azienda se devono fare a meno di me?»

Suva

- **Fate in modo che la sicurezza sul lavoro non perda mai di attualità in azienda** - bastano solo 5 minuti per rimarcare che l'azienda non intende transigere in tema di sicurezza
- Non informate mai sui pericoli senza discutere insieme ai collaboratori le misure da attuare concretamente – è importante **rispondere alle domande e alle obiezioni del lavoratore** per riuscire a convincerlo che le misure adottate sono necessarie, realizzabili e utili a tutelare la sua incolumità
- Il modo migliore per conciliare comportamenti sicuri e bisogni individuali è di coinvolgere i lavoratori nel processo di elaborazione delle misure o nella scelta dei dispositivi di protezione individuale (DPI) e dei nuovi strumenti di lavoro

Suva

- **Analizzate vantaggi e svantaggi di una nuova misura di sicurezza direttamente con i lavoratori** - in questo modo si evita di dare risalto solo agli aspetti sconvenienti
- Coinvolgete i lavoratori anche nell'analisi delle misure attuate- chiedete quali sono state le loro esperienze
- Tenete conto che i lavoratori vivono l'attenzione per la salute e sicurezza sul lavoro propria dell'azienda in cui operano – cosa incide nella **percezione** :
 - come si comportano i superiori in tema di sicurezza sul lavoro?
 - quale assistenza viene fornita ai nuovi assunti o ai lavoratori temporanei nella fase di addestramento?
 - i tempi previsti per svolgere un lavoro sono fattibili e consentono di rispettare le norme di sicurezza?
 - i superiori intervengono con coerenza in caso di comportamenti scorretti?
 - ...

Suva

- Attuate tutte le misure possibili di **incentivazione** a favore della salute e sicurezza sul lavoro – come?
 - Dare esempi concreti su cosa si intende per comportamento sicuro - devono essere dei comportamenti sui quali la persona può incidere direttamente
 - L'apprezzamento è un potente fattore motivante se utilizzato al momento opportuno, se è sincero e se viene da una persona autorevole o che gode di stima
 - Un'altra possibilità di rafforzare i comportamenti sicuri consiste nell'integrarli nella valutazione della prestazione e del comportamento
 - Conferire un'immagine positiva ai comportamenti corretti (ad esempio: «i veri professionisti lavorano nel rispetto della sicurezza»)

Suva

- Se si sono esaurite tutte le altre possibilità e se il collaboratore si dimostra renitente ad assumere comportamenti sicuri, occorre **intervenire con fermezza** – come?
 - avvertimento orale o scritto
- Attenzione, però : stanchezza, monotonia e stress aumentano le probabilità di errore ...

