



RAPPORTI TRA RLS-RLST CON DIRIGENTI - PREPOSTI- LAVORATORI

Compiti, ruoli, funzioni

LE DIVERSE RELAZIONI

- Nel corso degli ultimi venti anni si sono delineate nuove figure all'interno dei luoghi di lavoro in tema di salute e sicurezza .
- Dal datore di lavoro quale unico referente per la sicurezza in azienda negli anni 50, con il 626/94 si sono introdotti altri soggetti chiamati a contribuire al nuovo sistema della prevenzione (RSPP, Medico Competente RLS, ecc....).
- Questo significa che in ambito di relazioni l'RLS dovrà confrontarsi con diversi referenti a cui sono attribuiti, per legge, compiti e responsabilità diverse.

TUTTI I POSSIBILI SOGGETTI DELLA GERARCHIA AZIENDALE



DIRIGENTE (Art. 2 lett.d) DLgs 81/08)

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*
- *organizzando l'attività lavorativa*
- *e vigilando su di essa*

Primo collaboratore

- Quindi, il dirigente è il primo collaboratore del datore di lavoro, chiamato a dare attuazione alle direttive di quest'ultimo in materia di sicurezza.
- I confini della sua azione sono, quindi, fissati dall'incarico conferitogli dal datore di lavoro.
- La condizione per l'acquisizione delle relative responsabilità è che al dirigente siano stati conferiti "competenze professionali" e poteri gerarchici e funzionali adeguati".

IL DIRIGENTE

- Questa figura non comporta necessariamente poteri di spesa; autonomamente diventa garante per la sicurezza nell'ambito della sfera di *responsabilità gestionale* attribuita allo stesso dirigente.
- Questo ruolo è *indipendente dalla delega*, che è necessaria quando il datore di lavoro trasferisce su altro soggetto doveri e poteri che gli sono propri

[Cassazione Penale, Sez. 4, 12 novembre 2008, n. 42136].

Articolo 18 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

1. Il datore di lavoro, che *esercita* le attività e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività *secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite*, devono.....

OBBLIGHI DIRIGENTE

- Tutto l'articolo 18 è vincolante per il datore di lavoro, mentre nei confronti del dirigente si modella sulle sue effettive competenze e attribuzioni;
- In altre parole il dirigente è obbligato ad adempiere solo a quelle prescrizioni che riguardano la sua effettiva funzione in azienda, mentre per le altre che non riguardano i suoi compiti aziendali ne risponde solo se specificamente delegato.

LA DELEGA

- **IL D.lgs. 81/08 individua tre figure destinatarie di possibili deleghe:**
 - **Il Datore di lavoro con obblighi organizzativi e attuativi non delegabili (art. 17) e compiti attuativi delegabili (art. 18);**
 - **Il Dirigente con obblighi organizzativi non delegabili (art.18) e compiti attuativi sub-delegabili (art. 16);**
 - **Il Preposto con obblighi di controllo e compiti attuativi non delegabili (art. 19)**
- **Tutti i soggetti hanno inoltre l'obbligo della vigilanza**

DELEGA

- E' ammessa con i seguenti limiti e condizioni:
 - a) deve essere scritta recante data certa;
 - b) il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti;
 - c) attribuire al delegato tutti i poteri di gestione e controllo;
 - d) dare al delegato l'autonomia di spesa.
 - e) che sia accettata dal delegato per iscritto.

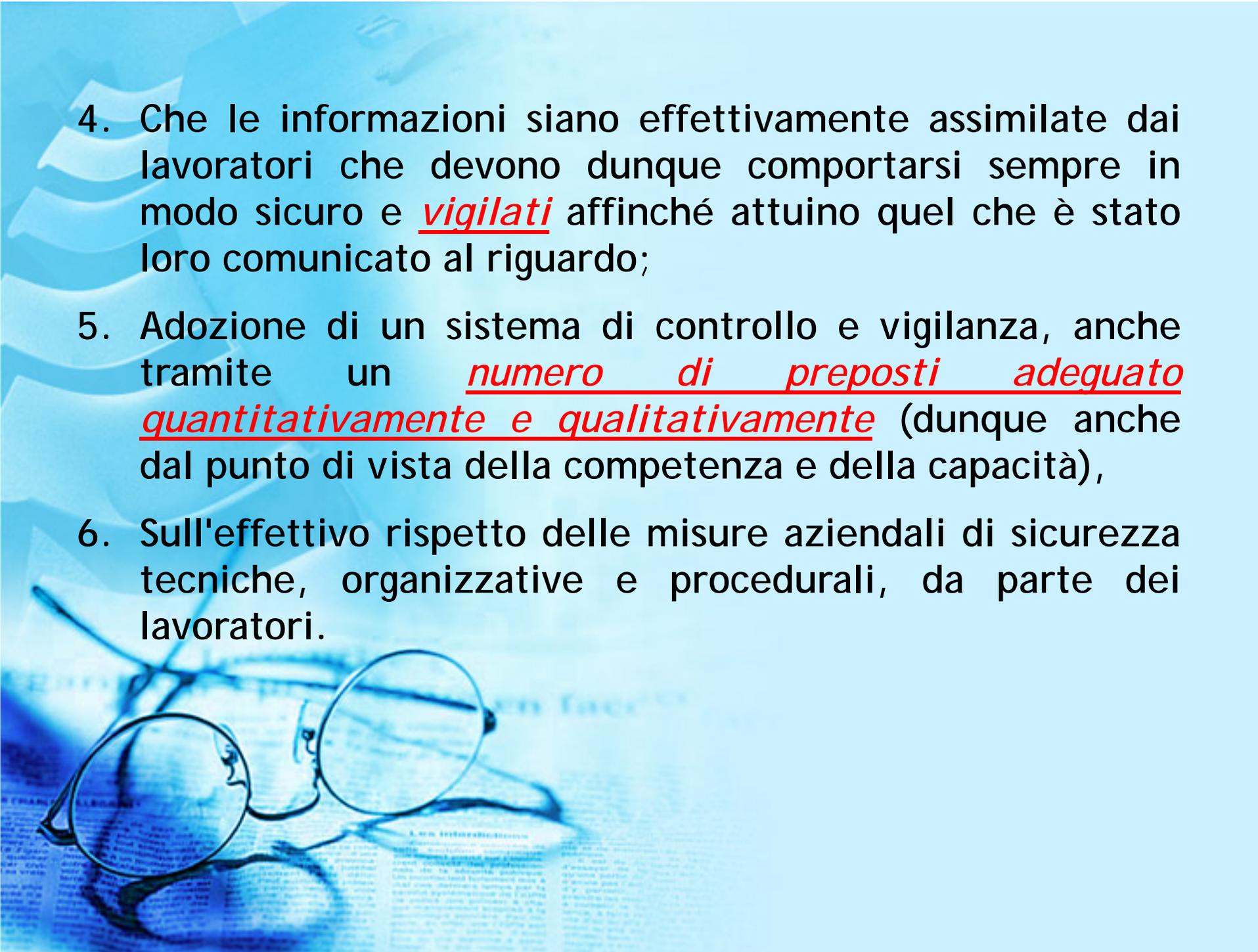
IL DIRIGENTE E IL DVR

I Dirigenti hanno quindi il fondamentale compito di adottare, attivare e consolidare nell'ambito organizzativo le misure di prevenzione e protezione che il DVR avrà identificato come necessarie per contenere o eliminare i rischi esistenti nello svolgimento delle mansioni specifiche, e tutte le altre misure, disposizioni, regolamenti e procedure aziendali.



Tra i compiti della funzione dirigenziale, particolare rilievo assumono i seguenti:

1. Adozione delle misure di sicurezza (tecniche, organizzative e procedurali) previste dal DLgs 81/08 ed individuate dal datore di lavoro;
2. Valutazione delle capacità professionali dei lavoratori e assegnazione degli stessi a mansioni adeguate, conformemente alle loro capacità e condizioni ;
3. Informazione, formazione e, qualora necessario, addestramento dei lavoratori

- 
4. Che le informazioni siano effettivamente assimilate dai lavoratori che devono dunque comportarsi sempre in modo sicuro e vigilati affinché attuino quel che è stato loro comunicato al riguardo;
 5. Adozione di un sistema di controllo e vigilanza, anche tramite un numero di preposti adeguato quantitativamente e qualitativamente (dunque anche dal punto di vista della competenza e della capacità),
 6. Sull'effettivo rispetto delle misure aziendali di sicurezza tecniche, organizzative e procedurali, da parte dei lavoratori.

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;
 - ne garantisce l'attuazione ;
 - attraverso il controllo;
 - ed un suo funzionale potere di iniziativa;

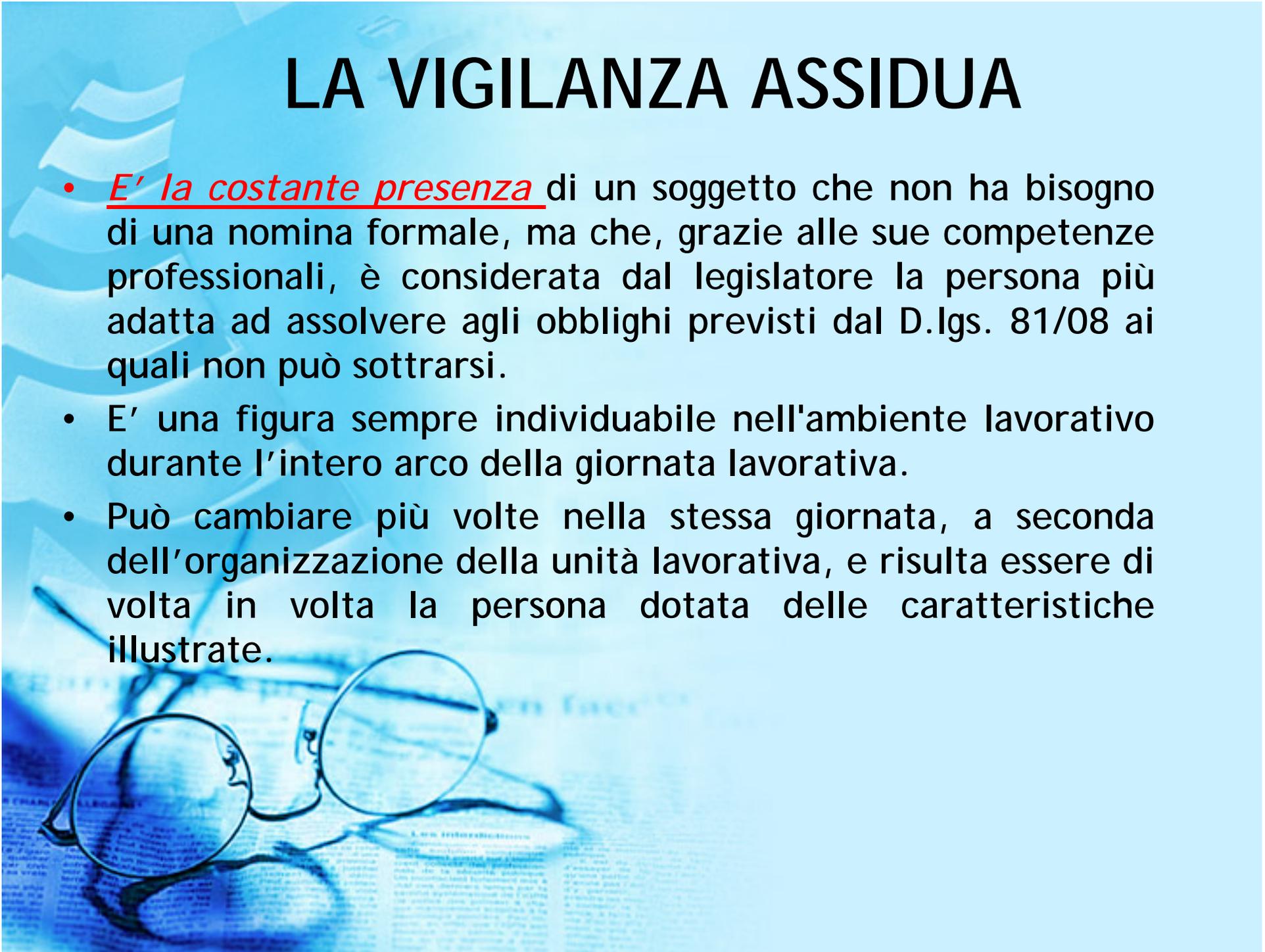
Il concetto di sovrintendere

- La Corte di Appello di Milano, con la sentenza 23 ottobre 1998, ha sostenuto che:
 - “tale verbo indica essenzialmente un'attività rivolta a vigilare assiduamente sul lavoro dei dipendenti, per garantire che esso si svolga nel pieno rispetto delle regole di sicurezza imposte dalla legge e dai dirigenti dell'azienda e comporta anche un limitato potere di impartire ordini e istruzioni di natura meramente esecutiva”.



LA VIGILANZA ASSIDUA

- *E' la costante presenza* di un soggetto che non ha bisogno di una nomina formale, ma che, grazie alle sue competenze professionali, è considerata dal legislatore la persona più adatta ad assolvere agli obblighi previsti dal D.lgs. 81/08 ai quali non può sottrarsi.
- E' una figura sempre individuabile nell'ambiente lavorativo durante l'intero arco della giornata lavorativa.
- Può cambiare più volte nella stessa giornata, a seconda dell'organizzazione della unità lavorativa, e risulta essere di volta in volta la persona dotata delle caratteristiche illustrate.



IL PREPOSTO NON ESISTE

- In realtà in ambito aziendale contrattualmente parlando questa figura non esiste in quanto il preposto non viene chiamato tale, ma nel modo più confacente alla organizzazione produttiva: caporeparto, caposquadra, capoturno, caposala, responsabile, coordinatore, ecc.
- Tutti questi sono preposti, di fatto o di diritto e poco importa se non ne sono al corrente, la legge non ammette ignoranza
- *(C.P. art.5 - Ignoranza della legge penale - Nessuno può invocare a propria scusa l'ignoranza della legge penale).*

Il concetto di controllo

- Corte di Appello di Milano, del 23 ottobre 1998, ha sostenuto che:
 - Ha responsabilità il soggetto che avendo il potere di ordinare un tipo di lavoro non eserciti un diretto controllo sull'esecuzione delle prestazioni lavorative assicurandosi che queste siano compiute secondo le norme antinfortunistiche;
 - in caso contrario verrebbe meno un anello della catena organizzativa, essendo impossibile per chi non si trovi sul posto di lavoro effettuare tale controllo che costituisce una delle attività più importanti tra quelle dirette ad evitare gli infortuni.

Controllo di cosa?

- Cassazione penale (sez. IV, 26 giugno 1996, n. 6468,
 - Una responsabilità del preposto è inconcepibile quando l'infortunio sia dipeso, non da omessa e insufficiente vigilanza e controllo, ma dalla mancanza degli strumenti e misure antinfortunistiche la cui attuazione spetta al datore di lavoro o al soggetto a cui quest'ultimo abbia conferito apposita delega.

Il concetto di autonomia

- La Cassazione Penale con sentenza 26 giugno 1996, n. 6468, ha sostenuto che:
 - Il ruolo collaborativo del preposto, opera in una duplice direzione:
 - verso "il basso", quando vigila e controlla l'attività dei lavoratori, imponendo loro adozione delle misure e degli strumenti di prevenzione e protezione, e
 - verso "l'alto", quando riferisce tempestivamente le carenze prevenzionistiche e protezionistiche, in particolare quelle improvvise e impreviste.

Obblighi del preposto

- Articolo 19 comma 1 lettera a):
 - Sovrintendere e vigilare sulla 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 persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;
 - *(arresto fino a due mesi o ammenda da 438,40 a 1.315,20 euro)*

Obblighi del preposto

- **Articolo 19 comma 1 lettera b):**
 - verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
 - *(arresto fino a un mese o ammenda da 219,20 a 876,80 euro)*
- **Articolo 19 comma 1 lettera c):**
 - richiedere 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;
 - *(arresto fino a due mesi o ammenda da 438,40 a 1.315,20 euro)*

Obblighi del preposto

- Articolo 19 comma 1 lettera d):
 - informare 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;
 - *(arresto fino a un mese o ammenda da 219,20 a 876,80 euro)*
- Articolo 19 comma 1 lettera e):
 - astenersi, 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;
 - *(arresto fino a due mesi o ammenda da 438,40 a 1.315,20 euro)*

Obblighi del preposto

- **Articolo 19 comma 1 lettera f):**
 - segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei DPI, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;
 - *(arresto fino a due mesi o ammenda da 438,40 a 1.315,20 euro)*
- **Articolo 19 comma 1 lettera g):**
 - frequentare appositi corsi di formazione;
 - *(arresto fino a un mese o ammenda da 219,20 a 876,80 euro)*

GERARCHIA E FUNZIONE

- Ma a integrazione di tutto questa strutturazione gerarchica, il D.lgs. 81/08 introduce *l'art. 299* con il quale si afferma che, *indipendentemente dal ruolo gerarchico ricoperto* dalle figure aziendali e dalla presenza di eventuali deleghe che, a loro volta danno una investitura ufficiale a soggetti che ne sono privi, quello che fa fede è la *funzione svolta* dai singoli soggetti.

IL PRINCIPIO DI EFFETTIVITÀ (art. 299)

Le posizioni di garanzia relative al datore di lavoro, dirigenti e preposti gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, *eserciti in concreto i poteri giuridici* riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.

LA FUNZIONE

- La individuazione di datore di lavoro, dirigenti e preposti «va fatta non in relazione alla qualifica rivestita nell'ambito dell'organizzazione aziendale, ma con riferimento alle reali mansioni esercitate che comportino le assunzioni di fatto delle responsabilità inerenti,
- Le responsabilità del dirigente e del preposto non competono soltanto ai soggetti con formale investitura, ma a chiunque si trovi in una posizione di supremazia, tale da porlo in condizioni di dirigere l'attività lavorativa di altri" (preposto funzionale)
- (Corte di Cassazione Penale, 6 luglio 1988 n° 7999, Chierici ed altro, in motivazione).

LAVORATORE (Art.2 D.lgs. 81/08)

Persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa *nell'ambito dell'organizzazione* di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione,

NOVITA' RILEVANTE

- Una delle novità più rilevanti, apportata dal d.lgs. 81/08, è stata coinvolgere tutti i soggetti impegnati nell'attività lavorativa, in quanto la sicurezza sul lavoro si avvale del contributo di tutti coloro che operano sui luoghi di lavoro.
- Pertanto, oltre ai soggetti (datore di lavoro, dirigenti e preposti) tenuti a garantire il rispetto della sicurezza, anche lo stesso lavoratore *è stato onerato di obblighi* finalizzati proprio a prevenire il verificarsi di un evento lesivo a danno proprio o di altri lavoratori .

RESPONSABILIZZAZIONE

La normativa ha così inteso responsabilizzare anche il soggetto più direttamente inserito nell'organizzazione aziendale che, proprio per il suo ruolo, per la sua collocazione operativa e per il suo diretto coinvolgimento nel ciclo produttivo, *meglio di chiunque altro è in grado di individuare le situazioni di rischio e i possibili rimedi.*

Per questo gli si chiede di 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.



COLLABORATORE

- Non più, dunque, solo soggetto passivo dal quale esigere il rispetto e l'esecuzione di ciò che altri soggetti stabiliscano ma attore capace di influire e influenzare, con il suo apporto, il sistema di organizzazione della sicurezza;
- Non più solo creditore di sicurezza ma anche debitore della stessa, obbligato cioè a collaborare con gli altri soggetti della sicurezza in virtù dei compiti di intervento, di segnalazione, di controllo e del suo fattivo contributo nell'organizzazione aziendale.
- È per questo che il d.lgs. n. 81/2008 ha assegnato al lavoratore il nuovo ruolo di collaboratore di sicurezza del datore di lavoro.

NESSUNA SUPPLENZA

- Ma non è pensabile che il suo contributo, possa configurarsi come un obbligo di intervento in supplenza dei soggetti obbligati.
- Per far ciò, al lavoratore dovrebbero essere attribuiti poteri decisionali e organizzativi di cui non dispone.
- In conseguenza, il lavoratore è tenuto ad adoperarsi direttamente per eliminare e/o ridurre i rischi che dovessero sorgere, solo nei casi di urgenza e previo avviso del RLS

(Art.20 comma 2 lett.e) D.lgs. 81/08)

OBBLIGHI DEI LAVORATORI

- L'art. 20, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008 prescrive, per ogni lavoratore, l'obbligo generale di
 - *prendersi cura* della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, *conformemente* alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro”

OBBLIGHI DEI LAVORATORI

- L'art. 20, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008 prescrive, per ogni lavoratore, l'obbligo di:
 - a) Osservare disposizioni e istruzioni
 - b) Utilizzare correttamente macchine, dispositivi,
 - c) Usare i D.P.I.
 - d) Segnalare carenze
 - e) Non rimuovere dispositivi di sicurezza
 - f) Non assumere iniziative pericolose
 - g) Fare le visite periodiche

SALVAGUARDIA

- In base alla norma, ciascun lavoratore è chiamato ad adempiere non soltanto agli obblighi specifici, imposti dal comma 2 e, peraltro, penalmente sanzionati (ad eccezione della lett. a) con arresto fino a un mese o ammenda da 245,70 a 737,10 euro) ma anche a porre in essere tutte le azioni e ad assumere tutti i comportamenti idonei alla salvaguardia della salute e della sicurezza proprie e altrui, in proporzione alla formazione ricevuta, alle competenze che possiede e alle condizioni ambientali date

RESPONSABILITA'

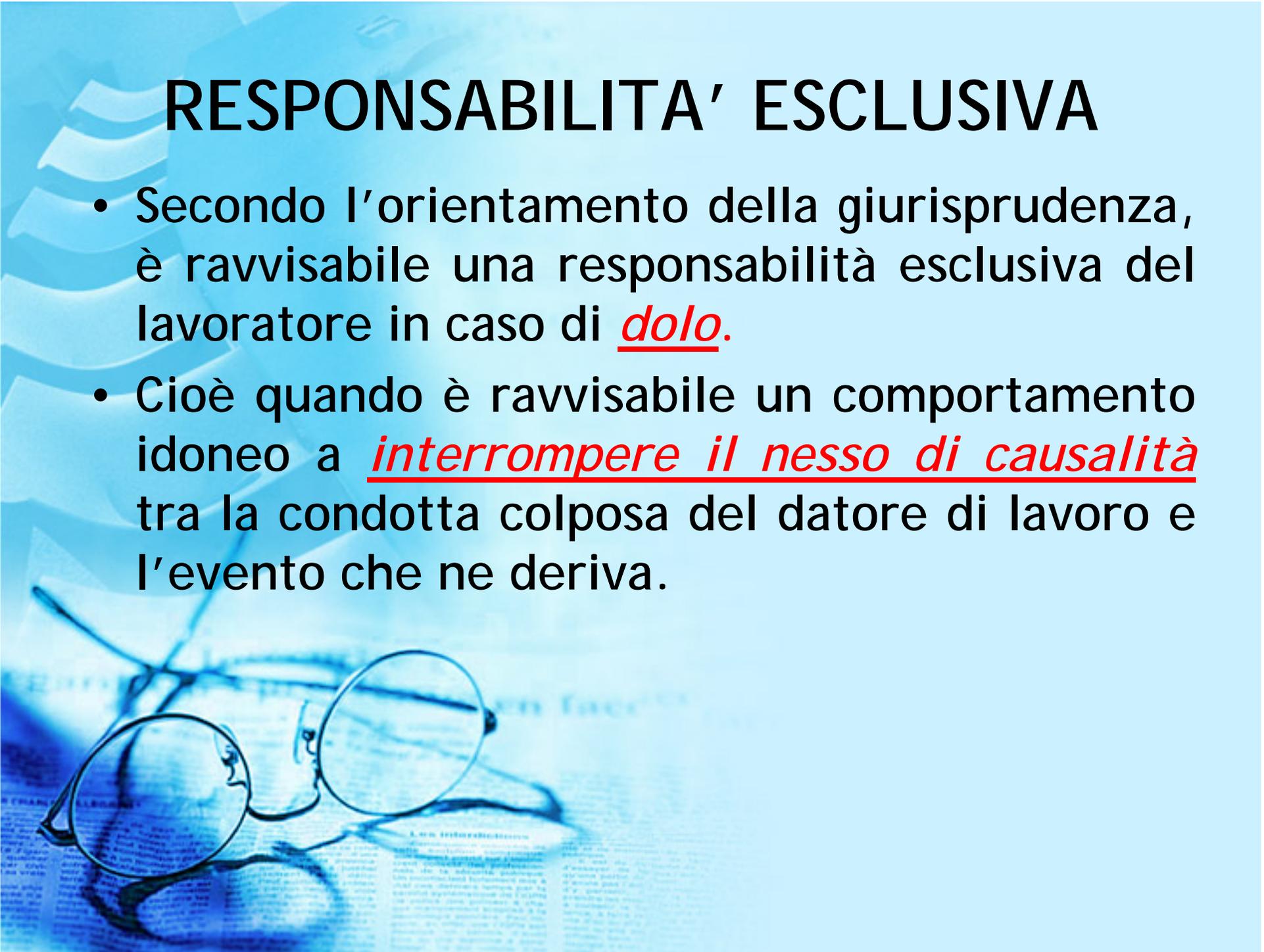
- Il lavoratore, pertanto, potrà essere ritenuto responsabile, non solo nel caso di reati commissivi ma anche, di reati omissivi indiretti, in conseguenza di una mancata azione che aveva il dovere di compiere .
- È proprio in tale previsione normativa, che è rinvenibile una autonoma sfera di azione in capo al lavoratore, rispetto alle condotte dovute in base a regole prestabilite da altri

CONFORMEMENTE

- L'avverbio "conformemente", utilizzato dal legislatore, configura proprio un limite all'attribuzione di responsabilità in capo al lavoratore: vi sarà una sua responsabilità, in proporzione alla formazione ricevuta, alle adeguate istruzioni impartitegli e ai mezzi di protezione assegnatigli.
- Più il lavoratore è formato, istruito e dotato di idonei strumenti, più responsabilità graveranno su di lui e più il datore di lavoro potrà pretendere da lui,.

RESPONSABILITA' ESCLUSIVA

- Secondo l'orientamento della giurisprudenza, è ravvisabile una responsabilità esclusiva del lavoratore in caso di dolo.
- Cioè quando è ravvisabile un comportamento idoneo a interrompere il nesso di causalità tra la condotta colposa del datore di lavoro e l'evento che ne deriva.



RESPONSABILITA' ESCLUSIVA

- È, inoltre, ravvisabile una sua responsabilità esclusiva, quando il suo comportamento, per il carattere anomalo o esorbitante, rispetto alle sue mansioni o alle procedure aziendali e/o alle direttive organizzative ricevute, risulti del tutto imprevedibile e, come tale, inevitabile, nonostante la corretta e puntuale attuazione in azienda del sistema prevenzionale voluto dalla legge

IN CONCLUSIONE

- **E' pertanto fondamentale come punto di partenza per l'RLS capire quali siano le persone di riferimento per i vari aspetti legati alla applicazione del sistema di sicurezza in azienda.**
- **E' necessario conoscere chi fa che cosa anche su precisa e ufficiale delega per poter poi eventualmente richiedere al soggetto in questione il rispetto dei suoi obblighi nei confronti dei lavoratori.**
- **In modo tale che ad alcuni si potrà chiedere conto della mancata attuazione delle misure ad altri della mancata vigilanza sulle stesse.**