

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 23 - numero 4875 di Venerdì 19 febbraio 2021

Dimensionamento e costo del servizio di prevenzione e protezione

Partendo dal contenuto del Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro indicazioni sul "dimensionamento" e "costo" del Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale. A cura di Donato Eramo.

In premessa, chi scrive, consapevole che l'argomento è stato trattato più volte e da più autori su **PuntoSicuro**, ritiene opportuno evidenziare che il titolo proposto vuole essere unicamente l'occasione per una **"iniziale discussione"** e un **"confronto"** esclusivamente tra **Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione**, interni e esterni, con l'obiettivo di attivare un dibattito e di conseguenza un valido "progetto" da presentare al **Datore di Lavoro** e ai **Dirigenti**, questi in qualità di soggetti giuridici che rappresentano pienamente il **Datore di Lavoro**, in linea con i contenuti giuridici del D.Lgs. 81/2008. Il titolo ha subito vari cambiamenti di termini, ma alla fine la scelta di **"dimensionamento"** e **"costo"** (*intenzionalmente virgolettati per indicare la scelta tra altri termini analoghi*) è stato fatto per una precisa scelta che potesse consentire di focalizzare l'attenzione sui possibili riferimenti per una buona organizzazione e gestione del **Servizio di Prevenzione e Protezione**.

In termini concreti si è tentato di proporre la stima riguardante il **"numero sufficiente"**, tenendo in debito conto sia il **"dimensionamento"** del **Servizio di Prevenzione e Protezione** per **singola azienda** e a seconda che questa possa essere di **Micro** (< 10 dipendenti), **Piccola** (<50 dipendenti), **Media** (<250 dipendenti) e **Grande** (> 250 dipendenti) **dimensione**, che del **"costo"** riguardante la posizione di lavoro del **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione "esterno"** (cioè il corrispettivo economico da riconoscere alla prestazione lavorativa svolta) e della posizione del **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione "interno"** (cioè la giusta **"qualifica professionale"** iniziale rispetto al CCNL in atto).

Per queste iniziali considerazioni, le tematiche riguardanti l'organizzazione e la gestione del **Servizio di Prevenzione e Protezione** sono partite prima di tutto da una accurata ed approfondita analisi dell'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 **"Modelli di organizzazione e di gestione"**, la cui lettura, a prima vista, potrebbe sembrare molto articolata e con contenuti di una certa complessità organizzativa e gestionale, per contro invece indica al **Datore di Lavoro** ed ai **Dirigenti** un preciso percorso per un efficace modello di ciò che concretamente si deve fare all'interno dell'azienda e principalmente:

- *il rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge;*
- *l'attività di valutazione di tutti i rischi;*
- *l'attività di natura organizzativa e gestionale;*
- *l'attività di sorveglianza sanitaria;*
- *l'attività di informazione, formazione e addestramento;*
- *l'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge.*

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0735] ?#>

Queste "essenziali" attività sono determinanti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nella considerazione che in primo luogo possono "avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al Decreto Legge n. 231/2001", in secondo luogo perché indicano come poter migliorare le interrelazioni fra dipendenti, principalmente tra **Dirigenti, Preposti e Lavoratori**, in quanto avere un "buon rapporto", a qualsiasi livello e grado, significa attuare efficacemente una cosiddetta "**Politica di Sicurezza**" (*Safety Policy*) emessa da parte del *Datore di Lavoro*, con il supporto specialistico del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, atta a ridurre principalmente il fenomeno infortunistico nel suo complesso (*infortuni, malattie professionali, incidenti e infortuni mortali*). E ove questo fenomeno fosse ridotto o addirittura azzerato rappresenterebbe certamente un eccellente risultato in termini di "**prestazione organizzativa**", **strumento valoriale che si concentra sul "singolo" dipendente, come specifico contributo fornito concretamente all'organizzazione e alla** gestione di questo fenomeno che consente al *Datore di Lavoro* e di conseguenza ai *Dirigenti, ai Preposti* ed ai *Lavoratori* di poter evitare di essere oggetto di reato di "colpa", nella classica definizione dell'art. 43 del Codice Penale: "*il reato è colposo, o contro l'intenzione, quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per l'inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline*". Ridurre il fenomeno infortunistico inoltre consente al *Datore di Lavoro* di abbattere drasticamente i "**Costi della non Sicurezza**" e di questi costi principalmente la riduzione del **Premio assicurativo INAIL**, tema che si farà cenno di seguito e che è già stato trattato in un precedente articolo su **PuntoSicuro**.

Da rilevare che *creare un buon rapporto* tra i dipendenti in materia di sicurezza sul lavoro, mentre è "relativamente" più facile in aziende di **Micro** e **Piccole** dimensioni, lo è un po' meno in aziende di **Medie** e **Grandi** dimensioni (*vedi per esempio in aziende con più di 10.000 dipendenti*) in quanto bisogna disegnare un'organizzazione che tenga conto sia dei compiti del *Datore di Lavoro* che dei compiti dei *Dirigenti, Preposti, Lavoratori* e *Enti di Staff*, cioè quelle funzioni che presidiano determinate materie specialistiche (*vedi Personale, Acquisti, Marketing, Finanza, etc.*) e tra queste funzioni il "**Medico Competente**" ed il "**Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione**" rappresentano pienamente la "titolarità" in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Queste considerazioni consentono di sottolineare l'importanza strategica che l'art. 31 comma 2 D.Lgs. 81/2008 assegna al "**dimensionamento**" del *Servizio di Prevenzione e Protezione* ("*Gli addetti e i responsabili dei servizi, interni o esterni...devono essere in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda e disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati...*"), nella considerazione che determinare il "**numero sufficiente**" di persone e la necessità operativa del *Servizio di "disporre di mezzi e di tempo adeguati"* corrisponde, nel normale linguaggio burocratico aziendale, alla cosiddetta "**misurazione dell'organico**" (*numero di risorse umane in organico*), o dell'"**impiego**" o altre definizioni. In merito pertanto ad un *dimensionamento* "adeguato" che bisogna assicurare al *Servizio di Prevenzione e Protezione*, mentre per un *Datore di Lavoro* di aziende di **Micro** (< 10 dipendenti) e **Piccole** (<50) dimensioni si può prevedere l'impiego di un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, interno o esterno (il *Datore di Lavoro* in determinate imprese può svolgere anche il ruolo di *RSPP*), in imprese invece di **Medie** (<250) e **Grandi** (>250) dimensioni (*in particolare in aziende come fatto cenno con più di 10.000 dipendenti*), il *Datore di Lavoro* si deve avvalere oltre che della collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione anche degli **Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione**, i quali, a loro volta, devono essere in "**numero sufficiente**" rispetto alle caratteristiche dell'azienda.

L'espressione "**numero sufficiente**" da una parte e "**disporre di mezzi e di tempo adeguati**" dall'altra - apparentemente espressioni non significative, per contro invece di contenuto tecnico-giuridico ? sono state storicamente difficili da tradurre concretamente in "**dimensionamento**", pertanto si tenterà di "**proporre**" una modalità di calcolo del "**numero sufficiente**" di persone, mettendo subito in evidenza che la prima difficoltà riguarda l'approccio organizzativo e gestionale che deve essere oggettivamente "**differenziato**" per singola azienda e a seconda che questa sia di **Micro, Piccole, Medie e Grandi** dimensioni.

L'analisi per "**singola azienda**" consente infatti di tenere in debito conto non solo la quantità dei "**compiti**" che deve svolgere il

Servizio di Prevenzione e Protezione (art. 33 D.Lgs. 81/2008), ma anche del **"numero di dipendenti"** e di altri **"parametri"** sulla base delle caratteristiche organizzative proprie dell'azienda. Questi **"parametri"** possono infatti riguardare per esempio il numero degli ambienti di lavoro, il numero delle lavorazioni industriali svolte, il numero di impianti, macchine ed attrezzature, il numero delle Unità produttive, il numero delle Sedi e degli Stabilimenti, il numero delle ore obbligatorie di formazione (in particolare quelle per Dirigenti, Preposti e Lavoratori), il numero dei sopralluoghi per l'identificazione dei pericoli e per la conseguente relazione di valutazione dei rischi per elaborare il "Documento sulla Valutazione dei Rischi", il ricorso a consulenti esterni specializzati per lo studio e la gestione di particolari rischi ed eventualmente altri parametri afferenti alla "singola" realtà aziendale in essere. Questa quantità di **"compiti"** e **"parametri"**, devono essere attentamente valutati dal *Datore di Lavoro* e dai *Dirigenti* in stretto collegamento con il *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione*, il quale deve avere, a sua volta, una specifica conoscenza della realtà lavorativa dell'azienda. In tal senso è un obbligo del *Datore di Lavoro (art. 18 comma 2 lettera a D.Lgs. 81)* di *informare il Servizio di Prevenzione e Protezione "della natura dei rischi, dell'organizzazione del lavoro, della programmazione e dell'attuazione delle misure preventive e protettive, della descrizione degli impianti e dei processi produttivi, degli infortuni, delle malattie professionali e dei provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza"*.

Da queste considerazioni, l'approccio al calcolo del **"numero sufficiente"** di persone del *Servizio di Prevenzione e Protezione*, non potrà che essere definito (ed ecco la chiave di lettura che si propone) in funzione delle **"ore-uomo lavorative"** necessarie per completare compiutamente una **"singola attività"** partendo principalmente dai **"compiti"** previsti dall'art. 33 del D.Lgs 81, i quali, sommati, potranno indicare se il lavoro che deve svolgere il *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione* deve essere a **"tempo parziale"** (*part-time*) o a **"tempo totale"** (*full-time*) a seconda che si operi al di sotto o al di sopra di: **1760 ore-uomo/anno**. Questo **"parametro base"** rappresenta l'operatività **"convenzionale"** di un dipendente corrispondente al cosiddetto **Full-Time Equivalent** o **FTE (Equivalente a Tempo Pieno)** che è un metodo che viene frequentemente usato sia per misurare in maniera univoca il numero dei dipendenti di un reparto, di un ufficio o di uno stabilimento che il loro dimensionamento in fase di pianificazione. In altre parole un **FTE** corrisponde ad una risorsa disponibile a tempo pieno che è quantificato in media in **220** giorni di lavoro (**365** giorni esclusi sabati, domeniche, ferie e festività varie per un totale di **145** giorni) che per **8 ore di lavoro** fanno **1760 ore di lavoro** per anno.

L'impiego di eventuali dipendenti con orario diverso deve essere riparametrato a questa quantità; ad esempio, una persona con contratto di lavoro a tempo parziale di 6 ore giornaliera equivale a 0,75 FTE (6/8 ore), mentre una che lavora per 4 ore sarà pari a 0,5 FTE. Calcolando pertanto l'operatività del *Servizio di Prevenzione e Protezione* all'inizio dell'anno o a consuntivo annuale delle attività concretamente svolte, ove questa operatività risultasse al di sotto delle **1760 ore-uomo/anno** il lavoro del *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione*, interno o esterno, deve essere considerato a **"tempo parziale"** (*part-time*), ove invece questa operatività dovesse risultare superiore alle **1760 ore-uomo/anno**, oltre al *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione* a **"tempo totale"** (*full-time*), sarà necessario assicurare anche gli *Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (part-time o full-time)*, proprio perché il D.Lgs. 81/200 richiede che il *Servizio* debba essere in **"numero sufficiente"** e **"disporre di mezzi e di tempo adeguati"** rispetto alle caratteristiche dell'azienda.

Per quanto riguarda invece il **"costo"** del *Servizio di Prevenzione e Protezione* è noto che l'argomento è storicamente difficile da proporre anche come semplice argomento di discussione e confronto, non solo tra *Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione* ma soprattutto direttamente con il *Datore di Lavoro* o tra le varie *Organizzazioni Imprenditoriali e Sindacali*. Sono note infatti le problematiche vergognose delle **"basi d'asta"** di aziende pubbliche o private a continuo ribasso, o a gare **scandalose** alle quali nessun *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione* dovrebbe partecipare (ma per molti vuol dire almeno fare un po' di cassa in una situazione di cicliche crisi economiche a livello locale e nazionale, come quello attuale della pandemia) o le accettazioni di contratti come dire a **"capestro"** o contratti a **"prezzi stracciati"** e si potrebbe andare avanti con tutte le anomalie che il sistema industriale pubblico e privato genera in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e più in particolare quando la sicurezza sul lavoro viene messa il fondo alle lista di priorità aziendali.

Nonostante però questi particolari aspetti, si tenterà comunque di "proporre" il **costo** del *Servizio di Prevenzione e Protezione*, per un iniziale "confronto", inteso, è bene chiarire i termini di valutazione, alla stessa stregua del parametro proposto come riferimento per il **"dimensionamento"** (**1760 ore-uomo/anno**). In tal senso il **"costo"** del *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione "esterno"* deve necessariamente partire dal **"costo ore-uomo per singola attività"**, mentre per il

"costo" del *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione* "**interno**" è necessario ed opportuno partire dal "livello" di "**inquadramento contrattuale**", differente per ciascun CCNL in atto, perché da questo dipende l'ammontare dello "stipendio/costo".

Con riferimento pertanto ai dati di una nota ricerca a livello nazionale riguardante lo "*stipendio medio lordo anno*" di un dipendente, si può "*proporre*", per una iniziale discussione, un "**minimo**" costo ore-uomo per singola attività" di "**15 Euro lorde ora-uomo**" nel caso del *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione* "**esterno**"; nel caso invece del *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione* "**interno**", il "livello di inquadramento contrattuale" in fase di assunzione, o quello già in atto, deve essere di un "**minimo livello**" corrispondente ad un cosiddetto "**lavoratore di concetto**" cioè quel lavoratore che svolge compiti operativamente autonomi, con funzioni di coordinamento e controllo e con carattere di creatività nell'ambito della sua professionalità tecnico-scientifica. Da aggiungere, a parere di chi scrive, e per aziende di *Medie e Grandi* dimensioni, un cosiddetto "*sentiero di carriera*" per il *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione* fino alla *Dirigenza*, sulla base di precisi **MBO** (*Management By Objectives ? Gestione per Obiettivi*) annuali, un metodo di valutazione del personale che si basa esclusivamente sui risultati raggiunti a fronte di obiettivi prefissati.

In merito a quest'ultima annotazione, è utile soffermarsi brevemente su un articolo apparso su PuntoSicuro a firma di Anna Guardavilla, in cui l'autrice faceva rilevare come con una sentenza della Suprema Corte (Cassazione Civile, Sez. Lav., 13 marzo 2019, n.7172) si fosse occupata proprio del tema dell'inquadramento contrattuale del *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione* facendo presente che la Suprema Corte lo aveva fatto con riferimento ad un **caso specifico**, sottolineando comunque l'interesse della Corte stessa a **valutare complessivamente l'attività svolta dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione** offrendo alla nostra attenzione la valutazione del profilo della qualifica professionale del Responsabile.

In merito pertanto al controllo della congruenza dei due parametri "**dimensionamento**" e "**costo**", un'ulteriore stima da parte del *Datore di Lavoro* e dei *Dirigenti* può riguardare il consuntivo annuale del numero degli **infortuni**, delle **malattie professionali**, degli **incidenti** e degli **infortuni mortali**, in quanto la riduzione del fenomeno infortunistico nel suo complesso, si traduce principalmente in un rilevante abbattimento del **Premio assicurativo INAIL** - noto nelle modalità **Bonus-Malus** (il *Bonus può oscillare fino al 35%*) - il quale "**premia**" o "**penalizza**" l'azienda specificatamente rispetto al fenomeno infortunistico. Da rilevare che l'ammontare di questo *Premio INAIL*, in *diminuzione* o in *aumento*, viene generalmente ignorato dal *Datore di Lavoro* e dai *Dirigenti*, anzi non ne hanno una minima conoscenza e consapevolezza.

Questo perché le "**entrate**" e le "**uscite**" in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sono nascoste nelle pieghe del "**Bilancio aziendale**" e gli "**addetti al bilancio**" ne ignorano completamente l'esistenza, sottovalutando l'importanza della segnalazione riguardante l'ammontare del **Premio INAIL** che, come fatto cenno, in una situazione di **Bonus** potrebbe consentire al *Datore di Lavoro* ed ai *Dirigenti*, se opportunamente segnalati, di investire la somma in misure di prevenzione e protezione per mantenere lo *status* di **Bonus** raggiunto, proprio per la riduzione significativa del fenomeno infortunistico nel suo complesso (*infortuni, malattie professionali, incidenti e infortuni mortali*). Da aggiungere, per esperienza diretta di chi scrive, che, in particolare in aziende di *Grandi* dimensioni (*indicativamente maggiore di 10.000 dipendenti*), il **costo** "sia della struttura organizzativa del Servizio di Prevenzione e protezione" (*Responsabile ed Addetti*) e del Servizio di Medicina del Lavoro (*Responsabile, Medici Competenti, personale sanitario e amministrativo*) è statisticamente "**pagato**" dal Premio assicurativo INAIL, ove questo raggiungesse il "massimo Bonus".

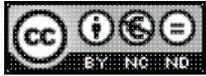
In tale senso un "**errore**" del *Datore di Lavoro* è quello relativo al non coinvolgimento del *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione* nel controllo diretto del Premio INAIL che è l'unica funzione ad avere le richieste competenze, conoscenze ed esperienze in materia ed ad avere sotto controllo proprio l'andamento annuale e a consuntivo, non solo delle misure di prevenzione e protezione messe in atto in azienda ma anche, come fatto cenno, del fenomeno infortunistico (*infortuni, malattie professionali, incidenti ed infortuni mortali*). Di conseguenza è facile in definitiva valutare proprio il corretto "**dimensionamento**" e "**costo**" del Servizio di Prevenzione e Protezione, il quale più risponde alle reali necessità dell'impresa,

più il Premio INAIL diminuisce.

Le considerazioni e le indicazioni finali fin qui espresse da parte di chi scrive, sulla base di una esperienza più che trentennale consolidata in materia, possono essere così riassunte: la **"singola"** azienda, e quindi il *Datore di Lavoro*, si deve avvalere unicamente del **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione** per le motivazioni espresse e richiedere di presentare un "progetto" in merito al **"dimensionamento"** ed al **"costo"** del **Servizio** stesso per valutare la congruità organizzativa e gestionale richiesta **a seconda che l'impresa sia di Micro, Piccola, Media e Grandi dimensioni**. Tutto questo per assicurare nel tempo, per conto e a supporto del *Datore di Lavoro* e dei *Dirigenti*, una **"continuità" operativa interna delle "Politiche di Sicurezza"** emesse dal *Datore di Lavoro* stesso. Tale approccio consente in ultima analisi al *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione*, a supporto del *Datore di Lavoro*, dei *Dirigenti*, dei *Preposti*, dei *Lavoratori*, dei *Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza* e degli *Enti di Staff*, congiuntamente agli *Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione*, ove presenti, di pianificare, programmare, organizzare e gestire le attività di prevenzione e protezione nel tempo e nel proprio contesto organizzativo, gestionale e produttivo.

Donato ERAMO

Aviation Safety Engineer già Director Occupational Safety ALITALIA Group



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

www.puntosicuro.it