PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 13 - numero 2562 di mercoledì 09 febbraio 2011

I quesiti sul decreto 81: le figure di DdL e dirigente coincidono?

Chiarimento sulla sanzione da applicare per il mancato aggiornamento dei datori di lavoro nel caso di svolgimento diretto dei compiti del spp. Il datore di lavoro ha l'obbligo di aggiornarsi anche come dirigente? A cura di G. Porreca.

A cura di G. Porreca (www.porreca.it).

Quesito
Con riferimento al quesito sulla sanzione da applicare nel caso di un mancato aggiornamento del datore di lavoro che ha optato per lo svolgimento diretto dei compiti del servizio di prevenzione e protezione ed alla risposta pubblicata sul quotidiano n. 2547 del 19/1/2011, è vero che il datore di lavoro che svolge direttamente i compiti di RSPP non è sanzionabile per il suo mancato aggiornamento, ma avendo comunque lo stesso l'obbligo, ai sensi dell'art 37 comma 7, di formare e aggiornare i dirigenti ed i preposti ed essendo nelle piccole aziende individuabile nel datore di lavoro nella quasi totalità dei casi anche la figura del Dirigente, non scatta in quest'ultimo caso da parte del datore di lavoro l'obbligo di aggiornarsi in qualità di Dirigente ed in mancanza lo stesso non sarebbe sanzionabile ai sensi dell'art. 55 comma 5 lettera c)?

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVD072] ?#>

Risposta
Le osservazioni fatte dal lettore meritano una riflessione ed alcune considerazioni e precisazioni che si vanno qui di seguito ad esprimere. Non si ritiene corretta in realtà ed applicabile l'ipotesi avanzata dal lettore e riguardante la sanzione di cui all'art. 55 comma 5 lettera c) del D. Lgs. 9/4/2008 n. 81, così come introdotto dal D. Lgs. 3/8/2009 n. 106, in caso di mancato aggiornamento dei datori di lavoro che hanno optato per lo svolgimento diretto dei compiti del servizio di prevenzione e protezione ed il cui obbligo è contenuto nell'art. 34 comma 3.

Il dirigente, infatti, così come si verifica per il preposto, è una figura che può esserci ma che può anche non esserci nella organizzazione di una azienda essendo la sua presenza legata alle decisioni del datore di lavoro che di norma si regola in base alla complessità della sua struttura aziendale ed alla necessità di individuare ed avvalersi di eventuali figure intermedie. Lo stesso è comunque una persona fisica terza rispetto al datore di lavoro.

Il dirigente, infatti, la cui definizione è contenuta nell'art. 2 comma 1 lettera d) del D. Lgs. n. 81/2008 che di seguito si riporta:

"d) «dirigente»: 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",

è una persona che è tenuta ad attuare le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico che lo stesso datore di lavoro gli ha conferito. E' quindi sulla base di tale definizione che è stata fondata l'affermazione sopra riportata circa una sua solo eventuale presenza in una azienda, essendo la stessa legata ad un incarico conferito da parte del datore di lavoro e ad una sua scelta, ed è per questo che si è arrivati ad escludere che le due figure possano sovrapporsi ed identificarsi automaticamente in una stessa persona. (Si leggano a proposito le considerazioni svolte nella risposta ad un quesito sullo stesso argomento

pubblicato sul quotidiano n. 2502 del 3/11/2010 riguardante l'obbligo o meno della nomina di un preposto che è una figura la quale, analogamente al dirigente ed al di là di quei pochi casi nei quali il legislatore ne ha prevista specificatamente la presenza obbligatoria, può e può non essere presente nella organizzazione di una azienda perché non incaricata dal datore di lavoro).

Per quanto riguarda poi la formazione, così come il lettore ha fatto osservare, l'art. 37 comma 7 del D. Lgs. n. 81/2008 ha imposto al datore di lavoro di impartire ai dirigenti (ed ai preposti) un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro fissando altresì i contenuti i quali devono comprendere nozioni sui principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi (lettera a), sulla definizione e individuazione dei fattori di rischio (lettera b), sulla valutazione dei rischi (lettera c) e sulla individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione (lettera d) corredando l'obbligo stesso di una sanzione prevista dall'art. 55 comma 5 lettera c) per gli inadempienti consistente nell'arresto da due a quattro mesi o nell'ammenda da 1200 a 5200 euro.

Si fa osservare comunque a proposito che anche per la formazione e l'aggiornamento dei dirigenti non sono ancora state fissate al momento, così come per la formazione e l'aggiornamento dei datori di lavoro, le modalità e la durata la cui individuazione è stata demandata dal legislatore con il medesimo articolo 37 alla stessa Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome, per cui anche in questa ipotesi il mancato aggiornamento dei dirigenti non sarebbe al momento una violazione e non costituisce pertanto una contravvenzione prescrivibile ai sensi del D. Lgs. 19/12/1994 n. 758.

Indipendentemente comunque dalle considerazioni sopra svolte, in conclusione, e pure ammesso che il mancato aggiornamento dei dirigenti costituisse una violazione di legge non sembra logico applicare al datore di lavoro che ha optato per lo svolgimento diretto del SPP la sanzione di cui all'art. 55 comma 5 del D. Lgs. n. 81/2008 per non essersi aggiornato, secondo modalità tra l'altro che devono ancora essere stabilite, solo perché non avendo provveduto ad incaricare un dirigente perché non ne ha riscontrata la necessità e che era in ogni caso libero di incaricare, è lui da considerarsi il dirigente dell'azienda.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it