

## ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 20 - numero 4237 di Mercoledì 16 maggio 2018

# Il ruolo della direzione del personale in materia di sicurezza

*Il ruolo del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico Competente, in particolare in Imprese di Grandi dimensioni, rispetto al ruolo della Direzione del Personale. A cura di Donato Eramo.*

In premessa è opportuno evidenziare che secondo le *norme comunitarie* le imprese si differenziano in:

- "*Micro imprese*" se hanno meno di 10 dipendenti e fatturato non superiore a 2 milioni di euro, oppure un totale di bilancio non superiore a 2 milioni di euro;
- "*Piccole imprese*" se hanno meno di 50 dipendenti e un fatturato non superiore a 10 milioni di euro oppure un totale di bilancio non superiore a 10 milioni di euro;
- "*Medie imprese*" se hanno meno di 250 dipendenti e fatturato non superiore a 50 milioni di euro oppure un totale di bilancio non superiore a 43 milioni di euro;
- "*Grandi imprese*" se vengono superati i parametri precedenti.

Questo in premessa per mettere in evidenza che, in merito agli aspetti in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, non si tiene mai conto di queste sostanziali differenze in termini di dipendenti e fatturato, in quanto in "*imprese di Micro e di Piccole*" dimensioni (al di sotto dei 50 dipendenti) il Datore di Lavoro, secondo le accennate definizioni del D.Lgs. 81, gestisce solo Lavoratori e Preposti, quest'ultimi presenti a seconda delle necessità organizzative e gestionali, e non sono presenti Dirigenti, mentre in "*imprese di Medie e Grandi*" dimensioni, ma più in particolare in "*imprese di Grandi*" dimensioni, il Datore di Lavoro gestisce Dirigenti, Preposti, Lavoratori e "*organi di Staff*", tutti a supporto dell'organizzazione complessiva dell'azienda per gestire i rischi di natura industriale presenti nelle lavorazioni.

Le ragioni principali di molte attuali criticità in materia di concreta attuazione del D.Lgs. 81, a parere di chi scrive, risiedono nel fatto che, ancora oggi, i vari "*Sistemi o Modelli di organizzazione e di gestione*", non focalizzano e non indicano l'obbligatorietà del ruolo di coordinamento organizzativo e gestionale di tutto il sistema, da parte del "*Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione*" e del "*Medico Competente*" per svolgere quel ruolo centrale di posizionamento strategico organizzativo e gestionale richiesto dal D.Lgs. 81, il quale ne indica invece la "*diretta dipendenza*" dal Datore di Lavoro, a causa proprio degli aspetti organizzativi richiesti per la gestione del complesso "*fenomeno infortunistico*" (principalmente infortuni, malattie professionali, infortuni invalidanti, incidenti, infortuni mortali) e per la gestione dei c.d. "*Costi della Non Sicurezza*" che il fenomeno genera, anche in assenza del fenomeno infortunistico. Una ulteriore criticità riguarda il fatto che i "*Sistemi o Modelli di organizzazione e di gestione*" non indicano la necessità che il *Servizio di Prevenzione e Protezione* sia dimensionato con "*risorse umane*" sufficienti, come richiesto espressamente dal D.Lgs. 81, rispetto non solo al numero di lavoratori - come nel caso del numero obbligatorio dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) ? ma anche in rapporto al numero di Sedi o Unità Operative, o al numero di Stabilimenti, o a gruppi di imprese, o al numero di ore di formazione obbligatorie per legge rispetto al numero di Dirigenti, Preposti e Lavoratori, etc.

Vari "*Sistemi o Modelli di organizzazione e di gestione*", fino ad oggi sviluppati, hanno tentato di indirizzare l'organizzazione e la gestione aziendale nel senso indicato dal D.Lgs. 81, il quale, a sua volta e all'Art. 2 "*Definizioni*", ha cercato di esemplificare questi aspetti, indicando una classica "*Piramide*" organizzativa, dove ha collocato al vertice il *Datore di Lavoro*, quindi in

sequenza i *Dirigenti*, i *Preposti* ed i *Lavoratori*, specificando inoltre di cosa si deve intendere per "azienda", "datore di lavoro", "dirigenti", "preposti", "responsabile del servizio di prevenzione e protezione", "medico competente", "rappresentante dei lavoratori per la sicurezza", "valutazione dei rischi", "pericolo", "rischio", etc. Per contro, questi sistemi o modelli non hanno assicurato in pieno, e nel tempo, i risultati attesi rispetto a quelli annunciati, per il permanere, se non per l'aumento, di un non trascurabile "fenomeno infortunistico" ( vedi dati INAIL per la severità degli infortuni, delle malattie professionali e soprattutto degli infortuni con esito mortale registrati nell'anno 2017), come anche per effetto degli accennati "Costi della Non Sicurezza" registrati anche in assenza del fenomeno infortunistico, di cui il Datore di Lavoro e il sistema di organizzazione e gestione ne "ignora" completamente, ancora oggi, i termini economici in gioco.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0508] ?#>

Per quanto riguarda gli "organi di Staff" mentre in "imprese di Micro e di Piccole" dimensioni questi sono solo presenti in rapporto alla complessità organizzativa dovuta all'attività industriale svolta, e generalmente sempre esterne, in "imprese di Medie e Grandi" dimensioni invece, gli "organi di Staff" sono prevalentemente interni. Tra questi organi, a parere di chi scrive, e più in particolare in "imprese di Grandi" dimensioni, i compiti svolti dalla "Direzione del Personale", dal "Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione" (RSPP) e dal "Medico Competente" (MC), in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, sono determinanti per la concreta attuazione del D.Lgs. 81 e di tutta la normativa nazionale, europea ed internazionale vigente (vedi Multinazionali), in quanto questi organi svolgono un rilevante ruolo per l'organizzazione e la gestione di tutti i soggetti responsabili dei processi di valutazione dei rischi presenti in azienda, ed assicurano, nel tempo, una continuità di indirizzi e di politiche di salute e sicurezza sul lavoro emesse dal Datore di Lavoro.

La "diretta dipendenza" invece del *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione*, a parere di chi scrive, è una condizione opportuna e necessaria nella considerazione che il D.Lgs. 81 non dà la possibilità al Datore di Lavoro di "delegare" la nomina del *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione*, il quale, a sua volta, per i compiti assegnati dal D.Lgs. 81, deve effettuare la valutazione di tutti i rischi ed elaborare di conseguenza il "Documento sulla Valutazione dei Rischi" per indicare al Datore di Lavoro l'obbligo della nomina del *Medico Competente*, ove fosse valutato la presenza di quei particolari rischi lavorativi che richiedono l'attivazione della "Sorveglianza Sanitaria".

La "diretta dipendenza" consentirebbe infatti al Datore di Lavoro, quale soggetto giuridico principale, e per le responsabilità civili e penali connesse alla concreta attuazione del D.Lgs. 81, di avere un diretto rapporto con il *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione* e con il *Medico Competente*, entrambi, e al pari del Datore di Lavoro, con responsabilità civili e penali in materia. Questo rapporto diretto consentirebbe inoltre di garantire il necessario coordinamento "centralizzato" in materia, nei confronti di tutti i *Dirigenti*, i *Preposti* ed i *Lavoratori*, ma anche nei confronti di tutti gli altri soggetti giuridici, interni o esterni, presenti in azienda, come i *Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza*, i *Manutentori di impianti, macchine ed attrezzature*, i *Progettisti*, gli *Esperti Qualificati in Radiazioni Ionizzanti*, gli *Igienisti Industriali*, gli *Installatori*, i *Fornitori*, i *Fabbricanti* ed altri soggetti coinvolti e responsabili nel processo di valutazione di tutti i rischi industriali presenti.

C'è quindi da prendere atto, con molta obiettività, che questa indicata *diretta dipendenza* non trova piena attuazione in "imprese di Medie e Grandi" dimensioni, in quanto il *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione* ed il *Medico Competente* dipendono invece da vari *Organi*, come la *Direzione di Produzione*, l'*Amministrazione*, il *Personale*, la *Manutenzione Immobili ed Impianti*, i *Servizi Generali*, e così via, dipendenza impropria e non opportuna per la nota disfunzione dove "il controllore dipende dal controllato".

Inoltre le *"Politiche di Sicurezza"* emesse dal Datore di Lavoro ignorano questi aspetti organizzativi e gestionali, mentre, rispetto al vecchio sistema c.d. "command & control" vigente negli anni '50, il D.Lgs. 81/2008 richiede al Datore di Lavoro un approccio invece sistemico, organizzativo e gestionale per coinvolgere in modo diretto tutti i soggetti, basandosi sulla prevenzione e sulla protezione, e più in particolare basandosi nella ricerca della modifica dei "comportamenti", individuali e collettivi, per limitare i danni dovuti al "fattore umano".

In "attesa" pertanto che il *Medico Competente* ed il *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione* assumano, in un prossimo futuro, questo pieno ed opportuno posizionamento strategico di lavoro alle *"dirette dipendenze"* del Datore di Lavoro, c'è da chiedersi invece, "oggi più di ieri", quale Direzione/ Organo all'interno di una impresa possa essere la più idonea ad assicurare, a supporto del Datore di Lavoro, il più efficace collegamento con tutti i Soggetti aziendali responsabili in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e la più idonea ad organizzare e gestire questi due *"organi di Staff"* consulenziali per raggiungere quei specifici risultati richiesti per quanto riguarda, in particolare, la riduzione, se non l'abbattimento, degli infortuni, delle malattie professionali, degli infortuni invalidanti, degli incidenti e delle cosiddette "morti bianche", in cui aggettivo "bianco", come noto, allude all'assenza di una mano direttamente responsabile dell'incidente.

L'esperienza diretta di chi scrive porta inevitabilmente ad indicare, in *"imprese di Medie e Grandi dimensioni*, le *"dirette dipendenze"* del *Responsabile del Servizio di Prevenzione* ed il *Medico Competente* dalla *"Direzione del Personale"* (oggi *"HR - Human Resource"*), direzione coinvolta costantemente nei processi di responsabilità e di criticità organizzative e gestionali in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

A tal fine, per sviluppare al meglio le motivazioni a favore di questa "tesi", appare opportuno indicare quei *"compiti"* svolti della *Direzione del Personale* che possono mettere in evidenza le possibili sinergie ed i "collegamenti" organizzativi e gestionali, con i *"compiti"* specifici del *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione* e del *Medico Competente* previsti dal D.Lgs. 81. Questi collegamenti non possono che riguardare:

- la consolidata e storica dipendenza della *Direzione del Personale* dal *Datore di Lavoro* che consente un collegamento "indiretto" del *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione* e del *Medico Competente* al Datore di Lavoro stesso per trasferire in modo appropriato e periodicamente, come richiesto dalla normativa, le problematiche emergenti in materia di *salute, sicurezza sul lavoro ed ambiente*, in particolare in aziende ad "alto rischio";
- il collegamento con l'*Amministrazione del personale* che cura i rapporti con gli Enti di assicurazione e la denuncia degli infortuni nelle modalità previste dalla normativa in vigore;
- il collegamento con la *Selezione del personale* che cura la selezione "mirata" del Lavoratore prima di essere impiegato in lavorazioni industriali a *basso, medio ed alto rischio*, come anche in tutte quelle situazioni aziendali riguardanti il trasferimento da una *posizione di lavoro* ad un'altra che rappresenta una priorità gestionale del Datore di Lavoro congiuntamente ai Dirigenti ed i Preposti per le responsabilità civili o penali legate all'accadimento di infortuni, incidenti o malattie professionali, in caso di *"negligenza, imprudenza ed imperizia"* nello svolgimento delle lavorazioni a rischio;
- i compiti di interlocuzione con tutte le Organizzazioni Sindacali presenti in azienda, in parallelo al ruolo "obbligatorio" svolto dai *"Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza"*(ex D.Lgs.81), come anche le modalità per la loro elezione o cooptazione;
- gli "obblighi" del D.Lgs. 81 e del D.lgs. 106 in materia di *informazione, formazione e addestramento* dei Lavoratori, dei Preposti e dei Dirigenti;
- gli obblighi riguardanti le "idoneità" dei lavoratori rispetto alla esposizione dei fattori di rischio presenti nelle lavorazioni industriali e per gli aspetti organizzativi e gestionali che la "inidoneità" alla lavorazione comporta ove il *Medico Competente* ne ravvisi tale necessità;
- la possibile "Valutazione delle prestazioni" (*MBO*) basata sui risultati ottenuti per la riduzione, se non l'abbattimento ove possibile, del *"fenomeno infortunistico"* (infortuni, malattie professionali, incidenti, infortuni invalidanti, infortuni mortali) e della conseguente riduzione dei Premi Assicurativi, pubblici (INAIL) o privati, e per gli interventi in materia, soprattutto dei Dirigenti e dei Preposti, e che riguardano i *"Costi della non sicurezza"*.

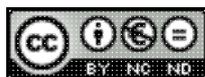
Si potrebbe continuare ad elencare altri collegamenti o sinergie fra compiti della *Direzione del Personale* e compiti del *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione* e del *Medico Competente* previsti dal D.Lgs.81, rispetto soprattutto alle dimensioni dell'azienda e alla presenza di lavorazioni ad alto rischio, come anche rispetto alla distribuzione geografica territoriale, locale, nazionale ed internazionale dell'azienda stessa (vedi Multinazionali), le cui aree di lavoro vedono impegnato il *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione* ed il *Medico Competente* nel complesso processo di valutazione di tutti i rischi e nell'obbligatorietà di legge riguardante la *Sorveglianza Sanitaria*.

Da quanto finora esposto, e venendo alle conclusioni, chi scrive ritiene che in merito alla proposta di soluzione delle problematiche per eliminare le attuali criticità organizzative e gestionali in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, le quali ricadono interamente sulla responsabilità del Datore di Lavoro, vi siano tre principali aree di "attività comuni" che ne possono implementare invece la cooperazione e le sinergie tra *Direzione del Personale*, *Servizio di Prevenzione e Protezione* e *Servizio di Medicina*:

- *la prima area* è certamente il complesso processo della valutazione di tutti i rischi industriali presenti nelle lavorazioni, in particolare in "imprese di *Medie e Grandi*" dimensioni, sulla base del quale il Datore di Lavoro, tramite il *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione* elabora il "Documento sulla Valutazione dei Rischi". Infatti "l'individuazione dei fattori di rischio, la valutazione dei rischi, la individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente e sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale" sono compiti a carico del *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione* (art. 33 D.Lgs.81) e, nel momento in cui la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità il *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione* deve coinvolgere il Datore di Lavoro per la nomina del *Medico Competente* per attivare la "Sorveglianza Sanitaria", cooperando insieme per l'implementazione del *Documento sulla Valutazione dei Rischi*;
- *la seconda area* è certamente "l'informazione, la formazione e l'addestramento" riconosciuti oramai come i migliori strumenti organizzativi e gestionali per diminuire gli infortuni, gli infortuni invalidanti, le malattie professionali, gli incidenti e gli infortuni mortali;
- *La terza area* è la vera chiave di lettura nel prossimo futuro per diminuire, se non azzerare, il "fenomeno infortunistico" e riguarda il fatto che è necessario dare nelle mani del Datore di Lavoro un efficace strumento come la valutazione dei "Costi della non sicurezza" che l'azienda sostiene in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, strumento ritenuto, da autorevoli studi, uno dei migliori strumenti di "controllo" per gestire il "fenomeno infortunistico" da parte del Datore di Lavoro stesso. Questo perché ancora oggi i "Costi della non sicurezza" sono completamente ignorati e sottovalutati dal *Datore di Lavoro*, dalla *Direzione del Personale*, dai *Dirigenti*, dai *Preposti*, dai *Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione* e dai *Medici Competenti*. Infatti, i *Costi* altro non sono che la semplice sommatoria dei *Costi Diretti* (cioè i costi sostenuti dal *Datore di Lavoro* all'accadimento del singolo evento, come un infortunio, un infortunio invalidante o una malattia professionale), dei *Costi Assicurativi* (cioè gli oneri di trasferimento del rischio finanziario a compagnie assicurative) e dei *Costi Preventivi* (i costi conseguenti all'adozione delle misure di prevenzione e protezione). In particolare, sono ignorate o sottovalutate da parte del *Datore di Lavoro*, dai *Dirigenti* e di tutti i soggetti responsabili in materia, le possibili oscillazioni "Bonus-Malus" (vedi Premi Assicurativi INAIL o privati) perché in una situazione di "Bonus", il *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione* può indirizzare il *Datore di Lavoro* ed i *Dirigenti* ad "investire" una buona percentuale del *Bonus* in formazione, informazione ed addestramento dei lavoratori, o in misure di prevenzione e protezione, avendo la garanzia "certificata" dall'Ente assicurativo (vedi Premi INAIL o privati) che gli infortuni e le malattie professionali sono in riduzione, o addirittura azzerati. Queste informazioni non sono altro che i cosiddetti "dati sensibili" in materia di salute e sicurezza sul lavoro, i quali, gestiti "direttamente" dal *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione* in stretto collegamento con il *Medico Competente*, devono essere gli strumenti atti a supportare le decisioni del *Datore di Lavoro* e dei *Dirigenti*, in quanto questi datti a tutt'oggi non destano alcun interesse di discussione e confronto per le migliori "Politiche per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro" che il *Datore di Lavoro* deve emettere. Per contro, il "Malus" non può che rappresentare un cattivo status organizzativo e gestionale che deve allarmare in primo luogo il *Datore di Lavoro*, i *Dirigenti* ed i *Preposti*, per l'aumento registrato dei "Costi della non sicurezza" e per l'aumento "certificato" degli infortuni e delle malattie professionali.

In conclusione, per migliorare la prevenzione e per rendere più efficace la gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, in linea con le previsioni del D.Lgs. 81, è necessario costruire e sviluppare condizioni organizzative e gestionali, a supporto del Datore di lavoro, adatte al processo di valutazione di tutti i rischi presenti nelle lavorazioni e allo stato dell'arte dei "Costi della Non Sicurezza" che non trova, ancora oggi, la dovuta collocazione strategica nell'analisi del bilancio economico aziendale. In tal senso proprio la proposta e l'indicazione di fare dipendere dalla *Direzione del Personale*, il *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione* ed il *Medico Competente*, a parere di chi scrive, appare la migliore decisione che possa essere suggerita al Datore di Lavoro per consentirgli una visione unitaria del sistema aziendale in grado di far interagire correttamente le funzioni, gli organi ed i ruoli gestionali specialistiche.

Donato Eramo



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

---

[www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)