PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 24 - numero 5115 di Venerdì 04 marzo 2022

Preposto a coordinare e comandare o preposto alla vigilanza?

In relazione alle nuove indicazioni normative, "preposto a coordinare e comandare" e/o "preposto alla vigilanza" sono definizioni giuste e compatibili? Il tema del decidere, il preposto alla vigilanza, gli obblighi e la formazione.

Perché questo articolo?

Il tema del decidere (dal codice penale)

Chi è il preposto (dall'art. 2 del D.lgs. 81/08)

Il preposto alla vigilanza

Gli obblighi del preposto

La formazione del preposto

Perché questo articolo?

Un lettore del mio articolo pubblicato su queste pagine mercoledì 16 scorso (" Luci e ombre sulle nuove responsabilità del preposto") mi ha posto una domanda cui vorrei rispondere compiutamente perché merita una serie di precisazioni organiche, la domanda era: ma se si parla di preposto alla vigilanza tu mi (autore) **sostieni che il preposto comanda altre persone**.

Sia chiaro, questa che segue è l'interpretazione attuale della giurisprudenza che potrebbe cambiare con la introduzione nel D.lgs. 81/08 della allocuzione **preposto alla vigilanza**.

Che il preposto abbia un obbligo di vigilanza è assolutamente scontato, a me interessa chiarire cosa altro lo riguarda ineluttabilmente in materia di prevenzione degli infortuni e malattie professionali.

Il tema del decidere (dal codice penale)

Se vi è chiaro consiglio di passare al capitolo successivo. Se vi interessa anche questo capitolo trovate sotto il testo dell'articolo 589 del codice penale che riguarda l'**omicidio colposo**:

Chiunque cagiona per colpa [vedi art. 43] la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni. Se il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni.

L'articolo 590 è simile, solo riferito alle lesioni gravi o gravissime.

L'articolo 43 citato cui si richiama nel 589 e nel 590 definisce il concetto di colpa / colposo (elemento psicologico del reato):

Il delitto: [OMISSIS] 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 inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline.

Quindi chiunque compia una azione o la ometta, là dove questa porta (come causa o con causa) a conseguenze funeste, e certamente non volute, è responsabile di tali conseguenze (o co responsabile).

Siccome le azioni, per la gran parte, vengono comandate dalla volontà a monte di ogni azione c'è una decisione, spesso non manifesta neanche a chi agisce, ma annidata nella sua psiche e nelle sue conoscenze e guidata dai valori o disvalori che ne informano l'esistenza.

Quindi chi agisce, o non agisce, prende una decisione (ripeto anche implicita) delle cui conseguenze (positive o negative) è chiamato a rispondere.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0703] ?#>

Chi è il preposto (dall'art. 2 del D.lgs. 81/08)

Il preposto è definito all'**articolo 2 lettera e** del D.lgs. 81/08:

«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 e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa;

Per attuare quanto scritto, *"sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute"* e anche in virtù del diritto dovere di esercitare "*un funzionale potere di iniziativa"* il preposto deve dare ordini a chi lavora sottoposto alla sua supervisione non solo per gli aspetti di sicurezza ma anche perché quello è riconosciuto dal legislatore come l'insieme di attività che lo qualificano. Naturalmente, già nella definizione, compare il concetto di vigilanza, ove si dice che il preposto "*garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori*" andando così ad assumere un integrale ruolo di comando dei lavoratori a cui è sovrapposto gerarchicamente secondo l'organizzazione aziendale / operativa voluta e ordinata dal datore di lavoro.

Ovviamente, come già detto, ognuno è responsabile delle conseguenze delle proprie decisioni, e a maggior ragione delle conseguenze degli ordini che impartisce perché siano rispettate le direttive (più generali) del datore di lavoro date direttamente o tramite altri soggetti della catena gerarchica.

Quanto detto configura ineluttabilmente un **compito del preposto** simile a quello di un sottufficiale delle forze armate: non decide come condurre la battaglia ma decide come fare applicare al meglio, dalla truppa che gestisce, gli ordini ricevuti dagli ufficiali.

Attenzione, queste sono le definizioni, non è l'articolo 19, ma anche le definizioni contengono sempre impliciti obblighi di tutela, anche, dunque, per i lavoratori: chi effettua o non effettua una azione è responsabile delle sue conseguenze, ovviamente quelle che potevano essere da lui previste, a meno che non sia completamente esautorato da un ordine impartito in condizioni di emergenza (lì l'emergenza impone decisioni troppo rapide che spesso non possono essere valutate compiutamente per via dell'urgenza).

Infine una notazione sui **limiti dell'azione del preposto**: "*persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli"*. Quindi è evidente che il preposto **deve essere valutato** (per capacità tecniche e competenze organizzative / relazionali / di *decision making*), prima di inserirlo in una determinata casella organizzativa, e gli devono essere attribuiti poteri gerarchici chiari e adeguati, e questo circolo valutazione / individuazione / assegnazione spetta al datore di lavoro o al dirigente.

Il preposto alla vigilanza

Come noto l'articolo 18 è stato modificato a fine 2021 aggiungendo fra gli obblighi del datore di lavoro e/o del dirigente inserendo, appunto, il comma bb) dell'articolo 18:

b-bis) 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;

Purtroppo, a mio modestissimo avviso, ci sono almeno **due questioni che generano confusione**:

- Il preposto deve essere "**individuato**", e mi vien da ridere perché domando: davvero non lo era già prima almeno all'interno di un organigramma? Lascio ad altri le disquisizioni sulla differenza fra individuazione e nomina, per me cambia poco. Unica cosa linguistica: individuare = scegliere all'interno di un gruppo di persone; nominare = scegliere e poi rendere manifesta la scelta. Se davvero si vuole discutere di come l'azienda si deve relazionare con i preposti, con la massima trasparenza per conseguire la massima efficienza possibile, proporrei di interrogarci su: al preposto abbiamo dato una chiara definizione dei suoi poteri gerarchici, del senso organizzativo della sua funzione e dei suoi compiti? Insomma una *job description* non solo per la tutela della persone ma anche per la corretta esecuzione del lavoro.

"*individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19*". Mi disturba il riferimento alla sola vigilanza, non sarebbe stato meglio richiamare l'articolo 19 senza altri fronzoli. Vedo questa frase foriera di litigi in tribunale sino a che la giurisprudenza non definirà una volta per tutte il suo significato. Non pensando a null'altro che la frase io la leggerei come riferita alle **sole attività di vigilanza** descritte nell'articolo 19, e che inoltre per conseguenza posso avere dei preposti che solo si occupano di vigilanza in contrasto evidente con la definizione dell'articolo 2. Ammetto di essere

confuso dalla possibilità di inserire un terzo che interferirebbe (con quali limiti) con l'operato di chi impartisce ordini; un sistema di controllore e controllato che certamente riduce l'efficienza della attività lavorativa. Se poi dovessimo intendere il "preposto alla vigilanza" come uno strumento per la formazione dei colleghi "preposti operativi", allora troverei questa scelta addirittura geniale!

Gli obblighi del preposto

L'articolo 19, nella forma oggi vigente, così recita:

In riferimento alle attività indicate all'articolo 3, i preposti, ***secondo le loro attribuzioni e competenze****,* ***devono: 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 rilevazione di non conformità comportamentali in ordine alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e 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 della inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti; b) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico; 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; 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; 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****; f) segnalare 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; f-bis)* ***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;38 g) frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37.*

Nell'articolo 19 sopra integralmente riportato, anche se diverse parti ci interessano poco in questa specifica sede, ho sottolineato i passaggi chiave per il ragionamento che voglio fare di seguito:

- "**secondo le loro attribuzioni e competenze**" dove per attribuzioni si intende attribuzione di compiti che, secondo l'articolo 2, significa coordinare e comandare l'attività di un ben determinato gruppo di lavoratori (che altro potrebbe essere?), e dove si parla di competenze si intendono quelle verificate o fornite dal datore di lavoro; mi mancano un poco le parole capacità e attitudini, che integrerebbe bene il termine competenze (competenze = sapere; capacità e attitudini = saper fare, e per giunta senza ansie o paure)
- "**devono: a) sovrintendere e vigilare**" qui vorrei rimarcare come l'attività di guida del lavoro e quella di vigilanza vadano assolutamente insieme, differentemente da quanto visto al precedente capitolo.
- "**intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza**", affermazione che anche in questo caso comporta il dare ordini (sulla sicurezza)
- "**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**", quindi il preposto ha il diritto / dovere di decidere di fare operare i lavoratori in condizioni di rischio grave e immediato, ovviamente a patto che continuare ad operare esponendosi a un rischio serva ad evitare un disastro di proporzioni ben maggiori per le persone. Qui potremmo immaginare una situazione di "emergenza" che si manifesta così velocemente che il preposto non ha il tempo materiale per chiedere il supporto di un superiore più esperto; per così dire, il preposto è solo e deve stabilire cosa fare in una situazione di rischio grave e immediato (scappiamo oppure restiamo per evitare danni catastrofici alle persone, a tante persone?). Se questo non è decidere o dare ordini serissimi in materia di sicurezza!

- "**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**" e "**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**"... Bello, ma lasciatemi qualche perplessità sulle competenze dei preposti. Quanti sanno dire se una fune metallica deteriorata si può ancora usare in operazioni di sollevamento?

La formazione del preposto

Tutto quanto sopra evidenzia la necessità che i preposti, oltre ad essere competenti, sappiano riconoscere le situazioni di pericolo e le possibili conseguenze (anche per situazioni non previste), sappiano decidere le azioni che loro e i lavoratori devono intraprendere, e tutto questo mantenendo la calma.

Pensate che i vostri preposti ricadano in questa descrizione?

Sia ben chiaro che quanto sopra è la mia interpretazione

Se i preposti sono, come credo, fondamentali per la sicurezza, mi trovo d'accordo con le recenti modifiche, salvo che per qualche imprecisione linguistica. Quindi l'eventualità di investire sui preposti, per caratteristiche e per numero, è una questione organizzativa che il datore di lavoro deve affrontare. Con la tristezza che molti odierni preposti anziani, bravissimi a lavorare e capaci di insegnare ai giovani come lavorare bene, risulteranno invece carenti al momento di quella valutazione che deve precedere l'identificazione.

Sullo stile di questo articolo

Scusatemi, questa volta ho voluto seguire passo passo la legge per mostrare la mia interpretazione della correlazione fra le varie parti; spero di non essere stato troppo pedante.

Alessandro Mazzeranghi

Licenza Creative Commons

---

www.puntosicuro.it