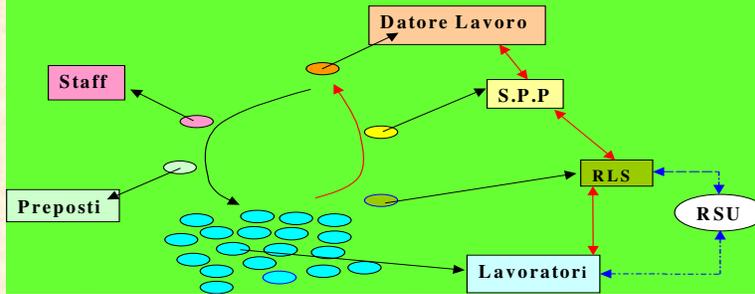


Sistema di relazioni aziendale



Modello di prevenzione partecipata



OBBLIGHI DEL PREPOSTO

Il Preposto rappresenta "l'occhio" del Datore di lavoro e del Dirigente sul posto di lavoro ed ha:

- ✓ il dovere di sovrintendenza del lavoro e vigilanza sullo svolgimento;
- ✓ il dovere di disposizione e osservanza dell'utilizzo dei mezzi protettivi;
- ✓ il dovere di impartire le necessarie istruzioni e disposizioni, vigilando sul loro rispetto ed attuazione;
- ✓ il dovere di vietare o fermare il lavoro in mancanza delle adeguate misure preventive e protettive, dandone tempestiva notizia ai superiori gerarchici;
- ✓ l'obbligo di adozione di tutte le misure alle quali può provvedere (sulla base dell'esperienza, prudenza e diligenza) per garantire lo svolgimento del lavoro in sicurezza;
- ✓ l'obbligo di attuare dei precetti di legge che lo riguardano;
- ✓ il dovere di messa in atto di tutte le possibili migliorie (in materia di sicurezza) riguardanti l'esecuzione del lavoro.



3

Nell'adempimento delle funzioni del **PREPOSTO** si può verificare:

- 1) Una conformità già apprestata e garantita dai suoi superiori e che viene ad essere volontariamente o senza intenzione aggirata dai lavoratori a lui sottoposti;
- 2) Una carenza originaria di misure di sicurezza.

Nel primo caso dovrà caratterizzarsi con forza il ruolo tipico del **PREPOSTO** il quale dovrà pretendere l'osservanza degli assetti disposti dalle alte gerarchie aziendali, ancor prima dell'esercizio della vigilanza.

Nel caso di inerzia, a lui non spetterà svolgere una funzione suppletiva, adoperandosi per ovviare alle altrui mancanze, ma solamente adoperarsi per la pronta e, se del caso, ripetuta segnalazione delle carenze, segnalando contemporaneamente ai propri lavoratori la situazione di pericolo e gli apprestamenti, anche rudimentali, per ovviarli.

4

Volendo formulare una prima considerazione a questo punto possiamo affermare che i DIRIGENTI ed i PREPOSTI hanno per legge obblighi di sicurezza rientranti nell'ambito delle "rispettive attribuzioni e competenze".

Cio' significa che questi soggetti non sono titolari di tutti gli obblighi, come il datore di lavoro, ma soltanto di quelli compatibili con le

"attribuzioni e competenze".

Da questo ragionamento discende un'altra conseguenza interpretativa in relazione alla identificazione degli obblighi rientranti nel campo delle "attribuzioni e competenze".

La figura del **PREPOSTO** preesiste storicamente al sistema disciplinato dal D.Lgs. n. 626/1994 e - in qualche modo - alle stesse espresse previsioni contenute nel D.P.R. n. 547/1955 è ripreso da D.Lgs 81/08.

**SI TRATTA DI UN SOGGETTO LA CUI RAGIONE D'ESSERE
E' FISIOLGICAMENTE INSCINDIBILE DALLA
REALTA' IMPRENDITORIALE.**

In questi termini il **PREPOSTO** viene considerato già dagli artt. 4 e 5 del D.P.R. n. 547/1955 e dal D.Lgs 81/08, a fianco del datore di lavoro e del dirigente. Egli sovrintende a quelle stesse attività alle quali sono addetti i lavoratori subordinati, che il **datore di lavoro esercita** e il **dirigente dirige**, sotto vari profili, attuando le misure di sicurezza, informando i lavoratori dei rischi specifici cui sono esposti nonché disponendo ed esigendo da parte degli stessi l'osservanza delle misure di sicurezza e l'uso dei mezzi di protezione messi a loro disposizione.

Nell'interpretazione della giurisprudenza della Suprema Corte compito del **PREPOSTO** non è quello di sorvegliare a vista e ininterrottamente da vicino, senza soluzione di continuità, il lavoratore, ma semplicemente quello di assicurarsi in modo continuo ed efficace, personalmente e senza intermediazione di altri, che il lavoratore segua le disposizioni di sicurezza impartite ed eventualmente utilizzi gli strumenti di protezione prescritti con la possibilità per il predetto di allontanarsi dal posto in cui trovasi il lavoratore e di dedicarsi ad altri compiti di sorveglianza e di lavoro.

Un soggetto quindi «che sovrintende alle attività cui siano addetti lavoratori subordinati, anche con il compito di pretendere dai lavoratori che si avvalgano delle misure di sicurezza fornite dall'imprenditore in conformità con le norme vigenti».

Il **PREPOSTO** non è quindi l'angelo custode onnipotente del lavoratore disattento ovvero negligente, quanto l'interfaccia tra la sfera della dirigenza e quella della operatività, ovvero il primo diretto superiore dei lavoratori.

In particolare, la qualità di **PREPOSTO** dipende unicamente dalla mansione di vigilanza e di controllo, senza necessità di ogni ulteriore specificazione dei compiti attribuiti, anche relativamente alla sicurezza dei lavoratori, in relazione alla sorveglianza dei lavoratori, all'esazione del rispetto delle misure di sicurezza e all'eventuale segnalazione al datore di lavoro o al dirigente delle carenze riscontrate.



Compiti che, per altro, non si esauriscono con il dovere di istruzione e sorveglianza dei lavoratori ma che prevedendo un obbligo di collaborazione continuativa nella verifica sul campo della generale idoneità ed efficienza dell'apparato sicurezza aziendale.

Certamente il **PREPOSTO** non è tenuto a valutazioni tecniche di avanguardia o a una collaborazione nell'adeguamento degli impianti allo stato dell'arte: nondimeno egli è il rappresentante in prima linea del datore di lavoro, chiamato a svolgere una funzione di vigilanza capillare - nell'ambito della proprie competenze.

Al proposito la Suprema Corte ha specificato che «In materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, grava sul PREPOSTO, nell'alveo del suo compito fondamentale di vigilare sull'attuazione delle misure di sicurezza, l'obbligo di verificare la conformità dei macchinari alle prescrizioni di legge e di impedire l'utilizzazione di quelli che, per qualsiasi causa - inidoneità originaria o sopravvenuta - siano pericolosi per la incolumità del lavoratore che li manovra».

PREPOSTO-LAVORATORE SUBORDINATO

Proprio la specifica destinazione ad un ruolo di controllo sul rispetto da parte di altri dipendenti subordinati della normativa antinfortunistica costituisce l'essenza del ruolo del preposto. Al proposito il Ministero del Lavoro, in materia di informazione ai lavoratori, ha precisato che non può ritenersi preposto un operaio esperto che, per quanto dotato di autonomia nell'esercizio della propria attività, deve essere seguito da qualcuno che abbia poteri di supremazia tali da richiamarlo al rispetto delle norme antinfortunistiche.

L'elemento distintivo tra il semplice lavoratore subordinato ed il **PREPOSTO** è costituito dal potere gerarchico - teleologicamente condizionato al rispetto della normativa in tema di prevenzione - che viene loro riconosciuto, a prescindere quindi dal riconoscimento di un più o meno ampio margine di autonomia del soggetto nella gestione del proprio lavoro.

Per altro le attribuzioni e competenze (ovvero la posizione di preminenza) che rendono i preposti responsabili delle violazioni alla normativa, non necessitano di alcuna indicazione esplicita o formale: conseguentemente gli stessi si trovano nella delicata condizione di essere in ogni caso responsabili della sicurezza dei lavoratori pur senza avere ricevuto alcuna particolare attribuzione in merito da parte del datore di lavoro.

PREPOSTO DI FATTO!!!



In alcune decisioni la giurisprudenza della Suprema Corte ha riconosciuto l'esistenza - e quindi la legittimità - del cosiddetto PREPOSTO DI FATTO, ovvero di quel soggetto che, pur sprovvisto di qualsiasi attribuzione da parte del datore di lavoro, e al di fuori delle mansioni che gli sono proprie, eserciti di fatto l'attività di vigilanza e coordinamento tipica del preposto;

In particolare, secondo la Corte «nel settore della sicurezza del lavoro, un lavoratore anche inesperto assume la qualità e la responsabilità di PREPOSTO DI FATTO, a condizione che sia solito dare direttive ed impartire ordini e che tale preposizione di fatto risulti nota e riconosciuta mediante l'ottemperanza alle direttive e agli ordini dei lavoratori sui quali viene esercitata».

L'intera problematica deve essere in primo luogo affrontata alla luce dei principi di effettività della delega di funzioni da parte del datore di lavoro.

Anche in relazione, quindi, al ruolo dei PREPOSTI - e soprattutto dei PREPOSTI DI FATTO - si deve ritenere che destinatari degli obblighi di sicurezza possono considerarsi in via esclusiva i soggetti che siano titolari di poteri sufficienti a consentire ai medesimi l'osservanza degli obblighi in oggetto: poteri, quindi, non solo come riconoscimento formale a un soggetto astrattamente idoneo, ma concretamente ed autonomamente esercitabili, in applicazione di quello stesso principio previsto dall'art. 27 della Carta costituzionale, che prevede che la responsabilità debba essere personale, ossia anche e soprattutto dipendente da comportamenti commissivi od omissivi imputabili ai singoli perché rientranti nella sfera di possibile incidenza dei singoli sulla realtà circostante.

A prescindere, quindi, dalla possibilità di ammettere una assunzione di responsabilità spontanea da parte del PREPOSTO DI FATTO, corrispondente ad una posizione di garanzia, resta da valutare una problematica ontologica del sistema: con il riconoscimento del PREPOSTO DI FATTO in concreto risulterebbe responsabilizzato un lavoratore, che dovrebbe essere sostanzialmente il beneficiario della normativa antinfortunistica e non il destinatario dei relativi obblighi.

Si tratterebbe di una operazione ermeneutica in qualche modo avventurosa: soprattutto in relazione all'impostazione generale del D.Lgs. n. 81/08.



13



In proposito, secondo la Suprema Corte, in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, il datore di lavoro non può delegare, per l'adozione e l'osservanza delle misure di sicurezza, lo stesso lavoratore, beneficiario diretto delle norme, in quanto l'operaio, anche se collaudato da lunga esperienza, è impossibilitato ad essere al contempo oggetto e soggetto delle cautele legislative.

Al riguardo ai sensi dell'art. 20, comma 1, D.Lgs. n. 81/08, è previsto che i lavoratori devono «prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni ed omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro».

14

Il legislatore ha inteso individuare in capo al lavoratore un obbligo di controllo (o di sorveglianza) anche sulle attività e sulle condizioni di lavoro di coloro che gli stanno attorno, a prescindere dall'assunzione di un ruolo di fatto di preposto; al contrario, proprio la generalizzazione di tali obblighi di attivazione e collaborazioni in funzione della sicurezza collettiva non consente di dedurre una assunzione volontaria del ruolo e delle conseguenti responsabilità: «se il lavoratore si prende cura della sicurezza e salute delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, non fa che dare esecuzione ad un precetto legislativo espressamente rivolto in quanto lavoratore e ne assume pertanto la veste di preposto di fatto».

Un'indicazione quindi diretta a «responsabilizzare maggiormente i lavoratori, rendendo in tal modo priva di significato pratico la nozione di preposto di fatto» all'evidente fine di «far crescere la c.d. cultura della sicurezza anche presso i lavoratori.



15

FORMAZIONE E VERIFICA COMPORTAMENTI

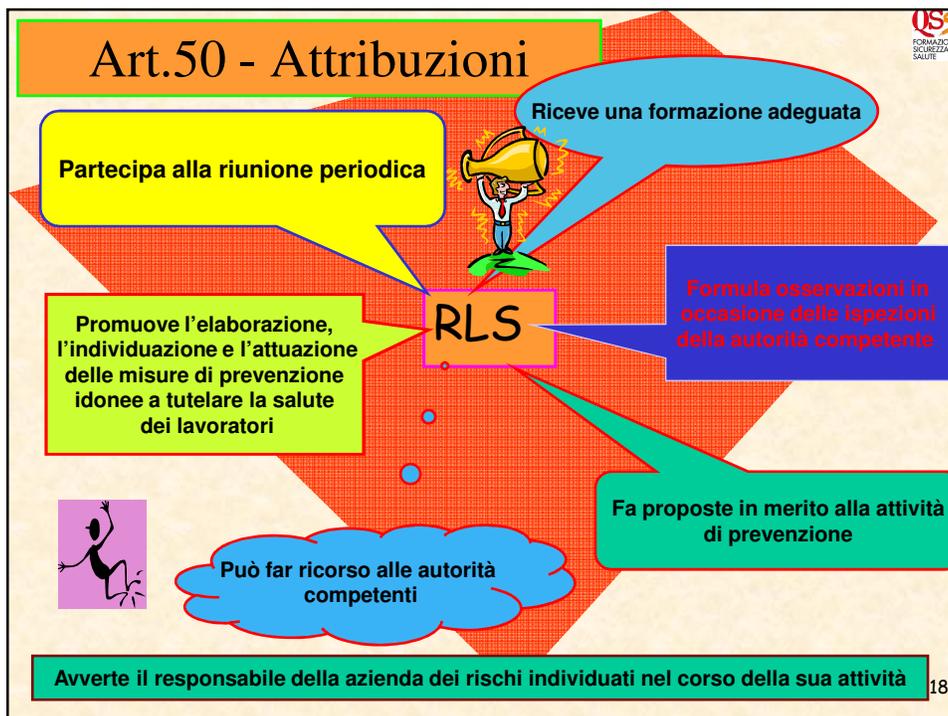
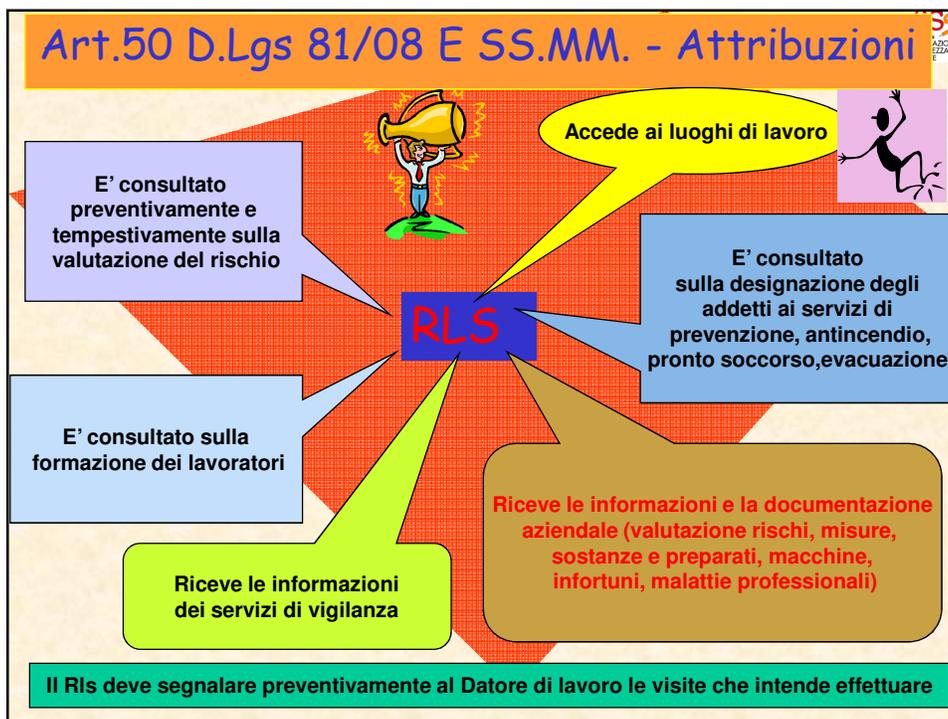
I PREPOSTI devono supervisionare la fase di definizione degli obiettivi formativi.

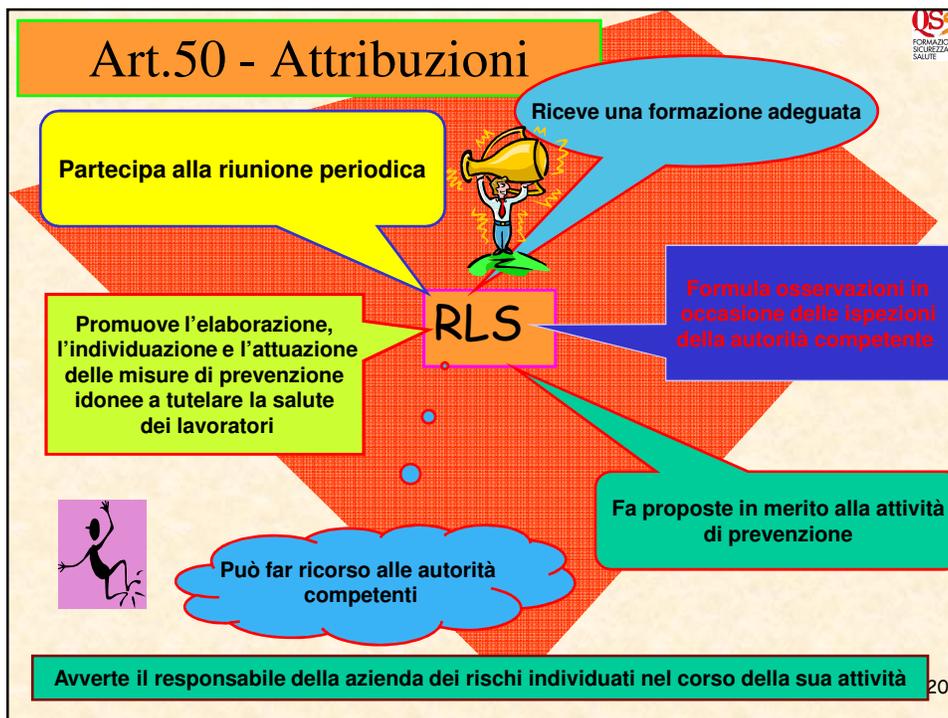
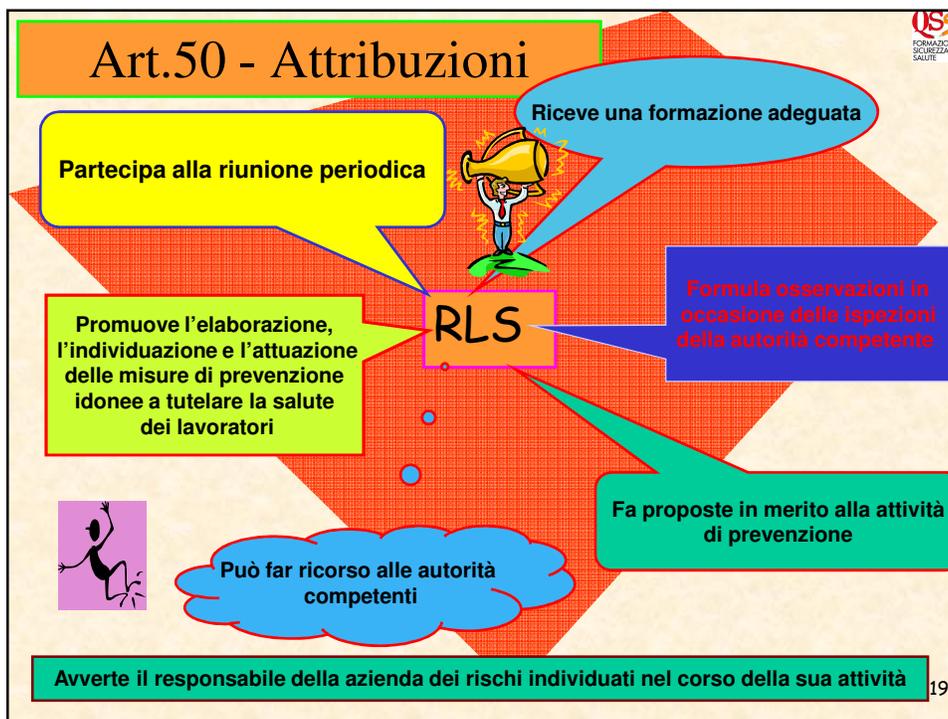
Grazie alla conoscenza diretta del personale, ed essendo in grado di esprimere adeguati giudizi in merito alle procedure e alla predisposizione lavorativa dei singoli lavoratori, devono essere consultati in fase di Analisi della domanda e dei bisogni formativi.

Inoltre, poiché è nel quotidiano e nell'esempio del comportamento dei colleghi che si attua la formazione più efficace, si può affermare con certezza che sono chiamati ogni giorno nella diffusione della CULTURA DELLA PREVENZIONE.

Fondamentale è il loro coinvolgimento nelle azioni di verifica del comportamento, essendo la figura del PREPOSTO quella più strettamente a contatto con i lavoratori nel quotidiano: i loro report in merito alla reale applicazione dei comportamenti sicuri è uno step essenziale per eventuali interventi correttivi.

16









Art. 2087 Codice Civile *Il datore di lavoro è il garante della salute dei lavoratori*

Esprime il principio della massima sicurezza tecnica, organizzativa e procedurale: impone al datore di lavoro di **adottare tutte le misure derivanti dalla particolarità della mansione, dall'esperienza e dalla tecnica a tutela dell'integrità fisica e morale del lavoratore.**

Anche l'allestimento di un servizio di primo soccorso e **antincendio** aziendale va concettualmente inquadrato tra gli obblighi generali di sicurezza e garanzia posti a carico del datore di lavoro dall'art. 2087 del codice civile.

23

Art. 15 d.lgs. 81/08: Misure generali di tutela.

Le novità più significative introdotte dal decreto n.626 confluite nel D.Lgs 81/08 sono di natura procedurale e strutturale.

Le misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato sono misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori (art.15, I comma lett. p).

La collocazione di queste misure nell'elenco delle misure generali di tutela implica la prescrizione che le stesse siano programmate preventivamente, in modo da costituire procedure automaticamente applicabili in ogni caso di necessità.

L'art. 15 individua la "politica" che il datore di lavoro deve adottare sul luogo di lavoro, cioè l'insieme delle misure da adottare e tra queste la gestione delle emergenze rappresenta un punto fondamentale; tra l'altro dopo questo punto il Legislatore cita la formazione dei lavoratori, quale misura fondamentale per l'acquisizione dei corretti comportamenti dei lavoratori.



24

Chi è il soggetto responsabile dell'attuazione delle misure d'emergenza ?

I responsabili dell'attuazione di queste misure sono il datore di lavoro, il dirigente ed il **preposto**, ciascuno nell'ambito delle proprie attribuzioni e competenze.

Questi compiti sono collegati all'appartenenza alla struttura gerarchica della unità produttiva.

Ogni soggetto, per quanto gli compete, ogni qualvolta abbia "sotto di sé" dei lavoratori, ha obblighi giuridici per i quali (in caso di inadempimento) può essere chiamato a rispondere.



25

Quali sono le competenze di datore di lavoro, dirigenti e preposti ?

Il **datore di lavoro** ha un obbligo strutturale, cioè deve far sì che siano a disposizione nell'unità produttiva luoghi di lavoro conformi alle norme (anche alle norme antincendio), dotazioni antincendio, che siano adempiuti gli obblighi strutturali.

Il **dirigente** è un soggetto "eventuale" e ha un compito organizzativo e può essere eventualmente incaricato di attuare la formazione. Se non c'è il dirigente si risale al datore di lavoro. Il dirigente deve organizzare l'utilizzo corretto delle attrezzature messe a disposizione dal datore di lavoro.

Il **preposto** viene definito "colui che sovrintende alla attività dei lavoratori", cioè colui che ha un ruolo connesso alla normale attività lavorativa, una superiore professionalità rispetto al lavoratore comune e che dà indicazioni sulle modalità concrete di operare. Il **preposto ha dovere di vigilanza e anche in relazione all'antincendio-primi soccorsi deve svolgere questi compiti.**

26

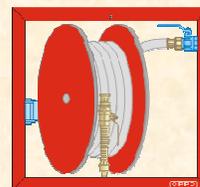
La sicurezza deve essere considerata parte integrante dell'attività lavorativa.

La sicurezza (ed anche la gestione delle emergenze) non è più qualcosa di separato dalla normale attività lavorativa.



L'art. 15 del decreto n.81/08 alla lettera **d** prevede tra le misure generali di tutela la **programmazione della prevenzione** mirando ad un complesso che integra in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive ed organizzative dell'azienda nonché dei

La sicurezza non è più un'attività che viene svolta in maniera alternativa o comunque specifica, è qualcosa che fa parte della normale attività lavorativa.



27

La sicurezza deve essere considerata parte integrante dell'attività lavorativa.



La partecipazione ai corsi sulla sicurezza, in particolare in materia di gestione delle emergenze sul luogo di lavoro, arricchisce l'esperienza professionale del lavoratore e ha una ricaduta positiva nello svolgimento della normale attività lavorativa, in quanto questi lavoratori si identificano con una funzione essenziale che li rende importanti nella valorizzazione del luogo di lavoro, e questo determina una crescita di autostima anche dal punto di vista psicologico: è una questione di *coscienza civica*.

28

Obblighi del datore di lavoro, dirigente e preposto

Il datore di lavoro designa preventivamente i lavoratori incaricati delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza.



L'obiettivo perseguito è quello di pianificare l'emergenza, evitando così, quando l'evento rischioso si verifica, sovrapposizioni di direttive che generano confusione e ritardano le operazioni di soccorso.

29

Obblighi del datore di lavoro, dirigente e preposto.

Nell'affidare i compiti ai lavoratori tiene conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza.

Capacità: propensione attitudinale, affinata e potenziata da una specifica formazione tecnico-pratica, per lo svolgimento delle attività lavorative. Nell'esame delle capacità degli addetti alla gestione delle emergenze risulta preponderante il ruolo del datore di lavoro o dei suoi delegati.

Condizioni (di efficienza psico-fisica) sono esaminate dal medico competente, il cui ruolo assume un significato particolare perchè si precisa che il datore di lavoro organizza il pronto soccorso e l'assistenza medica d'emergenza "sentito il medico competente", la cui collaborazione si basa sulla specifica conoscenza dell'organizzazione dell'azienda e delle situazioni di rischio.



30

Obblighi del datore di lavoro, dirigente e preposto.



...perciò se il datore di lavoro designa come addetti alla gestione delle emergenze dei lavoratori che non sono idonei (per formazione, attitudini fisiche o psicologiche) sarà **responsabile anche a prescindere dal danno**, in quanto questa è una norma sanzionata a titolo contravvenzionale.



In caso di danno poi costituisce una aggravante della responsabilità.

In mancanza di danno se in sede di verifica da parte dell'organo di vigilanza (es. Ispettori antincendio della Asl) non si riesce a dimostrare che la formazione è stata adeguata -come richiede l'art 37 del D.lgs 81/08 c.V- il datore di lavoro incorre nelle **sanzioni previste**.

31

Obblighi del datore di lavoro, dirigente e preposto.



Il datore di lavoro adotta le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dà istruzioni affinché i lavoratori in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa.

Si tratta, in sostanza, di predisporre un piano di emergenza, contenente indicazioni per le situazioni di pericolo e di necessità immediata di abbandono del posto di lavoro, da portare a conoscenza di tutti i lavoratori (ad esempio mediante affissione in bacheca delle planimetrie ove siano indicate le vie di esodo)

Anche qui, nel caso in cui venga designata come squadra d'emergenza una squadra formata da soggetti inidonei, non adeguatamente formati ecc., si incorre in responsabilità per violazione di una disposizione del decreto n. 81/08.



Obblighi del datore di lavoro, dirigente e preposto.

Consulta il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.



Vale a dire in ordine alla:

- 1) Designazione degli addetti alla gestione delle emergenze.
- 2) All'organizzazione di un'adeguata formazione degli addetti stessi.
- 3) Alla stessa valutazione del rischio, e quindi anche in ordine alla redazione del piano di emergenza.

33

Obblighi del datore di lavoro, dirigente e preposto.

Adotta le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei lavoratori, nonché per il caso di pericolo grave ed immediato. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti.



Questa disposizione contiene prescrizioni di carattere generale su prevenzione incendi e situazioni di emergenza.

34

Prevenzione incendi, evacuazione dei lavoratori, pronto soccorso



Organizza i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di *pronto soccorso*, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza.

A tal fine si dovranno prendere contatti almeno con il servizio del 118-Pronto Soccorso e con la sezione dei vigili del fuoco territorialmente competenti, procedendo al coordinamento del piano di emergenza interno con i piani di intervento dei servizi esterni.

35

Prevenzione incendi, evacuazione dei lavoratori, pronto soccorso

Il datore di lavoro:



Designa preventivamente i lavoratori incaricati di attuare le misure di prevenzione e protezione;

Si tratta, come detto, dei lavoratori incaricati di attuare le misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza.

36

Informazione dei lavoratori.



Il datore di lavoro deve informare i lavoratori -mediante istruzioni di agevole comprensione- sui comportamenti e sulle procedure da adottare in materia di pronto soccorso, lotta antincendio ed evacuazione dei lavoratori.

Per quanto riguarda, in particolare, le misure di primo soccorso, dovranno essere portati a conoscenza di ciascun lavoratore con riferimento all'ambiente ove svolge la sua attività:

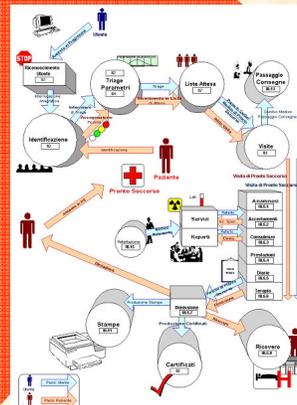
- l'ubicazione e le modalità d'uso delle dotazioni di primo soccorso;
- i nominativi e le indicazioni per la reperibilità dei soggetti incaricati della loro custodia e manutenzione;
- Le procedure per assicurare il pronto intervento, l'assistenza sanitaria di emergenza ed il trasporto di infortunati presso le strutture ospedaliere.

37

Informazione dei lavoratori.

Quanto all'evacuazione dei lavoratori dai luoghi di lavoro in caso di emergenza, dovranno essere indicati:

- I nominativi e le modalità per la reperibilità degli 'incaricati';
- Le procedure per attivare il pronto intervento dei vigili del fuoco;
- Le modalità di abbandono del posto di lavoro per raggiungere nel più breve tempo possibile il "luogo sicuro";
- L'ubicazione delle vie e delle uscite di emergenza più prossime al proprio posto di lavoro, ed il significato della segnaletica di sicurezza.



38

Formazione dei lavoratori.

I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque di gestione dell'emergenza devono essere adeguatamente formati.

La **formazione** deve essere sufficiente (=completa), adeguata, documentata e **deve essere effettivamente recepita** (Corte di Cassazione 22.4.2004, che sottolinea l'esigenza della verifica dell'apprendimento).



Il D.M. n. 388/2003, entrato in vigore il 4.02.2005, prevede il contenuto minimo dei corsi di formazione di primo soccorso.

39

I lavoratori addetti all'antincendio e quelli addetti al primo soccorso devono essere gli stessi ?



Gli incaricati per la gestione dell'emergenza possono essere gli stessi per l'antincendio ed il primo soccorso, sempre che siano idonei a svolgere entrambe le funzioni. Naturalmente vanno adeguatamente formati e provvisti di mezzi.

40