

## **Novità del mese di febbraio 2013**

### **Deleghe e lettere di incarico per la Sicurezza in Azienda**

Per fornire una concreta effettività alla definizione della organizzazione in una Azienda è necessario rispondere a un criterio di semplicità e di chiarezza.

L'elemento di partenza è la definizione delle responsabilità apicali. Vi sono due strade per la corretta identificazione del Datore di Lavoro:

- la prima è che sia riconosciuta la sostanziale coincidenza del datore di Lavoro naturale col Datore di Lavoro effettivo. Il Datore di Lavoro naturale è il Legale Rappresentante dell'Azienda, ovvero colui che, per mandato delle Proprietà, può autonomamente prendere qualunque sorta di impegno (legale) per la conduzione dell'Azienda (potere decisionale di spesa);
- la seconda è che l'organo di governo dell'Azienda, per esempio il Consiglio di Amministrazione, scelga un soggetto per svolgere il ruolo di Datore di Lavoro attribuendo allo stesso anche tutti i poteri necessari; il potere (effettivo) di spesa e quello di organizzazione sono due elementi essenziali.

Al di sotto del Datore di Lavoro la questione è più complicata:

- se il *Delegante* trasferisce ad altri soggetti obblighi che, in prima istanza sarebbero suoi propri, non se ne libera comunque del tutto in quanto dovrà in ogni caso vigilare sul corretto operato del *Delegato*;
- si deve prevedere una chiara definizione dei ruoli: l'organigramma è una necessità poiché, oltre a stabilire internamente, in modo univoco, le dipendenze gerarchiche, consente anche di ricostruire a posteriori la catena gerarchica che lega un infortunato al Datore di Lavoro;
- si deve prevedere una precisa definizione dei compiti in ambito prevenzionistico. Questa definizione deve essere formalizzata e accettata con lettere di incarico piuttosto che mansionari o *job description*.

L'analisi di "**chi garantisce per la sicurezza e salute di un determinato lavoratore**" determina chi sono rispettivamente i Dirigenti e i Preposti in Azienda, appunto in funzione di quello che è nelle proprie competenze operative. Dunque, è stato sottolineato un altro aspetto importante, i compiti in materia di sicurezza discendono, necessariamente, da quello che concretamente il soggetto fa in Azienda:

- ogni lavoratore deve avere una linea gerarchica unica che lo ricolleggi al Datore di Lavoro, le doppie dipendenze devono assolutamente essere evitate;
- ogni lavoratore deve avere un Preposto che garantisca un livello adeguato di vigilanza sul campo. Il termine "*adeguata vigilanza*" lascia al Datore di Lavoro ampi margini di manovra, ma lo incita a fare attenzione a non far finta di niente.

I compiti in materia di sicurezza e di salute possono essere letti secondo due chiavi interpretative diverse:

- i compiti che già ognuno ha effettivamente (nei termini definiti dall'art. 299) in funzione del proprio ruolo svolto in Azienda e dei compiti operativi che ne derivano "di fatto". L'esempio più semplice riguarda il caso in cui il soggetto è capo di una squadra di manutentori, ne discende che sia anche il Preposto;
- i compiti che, invece, sono necessari per l'Azienda al fine di svolgere interamente la funzione di garanzia con riferimento a ogni lavoratore.

È difficile elencare i compiti in modo adeguato all'organizzazione aziendale se prima non sono stati esaminati i processi aziendali.

Riassumendo, occorre sottolineare che se si vuole "*fare sicurezza*" con serietà e impegno, prima di tutto è necessario definire l'organizzazione che la deve perseguire. Senza una chiara organizzazione le iniziative restano slegate, le zone non presidiate si moltiplicano e diventano anche difficili da individuare fino a che non si è manifestato il problema.

**ENGINEERING & SERVICE**, è a disposizione per ogni ulteriore informazione.