

MEDICO COMPETENTE E RSPP: LAVORARE IN TEAM

“RSPP, MEDICO COMPETENTE E SOGGETTI RESPONSABILI: CRITICITA' E PROPOSTE DI SINERGIA”

A cura di Donato ERAMO – Presidente INDUSTRIAL SAFETY INSTITUTE

Cisternino (BR) 16 Giugno 2017

Signore e Signori Buongiorno,
mi chiamo Donato ERAMO. - Desidero prima di tutto ringraziare il Dr. Graziano FRIGERI, Presidente di ASSOPREV che mi ha invitato a questo Convegno, il Dr. Fulvio FORNARIO e la Sail626 per l'accoglienza e l'ospitalità qui a Villa Cenci. Saluto le Autorità presenti. Sono lieto di essere qui a Cisternino perché sono nato a Gioia del Colle, ma vivo da più di 40 anni a Roma.

Prima di introdurre il tema “RSPP, MEDICO COMPETENTE E SOGGETTI RESPONSABILI: CRITICITA' E PROPOSTE DI SINERGIA” consentitemi una breve presentazione del lavoro che svolgo da oltre 30 anni nel campo della *Salute e Sicurezza sul Lavoro e Ambiente*. Fino al 2003, e negli ultimi 15 anni, ho ricoperto la funzione di “Direttore della Sicurezza sul Lavoro del Gruppo ALITALIA”. L'ALITALIA era una “Società Capogruppo” che controllava 10 aziende, con una struttura divisionale con più di 20.000 dipendenti, due grandi Hub come l'Aeroporto Internazionale di Fiumicino e Milano-Malpensa, ed era presente in 23 Aeroporti italiani e in 37 Nazioni. Alla fine degli anni '90, considerando l'aereo “Luogo di Lavoro” e per un accordo con le Organizzazioni Sindacali dei Piloti, Tecnici di Volo ed Assistenti di Volo, ci si è interessati della valutazione dei rischi di una flotta di circa 180 aerei. Il Gruppo ALITALIA rappresentava sostanzialmente l'attività del “Servizio Prevenzione e Protezione” così chiamato dopo il varo del D.Lgs. 626 del 1994, e in alcuni passaggi farò cenni a questa mia esperienza. Attualmente sono Presidente di una Società di consulenza, l'INDUSTRIAL SAFETY INSTITUTE, nata nel 2004, amministrata oggi da Alessandro LEONE, qui presente, nato a Bari, incontrato accidentalmente a Bilbao nel 2003 perché “l'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro”, gli stava conferendo il Premio europeo per la migliore Prassi in Europa su un particolare processo nel Settore industriale “Automotive”. Io ero a Bilbao come Vice Chairman dell'European Aviation Group of Safety and Health, facente capo all'International Air Transport Section della National Safety Council di Chicago. Per coincidenza fortuita oggi è qui presente l'Ing. Sergio PERTICAROLI che all'epoca era *Direttore Dipartimento Documentazione, Informazione e Formazione dell'ISPESL*, Direzione designata dal Governo italiano come “Focal Point” presso l'Agenzia Europea di Bilbao.

In relazione al tema che tratterò, mi preme in premessa evidenziare che in merito ai vari “Sistemi o Modelli di organizzazione aziendale” fino ad oggi sviluppati, la funzione di *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)* e di *Medico Competente (MC)* non assume, ancora ora, quel valore di piena titolarità alle *dirette dipendenze* del Datore di Lavoro (DdL), come richiederebbe il D.Lgs. 81. Infatti, prevalentemente, il MC ed il RSPP, interno o esterno, nominati dal DdL, dipendono da varie *Funzioni*, come *la Produzione, l'Amministrazione, le Risorse Umane, i Servizi Generali, e così via*, dipendenza impropria e non opportuna per la nota disfunzione dove “*il controllore dipende dal controllato*”. Questa dipendenza invece, consentirebbe al DdL, quale principale *Soggetto responsabile*, di avere un diretto rapporto con consulenti come il MC ed il RSPP, al fine di essere supportato efficacemente in materia di *Salute, Sicurezza sul Lavoro ed Ambiente*. Questo diretto rapporto consentirebbe altresì di garantire il necessario coordinamento centralizzato con altri *Soggetti*, quali *i Dirigenti, i Preposti, i Lavoratori*, ed altri, interni o esterni, come *i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, i Manutentori, i Progettisti, gli Esperti Qualificati in Radiazioni Ionizzanti, gli Igienisti Industriali, gli Installatori, i Fornitori, i Fabbricanti ed altri*, tutti soggetti coinvolti nel processo di valutazione di tutti i rischi.

Per dare una visione di insieme della complessità organizzativa e gestionale del D.Lgs. 81, consentitemi di proiettare una Slide, frutto di una nostra esperienza in aula – siamo anche un *Centro Formazione AIFOS* su Roma - che normalmente utilizziamo ai fini didattici, dove proponiamo un “Modello Generalista”, così chiamato perchè adattabile a tutti i Settori industriali ATECO. Presumiamo infatti di disegnare una “Piramide di Organigramma della Sicurezza”, che dovrebbe avere un’Azienda di piccole, medie e grandi dimensioni che vede al vertice il Datore di Lavoro – il Rappresentante legale con poteri decisionali e di spesa - i Dirigenti – con funzioni di organizzazione e vigilanza - i Preposti - con funzioni di controllo e di soprintendenza - ed i Lavoratori con funzioni produttive e operative. Da questa struttura centrale si ripartono tutte le altre Posizioni di Lavoro, comprese quelle c.d. di *Staff* come quella del RSPP e del MC, che però si devono integrare nel loro insieme e fra di loro – comprese le ditte appaltatrici - per portare a termine, ed in sicurezza, la produzione di beni o di servizi.

L’esperienza ha visto invece che questi “*Modelli o Sistemi*” hanno creato alcune *criticità*, perchè non sempre hanno assicurato una significativa diminuzione degli infortuni, degli infortuni invalidanti, delle malattie professionali, degli incidenti sul lavoro e degli infortuni mortali, il cosiddetto “fenomeno infortunistico”. Entrando nel merito, le *criticità* riguardano principalmente le “*Politiche per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro*”, le quali, nonostante siano correttamente emesse dal DdL, non sempre si muovono nella direzione del pieno coinvolgimento e responsabilizzazione di tutti i *Soggetti* che lavorano nell’ambito dell’organizzazione aziendale disegnata. Criticità derivanti anche da alcune contraddizioni del D.Lgs. 81, come nel caso della “*Delega di funzione*” nei riguardi dei *Dirigenti* che è causa di atti formali e burocratici non necessari, quali: *la data certa, i requisiti professionali, le esperienze, i poteri di organizzazione e di gestione, l’autonomia della spesa, la delega per iscritto, l’adeguata e tempestiva pubblicità e così via*. Invece, la “formale nomina” di *Dirigente*, lo rende di fatto un c.d. “*garante organizzativo*” per il preciso ruolo descritto dall’art. 2 D.Lgs. 81 “*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*”. Norma quindi chiarissima, tanto che la Cassazione ha sottolineato più volte che la “*la veste di Dirigente*” non comporta necessariamente poteri di spesa perchè fonda autonomamente la veste di garante nell’ambito della sfera di responsabilità gestionale e tale ruolo quindi è “*indipendente*” dalla *delega*, istituto che trova applicazione solo quando il Datore di Lavoro trasferisce su un altro soggetto, in tutto o in parte, doveri e poteri organizzativi e di spesa [Sentenza Cassazione Penale, Novembre 2008].

Una *criticità* riguarda anche il numero “obbligatorio” dei *Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)* che deve gestire il DdL (o la Direzione Risorse Umane, ove presente). Il D.Lgs. 81 prevede, sulla base del numero di lavoratori presenti in azienda: *1 RLS nelle aziende sino a 200 lavoratori; 3 RLS nelle aziende da 201 a 1.000 lavoratori; 6 RLS in tutte le aziende oltre i 1.000 lavoratori*. Una riflessione su questo “*obbligo*” consentirebbe di chiedersi obiettivamente oggi quali *criticità* stia causando all’interno delle Aziende il numero complessivo dei *RLS* – mancano dati - in funzione del numero delle Sigle ed Organizzazioni sindacali presenti in azienda e quali *criticità* stia causando questa rilevante “*disparità*” che è stata attribuita al ruolo del “*RLS*” rispetto al ruolo del “*RSPP*”.

Severe *criticità* sono state registrate anche da parte della “*Commissione Parlamentare*” di *inchiesta sul fenomeno degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali*” che, tramite il complesso delle audizioni e degli atti istruttori compiuti, ha dimostrato come “*la superficialità dei controlli, l’incuria e la trascuratezza della pubblica amministrazione insieme a lungaggini burocratiche e confusioni su competenze amministrative*”, hanno

aggravato gli effetti delle condizioni generali *“in spregio a qualsiasi tutela dell’ambiente e della salute dei lavoratori ed il persistente gravissimo pericolo per la salute della popolazione che non può consentire dilazione alcuna da parte delle autorità competenti”*.

Venendo ora ai contenuti, la “proposta”, che ho lanciato sul Quotidiano online LAVORO SICURO, è quella di *“rendere obbligatorio un numero sufficiente di risorse umane del SPP”*. Le motivazioni riguardano, prima di tutto, alcune precise indicazioni proprie del D.Lgs. 81:

- la prima indicazione riguarda quelle Aziende con più Unità Produttive, in cui se la valutazione dei rischi ne ha evidenziato la necessità, il Datore di Lavoro deve nominare più *Medici Competenti*, individuando tra essi un *Medico con funzioni di coordinamento*;
- la seconda riguarda le *risorse umane del SPP* che devono essere *in numero sufficiente* rispetto alle caratteristiche dell'azienda, che i Responsabili e gli Addetti, al momento della nomina, posseggano *capacità e requisiti professionali* per il ruolo che devono svolgere, avere *esperienza* adeguata alla natura dei rischi, disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti assegnati;
- la terza indicazione riguarda che il D.Lgs.81 ha già reso di fatto *“obbligatorio” il Servizio di Prevenzione e Protezione “interno”* per molte aziende, come per le *Centrali Termoelettriche, gli Impianti e i Laboratori Nucleari, le Aziende di esplosivi, polveri e munizioni, le Aziende industriali con oltre 200 lavoratori, le Aziende estrattive con oltre 50 lavoratori, le Strutture di Ricovero e Cure, pubbliche e private, con oltre 50 lavoratori.*

Pertanto mi preme evidenziare che queste precise indicazioni del D.Lgs.81 devono indurre i “Soggetti Istituzionali” e le “Parti Sociali” a riconoscere che i MC ed i RSPP, affiancando il DdL nei compiti di organizzazione e gestione delle complesse problematiche del D.Lgs. 81, sono anch’esse “figure di garanzia”, perché assicurano l’intero e complesso processo di valutazione dei rischi, con precise responsabilità, anche di tipo penale. Ma, al di là della mia *proposta*, un’analisi più accurata dovrebbe oggi mettere in uno stato di allerta, il fatto che ci troviamo di fronte a una generale crisi del sistema economico che vede la chiusura di 54 imprese al giorno, il lavoro precario, la creazione di lavori parziali o marginali – i c.d. *minijobs* - l’attribuzione di incarichi professionali esterni, l’affidamento di lavorazioni all’esterno, un invecchiamento graduale dei lavoratori, un aumento del lavoro nero - dovuto anche al fenomeno dell’immigrazione e dove in molti casi non si registra il “fenomeno infortunistico” - assistiamo ad una mancanza di controlli da parte della Pubblica Amministrazione, anche qui per uno storico sottorganico degli Ispettori. Il tutto a discapito *della salute e della sicurezza dei lavoratori, della salute della popolazione e della tutela dell’ambiente*, meglio e più efficacemente descritto dalla “Commissione Parlamentare” d’inchiesta.

Credo pertanto che se non si promuovono degli *obblighi* normativi, potremmo vedere nel prossimo futuro non solo un abbassamento del livello di guardia in materia *Salute e Sicurezza sul Lavoro ed Ambiente* ma anche una forma strisciante di disoccupazione e di sottoccupazione della funzione di MC e di RSPP oggi già latente e nascosta, perché nessun “Soggetto Istituzionale” o “Parte Sociale” lo registra, anche se lo si registra indirettamente per la diminuzione delle iscrizioni alle Associazioni Professionali.

Consentitemi una *provocazione*, immaginando di avere “oggi”, sulla base del numero di lavoratori presenti in azienda – come per i RLS - un *Servizio di Prevenzione e Protezione* così articolato: *1 RSPP nelle aziende sino a 200 lavoratori; 1 RSPP e 2 ASPP nelle aziende da 201 a 1.000 lavoratori; 1 RSPP e 5 ASPP nelle aziende oltre i 1.000 lavoratori*”. Certamente questa è una “*provocazione*” che potrebbe sembrare, a prima vista, priva di fondamento, in quanto mettere sullo stesso piano la pari obbligatorietà di “*risorse umane*” del SPP rispetto a quelle dei RLS, potrebbe destare molte perplessità alla discussione o escluderla completamente. Ritengo invece che rispetto all’obbligatorietà dei RLS, parimenti oggi deve essere valutata e discussa l’opportunità di un numero *obbligatorio* di risorse umane del SPP, però dimensionato non solo sulla base del numero dei lavoratori presenti in azienda, ma anche rispetto al numero di Unità Produttive, o di Stabilimenti, o del numero delle Sedi, o addirittura del numero di ore di formazione annuale obbligatoria per legge. Su queste tematiche manca inoltre un puntuale confronto con altre normative presenti nei Paesi della CE.

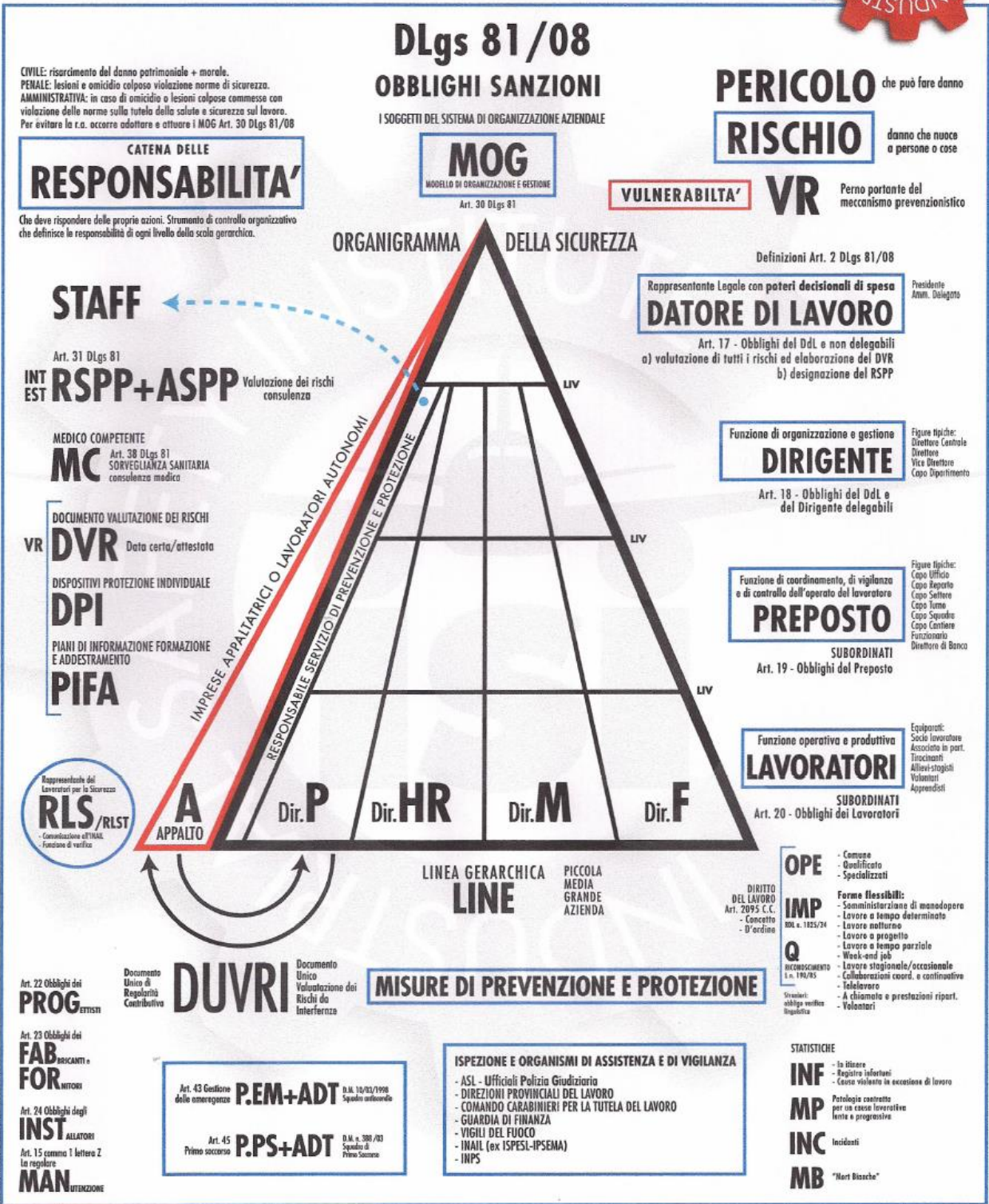
In merito a quanto finora esposto, e venendo alle conclusioni, ritengo che, per eliminare eventuali residue criticità nei rapporti tra RSPP e MC, ove ancora presenti, vi siano delle aree di attività comuni che ne possono implementare invece la cooperazione e le sinergie:

- la prima area è il complesso processo della valutazione dei rischi, in particolare in aziende di medie e grandi dimensioni, sulla base del quale il DdL, tramite il RSPP elabora il “*Documento sulla Valutazione dei Rischi*” e, ove non fosse stato ancora nominato il MC, i compiti riguardanti “*l’individuazione dei fattori di rischi, 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 a carico del RSPP, l’art. 33, e, nel momento in cui la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità, il DdL deve nominare immediatamente il MC, mentre il RSPP deve coinvolgere il MC per attivare la “*Sorveglianza Sanitaria*”, cooperando insieme per l’implementazione del DVR. Quello che dovrebbe seguire dopo questo primo importante approccio è il tema che questo Convegno ha voluto sottolineare: “*lavorare in team*”;
- 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 e gli infortuni mortali. Anche su queste tematiche “*lavorare in team*” è determinante e imprescindibile.
- La terza area infine è quella dei “*Costi*” sostenuti in materia di *Salute, Sicurezza sul Lavoro ed Ambiente*, ritenuti anch’essi da autorevoli studi i migliori strumenti di “*controllo*” per gestire il “*fenomeno infortunistico*” da parte del DdL. Questi Costi però sono completamente ignorati e sottovalutati. Costi che 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 le possibili oscillazioni “*Bonus-Malus*” (vedi per esempio Premi Assicurativi INAIL o privati) perché in una situazione di “*Bonus*” il RSPP ed il MC possono indirizzare il DdL ad “*investire*” una buona percentuale del *Bonus* in formazione, informazione ed addestramento, 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. Per contro, il “Malus” non può che rappresentare un cattivo status organizzativo e gestionale che deve allarmare in primo luogo il DdL, i Dirigenti ed i Preposti, per l’aumento registrato dei Costi e per l’aumento “*certificato*” degli infortuni e delle malattie professionali.

In conclusione, lasciando a ciascuno di voi la valutazione di possibili aspetti applicativi, quello che mi sento di segnalare è sollecitare le *Associazioni* a promuovere confronti e più incontri su queste tematiche, e non trascurerei, come ho fatto già cenno, la necessità di confronto con i “Soggetti Istituzionali” e le “Parti Sociali” di altri Paesi della CE. Il titolo di questo Convegno “MEDICO COMPETENTE E RSPP: LAVORARE IN TEAM” è attualissimo e centratissimo. Spero pertanto che le *Associazioni professionali* possano saper fare quella fortissima pressione come opinione pubblica, in modo tale che nell’ambito del “*Sistema di Promozione della Salute e Sicurezza*” previsto dal D.Lgs. 81, i “Soggetti Istituzionali” e le “Parti Sociali”, possano promuovere più controlli da parte dell’annunciata “*Agenzia Unica delle ispezioni del lavoro*” e mi auguro, anche, che gli *Ispettori* promuovano un più in stretto collegamento con i MC e con i RSPP presenti in azienda. Mi auguro infine una significativa pressione sulla Politica per fermare le attuali proposte di modifica del D.Lgs. 81 avanzate in modo disomogeneo da più parti e promuovere invece, a mio parere, una possibile rivisitazione immediata di una “*normativa premiale*” più rispondente alla certificata riduzione dei *Costi Assicurativi* conseguenti alla riduzione, se non all’abbattimento, del “fenomeno infortunistico”, in parallelo ad una rivisitazione normativa riguardanti altresì un “*sistema premiale*” per tutte quelle aziende che si avvalgono di consulenti come i MC ed i RSPP, riconosciuti, dal D.Lgs. 81, quali professionisti di altissima specializzazione dei processi industriali riguardanti la Valutazione dei Rischi.

Grazie per la vostra attenzione



Autori:
Donato Esimo, Presidente ISI
V. Alessandro Leone, Amministratore Unico ISI
info@safetyinstitute.it
safetyinstitute.it

INDUSTRIAL SAFETY INSTITUTE Srl
Prestazioni ed erogazione corsi di formazione
in materia di Sicurezza e Qualità sul Lavoro
Settore SA 37
Certificata
SISTEMA DI GESTIONE
CERTIFICATO