



## **SAFETY CAFFÈ - DIRIGENTI E PREPOSTI**

La formazione per dirigenti e preposti  
sulla sicurezza e salute sul lavoro



**MEGAIITALIA**MEDIA



# I PRINCIPI GENERALI DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

La costituzione, all'articolo 32 sancisce che la Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e **interesse della collettività**. Quindi la salute e l'integrità dell'individuo sono un bene costituzionalmente rilevante in quanto interesse del singolo, della collettività e **quindi anche del datore di lavoro**. Infatti, l'articolo 2087 del codice civile prevede che l'imprenditore è tenuto a **tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori**.

Non solo, la Corte di Cassazione ha più volte ribadito che il datore di lavoro deve aver cura del lavoratore fino a **prevedere e prevenire** le sue **probabili** imprudenze.

Le norme in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro perseguono il fine di **tutelare il lavoratore** anche in ordine agli infortuni derivati da **sua colpa**. Hanno, in altre parole, la funzione di evitare che si verifichino eventi lesivi dell'incolumità fisica, connessi all'attività lavorativa svolta, anche nell'ipotesi in cui essi siano conseguenti ad eventuale imprudenza e disattenzione del lavoratore stesso, la cui incolumità deve essere sempre protetta con appropriate cautele. Se il datore di lavoro non ottempera a quest'obbligo di tutela, gli viene imputato l'evento lesivo secondo quanto previsto dall'articolo 40 del codice penale: **non impedire un evento che si ha l'obbligo di impedire, equivale a cagionarlo**.

Sempre la Cassazione afferma che si può **escludere la responsabilità** del datore di lavoro solo se la condotta del lavoratore si configura "come un fatto **assolutamente eccezionale**, del tutto **al di fuori della normale prevedibilità**".

Ogni datore di lavoro è quindi tenuto a adottare tutte le misure necessarie per tutelare i lavoratori, rispettando sia le norme prescritte per l'attività imprenditoriale e lavorativa svolta, sia quelle necessarie in base alla particolarità del lavoro, all'esperienza e alla tecnica. Deve quindi fare tutto il possibile per evitare che si verifichi un danno al lavoratore.

Ma come è possibile **prevedere i rischi e impedire che si verifichino infortuni?**

Come si fa ad essere dappertutto e sempre presenti?

È la Cassazione che ci ricorda come l'obbligo di tutela è rispettato assicurando più che la presenza fisica, che non è in sé necessariamente idonea a garantire la sicurezza dei lavoratori, la "gestione" oculata dei luoghi di lavoro. Ad esempio con la predisposizione di tutte le misure imposte dalla legge (informazione, formazione, attrezzature idonee e presidi di sicurezza) e di ogni altra misura idonea, per comune regola di prudenza e diligenza, a garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro.

La **domanda fondamentale** che ogni soggetto della gerarchia aziendale deve porsi in ogni momento della sua attività lavorativa è **quali siano tutti i compiti** di prevenzione e di protezione della salute e sicurezza dei lavoratori riferibili alla sua mansione lavorativa.

E qui si arriva ad un altro punto fondamentale della prevenzione dei rischi in azienda. Il datore di lavoro per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori deve, qualora lo richieda la dimensione dell'azienda, **strutturare l'organizzazione aziendale** affinché la **divisione dei compiti** risponda alle effettive esigenze di prevenzione degli infortuni.

L'attribuzione delle funzioni deve essere accompagnata da poteri reali e affidate a persona idonee. Di conseguenza, se la persona incaricata si dimostra incapace di svolgere adeguatamente l'incarico o il compito connaturato alla sua funzione, il delegante – ad esempio il datore di lavoro, il presidente o l'amministratore delegato - risponderà direttamente della mancata esecuzione di quanto delegato per aver designato una persona inidonea (la cosiddetta culpa in eligendo) o per non aver vigilato sulla corretta esecuzione dei compiti delegati (culpa in vigilando).

# DIRIGENTI

Ma **quali sono**, quindi, **queste persone** che devono mettere in pratica queste misure di prevenzione?

A questa domanda risponde il **decreto legislativo 81 del 2008** che, riordinando, riformando o sostituendo le norme precedenti, come nel caso del decreto legislativo 626 del 1994, ha delineato un preciso assetto della disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

All'articolo 28 è infatti previsto l'**obbligo** per il datore di lavoro **di individuare** le procedure per l'attuazione delle misure di prevenzione da realizzare, nonché dei **ruoli dell'organizzazione aziendale** che vi debbono provvedere. In particolare il decreto 81 prevede l'attribuzione ai **dirigenti** dell'onere di organizzare in modo adeguato e sicuro l'utilizzo delle strutture e i mezzi messi a disposizione dal datore di lavoro.

Il **dirigente** è, infatti, la persona che **attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa** e vigilando su di essa.

Ma attenzione: il decreto 81 individua i compiti del dirigente, a prescindere dalla presenza di eventuali deleghe, ma propri del dirigente nei limiti del normale incarico dirigenziale (ad esempio se direttore commerciale nei limiti della struttura commerciale normalmente diretta, se direttore del personale nei limiti della funzione aziendale svolta).

L'identificazione del ruolo di dirigente si fonda quindi sul **principio di effettività**, sulla oggettiva collocazione gerarchica del soggetto nella concreta organizzazione del lavoro. Questo principio è sancito in modo inequivocabile dall'articolo 299 del decreto 81 in cui, **l'esercizio di fatto dei poteri direttivi**, e quindi le responsabilità connesse, gravano su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, **eserciti in concreto** i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti definiti.

Dunque **il dirigente è colui che dirige**, che organizza, che ha un effettivo potere organizzativo dell'attività lavorativa, che ha il potere di decidere le procedure di lavoro, e di organizzare opportunamente i fattori della produzione; sempre nell'ambito dei compiti dirigenziali assegnati dall'azienda e dal datore di lavoro.