



# CORSO SICUREZZA D. Lgs. 81/08 Formazione dirigenti

.....  
DOCENTE - Gabriele Vitiello

[www.a-sapiens.it/sapienza](http://www.a-sapiens.it/sapienza)

**A-SAPIENS**

  
**UniSapiens**  
CERTIFICA IL TUO FUTURO

Corso Sicurezza  
D.Lgs 81/08

## SCHEMA DOCENTE

### Specialista salute e sicurezza sul lavoro

Consulente in ambito Salute e Sicurezza sul lavoro.

Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione.

Valutazione dei rischi, formazione.



**Vitiello.gabriele@gmail.com**

## OBIETTIVI DEL CORSO

Obbligo di vigilanza.  
Art. 18, c. 3-bis del D.Lgs. 81/08

## Vigilanza del datore di lavoro e dirigenti

Una recente sentenza (**Cassazione Penale, Sez.IV, 17 gennaio 2020 n.1683**) ribadisce un principio ormai più volte affermato in giurisprudenza, secondo cui, se da un lato è pacifico che *“alla luce della normativa prevenzionistica vigente, sul datore di lavoro grava l’obbligo di valutare tutti i rischi connessi alle attività lavorative e attraverso tale adempimento pervenire alla individuazione delle misure cautelari necessarie e quindi alla loro adozione, non mancando di assicurarsi l’osservanza di tali misure da parte dei lavoratori, ciò nondimeno “nella maggioranza dei casi, tuttavia, la **complessità dei processi aziendali richiede la presenza di dirigenti e di preposti che in diverso modo coadiuvano il datore di lavoro.**”*

# Vigilanza del datore di lavoro e dirigenti

## **Art. 18**

*3-bis. Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 24 e 25, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti*

## Vigilanza del datore di lavoro e dirigenti

In particolare - prosegue la Corte - *“i primi attuano le direttive del datore di lavoro, organizzando l’attività lavorativa e vigilando su di essa [art.2, co.1, lett.d), d.lgs.n.81 del 2008]; i secondi sovrintendono alla attività lavorativa e garantiscono l’attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa [art.2, co.1, lett.e), d.lgs. n.81 del 2008].”*

Conseguenza ne è che, ***“pertanto, già nel tessuto normativo è prevista la vigilanza del datore di lavoro attuata attraverso figure dell’organigramma aziendale che - perché investiti dei relativi poteri e doveri - risultano garanti della prevenzione a titolo originario.”***

## Vigilanza del datore di lavoro e dirigenti

Il principio sancito da questa pronuncia è chiaro: ***“il datore di lavoro può assolvere all’obbligo di vigilare sull’osservanza delle misure di prevenzione adottate attraverso la preposizione di soggetti a ciò deputati e la previsione di procedure che assicurino la conoscenza da parte sua delle attività lavorative effettivamente compiute e delle loro concrete modalità esecutive, in modo da garantire la persistente efficacia delle misure di prevenzione scelte a seguito della valutazione dei rischi (Sez.4, n.14915 del 19/02/2019, Arrigoni, Rv.275577).”***

## Vigilanza del datore di lavoro e dirigenti

A questo punto la Cassazione precisa che, così come vale più in generale per gli altri obblighi prevenzionistici, “anche in relazione all’obbligo di vigilanza, le modalità di assolvimento vanno rapportate al ruolo che viene in considerazione; il datore di lavoro deve controllare che il preposto, nell’esercizio dei compiti di vigilanza affidatigli, si attenga alle disposizioni di legge e a quelle, eventualmente in aggiunta, impartitegli.

Ne consegue che, qualora nell’esercizio dell’attività lavorativa si instauri, con il consenso del preposto, una prassi contra legem, foriera di pericoli per gli addetti, in caso di infortunio del dipendente, la condotta del datore di lavoro che sia venuto meno ai doveri di formazione e informazione del lavoratore e che abbia omesso ogni forma di sorveglianza circa la pericolosa prassi operativa instauratasi, integra il reato di omicidio colposo o di lesioni colpose aggravato dalla violazione delle norme antinfortunistiche (Sez.4, n.26294 del 14/03/2018, Fassero Gamba, Rv.272960, in un caso di omicidio colposo; in conformità, in un’ipotesi di lesioni colpose, Sez.4, n.18638 del 16/01/2004, Policarpo, Rv.228344; principio risalente a Sez.4, n.17941 del 16/11/1989, Raho, Rv.182857).”

## Vigilanza del datore di lavoro e dirigenti

Anche in una interessante sentenza dell'anno scorso (Cassazione Penale, Sez.IV, 4 aprile 2019 n.14915) la Corte ha avuto modo di sottolineare che “è indubbio che, alla luce della normativa prevenzionistica vigente (già ai tempi del commesso reato), sul datore di lavoro gravi l'obbligo di valutare tutti i rischi connessi alle attività lavorative e attraverso tale adempimento pervenire alla individuazione delle misure cautelari necessarie e quindi alla loro adozione, non mancando di assicurarsi che tali misure vengano osservate dai lavoratori. Ma nella maggioranza dei casi la complessità dei processi aziendali richiede la presenza di dirigenti e di preposti che in diverso modo coadiuvano il datore di lavoro. [...]

Anche in relazione all'obbligo di vigilanza, le modalità di assolvimento vanno rapportate al ruolo che viene in considerazione; il datore di lavoro deve controllare che il preposto, nell'esercizio dei compiti di vigilanza affidatigli, si attenga alle disposizioni di legge e a quelle, eventualmente in aggiunta, impartitegli”.

## Vigilanza del datore di lavoro e dirigenti

A questo punto la Cassazione, in questa sentenza del 2019, ha aggiunto quanto segue: “ma quanto alle concrete modalità di adempimento dell’obbligo di vigilanza esse non potranno essere quelle stesse riferibili al preposto ma avranno un contenuto essenzialmente procedurale, tanto più complesso quanto più elevata è la complessità dell’organizzazione aziendale (e viceversa).”

Dunque - ha concluso anche questa sentenza - “l’assunto può essere sintetizzato nel seguente principio di diritto:

“l’obbligo datoriale di vigilare sull’osservanza delle misure prevenzionistiche adottate può essere assolto attraverso la preposizione di soggetti a ciò deputati e la previsione di procedure che assicurino la conoscenza del datore di lavoro delle attività lavorative effettivamente compiute e delle loro concrete modalità esecutive, in modo da garantire la persistente efficacia delle misure di prevenzione adottate a seguito della valutazione dei rischi”.

## Vigilanza del datore di lavoro e dirigenti

Sul tema della **distribuzione delle responsabilità in tema di vigilanza tra datore di lavoro, dirigente e preposto**, la Cassazione ribadisce costantemente che *“ai fini dell’individuazione del garante nelle strutture aziendali complesse, occorre fare riferimento al soggetto espressamente deputato alla gestione del rischio essendo, comunque, generalmente riconducibile alla sfera di responsabilità del **preposto** l’infortunio occasionato dalla **concreta esecuzione della prestazione lavorativa**; a quella del **dirigente** il sinistro riconducibile al **dettaglio dell’organizzazione dell’attività lavorativa** e a quella del **datore di lavoro**, invece, l’incidente derivante da **scelte gestionali di fondo** (così questa sez.4, n.24136 del 6/5/2016, Di Maggio ed altri, Rv.266853 nella cui motivazione si è precisato che **deve ritenersi, comunque, responsabile il datore di lavoro, per il potere-dovere generale di vigilanza su di lui gravante, in tutte le ipotesi in cui l’organizzazione aziendale non presenta complessità tali da sollevare del tutto l’organo apicale dalle responsabilità connesse gestione del rischio**).”* (Cassazione Penale, Sez.IV, 1 agosto 2016 n.33630.)

## Vigilanza del datore di lavoro e dirigenti

L'art. 18 del D.Lgs. 81/08, che elenca gli obblighi del datore di lavoro e del dirigente, entra nel dettaglio delle specifiche modalità in cui deve esplicarsi tale attività di vigilanza a carico del dirigente.

Anzitutto essa si esprime nel “**richiedere l’osservanza da parte dei singoli lavoratori** delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione”

Per comprendere in cosa consista concretamente tale obbligo occorre tenere presente che l’obbligo di vigilanza grava in via originaria sul datore di lavoro e sul dirigente e solo in via sussidiaria sul preposto, come ci ricorda la Cassazione allorché afferma che la sovrintendenza spetta al preposto come “*compito non esclusivo ma sussidiario, spettando anzitutto al datore di lavoro e ai dirigenti*” salvo il datore di lavoro “*abbia conferito apposta delega a persona tecnicamente all’altezza.*”

Si tenga poi presente che “*il titolare dell’impresa risponde, per culpa in eligendo, del comportamento del preposto inesperto alla direzione dei lavori che lo stesso titolare abbia mantenuto in servizio, malgrado la sua manifesta incompetenza e l’altrettanto palese inadeguatezza del suo metodo di lavoro*”.

In una sentenza la Cassazione Penale ( Sez. IV, sent. 10 febbraio 2011 n. 5013) ci ha ricordato che “in tema di prevenzione infortuni, il datore di lavoro, così come **il dirigente, deve controllare affinché il preposto, nell'esercizio dei compiti di vigilanza affidatigli, si attenga alle disposizioni di legge e a quelle, eventualmente in aggiunta, impartitegli.** Ne consegue che, **qualora nell'esercizio dell'attività lavorativa sul posto di lavoro si instauri, con il consenso del preposto, una prassi contra legem, foriera di pericoli per gli addetti, il datore di lavoro o il dirigente, ove infortunio si verifichi, non può utilmente scagionarsi assumendo di non essere stato a conoscenza della illegittima prassi, tale ignoranza costituendolo, di per sé, in colpa per denunciare l'inosservanza al dovere di vigilare sul comportamento del preposto, da lui delegato [incaricato, n.d.r.] a far rispettare le norme antinfortunistiche”.**

Dunque risulta fondamentale da parte del dirigente, per adempiere all'obbligo di “richiedere l'osservanza da parte dei lavoratori” delle norme e delle disposizioni aziendali, vigilare affinché il preposto vigili.

E non si dimentichi che tale vigilanza sul corretto adempimento degli obblighi gravanti sul preposto è altresì richiesta dal comma 3-bis aggiunto all'art. 18 da parte del decreto correttivo, ai sensi del quale *“il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a **vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi** di cui agli **articoli 19, 20, 22, 23, 24 e 25, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti”.***

## Vigilanza del datore di lavoro e dirigenti

Va poi ricordato che la vigilanza imposta al dirigente (oltre che al datore di lavoro) dall'art. 18 c. 3-bis, che egli dovrà attuare attraverso **l'adozione di idonee misure organizzative e procedurali (ad es. la richiesta di report, la verifica dell'idoneità delle procedure adottate, la predisposizione di strumenti atti a far emergere eventuali prassi disapplicative tra i lavoratori o violazioni delle norme o degli obblighi da parte di altri soggetti che forniscono prestazioni all'azienda che hanno rilevanza sul piano della salute e sicurezza)**, deve avere in particolare ad oggetto l'adempimento degli obblighi a carico, oltre che dei preposti, anche dei lavoratori, dei progettisti, dei fabbricanti, dei fornitori, degli installatori (di luoghi di lavoro, impianti, attrezzature, dispositivi...) e del medico competente.

## Vigilanza del datore di lavoro e dirigenti

Ciò significa, in pratica, che nel momento in cui – ad esempio - il preposto ai sensi dell'art. 19 ha l'obbligo di segnalare tutte le condizioni di pericolo di cui venga a conoscenza, il dirigente ha l'obbligo di vigilare affinché questi le segnali. E la stessa logica va applicata avendo riguardo a tutti gli altri obblighi gravanti sui soggetti elencati sopra: lavoratori (art. 20), medico competente (art. 25) etc...

Riguardo alla figura del **medico competente**, poi, va ricordato che l'**art. 18** già alla **lettera g)** prevede l'obbligo a carico del datore di lavoro e del dirigente di “richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto”.

E, a chiusura di questa ricognizione dei vari tipi di vigilanza in cui si declina l'attività del dirigente, non si può dimenticare la **lett. bb) dell'art. 18** che impone a quest'ultimo di “**vigilare** affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria **non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.**”

## Vigilanza del datore di lavoro e dirigenti

In conclusione, ci ricorda la Cassazione, “i dirigenti [...] devono predisporre tutte le misure di sicurezza fornite dal capo dell’impresa e stabilite dalle norme, devono controllare le modalità del processo di lavorazione ed attuare nuove misure, anche non previste dalla normativa, necessarie per tutelare la sicurezza in relazione a particolari lavorazioni che si svolgono in condizioni non previste e non prevedibili dal legislatore e dalle quali possono derivare nuove situazioni di pericolosità che devono trovare immediato rimedio.

I dirigenti devono altresì, avvalendosi delle conoscenze tecniche per le quali ricoprono l’incarico, vigilare, per quanto possibile, sulla regolarità antinfortunistica delle lavorazioni, dare istruzioni – di ordine tecnico e di normale prudenza – affinché tali lavorazioni possano svolgersi nel migliore dei modi; in ogni caso, quando non sia possibile assistere direttamente a tutti i lavori, devono organizzare la produzione con una ulteriore distribuzione di compiti tra i dipendenti in misura tale da impedire la violazione della normativa

# Comunicazione

# Comunicazione

## Regole per una comunicazione efficace

- Convincere, non imporre
- Incentivare i contributi
- Non essere valutativi e moralistici
- Far emergere (e ricomporre) i contrasti
- Non contrastare in modo diretto
- Far leva su aspetti positivi (evidenziare vantaggi)
- Valorizzare e diffondere le esperienze positive

# Comunicazione

## Regole per una comunicazione efficace

- Mettersi in gioco
- Porsi degli obiettivi
- Adeguare il messaggio
- Utilizzare esempi concreti
- Umorismo, ironia
- Attenzione ai messaggi di ritorno (feed-back)
- Attenzione alla componente non verbale

## Comunicazione

### Che cosa fa il Preposto?

1. Dà l'esempio (lavora in sicurezza)
2. Valorizza gli esempi positivi
3. Adotta una comunicazione rispettosa (ascolta le ragioni, non fa prediche...)
4. Attiva processi di convincimento quanto più possibile personalizzati, evidenziando i vantaggi e l'utilità del cambiamento