

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 17 - numero 3518 di venerdì 03 aprile 2015

D.Lgs. 81/08: gli obblighi per datore di lavoro, dirigente e preposto

Gli obblighi di sicurezza previsti per datore di lavoro, dirigente e preposto. L'individuazione ed accertamento delle responsabilità. La garanzia per i soggetti obbligati di conoscere e adempiere consapevolmente agli obblighi.

Urbino, 3 Apr ? Riflettere sull'evoluzione, sui principi qualificanti e sulle criticità eventuali del **Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro**, il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 è sempre di grande utilità anche per chi deve consapevolmente applicarlo. Tuttavia queste riflessioni sono ancora più utili in quei momenti in cui il legislatore si predispone a fare importanti modifiche, come è il caso oggi per il lavoro congiunto del Decreto del Fare e, ancor più, della delega contenuta nel Jobs Act.

Per tornare a parlare di D.Lgs. 81/2008 riprendiamo la presentazione di un Working Paper dell' Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro (Olympus) dal titolo "Il quadro normativo dal Codice civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla Massima sicurezza (astrattamente) possibile alla Massima sicurezza ragionevolmente (concretamente) applicata?". Si tratta di un breve saggio inserito sul sito di Olympus il 22 dicembre 2014 e a cura di Gaetano Natullo, professore associato di Diritto del lavoro nell' Università degli Studi del Sannio.

Dopo aver fatto un'analisi dell'evoluzione delle norme regolative della tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, delle caratteristiche del sistema di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro applicato in Italia e aver parlato del principio della Massima Sicurezza Tecnicamente Possibile, il contributo di Natullo si sofferma in particolare sulla **ripartizione e individuazione dell'obbligo di sicurezza** (inteso come vincolo giuridicamente previsto nell'ambito di un ordinamento o di una normativa).

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0323] ?#>

L'esame sull'individuazione dei soggetti su cui ricadono in azienda gli obblighi di prevenzione segue due chiavi di lettura:

- si valutano caratteristiche e differenziazioni sia "rispetto alla 'prima fase' dell'evoluzione storica del nostro 'diritto della prevenzione' sia rispetto alla disciplina europea";
- si cerca di capire "se l'evoluzione del quadro normativo, soprattutto dopo la riforma del 2008, ha apportato effettive novità in termini di corretto **contemperamento** tra le opposte giuste esigenze di individuazione ed accertamento delle responsabilità di attuazione degli obblighi di prevenzione ed al contempo garanzia anche di ragionevole certezza, per gli stessi soggetti, di assolvimento di tali obblighi, con altrettanto ragionevole esclusione di forme di responsabilità 'oggettiva', sempre e comunque a carico di uno o più tra i vertici aziendali, in caso di avvenuta lesione della salute dei lavoratori".

Riguardo all'aspetto evolutivo il saggio riprende il senso di una prima importante razionalizzazione avuta con il **d.lgs. n. 626/1994** (ed il suo correttivo del 1996, d.lgs. n. 242), pur "riprendendo nozioni ed assetti risalenti alla legislazione tecnica degli anni '50, per un verso, e ad una consolidata elaborazione della giurisprudenza".

Ad esempio con riferimento al "conservare" la "tradizionale 'trinità' dei soggetti titolari delle posizioni di garanzia (obblighi/responsabilità) in materia di prevenzione: datore di lavoro, dirigente, preposto. O nel formalizzare la nozione di datore di lavoro e nel dare riconoscimento legislativo, anche se in maniera indiretta, all'istituto della "delega di funzioni".

Il **Testo Unico del 2008** si inserisce nel percorso e compie un altro pezzo di strada alla "luce del criterio che, sulla scorta di autorevole dottrina penalistica, può definirsi come 'formale-funzionale', nel momento in cui cerca una sintesi tra il dato formale definitorio e quello sostanziale (funzionale) dell'effettiva attribuzione e sussistenza, nel soggetto, dei poteri e delle facoltà proprie della posizione formale".

Viene in primo luogo "**completato il quadro delle 'definizioni' delle figure soggettive**"; si opera uno sforzo ulteriore nella distinzione del ruolo, e degli obblighi, di ciascun soggetto (ed in particolare della delicata figura del preposto); viene definitivamente conferita dignità legislativa alla delega di funzioni; e si legifica, rafforzandolo, lo stesso criterio di "effettività" ("il soggetto che ha ? come dire ? sostanzialmente la posizione di datore di lavoro, dirigente o preposto in quanto ne ha i poteri, gestionali, di spesa, organizzativi, sarà il titolare di fatto degli obblighi e delle responsabilità previsti dalla legge").

Veniamo alle tre figure di **datore di lavoro, dirigente e preposto**.

Per quanto riguarda il datore di lavoro "il legislatore perfeziona il criterio definitorio funzionale (effettività) quale criterio allo stesso tempo sussidiario e concorrente rispetto a quello formale ? civilistico: per le aziende private, infatti, fermo restando il parametro formale della titolarità del rapporto di lavoro con il lavoratore, l'elemento della effettività di funzioni e poteri diviene ancora più sostanziale, attraverso il riferimento, per un verso, alla responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva e, per altro verso, all'esercizio dei poteri decisionali e di spesa; elementi tutti che sono essenziali e comunque prevalenti rispetto al dato formale (della titolarità del rapporto di lavoro), ai fini della individuazione del primo e principale responsabile degli obblighi di sicurezza in azienda". Riguardo alla difficile individuazione del datore di lavoro nel settore delle amministrazioni pubbliche "il legislatore del 2008 ha compiuto un ulteriore sforzo definitorio, che peraltro, se da un lato fa ulteriore chiarezza, dall'altro lato solleva nuove perplessità interpretative".

Del tutto nuove sono invece le **definizioni di dirigente e preposto**, introdotte per la prima nel 2008. Benché eccessivamente generica la definizione relativa al dirigente "sembra confermare che la 'qualità' di dirigenti 'in prevenzione' è 'secondaria' e non 'primaria': come per il datore di lavoro, essa consegue cioè alla sua posizione organizzativa generale in azienda (funzioni e poteri) e non a quella specifica riferita agli obblighi di prevenzione; questi ultimi discendono dunque dai primi, e sono, per così dire, proporzionati ad essi"

Infine, i **preposti**. La figura del preposto "viene nettamente distinta da quella dei datori di lavoro e dei dirigenti, dai quali lo differenzia il limite di un ruolo tradizionalmente (solo) di vigilanza e controllo sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori, delle misure di prevenzione dai primi (datori e dirigenti) elaborate e realizzate, essendo colui che, *'in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa'*". Il preposto è dunque una figura intermedia tra il dirigente ed i lavoratori, "con compiti di prevenzione limitati alla vigilanza sul corretto (non pericoloso) svolgimento delle mansioni di competenza dei lavoratori stessi, e sulla corretta adozione delle misure di prevenzione previste e predisposte dal datore di lavoro e dal dirigente".

E tra l'altro si evidenzia l'attenzione dedicata dal legislatore alla formazione dei preposti, con l'introduzione di uno specifico obbligo di frequentare appositi corsi. Un onere per le aziende, che però "può avere significativa rilevanza ai fini di distinguere più nettamente la figura del preposto dagli altri lavoratori dell'azienda, e dunque, indirettamente, anche ad indurre quest'ultima (nella persona del datore e del dirigente) ad individuare correttamente tali figure nell'organigramma aziendale". Evitando in questo modo il "rischio del cosiddetto 'preposto di fatto': ossia di chi, senza la debita consapevolezza, venga a trovarsi, per l'appunto 'di fatto', in quella posizione di garanzia nei confronti di altri lavoratori, e come tale ad essere destinatario di obblighi e responsabilità 'in prevenzione'".

Una grande importanza assume poi, proprio ai fini dell'individuazione dei soggetti responsabili e della ripartizione degli obblighi di prevenzione, la "**delega di funzioni**" (artt. 16 e 17 del d.lgs. n. 81/2008).

Anche in questo caso il legislatore non realizza nulla di particolarmente innovativo ma vanno "segnalati alcuni **aspetti particolarmente significativi**:"

- a) la previsione della necessità, oltre ai 'tradizionali' requisiti di legittimità ed efficacia della delega ? ora espressamente individuati nell'art. 16? di una adeguata e tempestiva pubblicità della stessa;
- b) l'esplicito raccordo funzionale della delega con la accresciuta rilevanza dei modelli organizzativo ? gestionali aziendali 'di prevenzione'; tant'è che la stessa norma affida al modello organizzativo, e per la precisione ai sistemi di monitoraggio e controllo ad esso interni, l'efficace attuazione dell'obbligo di vigilanza che comunque residua, ai sensi dell'art. 16, comma 3, in capo al datore di lavoro delegante;
- c) la c.d. 'subdelega', ossia la possibilità che il soggetto delegato (dal datore di lavoro), a determinate condizioni, a sua volta trasferisca ad altri la propria posizione di garanzia".

Rimane ferma la indelegabilità "degli obblighi del datore di lavoro più generali, di impianto ed impostazione del sistema di prevenzione in azienda (designazione del responsabile del Servizio di prevenzione e prevenzione, valutazione dei rischi e conseguente elaborazione del relativo documento aziendale)".

Arrivando tuttavia alla seconda chiave di lettura, il saggio conclude "che gli ulteriori sforzi definitivi compiuti dal legislatore del 2008 (con le modifiche del 2009) ? ancor più se letti in combinato disposto con l'accresciuta rilevanza dei fattori procedurali ed organizzativi, che dovrebbero consentire di trasporre concretamente in dettaglio tutta l'articolazione del "funzionigramma" aziendale ? **possono contribuire certamente al difficile temperamento** cui si faceva cenno, non facendo venir meno **l'esigenza di correlare obblighi e responsabilità, anche penali, a posizioni individuali specifiche**; ma anche lasciando sufficienti margini a chi ritiene di avere (ed effettivamente ha, ed eventualmente solo in parte) 'determinati' obblighi e responsabilità, di poter **essere ragionevolmente certo di quali essi siano e di averli adempiuti, e dunque di poter essere ragionevolmente esente da rischi di imputazione di eventuali responsabilità**, per così dire, 'in ogni caso e comunque' nel momento in cui malauguratamente si determini un evento patologico a danno della salute di persone negli ambienti di lavoro aziendali".

Olympus - Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro, " [Il quadro normativo dal Codice civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla Massima sicurezza \(astrattamente\) possibile alla Massima sicurezza ragionevolmente \(concretamente\) applicata?](#)", a cura di Gaetano Natullo, professore associato di Diritto del lavoro nell'Università degli Studi del Sannio, Working Paper di Olympus 39/2014 inserito nel sito di Olympus il 22 dicembre 2014 (formato PDF, 305 kB).

Tiziano Menduto



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it