

www.federicolentini.it | youtube.com/@avvfedericolentini | linkedin.com/in/federico-lentini-20165158

PILLOLE DI SICUREZZA

Pillola n. 9: il dirigente

Pubblicato il 24 febbraio 2025 sul sito di Tecnologica Service S.r.l.

Dopo avere brevemente analizzato la figura del Datore di Lavoro, dedichiamo un'altra pillola di sicurezza alla figura del Dirigente. L'analisi che si tenta di fare in modo semplice presuppone comunque che si legga con attenzione il dettato normativo per meglio comprendere, ancora una volta, come in ambito di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, la classificazione giuslavoristica possa non coincidere perfettamente con la definizione della funzione nel sistema organizzativo aziendale interno.

In altri termini, il lavoratore chiamato a svolgere la funzione di Dirigente, per come inteso dall'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2008 ("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"), potrebbe non avere la qualifica di dirigente per come individuata nella declaratoria della contrattazione collettiva applicata dall'azienda, ma, ciononostante, rivestire nell'organizzazione aziendale la funzione di Dirigente ai fini della sicurezza sul lavoro (per es. potrebbe anche essere inquadrato come Quadro).

Dal punto di vista del diritto penale del lavoro, infatti, il Dirigente per la sicurezza, anche se non assunto con contratto da dirigente, risponde autonomamente per la violazione di norme antinfortunistiche a prescindere dall'incarico formale o dalla esistenza di una specifica delega all'adempimento ricevuta dal Datore di lavoro ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 81/08.

Ciò perché il principio di effettività dello svolgimento delle funzioni operante nel D.Lgs. n. 81/08 impone di verificare nei fatti la tipologia di attività svolta anche per poter perimetrare la posizione di garanzia assunta con quel ruolo, soprattutto quando non c'è un unico destinatario dell'adempimento normativo.

L'art. 18 del Testo Unico, non a caso, è rubricato "Obblighi del datore di lavoro e del dirigente" perché gli obblighi normativi ivi previsti sono stati concepiti ab origine come diretti ugualmente ad entrambe le figure.

Tuttavia, se i doveri e gli adempimenti elencati nell'articolo sono interamente obbligatori per il Datore di lavoro, l'estensione degli obblighi al Dirigente si limita alla sua funzione in azienda, perché al di fuori della sua funzione aziendale e dei suoi compiti di fatto, per poter assumere su di sé l'obbligo normativo deve esserci una delega formale.

Se dunque quel lavoratore ha una autonomia decisionale e dirige l'attività lavorativa sovrintendendo anche a soggetti che occupano posizioni apicali nell'assetto organizzativo e nell'unità produttiva, essendo per questo dotato di grande discrezionalità, dovrà sicuramente occuparsi di decidere le procedure di lavoro e coordinare l'attività lavorativa dell'azienda fornendo disposizioni ed impartendo ordini; dovrà attuare le nuove misure organizzative e controllare quelle esistenti organizzando adeguatamente i fattori della produzione, sicché dovrà anche costantemente vigilare sul rispetto delle norme antinfortunistiche e sulla conformità delle stesse ai rischi presenti in azienda.

Da ciò deriva che il Dirigente così individuato, sempre nei limiti delle mansioni e dei compiti affidatigli dall'azienda e derivanti dalla sua organizzazione, condivide gli stessi obblighi del datore di lavoro e, potenzialmente, le stesse responsabilità civili e penali in caso di violazione delle norme cautelari previste in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

Il Dirigente, dunque, non si sostituisce al Datore di lavoro, ma nella sua funzione è racchiusa una posizione di garanzia autonoma rispetto a quella ricoperta dal vertice aziendale, tanto che alcune delle sanzioni previste dall'art. 55 sono comminate solo al Datore di lavoro, altre sono indifferentemente dirette ad entrambi, come quelle che riguardino l'omessa fornitura dei DPI o l'omessa erogazione della formazione o l'omessa nomina degli addetti al primo soccorso ed alla lotta antincendio.

In termini più semplici si può affermare che il Dirigente, sempre nei limiti delle incombenze affidategli dall'azienda e con riferimento a quel segmento (più o meno esteso) dell'organizzazione aziendale, ha l'obbligo di adottare e controllare le misure di prevenzione e di protezione previste dal DVR, nonché quelle misure che, sulla scorta della tipologia di attività svolta e dell'organizzazione che il Dirigente sovrintende, siano necessarie a ridurre al minimo i rischi lavoro-correlati. Tuttavia, se nelle organizzazioni aziendali complesse e strutturate è più semplice individuare, anche sulla scorta dell'organigramma aziendale, a chi facciano capo determinate aree produttive, sicché si ha spesso una precisa individuazione del vertice dirigenziale di quella struttura o unità produttiva, il problema della individuazione di questa figura si ha soprattutto nelle piccole aziende, dove spesso non esiste formalmente una figura intermedia tra l'amministratore e l'apparato produttivo e/o amministrativo.

Inoltre, le piccole aziende, soprattutto se gestite da un gruppo familiare, anche se hanno un fatturato corposo e diversi dipendenti, non sempre si dotano di una organizzazione strutturata perché il legale rappresentante (nella maggior parte dei casi proprietario delle quote di maggioranza) è in genere restio a condividere il potere decisionale e restio a concedere autonomia ai propri sottoposti, con la conseguenza che continua ad avere su di sé tutte le incombenze normative.

Ciò, se da un lato genera la confluenza di tutte le responsabilità in capo allo stesso amministratore, dall'altro porta anche ad una riduzione del tempo e delle attenzioni che la sicurezza sul lavoro merita, poiché condividere il potere decisionale significa anche condividere le responsabilità, e se le responsabilità sono percepite come tali inevitabilmente aumentano anche il grado di attenzione verso le norme in tema di sicurezza.

In conclusione, come si evince dall'impalcato normativo voluto dal D.Lgs. n. 81/08, da una corretta organizzazione del lavoro, dall'adozione di strutturati modelli di organizzazione e dalla

individuazione precisa dei compiti e delle funzioni di ciascuno, deriva inevitabilmente un miglior approccio alle tematiche della sicurezza sul lavoro, con benefici diretti sia in favore dei lavoratori dipendenti, ma anche e soprattutto della produzione aziendale.

Avv. Federico Lentini