



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Dirigente: compiti e responsabilità

Autore: Redazione | 11/04/2020



Il testo unico sulla sicurezza sul lavoro individua delle figure specifiche che devono occuparsi in azienda della tutela della sicurezza dei lavoratori.

Ogni anno, purtroppo, continuano a contarsi nel mondo del lavoro decine di morti e di feriti a causa degli infortuni. Inoltre, molti lavoratori si ammalano per malattie professionali determinate dal luogo di lavoro. Nonostante questo quadro

preoccupante, nel nostro ordinamento sono presenti numerose leggi volte a tutelare il lavoratore dal rischio di infortunarsi o ammalarsi a causa del lavoro.

In particolare, il Testo unico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro prevede compiti e responsabilità specifiche all'interno dell'azienda individuando soggetti specifici.

Una delle figure in materia di sicurezza sul lavoro individuata dalla legge è il **dirigente**: cerchiamo di capire quali sono i suoi **compiti e responsabilità**. La legge, infatti, prevede che le aziende debbano dotarsi di una vera e propria struttura interna per gestire la salute e la sicurezza dei lavoratori e, all'interno di questa struttura, ciascuno deve avere il proprio ruolo e il proprio compito da svolgere.

Dirigente per la sicurezza: chi ricopre questo ruolo?

Il **Testo unico sulla salute e sicurezza** negli ambienti di lavoro **[1]** definisce il **dirigente** come il "garante organizzativo" della salute e sicurezza dei lavoratori. Infatti, il dirigente, secondo la disposizione di legge, è la 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.

La definizione fornita dalla legge, è di tutta evidenza, non collega lo status di **dirigente della sicurezza** allo status di dirigente inteso come lavoratore subordinato assunto con categoria legale dirigenziale. Ne consegue che il dirigente per la sicurezza può essere anche un quadro o un impiegato posto che la legge non richiede, per rivestire questo ruolo, un particolare livello contrattuale di inquadramento predefinito.

Chiunque svolga i **compiti di vigilanza** ed organizzativi previsti dal Testo unico in materia di sicurezza sul lavoro può rivestire il ruolo di dirigente.

Il dirigente, in determinati casi, ha la disponibilità di gestire un determinato portafoglio per finanziare le spese necessarie per la sicurezza. In questo caso, il dirigente ha un **potere di spesa**. Nel caso in cui tale potere, al contrario, manchi, gli obblighi dirigenziali saranno solamente gestionali ed organizzativi: in questo

caso egli potrà solo fare presente all'organismo decisionale aziendale quali sono le esigenze di spesa in materia di **salute e sicurezza sul lavoro**. Sarà, dunque, chi possiede il potere di spesa a disporre tali stanziamenti.

E' sempre necessario che il dirigente sia nominato con un apposito atto di incarico? In realtà, no. E' vero che la definizione di dirigente fornita dal Testo unico fa riferimento alla "natura dell'incarico conferito" ma è anche vero che, in ambito aziendale, al di là delle nomine formalistiche, la figura del dirigente può essere individuata anche utilizzando come riferimento l'organigramma funzionale aziendale oppure semplicemente sulla base delle mansioni di fatto esercitate.

Per aiutare nell'individuazione del **dirigente per la sicurezza** è anche possibile utilizzare i riferimenti forniti dalla giurisprudenza. In particolare, secondo la Cassazione **[2]** il dirigente è colui che sia pure nell'osservanza delle direttive programmatiche ricevute dal datore di lavoro, ha comunque i poteri e quindi è in grado di imprimere un indirizzo ed un orientamento al governo complessivo dell'azienda e/o ad un suo ramo o settore autonomo, assumendo tutte le corrispondenti responsabilità di alto livello.

Possono definirsi dirigenti, sulla base delle norme di legge, anche i **direttori tecnici di cantiere** o il datore di lavoro che provvedono a verificare le **condizioni di sicurezza dei lavori** affidati e l'applicazione delle disposizioni e delle prescrizioni contenute nel piano di sicurezza e coordinamento. Infatti, se il datore di lavoro non delega le funzioni in materia di sicurezza sul lavoro al dirigente, tale ruolo con le relative responsabilità resteranno in capo a sè.

In caso di assenza di una delega espressa, anche alla luce dei principi espressi dalla giurisprudenza, è possibile affermare che il dirigente si può individuare utilizzando i seguenti criteri:

- il fatto che si comporta come un alter ego dell'imprenditore;
- il fatto che svolge compiti di direzione politica;
- il fatto che possiede una certa autonomia decisionale;
- il fatto che gode di un ampio margine di discrezionalità nell'adozione delle scelte;
- il fatto che esercita le sue funzioni svincolato da istruzioni;
- la possibilità di influenzare la vita aziendale e/o dell'ufficio e/o del reparto o del servizio.

Dirigente per la sicurezza: quali obblighi?

Gli **obblighi del dirigente per la salute e sicurezza dei lavoratori** sono direttamente individuati dalla legge e sono i seguenti:

- nell'affidare i compiti ai lavoratori deve tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- deve fornire ai **lavoratori** i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del **servizio di prevenzione e protezione** e il medico competente, ove presente;
- deve prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- deve 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;
- deve adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- deve informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- deve astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- deve prendere appropriati provvedimenti per evitare che le **misure tecniche** adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- deve adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di **pericolo grave e immediato**. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;

- deve 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.

Se dobbiamo, dunque, riassumere gli obblighi che la legge pone a carico del dirigente per la sicurezza, possiamo affermare che allo stesso sia demandato un generale dovere di vigilanza sulla regolarità delle lavorazioni, sia dal punto di vista antinfortunistico che igienico, oltre ad un compito di indirizzo, che si esprime nel dare istruzioni affinché le attività di lavoro poste in essere in azienda si possano svolgere nel modo migliore e, soprattutto, in modo da non arrecare nocimento alla **salute** ed alla **sicurezza dei lavoratori**.

Il dirigente deve, in ultima analisi, garantire la coerenza tra le **attività di lavoro** e le **norme prevenzionistiche** previste dalla legge e dalle disposizioni aziendali in materia di sicurezza.

Dirigente alla sicurezza: la delega di funzioni

La descrizione degli **obblighi del dirigente** alla sicurezza fa emergere quanto ampia sia la responsabilità affidata allo stesso nella tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Per questo si pone come fondamentale, da parte del datore di lavoro, l'adozione di un provvedimento ufficiale che conferisca al dirigente questi poteri in materia di sicurezza. Questo provvedimento è la **delega di funzioni**.

La delega, secondo la consolidata giurisprudenza in materia, per poter essere considerata efficace ed operativa, deve avere le seguenti caratteristiche:

- la delega deve avere forma espressa e contenuto chiaro, in modo che il delegato sia messo in grado di conoscere le responsabilità che gli sono attribuite;
- il delegato deve espressamente accettare gli incumbenti connessi alla sua funzione;
- il delegato deve essere dotato di autonomia gestionale e di capacità di spesa nella materia delegata, in modo che sia messo in grado di esercitare effettivamente la **responsabilità** assunta;
- il delegato deve essere dotato di idoneità tecnica, in modo che possa

esercitare la responsabilità con la dovuta professionalità.

In teoria, anche un **consulente esterno** può assumere il ruolo di dirigente alla sicurezza a condizione che il suo ruolo in azienda, al di là del contratto con cui è stato cooptato, abbia un contenuto tale da giustificare questo ruolo.

Dirigente alla sicurezza: l'obbligo di formazione

La normativa attualmente in vigore prevede che i dirigenti debbano essere formati, in coerenza con i contenuti dell'Accordo Conferenza Stato-Regioni in materia di **formazione** nella sicurezza sul lavoro **[3]**.

Nella logica del Testo unici, infatti, la formazione in materia di sicurezza riveste un ruolo fondamentale.

Il predetto accordo prevede che, con riferimento ai dirigenti, la formazione debba constare di un corso di 16 ore con obbligo di aggiornamento quinquennale della durata di 6 ore. In caso di mancata formazione, scattano delle **sanzioni a carico del datore di lavoro** e, in particolare, l'arresto sino a due mesi o l'ammenda da € 548,00 a € 2.192,00.

Note

[1] D.Lgs. 81/08. **[2]** Cass. 2005 n. 19903. **[3]** Accordo Conferenza Stato-Regioni del 21.12.2011.