Compiti e responsabilità nella prevenzione di infortuni e malattie professionali

Dall'identificazione del datore di lavoro alla formazione dei dipendenti: gestione della salute e sicurezza (anche nelle piccole imprese)

3 novembre 2026

di Lorenzo Fantini
Consulente, già avvocato e dirigente presso il Ministero del lavoro

SISTEMA LEGISLATIVO E RUOLI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

- Breve inquadramento del fenomeno infortunistico
- Principi generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro: le responsabilità
- Il ruolo e i compiti del datore di lavoro e dei dirigenti
- Le sentenze sui compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- Deleghe, incarichi e responsabilità
- Il preposto come figura cardine del sistema di prevenzione aziendale: le novità della legge n. 215/2021 e la possibilità/obbligo di interrompere le attività (senza pregiudizio)
- Le sentenze sui ruoli in materia di prevenzione e la differenza tra vigilanza del dirigente e del preposto
- Importanza della formazione e dell'addestramento (anche in realtà virtuale e simulata)
- Effettività ed efficacia della formazione
- Ultimi indirizzi giurisprudenziali

Ampiezza del fenomeno

Oltre **49 miliardi di euro** (pubblicazione INAIL 2026, riferita all'anno 2023) **pari al 2,31% del PIL italiano**. Il dato NON comprende le malattie professionali, gli infortuni in itinere e quelli da "lavoro nero". N.b: nell'anno 2026 la Finanziaria varata ha avuto un costo complessivo di 22 miliardi di euro. Dunque il costo sociale degli infortuni sul lavoro ha un valore economico enorme, superiore ad una Finanziaria

In Europa (strategia europea 2021-2027) 460 miliardi di euro, pari al **3,3**% del PIL europeo

A livello mondiale (rilevazione OIL 2018, Rapporto presentato il 28 aprile) ci sono 2,78 milioni di morti per infortuni e malattie professionali (anche qui l'incidenza sul PIL mondiale è attorno al 3%), oltre 7500 ogni giorno

Rapporto INAIL 2026 (anno 2025)

(Dati presentati il 22/9/2026 dal Presidente dell'INAIL)

Circa 600 mila (+1,2% rispetto alle circa 593 mila del 2024) le denunce presentate per gli infortuni accaduti nel 2025, 81 mila relative agli studenti, compresi i percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento (Pcto)

Importante è l'incidenza degli infortuni casa-lavoro. Nel rapporto sono stati considerati **104.417** infortuni *in itinere* (+ 2,4% rispetto al 2024)

I dati riguardano 27,7 milioni di assicurati INAIL

Rapporto INAIL 2026 (anno 2025)

(Dati presentati il 22/9/2026 dal Presidente dell'INAIL)

1.198 sono state le denunce di infortunio mortale (1.202 nel 2024)

Circa 11 milioni le giornate di inabilità - con costo a carico dell'Inail - causate dagli infortuni sul lavoro

«I settori con maggior numero di decessi in occasione di lavoro nel 2025 sono le Costruzioni (175 casi, 19 in meno rispetto al 2024), il Comparto manifatturiero (129 casi, 8 in più sull'anno precedente) e il Trasporto e magazzinaggio (126 casi, 20 in meno)»

E nell’anno 2025 quante malattie professionali?

I dati del 2025 sono i più alti degli ultimi 50 anni

*«**Le denunce di malattie professionali sono in continua ascesa**, superando nel 2025 quota **98 mila*** (erano state 88 mila nel 2024)*. Tale aumento non riflette un peggioramento delle condizioni di lavoro (in contesti che si sono andati sempre più automatizzando e ammodernando in termini di sicurezza), al contrario può essere attribuito a una maggiore informazione e consapevolezza delle tutele assicurative da parte dei lavoratori e dei medici certificatori, nonché all’ampliamento nel tempo del novero delle patologie riconoscibili»*

Dunque, avere un infortunio o contrarre una malattia professionale non è per niente (dal punto di vista statistico) improbabile. L’infortunio è una eventualità, come la malattia professionale, da prevenire in ogni modo e ovunque

Prevenire infortuni e malattie conviene a tutti

Quando l'Alta Direzione decide di gestire la salute e sicurezza sul lavoro compie una scelta strategica, rilevante non solo eticamente ma anche economicamente

Ogni euro impegnato in prevenzione non è un costo (una ricerca europea del 2011 dell'ISSA evidenzia come un euro investito in prevenzione abbia un ritorno economico – facendo «risparmiare» l'azienda su assenze, spese mediche ect. – di 2,2 euro) **ma un investimento, molto redditizio (perché evita spese)**

Altro vantaggio: **non si applicano le sanzioni previste dal d.lgs. n. 231/2001**, che prevede (in caso di infortuni gravi, con assenza dal lavoro per più di 40 giorni, per malattie professionali o per infortuni mortali, una indagine sulla azienda, che, se non si verifica che l'azienda ha una organizzazione della sicurezza idonea a prevenire l'infortunio o la malattia, cioè **un modello di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro con determinate caratteristiche**) anche la chiusura temporanea dell'azienda (così come alla sua «penalizzazione» economica, con sanzioni fino a 1.500.000 euro, perdita di benefici pubblici ect.)

Quindi, un evento infortunistico grave o mortale può portare anche alla chiusura dell'azienda o, comunque, a forti penalizzazioni della sua competitività

Come contrastare gli infortuni sul lavoro?

Sono in calo gli infortuni legati a questioni "strutturali" (es.: crolli) o a ragioni "tecnologiche" (es.: malfunzionamento delle attrezzature). Crescono gli infortuni derivanti da "comportamenti pericolosi", vale a dire da ragioni legate a una impropria organizzazione del lavoro (es.: procedura inapplicata o applicata male). Ormai sono pari all'85% degli eventi (15% sono «condizioni pericolose»)

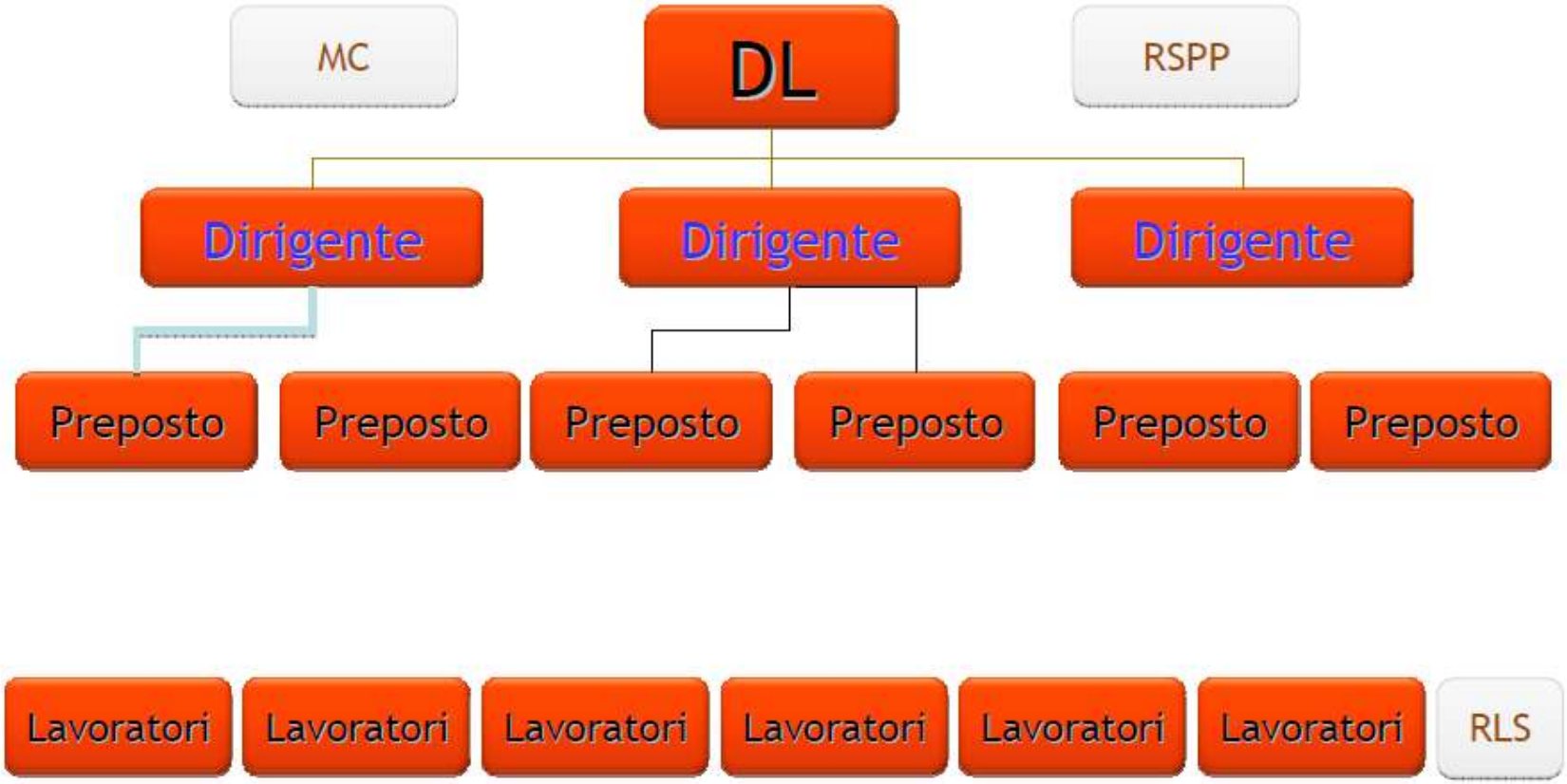
Occorre intervenire in modo sistemico coinvolgendo tutti coloro che lavorano in Azienda e per l'Azienda rispetto al tema individuando i ruoli della prevenzione e **le procedure di riferimento che vanno conosciute dai destinatari e applicate in concreto, giorno per giorno, per ogni problema prevenzionistico**

I DESTINATARI DEGLI OBBLIGHI GIURIDICI

In materia di sicurezza e salute sul lavoro gli obblighi giuridici gravano su tutti coloro che esercitano il potere direttivo in azienda

- Il Datore di lavoro
- I Dirigenti
- I Preposti




MC
DL
RSPP
Dirigente
Dirigente
Dirigente
Preposto
Preposto
Preposto
Preposto
Preposto
Preposto
Lavoratori
Lavoratori
Lavoratori
Lavoratori
Lavoratori
Lavoratori
RLS

Fondamento delle responsabilità penali personali

I poteri del datore di lavoro sono i più ampi (con conseguente e correlata ampia responsabilità) in quanto egli dispone di tutte la possibilità (anche economiche) per intervenire in funzione di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali; questa è la ragione per la quale è più facile che, in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale (eventi rilevanti penalisticamente) il datore di lavoro sia il primo indagato. Ciò non toglie che possano essere indagati tutti coloro che hanno avuto un ruolo nel causare l'evento (dirigenti, preposti o anche lavoratori)

Se il potere che ognuno ha non viene correttamente esercitato si potrebbe argomentare (come farebbe un P.M.) che non è stato ottemperato un obbligo a rilevanza penalistica…e da ciò potrebbe discendere la responsabilità penale del soggetto obbligato (persona fisica) e anche una conseguenziale responsabilità civile di tipo risarcitorio

Si applica, infatti, il principio penalistico (art. 40, secondo capoverso, c.p.) per cui **non impedire un evento che si ha l'obbligo di impedire equivale a cagionarlo**

Il principio della «massima sicurezza tecnologicamente possibile»

L'articolo 2087 c.c. dispone che: *«l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro»*

Per ***«particolarità del lavoro»*** deve intendersi la conoscenza specifica che l'imprenditore deve avere o comunque deve ricercare, anche mediante il supporto di collaboratori esperti, dell'attività lavorativa che vuole intraprendere. Per ***«esperienza»*** va intesa, l'attenzione, da parte dell'imprenditore e dei suoi collaboratori, ai fatti che accadono nell'esercizio dell'attività lavorativa e nel proprio settore merceologico. Per ***««tecnica»»*** si intende che il datore di lavoro ed i suoi ausiliari, secondo criteri di prudenza diligenza e perizia, oltre ad adottare inizialmente ogni accorgimento per garantire l'incolumità dei lavoratori, devono anche seguire l'evoluzione tecnico-scientifica del settore, per garantire la sicurezza

Lo «stato dell'arte» della prevenzione

L'articolo 2087 c.c. è una «costante» nella giurisprudenza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche se penalistica

L'azienda deve tendere allo "stato dell'arte" per il problema di salute e sicurezza che abbia individuato per mezzo della valutazione dei rischi, mettendo in sicurezza luoghi e attrezzature di lavoro

Quindi deve trovare, per ogni problema individuato nella valutazione dei rischi, una soluzione anche ove manchi una misura preventiva legislativamente individuata (Cass. Civ., sez. Lav. 5 febbraio 2104, n. 2626; Cass. Civ., sez. Lav., 30 giugno 2003, n. 11704)

Occorre che l'azienda garantisca un ambiente di lavoro sicuro

I DESTINATARI DEGLI OBBLIGHI GIURIDICI: IL LAVORATORE

In materia di sicurezza e salute sul lavoro ci sono anche (articolo 20 del d.lgs. n. 81/2008) obblighi a carico dei lavoratori

Il primo comma dell'articolo 20 del d.lgs. n. 81/2008 si apre sottolineando che: *«ogni lavoratore deve «prendersi cura della propria sicurezza e di quella delle altre persone presenti al lavoro»*

In questo modo il Legislatore sottolinea il ruolo attivo del lavoratore rispetto alla salute e sicurezza del lavoro, sempre nell'ambito di un SISTEMA di prevenzione di infortuni e malattie professionali che, in ultima istanza, gli richiede attenzione ma anche di «conoscere», «rispettare» le regole di sicurezza e anche di «intervenire» qualora esse siano violate da altri

IL LAVORATORE E LA *STOP WORK AUTHORITY*

Il diritto di ogni lavoratore ad avere un ambiente di lavoro «sicuro» emerge chiaramente anche dall'articolo 44 del d.lgs. n. 81/2008 (che indica cosa il lavoratore può e deve fare in caso di **pericolo *«grave e immediato»***)

1. Il lavoratore che, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, si allontana dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, non può subire pregiudizio alcuno e deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa.

2. Il lavoratore che, in caso di pericolo grave e immediato e ***nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico,*** *prende misure per evitare le conseguenze di tale pericolo, non può subire pregiudizio per tale azione, a meno che non abbia commesso una grave negligenza.* **Dunque, la legge ammette la possibilità che il preposto non sia sempre presente…e che il lavoratore possa fermare le attività**

I DESTINATARI DEGLI OBBLIGHI GIURIDICI

In materia di sicurezza e salute sul lavoro gli obblighi giuridici gravano anche (articolo 20 del d.lgs. n. 81/2008) sui lavoratori

Essi sono tenuti al rispetto delle procedure aziendali e delle relative indicazioni e, in particolare:

- **Devono usare correttamente i DPI**
- **Devono sottoporsi a sorveglianza sanitaria**
- **Devono partecipare alle attività di formazione**
- **Devono «osservare le disposizioni e istruzioni impartite da datore di lavoro, dirigenti e preposti» (comma 2, lettera b)**

L'eventuale inosservanza da parte dei lavoratori di tali obblighi ha rilevanza penale (tali obblighi hanno la sanzione, sempre che non ci sia l'infortunio, **dell'arresto a un mese o ammenda da 284,77 a 854,30 euro**, come previsto dall'art. 59, comma 1, lettera a), del d.lgs. n. 81/2008) e, di conseguenza, anche disciplinare

Rispetto delle procedure e provvedimenti disciplinari

Naturalmente se gli obblighi dei lavoratori sono rilevanti penalmente, lo sono anche disciplinarmente (nel senso che l'azienda li può contestare, nel rispetto dei principi di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, il c.d. «Statuto dei lavoratori»); quindi: 1) contestazione specifica e non generica, necessariamente per iscritto; 2) cinque giorni (almeno) per la difesa del lavoratore; 3) solo dopo tale termine, possibilità di applicare una sanzione proporzionata all'infrazione

L'azienda anzi, secondo la giurisprudenza DEVE contestare le violazioni, in quanto, altrimenti, verrebbe meno all'obbligo di cui all'articolo 18, comma 3-bis, del d.lgs. n. 81/2008 che impone al datore di lavoro e ai dirigenti di «vigilare» sui comportamenti in materia di salute e sicurezza di preposti e lavoratori. Se non si procede vuol dire che si tollera il comportamento e ciò potrebbe determinare la condanna di datore di lavoro e/o del dirigente per questo

Tre casi di licenziamento (sempre a seguito di procedura disciplinare)

1) **Cass. lav., 7 gennaio 2019, n. 138**: legittimo il licenziamento del lavoratore che per ben tre volte, pur regolarmente convocato, non segue il corso di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro

2) **Cass. lav., 12 novembre 2013, n. 25392**: legittimo il licenziamento per il ripetuto rifiuto del lavoratore di indossare gli occhiali di protezione (stesso caso e stessa conclusione in Cass**,** lav., 5 agosto 2013, n. 18615)

3) **Cass. lav., 26 maggio 2014, n. 11715**: legittimo il licenziamento del lavoratore che si sottragga sistematicamente alla visita medica obbligatoria, senza addurre fondate giustificazioni

IL PRINCIPIO DI EFFETTIVITA' NEL "TESTO UNICO"

ART. 299 del D.lgs. n. 81/2008

ESERCIZIO DI FATTO DI POTERI DIRETTIVI

"Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'art. 2, comma 1, lettere b), d) ed e) gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti".

Principio di effettività

Datore di lavoro privato

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b, d.lgs. n. 81 del 2008, per "datore di lavoro" si intende:

"il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa".

Orbene, la qualifica di datore di lavoro si radica ***non già in una veste meramente formale, bensì nell'effettiva titolarità del rapporto di lavoro con il lavoratore****; e ciò per l'evidente ragione di evitare che il titolare del rapporto di lavoro possa sottrarsi al rispetto delle prescrizioni in materia di prevenzione degli infortuni sol perché l'esercizio dell'attività di lavoro non è organizzata in forma societaria.*

Del resto, è principio consolidato quello secondo cui, in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, ***in base al principio di effettività, assume la posizione di garante colui il quale di fatto si accolla e svolge i poteri del datore di lavoro, del dirigente o del preposto»***

(Cass. pen., sez. III, 8 gennaio 2020, n. 229)

Principio di effettività

Cass. pen., sez. IV, 16 marzo 2021, n. 10143

Nel caso di specie le prerogative assunte dall'imputato nella gestione delle assunzioni e nell'assegnazione delle mansioni, unitamente alla informale messa a disposizione della società di un fondo da lui personalmente locato quale deposito di attrezzi, **hanno indotto i giudici ad affermare la sua veste di datore di lavoro di fatto**; anche la delega conferita ad altro soggetto ai fini della sicurezza del lavoro è stata ritenuta indice della posizione apicale dell'imputato nell'ambito della struttura aziendale e, conseguentemente, dei relativi obblighi di garanzia, fra i quali anche la redazione del documento di valutazione dei rischi, nella specie mai elaborato, in violazione di uno specifico dovere del garante.

Obblighi delegabili e non delegabili

NON DELEGABILI

Datore di Lavoro

Art. 17 D. Lgs. 81/2008 (sanzioni art. 55)

- EFFETTUARE LA VALUTAZIONE DI TUTTI I RISCHI
- NOMINARE L'RSPP

DELEGABILI

Datore di lavoro e Dirigenti

Art. 18 D. Lgs. 81/2008 (sanzioni art. 55)

Cass. pen., sez. IV, n. 8476 del 27 febbraio 2023

L'individuazione del datore di lavoro da parte del C.d.A. afferisce alla c.d. «delega interna» ex art. 2381 c.c., cioè è una scelta libera e (si spera) consapevole da parte del collegio rispetto alla persona incaricata di svolgere le funzioni che la legge descrive all'articolo 3, comma 1, lettera b), del d.lgs. n. 81/2008. **Tale individuazione non è una delega** (anche se spesso proprio i Giudici usano, impropriamente, tale formula).

La delega è, invece, rilasciata dal datore di lavoro ad altri soggetti ed è, quindi, un atto di gestione, per la cui validità la legge richiede determinati requisiti (indicati all'articolo 16 del d.lgs. n. 81/2008)

Il datore di lavoro e il potere decisionale e di spesa

In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale il datore di lavoro è il primo responsabile perché:

- è responsabile dei mancati investimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, finalizzati alla «messa in sicurezza» dei lavoratori (articolo 2087 c.c.)

- è responsabile se l'azienda ha carenze organizzative, in quanto il potere di gestione (in ultima istanza, anche di chiudere il tutto) è in capo al datore di lavoro

Se, invece, la persona ha solo potere di gestione (es.: un dirigente privo di potere di spesa) si libera di responsabilità esercitando quel potere. Se, infine, ha solo potere di segnalazione, si libera esercitando quel potere (e, quindi, segnalando ad altri che dovranno intervenire, esercitando il pitere di gestione e/o di spesa

Un esempio di assoluzione (del RSPP): nessuna responsabilità se mancano i poteri di gestione e spesa, se si segnala puntualmente

In un caso di drammatica notorietà (il crollo del convitto all'Aquila in occasione del terremoto del 2009) il RSPP viene assolto perché periodicamente segnalava le condizioni di degrado dell'immobile (definito «fatiscente» nelle comunicazioni), **anche in assenza di dimissioni del professionista dal ruolo e** perché **non aveva nessun potere** rispetto alla «messa in sicurezza» dell'immobile

(Cass. pen., sez. IV, 21 gennaio 2016, n. 2536)

I componenti del sistema di prevenzione aziendale: dirigente

Il «dirigente» è definito all'articolo 2 del d.lgs. n. 81/2008 come 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"*

Non è necessario un potere di spesa…rileva, in particolare l'organizzazione di funzioni aziendali

Il dirigente nella giurisprudenza

«Ai fini dell'individuazione dei destinatari della disciplina antinfortunistica, per "dirigenti" si intendono quei dipendenti che hanno il compito di impartire ordini ed esercitare la necessaria vigilanza, in conformità alle scelte di politica d'impresa adottate dagli organi di vertice che formano la volontà dell'ente: ***essi rappresentano, dunque, l'"alter ego" del datore di lavoro, nell'ambito delle competenze loro attribuite e nei limiti dei poteri decisionali e di spesa loro conferiti»***

(Cass. pen., sez. IV, 8 aprile 2008, n. 22615)

Il dirigente (e gli altri ruoli organizzativi) nella giurisprudenza

Cass. pen., Sez. IV, 17 gennaio 2020, n. 1683 (ma ci sono molte altre sentenze conformi), sottolinea come: *«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».* In particolare - secondo 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]."* Ne consegue 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."*

Il dirigente nella giurisprudenza

Cassazione penale, sezione IV, 12 novembre 2008, n. 42136, sottolinea come **la posizione del «dirigente» sia posizione attribuita per legge** dipendendo dalle funzioni svolte nell'organizzazione aziendale, su scelta del datore di lavoro

In particolare, secondo la Suprema Corte: *«la veste di dirigente non comporta necessariamente poteri di spesa;* ***e fonda autonomamente la veste di garante per la sicurezza nell'ambito della sfera di responsabilità gestionale attribuita allo stesso dirigente****.* ***Tale ruolo è indipendente dalla delega****, istituto che trova applicazione quando il datore di lavoro trasferisce su altro soggetto, in tutto o in parte, doveri e poteri (anche di spesa) che gli sono propri.*

DELEGA, NOMINA E ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Dunque la delega è strumento di descrizione e formalizzazione di posizioni di fatto rivestite dai delegati e **non** fondamento dell'obbligo di realizzare determinati compiti e, di conseguenza, delle responsabilità prevenzionistiche

La delega è strumento di gestione del rischio e elemento di chiarezza in materia di ripartizione di compiti e poteri nell'organizzazione

Anche in assenza di delega, il dirigente ha i suoi obblighi, legati alla posizione che ha in azienda e alle sue mansioni. La delega è, quindi, strumento volontario, **come lo è la nomina**, **anche essa atto formale di individuazione non obbligatorio, utile a consentire al soggetto obbligato di avere contezza dei suoi compiti in materia di prevenzione**

Vigilanza e Corte di Cassazione

Molte sentenze si sono soffermate sulla natura dei contenuti dell'obbligo di vigilanza del datore di lavoro e anche su quella della vigilanza sul delegato

In un caso di delega a un dirigente (ma il principio è generale, come ribadito in altre pronunce) è stato sottolineato che l'obbligo di vigilanza del delegato riguarda la *«complessiva gestione del rischio e non impone il controllo, momento per momento, delle modalità di svolgimento delle singole lavorazioni»* (Cass. pen., sez. IV, n. 10702/2012)

Esempio giudiziale: il caso Thyssenkrupp

Cass. pen., sez. un., 18 settembre 2014, n. 38343
(c.d. «Thyssenkrupp»)

Tra i condannati (per omicidio colposo) vi sono, oltre all'A.D., al datore di lavoro di Torino e al dirigente con delega, anche i signori S.R., direttore di stabilimento senza delega, e C.C., in quanto si occupava del monitoraggio e della manutenzione degli impianti dell'azienda in Italia (e, quindi, anche a Torino) e, quindi, **dirigente di fatto. Le responsabilità del dirigente dipendono, quindi, dalle funzioni assegnate e non dalla delega (che può non esserci)**

Obblighi di vigilanza di datore di lavoro e dirigente

Tutti i soggetti del sistema di prevenzione aziendale hanno a proprio carico un obbligo di vigilanza sull'adempimento degli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche il dirigente

Articolo 18, comma 3-bis, d.lgs. n. 81/2008:

- prevede che datore di lavoro e dirigente rispondano dei propri obblighi e della vigilanza sugli obblighi dei preposti e dei lavoratori

Inoltre:

- **l'articolo 19 riserva al preposto l'obbligo di *«sovrintendere e vigilare»* sugli obblighi dei lavoratori**
- Il preposto, quindi, a sua volta, deve vigilare sui lavoratori (perché non si può fare affidamento solo sui corretti comportamenti individuali) e l'attuazione delle regole di sicurezza (che *«ci dicono cosa fare e cosa non fare»*) deve essere completa e continua

Vigilanza del dirigente e del preposto

Semplificando…

Il dirigente vigila sull'esistenza e sulla efficacia delle procedure di salute e sicurezza applicate nella funzione che dirige e interviene ove tali procedure risultino carenti o inapplicate

Il preposto vigila sulla condotta delle persone (es.: sull'uso da parte dei lavoratori dei DPI), sulla esecuzione delle procedure di salute e sicurezza e suil concreto verificarsi di situazioni di pericolo

La vigilanza del dirigente è definita in giurisprudenza come «alta vigilanza», quella del preposto come «operativa»

Il preposto: definizione

L'articolo 2 comma 1 , lettera e). del d.lgs. n. 81/2008 definisce la figura del **preposto** come segue:

"persona che , in ragione delle competenze professionali e nei limiti 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 nella giurisprudenza

All'interno dell'organizzazione aziendale, i preposti sono quei soggetti a cui sono stati conferiti poteri gerarchici intermedi**, in ordine all'esecuzione ed alla disciplina di lavoro e a cui sono affidati compiti di sorveglianza e di controllo sul comportamento dei lavoratori** (Cass. Pen. 1° giugno 2007, n. 21593; Cass. Pen. 20 gennaio 1998, n.2277; Cass. Pen. 26 giugno 1996, n. 6468; Cass. Pen. 14 settembre 1991, n. 9592)

Preposto è colui che **sovrintende** a determinate attività produttive o più esattamente **svolge funzioni di immediata supervisione e di diretto controllo sull'esecuzione delle prestazioni lavorative (**Cass. pen., 1° giugno 2007, n. 21593)

I preposti sono coloro i quali **vigilano** sull'attività lavorativa degli altri dipendenti, per garantire che essa si svolga nel rispetto delle regole prevenzionistiche, e che **sono all'uopo forniti di un limitato potere di impartire ordini ed istruzioni, di natura peraltro meramente esecutiva** (Cass. pen., sez. IV, 7 dicembre 2005, n. 44650)

Modalità di vigilanza del preposto

In materia di prevenzione infortuni sul lavoro, **compito del preposto non è quello di sorvegliare "a vista" e ininterrottamente "da vicino", senza soluzione di continuità, il lavoratore, ma semplicemente quello di assicurarsi in modo assiduo ed efficace, personalmente e senza intermediazione di altri, che il lavoratore segua le disposizioni di sicurezza impartite ed eventualmente utilizzi gli strumenti di protezione prescritti** (nella fattispecie cinture di sicurezza), *con la possibilità per il predetto di allontanarsi dal posto in cui trovasi il lavoratore e di dedicarsi ad altri compiti di sorveglianza del lavoro*

Qui il preposto viene assolto perché al momento del fatto era assente e non è stato per lui possibile impedire una condotta imprudente del lavoratore (che è caduto senza usare la prescritta cintura di sicurezza)

(Cass. pen., sez. IV, 12 gennaio 1998, n. 108)

Modalità di vigilanza del preposto

Cassazione Penale, Sez. IV, 1 febbraio 2012, n. 4412

«**La funzione di garanzia del preposto non può significare che il medesimo debba essere costantemente presente**. Nella specie infatti non è questione di presenza continua, ma di corretto esercizio delle tipiche funzioni del preposto che, in quanto delegato alla diretta sorveglianza dei lavoratori a lui affidati, è certamente tenuto, indipendentemente dalla presenza al momento del fatto, ad una attenta ed assidua vigilanza e specialmente a dare istruzioni anche per lavori che possono ritenersi di semplice esecuzione»

L’obbligo di «individuazione» del preposto

La legge n. 215/2021 introduce un nuovo obbligo a carico del datore di lavoro e del dirigente, con previsione di sanzione penale in caso di inosservanza, che debbono (articolo 18, comma 1, lettera b-bis, del d.lgs. n. 81/2008, nel testo introdotto dalla legge in commento): *“individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19. I contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività di cui al precedente periodo. Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività”*

Viene qui previsto un obbligo di “individuazione” del preposto, **cioè di identificazione del medesimo**, **da realizzarsi in qualunque modo idoneo allo scopo** (sempre che l’azienda non l’abbia già fatto), ad esempio per mezzo di una lettera di incarico. La disposizione prevede, altresì, che i contratti e gli accordi collettivi possano (non che debbano) prevedere una somma di denaro da corrispondere al preposto per lo svolgimento delle attività del medesimo

Il preposto dopo la legge n. 215/2021: può fermare il collega

La regolamentazione dei compiti del preposto viene, poi, rivista e integrata attraverso la **modifica dell'articolo 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008**, il cui "nuovo" testo, nelle parti modificate rispetto al d.lgs. n. 81/2008 precedente, si riporta di seguito:

*a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di rilevazione di non conformità comportamentali in ordine alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza. In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza della inosservanza, **interrompere l'attività del lavoratore** e informare i superiori diretti"*

Il preposto dopo la legge n. 215/2021: può interrompere il lavoro

Altra **modifica dell'articolo 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008 consiste nella introduzione di un «nuovo» compito a carico del preposto**:

(...)

f-bis) in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, interrompere temporaneamente l'attività ***e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate****;*

La vigilanza secondo la Corte di Cassazione

Cass. pen., Sez. IV, 4 aprile 2019, n. 14915

Dalla motivazione…

«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. 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. 81/2008]; 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. 81/2008]. ***Pertanto, già nel tessuto normativo è previsto che il datore di lavoro vigili attraverso figure dell'organigramma aziendale che, perché investiti dei relativi poteri e doveri, risultano garanti della prevenzione a titolo originario****»*

La soluzione adottata dalla Corte di Cassazione

Cass. pen., Sez. IV, 4 aprile 2019, n. 14915

Dalla motivazione…

*"**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"*

La soluzione adottata dalla Corte di Cassazione

Cass. pen., Sez. IV, 4 aprile 2019, n. 14915

Dalla motivazione…

La Suprema Corte decide di assolvere il datore di lavoro perché: a) le procedure di salute e sicurezza erano presenti, idonee e conosciute da tutti in cantiere; b) l'impresa aveva una organizzazione del lavoro idonea, con il preposto individuato e formato, oltre che esperto di attività in cantiere; c) la vigilanza che è mancata era la vigilanza del preposto (operativa)

Di conseguenza, la Corte di Cassazione **conferma la condanna del preposto** in quanto, pur formato, informato e addestrato, nonché a conoscenza della procedura di riferimento, **non ha fermato il lavoro in una evidente situazione di pericolo, quindi per mancato, corretto esercizio della *stop work authority***

Importanza della formazione per la prevenzione

Le «moderne» regolamentazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro (direttiva UE n. 89/391, d.lgs. n. 626/1994, d.lgs. n. 81/2008, anche noto come «testo unico di salute e sicurezza sul lavoro») puntano molto sulla formazione di tutti i soggetti del sistema di prevenzione aziendale perché:

È un sistema che prevede la partecipazione (come soggetti che hanno diritti ma anche compiti e, quindi, obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro) di tutti

La valutazione dei rischi deve considerare la necessità che per i rischi di riferimento (cioè i rischi lavorativi alla quale la persona è esposta al lavoro) sia garantita una adeguata attività di illustrazione, esposizione e prospettazione dei rischi, **in modo che le persone possano conoscerli e permettendo ad esse di acquisire le competenze per gestirli al meglio**

Formazione, informazione e addestramento

Il d.lgs. n. 81/2008 contiene le seguenti definizioni all'articolo 2, comma 1:

lettera aa) **«formazione»:** processo educativo attraverso il quale **trasferire** ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi

bb) **«informazione»:** complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro

cc) **«addestramento»:** complesso delle attività dirette a fare **apprendere** ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro

La vigilanza sulla formazione

Cass. pen., Sez. IV, 21 settembre 2022, n. 34968

In caso di comportamento gravemente imprudente del lavoratore il datore di lavoro non si può difendere sostenendo che il lavoratore era esperto e a conoscenza della prassi corretta di lavoro, poi disattesa, perché il comportamento imprudente (causa dell'infortunio) poteva essere prevenuto tramite la formazione (non effettuata)

Cass. pen., sez. IV, 5 settembre 2022, n. 32434

In relazione ad un ribaltamento di trattore, la responsabilità del datore di lavoro è stata collegata alla mancata effettuazione dei corsi di formazione per la salute e sicurezza sul lavoro (e di quelli per la conduzione del trattore)

Va considerato che il dirigente ha gli stessi obblighi del datore di lavoro (articolo 18 del d.lgs. n. 81/2008) per cui risponde anche della mancata formazione o del mancato addestramento

ACCORDO STATO REGIONI: NON E' il «TESTO UNICO» DELLA FORMAZIONE

L'Accordo non disciplina TUTTI i percorsi di formazione obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro (es.: non regola il corso per apposizione segnaletica stradale in presenza di traffico veicolare, i corsi RLS, il corso per montaggio e smontaggio ponteggi, i corsi per primo soccorso e antincendio), che restano «da aggiungere» ai corsi regolamentati dall'Accordo. Si consideri che l'Accordo del 7 luglio 2012 era molto più chiaro al riguardo e sono alcune delle previsioni ivi contenute sono state riprese dall'Accordo del 17 aprile 2025 (es.: il corso CQC, Carta Qualificazione Conducente era considerato credito formativo rispetto ai corsi lavoratori, ora non lo è più…)

L'Accordo non disciplina nemmeno l'addestramento (nel senso che le uniche parti di addestramento che sono regolate dall'Accordo riguardano gli ambienti confinati e le attrezzature di lavoro)

Novità legislative: speranze fondate??

L'articolo 5 del D.L. n. 159/2025 (poi convertito con legge n. 198/2025) contiene **novità in materia di prevenzione**, che incidono direttamente sul testo del d.lgs. n. 81/2008. In particolare:

- All'articolo 37 (in tema di **Formazione**) è inserito il seguente comma, in sostituzione dell'attuale: *«14. **Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione di cui al presente decreto sono registrate nel fascicolo elettronico del lavoratore** di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, nonché all'interno del **fascicolo sociale e lavorativo del cittadino**, in particolare **al fine del loro inserimento nella piattaforma Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL) di cui al decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48**, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85. Il contenuto del fascicolo elettronico del lavoratore è considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e di esso gli organi di vigilanza tengono conto ai fini della verifica degli obblighi di cui al presente decreto.»*

Criticità: *i sistemi non esistono…rimane il problema della dimostrazione dell'avvenuta formazione (in particolare per il lavoratore neo-assunto)*

Modalità dell'addestramento: una opportunità da inquadrare bene

La legge n. 34 del 2026 (legge annuale per le Piccole e Medie Imprese dell'11 marzo 2026) ha ulteriormente modificato l'articolo 37, comma 5, del d.lgs. n. 81/2008, come segue:

5. L'addestramento è effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro. L'addestramento consiste nella prova pratica per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale; include altresì l'esercitazione applicata per le procedure di lavoro in sicurezza. ***Gli interventi di addestramento possono essere effettuati anche mediante l'uso di moderne tecnologie di simulazione in ambiente reale o virtuale e devono essere tracciati in apposito registro, anche informatizzato****».*

Gli Accordi in materia di salute e sicurezza sul lavoro hanno il pregio di delineare un quadro regolatorio puntuale (forse anche troppo…) in materia di formazione alla salute e sicurezza sul lavoro

In particolare, l'accordo del 7 luglio 2016 ha il pregio di chiarire alcuni aspetti controversi in materia di formazione e salute e sicurezza e contiene strumenti utili (es.: la tabella dei crediti formativi) per gli operatori

Tuttavia, essa non semplifica più di tanto il quadro regolatorio, che rimane difficile da comprendere e attuare, e di certo non inciderà, a mio parere, sulla giurisprudenza in materia. Infatti, ciò che conta in un giudizio in caso di infortunio sul lavoro, rispetto alla formazione è, in estrema sintesi, che essa sia stata non solo erogata ma soprattutto

- **Effettiva**
- **Efficace**
- **Idonea a modificare i comportamenti del soggetto formato**

Efficacia ed efficacia della formazione nelle sentenze

Cass. pen., sez. IV, 22 ottobre 2012, n. 41191, nel caso di una lavoratrice che si taglia usando una macchina sega-ossi senza che sia stata impartita una formazione «specifica» al riguardo

I Giudici parlano di formazione ma intendono il complesso di attività per «mettere in sicurezza» le persone, fornendo ad esse adeguata informazione, formazione e addestramento

Cass. pen., sez. IV, 23 settembre 2014, n. 38966: «*la formazione va inserita all'interno di un percorso di addestramento che, per garantire il raggiungimento degli obiettivi sostanziali e non di mera osservanza formale dei precetti, deve prevedere momenti di verifica dei risultati: insomma la formazione è necessariamente una attività procedimentalizzata» (e anche Cass. civ., sez. lav., 18 maggio 2017, n. 12561, parla di «processo formativo», fatto da una «pluralità di momenti»)*

Importanza dell'addestramento

Cass. pen., Sez. IV, 13 gennaio 2022, n. 831

In un caso di lesione grave occorsa ad un manutentore il datore di lavoro viene condannato per non avere «messo in sicurezza» il tornio – come imposto dall'articolo 71, comma 4, del d.lgs. n. 81/2008 – **e per non avere fornito al lavoratore informazioni specifiche e puntuali sull'utilizzo corretto dell'attrezzatura di lavoro**.

Nonostante la condotta imprudente del lavoratore, il datore di lavoro viene ritenuto responsabile dell'infortunio perché non ha adottato le misure necessarie a evitare l'evento omettendo, in particolare, l'addestramento dell'operatore. Il principio generale è quello per cui: *«non può configurarsi un comportamento abnorme del lavoratore, posto in essere nelle sue ordinarie mansioni, laddove tale comportamento sia collegato proprio all'assenza o insufficienza di adeguate cautele che, se adottate, avrebbero potuto evitarlo»*

La massima sicurezza possibile

Il datore di lavoro ha l'obbligo di adeguarsi alla migliore tecnologia e ai più sofisticati presidi antinfortunistici

Tra le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro (articolo 2087 c.c.), **vanno annoverate anche le misure organizzative e gestionali in generale** (Cass. pen., sez. IV, 9 febbraio 2016, n. 12689; Cass. pen., sez. IV, 27 gennaio 2016, n. 3616; Cass. lav., 5 gennaio 2016, n. 34; Cass. lav., 3 luglio 2008, n. 18376)

In azienda occorre, quindi, **adottare qualunque misura idonea a garantire la salute e sicurezza dei lavoratori vigilando anche sui comportamenti imprudenti, negligenti ed imperiti di questi ultimi i quali non valgono ad escludere la responsabilità del datore di lavoro,** a meno che non siano del tutto "abnormi", vale a dire totalmente inconferenti con il lavoro e del tutto imprevedibili (Cass. pen., sez. IV, 21 dicembre 2015, n. 50070; Cass. pen., sez. IV, 27 maggio 2014, n. 24616)

Infortunio su una attrezzatura e assoluzione del datore di lavoro

Cass. pen., Sez. IV, 1° febbraio 2019, n. 5007

Nel caso di un lavoratore che inserisce una mano all'interno di una attrezzatura «inceppata» quando le procedure di riferimento - **da lui conosciute perché oggetto di adeguato addestramento -** prevedevano espresso divieto in tal senso, dovendosi usare un apposito strumento per sbloccare una leva (un «palanchino»), la Suprema Corte evidenzia che: *«il datore di lavoro che, dopo avere effettuato una valutazione preventiva del rischio connesso allo svolgimento di una determinata attività, ha fornito al lavoratore i relativi dispositivi di sicurezza ed ha adempiuto a tutte le obbligazioni proprie della sua posizione di garanzia, non risponde delle lesioni personali derivate da una condotta esorbitante ed imprevedibilmente colposa del lavoratore»*. Inoltre, non è necessario che l'operazione sia «estranea» alle mansioni ma deve risultare *«tale da attivare un rischio eccentrico o esorbitante dalla sfera di rischio governata dal soggetto titolare della posizione di garanzia»,* risultando in tal modo imprevedibile da parte del datore di lavoro.

Assoluzione perché la condotta del lavoratore è qualificata come «abnorme», cioè unica causa dell'evento infortunistico