



Dirigente

Un riferimento fondamentale anche per
la salute e la sicurezza

Dirigente, il suo compito base? ORGANIZZARE.

Secondo l'articolo 2 del D.Lgs. 9/08, la figura del dirigente 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”*.

L'articolo 55 del D.Lgs. 81/08 elenca gli obblighi penalmente sanzionati a carico del dirigente stesso, in rapporto al ruolo effettivamente ricoperto nell'ambito dell'organigramma aziendale, e alle mansioni effettivamente esercitate.

OBBLIGHI DEL DIRIGENTE

L'obbligo del dirigente è di CARATTERE ORGANIZZATIVO, mediante la predisposizione di istruzioni adeguate e un idoneo sistema di sorveglianza.

Fra i compiti del dirigente rientra anche quello di VIGILARE SUL RISPETTO DELLE NORME ANTI INFORTUNI E PREVENZIONISTICHE, in base alle mansioni assegnate.



Il dirigente condivide con il datore di lavoro l'impegno relativo all'informazione, formazione e addestramento dei lavoratori.

Il datore di lavoro e il dirigente devono assicurarsi che le regole aziendali vengano assimilate e rispettate dai lavoratori e di conseguenza applicate nelle ordinarie prassi di lavoro.



*Non basta avere regole
occorre farle rispettare*

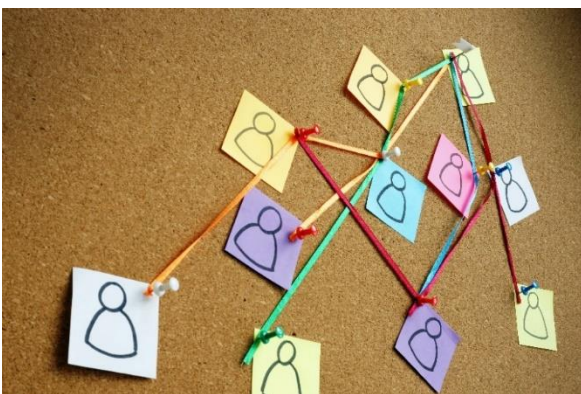
LA DELEGA DI FUNZIONI

Il D.Lgs. 81/08 attribuisce al datore di lavoro la facoltà di delegare determinati compiti e specifici incarichi ai dirigenti, escludendo da tale possibilità solo due compiti indelegabili:

- La valutazione dei rischi in accordo all'art.28 del D.Lgs. 81/08
- La designazione dell'RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione).

La delega da parte del datore di lavoro, per essere efficace, deve rispettare precisi limiti e condizioni:

- Che risulti da atto scritto, recante data certa;
- Che il delegato possenga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- Che attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- Che attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- Che sia accettato dal delegato per iscritto.



I requisiti della delega prevedono l'attribuzione al dirigente poteri organizzativi, completa autonomia decisionale e di gestione e piena disponibilità economica.

L'autonomia di spesa assume rilevanza anche in relazione all'eventuale responsabilità del dirigente nel caso di lesioni a seguito di violazioni di norme antinfortunistiche.

La delega interviene, dunque, per formalizzare in maniera compiuta e definita, gli incarichi prevenzionistici che il dirigente già svolge e che in questo modo vengono ufficializzati. Tuttavia, la delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro che deve verificare che il delegato espliciti le funzioni trasferitegli.

D.LGS. 81/2008 - LA SUB-DELEGA



Il decreto legislativo correttivo del 3 agosto 2009, n.106, ha aggiunto il comma 3-bis all'articolo 16 del D.Lgs. 81/08, stabilendo che: *"Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro, delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni di cui ai commi 1 e 2".*

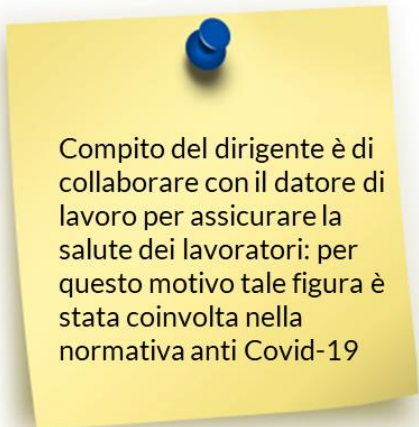
Questa disposizione ammette la possibilità del dirigente di delegare alcuni suoi obblighi e poteri in capo ad un altro soggetto (preposto), previa approvazione del datore di lavoro.



EMERGENZA CORONAVIRUS

A fronte della diffusione del Covid-19, la figura del dirigente è stata direttamente coinvolta nella normativa destinata alla gestione di tale situazione di emergenza nel contesto aziendale.

La responsabilità è imputabile al dirigente solo in caso di violazione della legge o di obblighi derivanti dalle conoscenze sperimentali o tecniche, che nel caso di emergenza epidemiologica da Covid-19, si possono rinvenire nei protocolli e nelle linee guida governative e regionali.



Compito del dirigente è di collaborare con il datore di lavoro per assicurare la salute dei lavoratori: per questo motivo tale figura è stata coinvolta nella normativa anti Covid-19

LE RESPONSABILITÀ CIVILI E PENALI



AMBITI DI RESPONSABILITÀ DEI DIRIGENTI

Reati ambientali

Sono disciplinati da norme settoriali specifiche, dal Codice penale, dal D.Lgs. 152/2006; è da considerare la disciplina del D.Lgs. 231/2001, articolo 25-undicies, come modificato dalla legge 68/2015: si rischiano sanzioni pecuniarie e interdittive.

Reati contro le norme sulla tutela della salute e sicurezza

Sono disciplinati da norme settoriali, dal Codice penale, dal D.Lgs. 81/2008; è rilevante l'articolo 25-septies del D.Lgs. 231/2001, come sostituito dall'articolo 300 del Testo unico: si rischiano sanzioni pecuniarie e interdittive.

GDPR: diritto alla privacy

È disciplinato da norme settoriali, dal Regolamento Ue 679/2016; dai D.Lgs. 196/2003 e 101/2018.

ENTI/ SOCIETÀ E DIRIGENTI DI VERTICE

Reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001

- Reati societari; articolo 25-ter; sanzioni pecuniarie
- Abusi di mercato; articolo 25-sexies; sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, confisca
- Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro e autoriciclaggio; articolo 25-octies; sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive
- Reati tributari; articolo 25-quinquies decies; sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, confisca.

Criteri di imputazione soggettiva (articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001)

L'illecito è imputabile all'ente quando è il risultato di una politica aziendale che non ha realizzato un modello di legalità preventivo e/o un efficiente apparato di controllo tale da assicurare il rispetto degli obblighi di direzione o vigilanza prefissati:

- Reati commessi da soggetti apicali (organi di gestione e amministrazione)
- Reati commessi da un soggetto sottoposto alla vigilanza altrui
- Autonomia della responsabilità della persona giuridica dalla responsabilità della persona fisica, autrice materiale del fatto antigiusuridico.

PERCHÉ UOMOeAMBIENTE?



UOMOeAMBIENTE è una Società Benefit che dal 2004 agisce come sistema integrato e multidisciplinare di competenza per offrire servizi specialistici nell'ambito della consulenza e della formazione.

UOMOeAMBIENTE aiuta le aziende a pianificare e sviluppare il sistema di gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed è in grado di integrare specifiche attività nei seguenti ambiti:



CONSULENZA

- ❖ Valutazione dei rischi
- ❖ Audit ed ispezioni degli ambienti di lavoro
- ❖ Progettazione e implementazione di sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro in accordo con la norma UNI ISO 45001:18
- ❖ Supporto nella predisposizione di deleghe di funzioni
- ❖ Attività di vigilanza sul delegato e sui modelli di organizzazione e gestione



FORMAZIONE

- ❖ Deleghe aziendali e di funzione: strumenti a tutela del datore di lavoro
- ❖ Formazione e aggiornamento dirigenti
- ❖ Corsi di formazione in accordo ai requisiti previsti dal D.Lsg. 81/08 e s.m.i.