

## La vigilanza sugli adempimenti del preposto

### Obblighi del datore di lavoro/dirigente, orientamenti giurisprudenziali e suggerimenti operativi.

#### Premessa

Il datore di lavoro e il dirigente, ai sensi del D.Lgs. n. 81/08 (di seguito T.U.S.) hanno una serie di obblighi in relazione alla figura del preposto, che vediamo riuniti nella tabella che segue con gli articoli di riferimento. Mi soffermerò poi su quello di vigilanza di cui all'art. 18 c. 3- bis e oggetto specifico di questa trattazione.

Antonietta Di Martino  
Dirigente Scolastico



**Tabella 1**  
Obblighi del datore di lavoro/dirigente in relazione alla figura del preposto

	ART. 28 c. 2 l. d	ART. 18 c. 1 l. b-bis	ART. 18 c.3- bis	ART. 37 c. 7-c.7 ter	ART. 26 c. 8 bis
DATORE DI LAVORO	Individuare nel DVR i ruoli dell'organizzazione aziendale (tra cui quello del preposto)				
DATORE DI LAVORO/ DIRIGENTE		individuare il preposto o i preposti L'ART. 299 (PRINCIPIO DI EFFETTIVITA') NON INTERFERISCE NE' ELIMINA L'OBBLIGO d'individuazione dei preposti	vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui all'art. 19	erogare un'adeguata e specifica formazione e aggiornamento periodico, entrambi interamente con modalità in presenza, ripetuti con cadenza almeno biennale e ogni qualvolta sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi	
DATORI DI LAVORO APPALTATORI E SUBAPPALTATORI					indicare espressamente al datore di lavoro committente il personale che svolge la funzione di preposto

## 1. La vigilanza sull'adempimento degli obblighi del preposto

Il datore di lavoro e il dirigente sono obbligati a vigilare sullo svolgimento dei compiti cui è obbligato il preposto, come previsto dall'art. 18 comma 3- bis che si riporta per la parte che interessa:

*“Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19 [obblighi del preposto ndr], ..., ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti”.*

La lettura e analisi del comma riportato pone due punti di attenzione per il datore di lavoro/ dirigente:

1. Approfondire la figura, il ruolo e gli obblighi del preposto, oggetto di vigilanza da parte del datore di lavoro/dirigente
2. Come va esercitata la vigilanza da parte del datore di lavoro, per poter garantire una piena tutela ai lavoratori e soddisfare l'obbligo di legge, prendendo a riferimento gli orientamenti giurisprudenziali sul tema

### 1.1. Chi è il preposto e quali sono i suoi obblighi

Il preposto, secondo la definizione riportata nell'art. 2 c1, l. e del T.U.S. è la *“Persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere d'iniziativa.”*

Gli obblighi del preposto sono riportati nell'art. 19 del medesimo T.U.S.

#### RIQUADRO N. 2- OBBLIGHI DEL PREPOSTO

##### Articolo 19 T.U.S. – Obblighi del preposto

**1. In riferimento alle attività indicate all'articolo 3, i preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:**

**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.**

**b) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;**

**c) richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;**

**d) 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; e) astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;**

**f) segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi**

*durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;*

*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;*

*g) frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37.*

## 1.2 Le parole chiave del ruolo del preposto

### • SOVRINTENDE, VIGILA, CONTROLLA, VERIFICA, SEGNALE

I termini utilizzati dalla norma nella definizione dell'art. 2 e nell'art. 19 del T.U.S., si esprimono concretamente in un'attività di vigilanza diretta alle modalità esecutive della prestazione lavorativa nel luogo di lavoro anche rispetto al singolo lavoratore, con riferimento all'osservanza del rispetto degli obblighi di legge, delle direttive, procedure e istruzioni di lavoro impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti, cui si aggiunge l'obbligo di segnalazione al dirigente o datore di lavoro di tutte le condizioni di pericolo di cui venga a conoscenza e di tutte le situazioni di non conformità. Anche con il termine "sovrintendere", secondo il concorde orientamento della dottrina e della giurisprudenza in materia, si indica l'attività rivolta alla vigilanza sul lavoro dei dipendenti per garantire che esso si svolga nel rispetto delle regole di sicurezza. Sovrintendere richiede però un requisito preliminare, ovvero il possesso di una supremazia riconosciuta sugli altri lavoratori.

### • ESERCITA UN FUNZIONALE POTERE D'INIZIATIVA (INTERVIENE)

Il funzionale potere d'iniziativa si riscontra soprattutto nelle innovazioni apportate all'art. 19 citato dalla L. 215/21, che assegnano al preposto la competenza **in merito all'intervento presso i lavoratori per modificare i comportamenti non conformi, e presso le attività lavorative**

**con potere d'interruzione temporanea in caso di presenza di situazioni di pericolo.** Competenza che si ritiene che il preposto avesse già da prima della suddetta legge, in quanto già legittimato dalla presenza del funzionale potere d'iniziativa contenuto nella definizione del ruolo, ma che ora, essendo chiaramente espressa dalla norma, delineano un ruolo e una posizione di garanzia rafforzati rispetto al passato.

Il preposto opera dunque in una duplice direzione: **verso "il basso"**, quando vigila sull'attività dei lavoratori, intervenendo nei comportamenti non conformi e nelle situazioni di pericolo, e **verso "l'alto"**, quando riferisce tempestivamente le carenze prevenzionistiche e protezionistiche, in particolare quelle improvvise e impreviste.

## 1.3 Distinzione dell'obbligo di vigilanza sui lavoratori da parte del datore di lavoro/dirigente e da parte del preposto

Nel paragrafo precedente, da quanto esposto sul rafforzamento dell'obbligo di vigilanza del preposto apportato dalla L. 215/21, si è evidenziato che si è configurata per tale ruolo una posizione di garanzia più incisiva rispetto al passato.

Ma questo non ha determinato certamente un esonero di responsabilità del datore di lavoro nel suo compito di dare disposizioni, adottare le misure necessarie, aggiornare le misure di prevenzione, fornire attrezzature e dpi adeguati e così via, **perché il preposto opera in sede esecutiva**, mentre **in sede organizzativa** rimangono fermi obblighi e competenze del datore di lavoro e del dirigente che si possono così riassumere:

### • IL DATORE DI LAVORO

Emana le direttive e compie le scelte strategiche della gestione dell'organizzazione aziendale della sicurezza, esercitando i poteri decisionali e di spesa

### • IL DIRIGENTE

È colui che, dotato di poteri gerarchici o funzionali e autonomia decisionale, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa ed effettuando adeguata vigilanza su di essa.

**Da non confondere l'attività di vigilanza sull'attività lavorativa del dirigente da quella del preposto:**

Quella del dirigente è una forma generalizzata di verifica del rispetto di tutte le misure di sicurezza imposte dalle norme e dei processi messi in atto in ordine alla sicurezza.

Quella del preposto, come abbiamo detto nel punto 1.2 è un'attività di vigilanza più mirata e diretta alle modalità esecutive della prestazione lavorativa nel luogo di lavoro.

## 1.4 Gli orientamenti della giurisprudenza

Nella differenziazione dei ruoli dei tre soggetti (datore di lavoro, dirigente, preposto), così come definiti dalla norma, si riscontrano i principi della distinzione delle loro responsabilità in caso d'infortunio. Tali principi sono richiamati ed esplicitati dalle sentenze della Cassazione, nelle quali il tema della vigilanza sulle attività lavorative e sui lavoratori che incombe, con diverse forme, sui medesimi tre soggetti, si integra con quella propria del datore di lavoro/dirigente nei confronti degli obblighi del preposto.

Riporto alcune di queste sentenze in ordine cronologico, estrapolando le parti che interessano l'argomento generale in trattazione e tutti gli ambienti di lavoro, al di là dei casi specifici oggetto del contenzioso (sottolineature e grassetto sono della scrivente).

**1. Cassazione Penale, Sez. 4, 08 giugno 2021, n. 22271 - Caduta dalla struttura metallica (rack) durante l'allestimento del negozio. Utilizzo di un presidio inadatto al lavoro in quota e obblighi del responsabile del reparto**

*“...si è già chiarito, in tema di infortuni sul lavoro, che il datore di lavoro può assolvere all'obbligo di vigilare sull'osservanza delle misure di prevenzione adottate attraverso la preposizione di soggetti a ciò deputati e la previsione di procedure che assicurino la conoscenza da parte sua delle attività lavorative effettivamente compiute e delle loro concrete modalità esecutive, in modo da garantire la persistente efficacia delle misure di prevenzione scelte a seguito della valutazione dei rischi... Ciò costituisce diretto precipitato del principio secondo cui, ai fini dell'individuazione del garante nelle strutture aziendali complesse, occorre fare riferimento al **soggetto espressamente deputato alla gestione del rischio** essendo, co-*

*munque, generalmente riconducibile alla sfera di **responsabilità del preposto** l'infortunio occasionato dalla concreta esecuzione della prestazione lavorativa, a quella del **dirigente** il sinistro riconducibile al dettaglio dell'organizzazione dell'attività lavorativa e a quella del **datore di lavoro**, invece, l'incidente derivante da scelte gestionali di fondo”.*

**2. Cassazione Penale, Sez. 4, 13 dicembre 2021, n. 45575 - Ustioni mortali del lavoratore durante la costruzione di un edificio. Pericolosa prassi contra legem e responsabilità del direttore tecnico, responsabile della sicurezza e responsabile di cantiere**

*“...In tema di prevenzione infortuni sul lavoro **il datore di lavoro, infatti, deve controllare che il preposto, nell'esercizio dei compiti di vigilanza affidatigli, si attenga alle disposizioni di legge e a quelle, eventualmente in aggiunta, impartitegli**; ne consegue che, qualora nell'esercizio dell'attività lavorativa si instauri, con il consenso del preposto, una prassi contra legem, foriera di pericoli per gli addetti, in caso di infortunio del dipendente, la condotta del datore di lavoro che sia venuto meno ai doveri di formazione e informazione del lavoratore e che abbia omesso ogni forma di sorveglianza circa la pericolosa prassi operativa instauratasi, integra il reato di omicidio colposo aggravato dalla violazione delle norme antinfortunistiche...”*

**3. Cassazione Penale, Sez. 4, 28 marzo 2022, n. 11030 - Caduta dal ponteggio dell'imbarcazione privo di tavola fermapiEDE e di un corrente del parapetto. Responsabile il datore che non impedisce, anche attraverso un preposto, modifiche imprudenti al cantiere**

*...Il datore di lavoro è sempre responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di apportare le idonee misure protettive, sia quando non accerti e vigili che di queste misure il dipendente ne faccia effettivamente uso.*

***Incombe sul datore di lavoro il compito di vigilare**, anche mediante la nomina di un preposto, sulle modalità di svolgimento del lavoro in modo da garantire la corretta osservanza delle disposizioni atte a prevenire infortuni sul lavoro, in quanto il datore di lavoro deve vigilare per impedire l'instaurazione di prassi contra legem forie-*

re di pericoli per i lavoratori, con la conseguenza che, in caso di infortunio del dipendente, la condotta del datore di lavoro che abbia omesso ogni forma di sorveglianza circa la pericolosa prassi operativa instauratasi, integra il reato di omicidio colposo aggravato dalla violazione delle norme antinfortunistiche.

Nel caso in esame, emerge la responsabilità del datore di lavoro, in quanto **non aveva vigilato e non aveva previsto la presenza sul posto di un preposto** o, quantomeno, di un caposquadra, che impedisse modifiche imprudenti al cantiere destinate a compromettere la sicurezza dei lavoratori, come poi effettivamente è accaduto tramite lo smontaggio di alcuni pezzi del ponteggio.

**4. Sentenza n. Cassazione Penale, Sez. 4, 08 novembre 2022, n. 42035 - Infortunio mortale del lavoratore. Responsabilità del capo cantiere/preposto per non aver vigilato sulle modalità di accatastamento di pannelli da getto**

*“In tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, ai fini dell’individuazione del soggetto espressamente deputato alla gestione dello specifico rischio deve tenersi presente il principio in base al quale alla sfera di responsabilità del preposto attiene l’infortunio occasionato dalla concreta esecuzione della prestazione lavorativa, a quella del dirigente il sinistro riconducibile al dettaglio dell’organizzazione dell’attività lavorativa e a quella del datore di lavoro, invece, l’incidente derivante da scelte gestionali di fondo, vanno poi confermati i principi cui ormai da tempo si attiene questo giudice di legittimità nel valutare gli obblighi di protezione che gravano sugli stessi lavoratori, soprattutto con riferimento alla posizione datoriale.”*

In materia di prevenzione antinfortunistica, infatti, si è certamente passati da un modello “iperprotettivo”, interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro investito di un obbligo di vigilanza assoluta sui lavoratori (non soltanto fornendo i dispositivi di sicurezza idonei, ma anche controllando che di questi i lavoratori facciano un corretto uso, imponendosi contro la loro volontà), a un modello “collaborativo”, in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori, in tal senso valorizzando il testo normativo di riferimento (cfr. art. 20 d.lgs. n. 81/2008), il quale impone anche ai lavoratori di attenersi alle specifiche disposizioni cautelari e agire con diligenza,

prudenza e perizia. In altri termini, si è passati, a seguito dell’introduzione del d.lgs 626/94 e, poi, del TU. n. 81/2008, dal principio “dell’ontologica irrilevanza della condotta colposa del lavoratore” al concetto di “area di rischio” che il datore di lavoro è chiamato a valutare in via preventiva.

... Nella specie, avuto riguardo alla posizione del preposto/capo cantiere, trattasi di figura della sicurezza precisamente deputata alla vigilanza dell’osservanza delle misure di prevenzione... atteso che **lo stesso obbligo datoriale di vigilanza può ritenersi assolto soltanto in caso di predisposizione e attuazione di un sistema di controllo effettivo, adeguato al caso concreto, che tenga conto delle prassi elusive seguite dai lavoratori di cui il datore di lavoro sia a conoscenza...**

**5. Cassazione Penale, Sez. 4, 10 giugno 2024, n. 23049 - Infortunio durante la pulizia di un macchinario con la soda caustica. Obbligo di vigilanza del datore di lavoro sul comportamento del preposto in modo da impedire l’instaurazione di prassi contra legem**

*“... La colpa del datore di lavoro deve essere, dunque, identificata nell’omessa vigilanza del preposto, il quale, a sua volta, aveva avallato prassi contra legem. La Corte avrebbe escluso la culpa in eligendo, sostenendo che il preposto avesse esperienza e dimestichezza con il rischio chimico sufficienti, ma non aveva considerato che tale culpa era, invece, implicita nell’aver il datore di lavoro affidato i propri dipendenti ad un soggetto che, con incoscienza, aveva impiegato uno di essi per compiti ad alto rischio chimico senza la dovuta formazione....”*

*“...Ci si riferisce al principio per cui “il datore di lavoro deve vigilare per impedire l’instaurazione di prassi contra legem foriere di pericoli per i lavoratori, con la conseguenza che, ove si verifichi un incidente in conseguenza di una tale prassi instauratasi con il consenso del preposto, l’ignoranza del datore di lavoro non vale ad escluderne la colpa, integrando essa stessa la colpa per l’omessa vigilanza sul comportamento del preposto” (Sez. 4, n. 20092 del 19/01/2021)...”*

## 2. Come va esercitato l'obbligo di vigilanza da parte del datore di lavoro: suggerimenti operativi

L'interpretazione giurisprudenziale dei principi normativi, come abbiamo visto negli esempi riportati nel paragrafo 1.4, valorizza la distinzione delle competenze e delle sfere di responsabilità tra i vari soggetti titolari della posizione di garanzia.

La lettura delle sentenze offre spunti al datore di lavoro/dirigente per procedere operativamente in modo da soddisfare l'obbligo di legge, ma soprattutto per garantire lo scopo che l'impianto prevenzionistico si pone: garantire la massima tutela della salute e sicurezza ai lavoratori.

Il percorso che emerge si compone dei seguenti due principali passaggi:

### **1. Definire con precisione l'organigramma aziendale gerarchico per la sicurezza**

Questa operazione consegue ad un accurato esame delle mansioni e delle deleghe all'interno di ciascun istituto scolastico, rilevando i concreti ruoli esercitati da ciascuno nell'ambiente di lavoro (in base al principio di effettività di cui all'art. 299 del T.U.S.) e individuando con precisione a chi, con quali funzioni, e nei confronti di quali gruppi di lavoratori sono attribuiti i ruoli di dirigente e di preposto. L'assegnazione va fatta in via esclusiva a soggetti "in possesso di adeguate competenze e poteri" (art. 28 c.2 del T.U.S.). Fondamentale è l'individuazione dei preposti, in modo da evitare aree di omessa vigilanza sui lavoratori. (1)

L'organigramma gerarchico va ovviamente completato con quello **"collaborativo"** (Responsabile e Addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione, Medico Competente, Addetti alle emergenze, Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza).

In via generale, la funzione dell'organigramma della sicurezza può essere definita:

- per la linea gerarchica, di **vigilanza sui lavoratori** e di controllo del rispetto dei loro obblighi
- per la linea collaborativa, di **vigilanza sui rischi**.

Le due forme di vigilanza ovviamente si integrano e interagiscono per garantire la sicurezza ai lavoratori e alle cosiddette terze parti cioè ai terzi, come ad esempio i genitori e tutti coloro che, per vari motivi, accedono ai locali scolastici, luoghi di lavoro.

### **2. Rendere sistemica l'azione di vigilanza, individuando procedure di controllo effettivo, adeguate ai casi concreti.**

Il datore di lavoro deve provvedere a formalizzare e inserire nel DVR le procedure di esercizio della vigilanza, utilizzando ad esempio lo strumento della **direttiva**, che può essere rivolta ai dirigenti e ai preposti con le opportune differenziazioni, e contenere:

#### ○ **Per i dirigenti:**

le specifiche per l'esercizio della vigilanza sulle attività lavorative, ad esempio:

- richiedere periodicamente con note scritte a tutti i soggetti del sistema prevenzionistico di osservare gli obblighi previsti a loro carico
- adottare idonee misure organizzative e procedurali, come la compilazione di report periodici, colloqui informativi o riunioni.
- predisporre strumenti come check list, atti a far emergere eventuali prassi disapplicative delle istruzioni ricevute tra i lavoratori, o violazioni delle norme o degli obblighi.

Qualora si verificano situazioni non previste da cui possano derivare pericoli o rischi, i dirigenti dovranno rivedere le modalità dei processi lavorativi per tutelare la sicurezza.

#### ○ **Per i preposti:**

● **Le procedure da seguire per la riduzione dei rischi e per l'uso in sicurezza delle attrezzature che i lavoratori devono rispettare**, in riferimento alle quali deve essere esercitata l'attività di verifica, precisando che l'elenco non è esaustivo rispetto ad ulteriori procedure future comunicate dal datore di lavoro in relazione alla valutazione dei rischi, anche sopraggiunti o derivanti da interferenze o dall'evoluzione della normativa vigente.

Ad esempio, si elencano: le procedure per la riduzione dei rischi legati agli arredi e alle attrezzature, l'uso in sicurezza di stampanti e fotocopiatrici, di impianti ed attrezzature elettriche, di scale portatili ecc.

#### ● **Gli strumenti per lo svolgimento degli obblighi di cui all'art. 19 del T.U.S. e delle attività di verifica e controllo**

In questa parte si possono esplicitare:

1. le modalità del controllo sui lavoratori quali ad es. sopralluoghi e relazioni periodiche, colloqui individuali e riunioni, relazioni)

In proposito è stato chiarito da sentenze (Cassazione Penale sez. IV, 5 novembre 1987) che la funzione di controllo non è da intendersi neces-

sariamente continuativa e ininterrotta dal punto di vista della presenza fisica, ma il preposto deve assicurarsi in modo continuo ed efficace che il lavoratore segua le disposizioni di sicurezza impartite ed eventualmente utilizzi gli strumenti di protezione prescritti; e deve farlo direttamente e personalmente;

2. le modalità di comunicazione da parte del preposto rispetto all'attività svolta al datore di lavoro/dirigente, ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di vigilanza sugli adempimenti dei preposti ex art. 18 c.3 – bis (ad es. report periodici, compilazione schede strutturate, colloqui individuali e riunioni collettive);

3. le modalità di comunicazione al datore di lavoro/dirigente delle situazioni di non conformità al loro verificarsi e periodiche (relazioni, schede strutturate, mail dedicate, recapiti per le urgenze ecc.) con i provvedimenti presi per mettere in sicurezza i lavoratori e gli studenti;

4. gli esempi di situazioni concrete in cui va interrotta l'intera attività oppure l'attività del singolo lavoratore, in relazione alle condizioni di pericolo, di non conformità di comportamento, di esito negativo delle verifiche di efficacia della formazione o dell'addestramento, durante lo svolgimento della prestazione lavorativa;

Rimane, si ribadisce, in capo al datore di lavoro la costruzione del sistema complessivo di gestione della salute e sicurezza: la valutazione dei rischi, le procedure per l'attuazione delle misure di prevenzione, comprese quelle di vigilanza e controllo e l'individuazione dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi devono provvedere. Procedure che devono essere esplicitate nel Documento di Valutazione dei Rischi e nelle comunicazioni ai soggetti della linea gerarchica e collaborativa. X

## Note

(1) Per l'individuazione dei dirigenti e dei preposti nella scuola, nonché esempi di direttiva del datore di lavoro ai dirigenti e ai preposti si veda si veda il volume: A. Di Martino, P. Pieri *Salute e sicurezza nella scuola* Euroedizioni - Torino 2024

## I NOSTRI LIBRI



**Antonietta Di Martino, Paolo Pieri**  
**SALUTE e SICUREZZA nella SCUOLA**  
Guida tecnica e strumento per adempiere agli obblighi e organizzare la sicurezza

**Euroedizioni Torino 2024, Pagine 1080, € 45,00**

- come manuale per la preparazione ai concorsi destinati ai dirigenti scolastici e ai dirigenti tecnici e come testo per la preparazione agli esami universitari attinenti alla materia;
- come prontuario operativo per adempiere agli obblighi e organizzare la sicurezza in ambito scolastico ad uso dei dirigenti scolastici e tecnici e di tutte le figure previste dal D.Lgs. n. 81/08 (Responsabili e Addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione, addetti alle emergenze, dirigenti e preposti, Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza), con esempi e modulistica per la corretta gestione;
- come punto di riferimento e strumento di condivisione di temi, obiettivi e buone pratiche, per gli Enti Locali e per tutti i soggetti istituzionali o privati che interagiscono in materia di salute e sicurezza con il mondo scolastico.