

# L'ENIGMA DELLA VIGILANZA SUI LAVORATORI

DI NINA CATIZONE CONSULENTE DEL LAVORO IN TORINO

**C**erto, tra gli obblighi di sicurezza gravanti sul datore di lavoro, il più impegnativo è l'indelegabile valutazione dei rischi al meglio della evoluzione della scienza tecnica. Ma sarebbe controproducente trascurare il peso quanto mai alto esercitato dagli obblighi previsti a suo carico nell'art. 18, D.lgs. n. 81/2008. Si tratta di ben 26 obblighi, ed occorre subito avvertire che, tra questi obblighi, sta mettendo a dura prova i destinatari la vigilanza sui lavoratori. Basti dire che in base all'art. 18, co. 1, lettera f), il datore di lavoro ha l'obbligo di vigilare sui singoli lavoratori, mentre in base all'art. 18, co. 3-*bis*, ha l'obbligo di vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi spettanti ai lavoratori, oltre che ad altri soggetti, primi fra tutti i preposti. E si badi che, in forza dell'art. 18, co. 3-*bis*, resta, sì, ferma l'esclusiva responsabilità di questi soggetti qualora la mancata attuazione dei loro obblighi "sia addebitabile unicamente agli stessi", ma a condizione che "non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro".

Vasta appare negli anni la giurisprudenza della Cassazione Penale soprattutto in tema di vigilanza sui lavoratori, ma tutt'altro che agevole è trarne indicazioni univoche. L'ispirazione di fondo è certamente quella di scongiurare "una inaccettabile responsabilità penale "di posizione", tale da sconfinare nella responsabilità oggettiva". E in questa ottica due appaiono i presupposti fondamentali della responsabilità attribuita al datore di lavoro. Il primo è l'esistenza di una prassi comportamentale dei lavoratori elusiva delle norme antinfortunistiche, il secondo è la conoscenza o colpevole ignoranza di tale prassi da parte del dato-

re di lavoro o del dirigente.

Il fatto è che possono prestarsi ad equivoci, vuoi il concetto di "prassi", vuoi le specifiche modalità di adempimento dell'obbligo atte ad escludere la colposa ignoranza. Si badi, alcuni indicatori vengono messi in luce, ma a ben vedere di per sé soli non appaiono risolutivi. Esempio è un indicatore pur ricorrente come la nomina del preposto: una nomina, peraltro, ormai doverosa alla luce del nuovo art. 18, co. 1, lettera b-*bis*, D.lgs. n. 81/2008, ma di per sé sola insufficiente ad escludere la responsabilità del datore di lavoro. Né più risolutivo, pur se frequente, appare il mero richiamo al consenso del preposto alla prassi elusiva.

Il fatto è che, come implacabilmente rileva per insolita mano dello stesso presidente del collegio, **Cass., Pen. 28 dicembre 2023, n. 51455**, "le modalità con le quali il datore di lavoro deve adempiere al dovere di vigilanza non sono esplicitamente definite dal legislatore". E il risultato è che, anche in questi primi mesi del 2026, le indicazioni date dalla Corte Suprema sono quanto mai rigorose nei confronti dei datori di lavoro:

**Cass., Pen. 2 aprile 2026, n. 12349** ravvisa un profilo di colpa in capo al datore di lavoro -oltre che per la omessa vigilanza sull'operato del preposto- anche per la sua mancata sostituzione in caso di sua contingente assenza dal luogo di esecuzione delle mansioni.

**Cass., pen. 5 marzo 2026, n. 8623** afferma che, "in presenza di una prassi elusiva delle prescrizioni volte alla tutela della sicurezza, è ravvisabile la colpa del datore di lavoro nel caso in cui vi sia prova della sua conoscenza, ►

ovvero della sua colpevole ignoranza in ordine alla medesima”.

**Cass., pen. 23 febbraio 2026, n. 7232** ritiene che “la designazione di un preposto non esonera da responsabilità il datore di lavoro, nel caso in cui la verifica del sinistro sia conseguita a scelte gestionali inadeguate ascrivibili a quest'ultimo e non alla concreta esecuzione della prestazione lavorativa”. Spiega che “l'inidoneità della misura di sicurezza predisposta da parte datoriale rende del tutto irrilevante l'eventuale omissione ascrivibile ad altra figura della sicurezza, dal momento che gli obblighi dell'una non si sovrappongono a quelli dell'altra, interessando piani del tutto diversi”. Aggiunge che “il datore di lavoro 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 desume 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 venuta 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”. Rileva che “l'obbligo del datore di lavoro di vigilare sull'esatta osservanza, da parte dei lavoratori, delle prescrizioni volte alla tutela della loro sicurezza, 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”.

**Cass., pen. 6 febbraio 2026, n. 5037.** Dice: “L'obbligo di vigilanza non può considerarsi assolto con la mera nomina di figure tecniche specializzate, dovendo il datore mantenere un controllo effettivo sull'andamento delle attività lavorative e sulle condizioni di sicurezza,

specie quando emergano elementi che possano ingenerare dubbi sulla sicurezza delle lavorazioni. Conseguentemente, gli obblighi di vigilanza e di controllo gravanti sul datore di lavoro non vengono meno con la nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, il quale ha una funzione di ausilio diretta a supportare e non a sostituire il datore di lavoro nell'individuazione dei fattori di rischio nella lavorazione, nella scelta delle procedure di sicurezza e nelle pratiche di informazione e di formazione dei dipendenti”. Nel caso di specie -rileva la Cassazione-, l'obbligo di vigilanza, è “particolarmente pregnante quando siano emersi elementi tali da ingenerare dubbi sulla sicurezza delle lavorazioni: in questa prospettiva sono stati richiamati sia i molteplici infortuni verificatisi nell'uso delle macchine in questione, sia la creazione dei falsi registri di partecipazione, con l'annotazione delle presenze, solo in epoca successiva all'incidente per cui si procede”.

**Cass., pen. 2 gennaio 2026, n. 51:** “Anche a voler ritenere sussistente una delega di funzioni di fatto in capo al preposto sulla base del principio di effettività di cui all'art. 299 del Testo Unico, resta fermo in capo al datore di lavoro l'obbligo di vigilanza sull'operato del soggetto che sovrintenda all'attività lavorativa. 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”.

Più che mai, dunque, si rimane in attesa che il legislatore definisca esplicitamente le modalità con le quali il datore di lavoro deve adempiere al dovere di vigilanza.

Torniamo allora alla sentenza **n. 51455/2023**. Dopo aver appunto rilevato che le modalità con le quali il datore di lavoro deve adempiere al dovere di vigilanza non sono esplicitamente definite dal legislatore, pone in risalto che il legislatore prevede “una necessaria articola- ➤

zione di ruoli e funzioni”, e sottolinea che questa previsione è oggi ancor più cogente che in passato alla luce del nuovo art. 18, co. 1, lettera b-*bis*, D.lgs. n. 81/2008 introdotto con Legge n. 215/2021 dove si contempla l’obbligo di individuare i preposti. Ne desume che il legislatore, prevedendo una necessaria articolazione di ruoli e funzioni, “sta ad indicare che il controllo richiesto al datore di lavoro non è personale e quotidiano e che, ogni volta che le dimensioni dell’impresa non consentano un controllo diretto, la vigilanza è affidata a procedure. Quali procedure? La risposta è: “*report*, controlli a campione, istituzione di ruoli dirigenziali e quanto altro la scienza dell’organizzazione segnali come idoneo allo scopo nello specifico contesto”. Ecco dunque il messaggio lanciato al datore di lavoro: “può accadere che le dimensioni dell’impresa non richiedano una proceduralizzazione dell’attività di vigilanza sull’operato del preposto, sì da rendere doveroso il controllo diretto da parte del datore di lavoro”, “ma quando quelle dimensioni o altre condizioni concrete rendano idoneo allo scopo solo un controllo a mezzo di ruoli o procedure, occorre verificare se il datore di lavoro abbia predisposto ruoli e procedure per valutare se abbia adempiuto all’obbligo di vigilanza”.

In questa prospettiva, mi chiedo allora se tra le “procedure” non si debba esigere dal datore di lavoro un utilizzo dell’Intelligenza Artificiale in vista di una adeguata vigilanza sui lavoratori. Non mancano gli spunti. Anche nel Documento del Ministero del Lavoro del 19 febbraio 2026 intitolato “Verso l’Osservatorio sull’adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro - Raccolta di contributi a supporto dell’avvio dei lavori dell’Osservatorio nazionale sull’adozione dei sistemi di Intelligenza Artificiale nel mondo del lavoro”, si avverte: “Sono innumerevoli le attività lavorative che tutt’oggi richiedono un elevato livello di attenzione e vigilanza. Tecniche di analisi facciale in tempo reale possono rileva-

re micro-espressioni e segnali fisiologici (per esempio come frequenza lenta dello sbattimento delle palpebre, chiusura prolungata degli occhi) che rappresentano segnali potenzialmente correlati con stanchezza e distrazione. Combinando i segnali facciali con l’orario del giorno e la durata del turno, si possono stimare i livelli di rischio e segnalare avvisi prima che si verifichi una grave mancanza. Quando poi le soglie di fatica vengono superate, un sistema può emettere allarmi sonori e avvisare i preposti in ambienti ad alto rischio (ad esempio, macchinari pesanti, guida di veicoli con passeggeri, sale di controllo). Inoltre, sistemi di percezione intelligenti possono collegarsi al controllo degli accessi, ai blocchi delle apparecchiature o a strumenti di programmazione per impedire ai lavoratori di svolgere compiti pericolosi quando vengono rilevati indicatori di disabilità. Ulteriori benefici sono la riduzione dell’errore umano nei compiti ad alto impatto e una migliore pianificazione dei turni e gestione della fatica tra le operazioni. Questo approccio innovativo basato sulla IA è potenzialmente prezioso nei settori dei trasporti, manifatturiero, edilizia, minerario ed energetico, dove la vigilanza della forza lavoro è fondamentale. Infine, sistemi “intelligenti” possono rendere disponibili informazioni preziose “sul campo”, in prossimità delle postazioni di lavoro, implementati con codici a barre bidimensionali che i lavoratori possono inquadrare da un *tablet* aziendale per recuperare in breve tempo i contenuti associati alla giusta esecuzione delle mansioni, delle operazioni di manutenzione, delle attività di primo soccorso. I contenuti informativi, formativi e di addestramento possono essere facilmente articolati in forme visive e sonore di significativo impatto e comprensibilità: audio e video possono accompagnare procedure che - altrimenti - potrebbero risultare aride e difficili da integrare nelle basi cognitive e comportamentali”. Dal suo canto, nel *Report* del 2025 “*Revolutionizing health and safety. The role of AI and digitalization at work*”, l’ILO fornisce alcuni ►

dati significativi: “I sistemi digitali intelligenti sono sempre più utilizzati in settori ad alto rischio come l’industria mineraria, l’edilizia, l’agricoltura, il tessile e l’industria chimica, dove il lavoro fisicamente impegnativo e le condizioni pericolose aumentano il rischio di incidenti. Queste tecnologie forniscono un monitoraggio continuo, migliorando la protezione dei lavoratori e delle lavoratrici e riducendo i rischi. Oltre le segnalazioni immediate sui potenziali rischi, esse possono raccogliere dati preziosi in tutti i settori, supportando l’adozione di misure di prevenzione basate sull’evidenza scientifica”.

Il Governo Metropolitano di Seul ha lanciato un sistema di Gestione della Sicurezza Intelligente per migliorare la SSL nei cantieri edili di piccole e medie dimensioni. Questa iniziativa utilizza l’intelligenza artificiale, sensori dell’*Internet delle Cose (Internet of Things)* e il monitoraggio in tempo reale per rilevare potenziali pericoli, come rischi strutturali o inadempienze dei lavoratori rispetto ai protocolli di sicurezza, e inviare avvisi immediati ai supervisori. Il sistema consente l’identificazione precoce dei fattori di rischio e facilita interventi rapidi per prevenire gli incidenti, in particolare in ambienti ad alto rischio. Esso integra inoltre i dati per l’analisi delle tendenze, contribuendo a migliorare la pianificazione della sicurezza a lungo termine. Sfruttando queste tecnologie, la città mira a ridurre gli incidenti e migliorare la supervisione della sicurezza, soprattutto nei cantieri che tradizionalmente ricevono meno attenzione.

Un casco intelligente per migliorare la sicurezza nell’industria mineraria include diverse funzionalità come la comunicazione bidirezionale, il rilevamento di gas pericolosi, la notifica in caso di rimozione del casco o collisione, un interruttore antipánico per le situazioni di emergenza e un GPS per tracciare la posizione del minatore. Una volta rilevato un gas velenoso, il casco si chiude e l’erogazione di ossigeno viene fornita attraverso una valvola collegata alla bombola. I sensori di temperatura e pressione vengono inoltre utilizzati per il monitoraggio continuo delle condizioni ambientali. Le informazioni vengono inviate alla sala controllo tramite una rete *wireless*.

Un altro esempio, un sensore indossabile per la valutazione delle polveri, è stato sviluppato dal *National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)* statunitense. Il sistema <Helmet-CAM= abbinata una telecamera indossabile leggera a un *monitor* per il rilevamento delle polveri per valutare quando, dove e come i minatori sono esposti a polveri pericolose. Il *software* di accompagnamento - <EVADE= (*Enhanced Video Analysis of Dust Exposure*) - sincronizza le riprese video con i dati registrati sulle polveri per individuare attività e ambienti ad alto rischio. Esso genera informazioni preziose e porta a interventi per ridurre l’esposizione e migliorare la sicurezza *in loco*.

Più che mai, dunque, può rivelarsi utile che nello stesso DVR si provveda ad indicare le specifiche procedure prescritte per la vigilanza sui lavoratori.