

Dispensa n°. 1

IL PREPOSTO

Le modifiche introdotte dalla Legge 215 del 17 dicembre 2021, di conversione del DL 146/2021, sono intervenute anche sul **preposto** modificando ed integrando gli articoli:

- 18 "Obblighi del datore di lavoro e del dirigente"
- 19 "Obblighi del **preposto**"
- 26 "Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione"
- 37 "Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti"
- 56 "Sanzioni per il **Preposto**"

CHI È IL **PREPOSTO**:

LA figura del **preposto** è definita dall'art. 2, c. 1, lett. e, D.Lgs. n. 81/2008

"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";

pertanto, su tale figura della prevenzione vi sono obblighi generali per sovrintendere e vigilare indicati nell'art. 19 D.Lgs. n. 81/2008. Resta inteso che, spettano e restano in capo al datore di lavoro e al dirigente l'adozione delle misure di prevenzione e di protezione. Il **preposto** ha solo il dovere di vigilare affinché le misure predisposte siano effettivamente osservate dai lavoratori e le procedure di lavoro attuate correttamente. (2 sentenze Corte Cassazione penale sez. 4)

PREPOSTO - INDIVIDUAZIONE: con riferimento che, la Commissione del Ministero del Lavoro e P.S. nell'interpello 29 dicembre 2015, n. 16, ha precisato, la nomina del **preposto** deve essere effettuata quando è la stessa organizzazione aziendale che lo prevede o è la norma di legge che ne stabilisce la designazione obbligatoria (es. **preposto** addetto al controllo nelle fasi di montaggio e smontaggio dei ponteggi - art. 136 D.Lgs. n. 81/2008). Il **preposto** non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività. Sotto quest'ultimo profilo come da storia giurisprudenziale, è noto che i provvedimenti assunti dal datore di lavoro quali, licenziamento, sanzioni disciplinari, etc., hanno natura ritorsiva quanto sono adottati a causa dell'esercizio legittimo di un diritto da parte di un lavoratore e, di conseguenza, sono nulli. Da ritenersi di maggiore gravità quando tale reazione segue un comportamento del lavoratore, quindi anche il **preposto**, che adempie ad un determinato obbligo imposto dalla norma per la sicurezza.

PREPOSTO - VIGILANZA ATTIVA: il **preposto** è tenuto a dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa e, al tempo stesso, è stato previsto anche l'obbligo di relazionare ai vertici aziendali. Pertanto, la posizione del **preposto** da un lato appare più articolata, dall'altro più impegnativa, anche per dell'introduzione di sanzioni penali più elevate, rispetto a quanto previsto originariamente D.Lgs. n. 626/1994.

Per altro, a seguito della legge 17 dicembre 2021, n.215, il legislatore ha ulteriormente valorizzato tale ruolo di vigilanza attiva; infatti, per effetto delle modifiche apportate all'art.19, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n.81/2008, il **preposto** è tenuto a sovrintendere e vigilare sull'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 DPI messi a loro disposizione e, in caso di rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, è altresì tenuto intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza; in caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza dell'inosservanza, è suo obbligo interrompere l'attività del lavoratore e informare i diretti superiori.

In tale direzione vanno sia le ulteriori modifiche apportate al citato art.19 del D.Lgs. n.81/2008 sia quelle in materia di sicurezza negli appalti. Infatti, proprio in relazione a tale ambito è stato inserito nell'art.26 del D.Lgs. n.81/2008, il comma 8-bis in base al quale nello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, i datori di lavoro appaltatori o subappaltatori devono indicare espressamente al datore di lavoro committente il personale che svolge la funzione di **preposto**.

PREPOSTI - CASISTICA: tra le figure tipiche che rientrano nella nozione di **preposto** quelle più diffuse sono le seguenti: Capo reparto; Capo ufficio; Capo squadra; Capo cantiere; Capo officina; Assistente edile.

PREPOSTO DI EFFETTIVITA': il conferimento della qualifica di **preposto** in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro deve essere attribuito facendo riferimento alle mansioni effettivamente svolte nell'azienda più che a quelle formali di qualificazioni giuridiche. Con questo indirizzo ne consegue che, chiunque in una azienda assuma, in qualsiasi modo, una posizione di preminenza rispetto agli altri lavoratori, così da poter loro impartire ordini, istruzioni o direttive sul lavoro da eseguire, deve essere per ciò stesso, a norma delle disposizioni di legge, tenuto all'osservanza dell'attuazione delle prescritte misure di sicurezza ed al controllo che i lavoratori le rispettino (2 sentenze Corte Cassazione). Tale principio c.d. di effettività è ora codificato anche dall'art. 299 D.Lgs. n. 81/2008 (1 sentenza Corte Cassazione).

PREPOSTO - FORMAZIONE: il **preposto** deve ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro e, a decorrere dal 21 dicembre 2021 le attività formative devono essere svolte interamente con modalità in presenza e devono essere ripetute con cadenza almeno biennale e comunque ogni qualvolta sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi. A tal fine la stessa può essere erogata in base alla disciplina dell'Accordo Stato-Regioni che, la legge n.215/2021, ha previsto un riordino regolamentare in materia entro il 30 giugno 2022. Nelle more resta in vigore l'accordo Stato-Regioni del 22.12.2011. (per la mancata formazione del **preposto** (1 sentenza Corte di Cassazione).

PREPOSTO – SANZIONI: IL **preposto** ha, nell'articolo 56, le sanzioni a suo carico in caso di violazione degli obblighi attribuiti dall'Art. 19. La giurisprudenza è intervenuta, con orientamenti, su vari aspetti del **preposto** fino a ritenere legittimo il suo licenziamento per

motivi disciplinari qualora indichi ai lavoratori come eludere le norme antinfortunistiche. (1 sentenza Corte Cass. sez. Lavoro).

PREPOSTO – EMOLUMENTO: una delle novità riguarda l'introduzione, nell'Art. 18, della possibilità di stabilire nei contratti e gli accordi collettivi di lavoro l'emolumento (compenso) spettante per lo svolgimento dell'attività di **preposto**. Un aspetto delicato in quanto potrebbe andare a ricadere nella logica del compenso, quindi sei pagato per farlo, come attribuzione delle colpe a prescindere.

GLI OBBLIGHI GENERALI DEL **PREPOSTO**

(Art. 19 D.lgs. n. 81/2008)

- a) sovrintendere e vigilare sull'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 comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai 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 dell'inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti (lettera modificata dal D.L. n.146/2021, convertito con modifiche dalla legge n.215/2021);
- 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 (lettera aggiunta dal D.L. n.146/2021, convertito con modifiche dalla legge n.215/2021);
- g) frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37.