

Il ruolo del preposto dopo la legge n. 215/2021

Prime riflessioni

Autore: Lorenzo Fantini

Avvocato giuslavorista, già dirigente divisioni salute e sicurezza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

RSPPItalia.com

Seguici anche su



Il preposto nel d.lgs. n. 81/2008 e nella giurisprudenza

La figura del preposto è da considerarsi essenziale nell'ambito del sistema di prevenzione aziendale degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, tanto che la legge n. 123 del 2007 aveva tra i criteri di delega (che poi troveranno la loro attuazione tramite il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81) la *“riformulazione e razionalizzazione dell'apparato sanzionatorio, amministrativo e penale”* tenendo conto delle responsabilità e delle funzioni svolte da ciascun soggetto obbligato, *“con riguardo in particolare alla responsabilità del preposto”* (articolo 1, lettera f, legge n. 123/2017).

D'altronde anche prima del *“testo unico”* di salute e sicurezza sul lavoro la giurisprudenza aveva rimarcato la centralità del ruolo prevenzionistico del preposto identificando i tratti salienti del ruolo nell'essere il preposto deputato a *“sovrintendere”*, nell'ambito delle proprie attribuzioni e competenze, all'attuazione della normativa antinfortunistica. Secondo l'insegnamento dottrinale e giurisprudenziale formatosi nella vigenza del regime anteriore al d.lgs. n. 81/2008, il preposto veniva considerato quale **figura intermedia** tra datore di lavoro/dirigente, da un lato, e lavoratori, dall'altro, essendo egli un soggetto che, fermi i poteri organizzatori e gestionali dei primi, garantisce, di fatto, la concreta e corretta attuazione delle norme antinfortunistiche da parte dei lavoratori della parte di organizzazione aziendale cui è assegnato (si veda, per tutte, Cass. pen., sez. IV, 1° giugno 2007, n. 21593, in ASL, 2008, n. 1, p. 34, con

nota di A. GIULIANI, *La figura del preposto*, e Cass. pen., sez. IV, 21 aprile 2006, n. 14192, in ISL, 2006, n. 6, 378).

Di tali indirizzi ha tenuto conto il Legislatore del 2008, il quale definisce, all'articolo 2, comma 1, lettera e), del d.lgs. n. 81/2008 il 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”*. In tal modo viene confermato l’inquadramento che la giurisprudenza aveva fornito alla figura del preposto, sia in relazione alla funzione di tramite tra il livello aziendale dedito alla definizione e attuazione delle strategie aziendali di prevenzione e protezione (composto da datore di lavoro e dirigenti) che rispetto alla circostanza che tale ruolo debba considerarsi in capo ad una persona non in quanto essa abbia ricevuto una investitura formale ma perché tale ruolo è da essa esercitato “di fatto” (cfr., per tutte, Cass. pen., Sez. IV, 29 maggio 2014, n. 22246; Cass. pen., sez. IV, 10 aprile 2017, n. 18090, entrambe in olympus.uniurb.it, sezione giurisprudenza). Ciò è, del resto, confermata in modo indiscutibile ed espresso dall’articolo 299 del “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro – non a caso rubricato come: “esercizio di fatto di poteri direttivi” – il quale dispone che le posizioni di datore di lavoro, dirigente e preposto non gravano solo su chi abbia avuto una “regolare investitura” ma “altresì” su chiunque quelle funzioni eserciti di fatto in azienda.

Quanto alle **modalità** con cui il preposto deve adempiere le funzioni di controllo che su di lui incombono, la Corte di Cassazione ha da sempre evidenziato come compito del preposto non sia quello di sorvegliare “a vista” e “*ininterrottamente da vicino*” il lavoratore, ma di assicurarsi personalmente che questi esegua le disposizioni di sicurezza impartite e utilizzi gli strumenti di protezione messi a disposizione (in questo senso la nota Cass. pen., sez. IV, 12 gennaio 1998, n. 108). Ne deriva, come rimarcato per tutte e dopo l’entrata in vigore del “testo unico” da Cass. pen., Sez. IV, 1° febbraio 2012, n. 4412, che: *“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”*. Come a dire che chi svolga – per le mansioni che esercita in azienda – la funzione di preposto non deve essere sempre presente per svolgere i suoi compiti prevenzionistici ma gli si richiede, quando presente, di svolgerli con attenzione e senza eccezioni.

La legge n. 215/2021 riscrive l’articolo 19 del d.lgs. n. 81/2008

Il “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro descrive in modo puntuale – prevedendo, peraltro, sanzioni penali (di tipo contravvenzionale, con alternativa tra arresto e ammenda) a carico del preposto in caso di

inosservanza dei relativi obblighi – i compiti del preposto **all'articolo 19, il quale è stato oggetto di una importante modifica a seguito della pubblicazione della legge 17 dicembre 2021, n. 215, in sede di conversione delle disposizioni contenute nel D.L. 21 ottobre 2021, n. 146.** Tale innovazione, inserita nell'ambito di un intervento legislativo generalmente diretto a evidenziare la volontà di Governo e Parlamento di porre la salute e sicurezza tra i temi di maggiore interesse per l'Italia, ha l'obiettivo di descrivere in modo migliore rispetto al passato in cosa consistano i compiti prevenzionistici del preposto tenendo conto degli indirizzi sin qui ricostruiti e delle criticità emerse negli anni successivi all'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2008.

Innanzitutto, il preposto deve vigilare sulle prestazioni lavorative dei lavoratori, al fine di verificarne la conformità rispetto alle prescrizioni e alle procedure aziendali in materia di salute e sicurezza. A tale proposito l'articolo 19, comma 1, lettera a) del D.Lgs. n. 81/2008, nel testo risultante dalle modifiche introdotte dalla citata legge n. 215/2021, richiede al preposto testualmente quanto segue: *“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". Viene, in questo modo "descritto" in maniera maggiormente analitica rispetto al passato il tipo di intervento che si chiede al preposto specificando, in particolare, che se a seguito del tentativo di indirizzare i comportamenti del lavoratore tali comportamenti continuano **è obbligo del preposto interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti** (quindi, innanzitutto il dirigente di riferimento).*

Altro compito essenziale per il preposto è legato alla necessità di controllare le condizioni di sicurezza dei luoghi di lavoro segnalando al datore di lavoro e al dirigente (perché questi provveda a realizzare le necessarie attività di prevenzione, se esse non possono direttamente essere poste in essere dal preposto) condizioni di pericolo per la salute e sicurezza presenti nel luogo di lavoro. E' quanto, in particolare, previsto dall'articolo 19, comma 1, lettera f), del D.Lgs. n. 81/2008, che impone al preposto di: *"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".* Le modalità per mezzo delle quali la legge chiede che tale comportamento debba essere garantito dal preposto sono state individuate dalla successiva lettera f-bis) dell'articolo 19, comma 1, introdotta dalla legge n. 215/2021, e che si riporta testualmente di seguito: *"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 valorizzazione dell'importanza del ruolo del preposto è stata completata dalla legge n. 215/2021 **introducendo a carico del datore di lavoro e dei dirigenti** – nell'ambito dell'articolo 18 del D.Lgs. n. 81/2008 (che individua gli obblighi di datore di lavoro e dirigenti) – **uno specifico obbligo di: "individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19"**, con la puntualizzazione che: *"Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività"* e la previsione della possibilità (non certo dell'obbligo) che: *"I contratti e gli accordi collettivi di lavoro" stabiliscano "l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività"* (in questi termini l'articolo 18, comma 1, lettera b-bis), del d.lgs. n. 81/2008).

Infine, di notevole importanza è, altresì, la previsione – di cui all'articolo 26, comma 8-bis, del d.lgs. n. 81/2008 (anche essa introdotta dalla legge n. 215/2021) e che prevede quanto segue: *"8-bis. Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, i datori di lavoro appaltatori e subappaltatori devono indicare espressamente al datore di lavoro committente il personale che svolge la funzione di preposto"*. Pertanto, qualora l'Azienda operi come datore di lavoro committente di lavori, servizi e forniture avrà titolo di chiedere alle imprese appaltatrici e subappaltatrici (vale a dire, nell'ambito dei cantieri edili o di ingegneria civile, alle imprese affidatarie ed esecutrici) l'indicazione del personale che svolge nell'ambito dell'appalto funzioni di preposto e qualora operi come impresa appaltatrice o

subappaltatrice (vale a dire, nell'ambito dei lavori edili o di ingegneria civile, come impresa affidataria o esecutrice) avrà l'obbligo di comunicare all'impresa committente chi tra i propri lavoratori svolga nell'ambito dell'attività in appalto di riferimento le funzioni di preposto.

Brevi riflessioni pratiche conclusive

Le innovazioni legislative sin qui descritte appaiono importanti ma non sembrano, a parere di chi scrive, poter mutare in modo significativo gli indirizzi esistenti in merito alla posizione e alle responsabilità dei preposti. Esse, tuttavia, richiedono alle aziende una attenta analisi delle procedure di prevenzione che coinvolgono i preposti per verificare se esse siano conformi anche al mutato quadro di regolamentazione.

Innanzitutto, ogni impresa dovrà chiedersi se ha già provveduto alla "identificazione" del preposto.

Il testo appena riportato – nell'operare una ben precisa scelta a favore non della nomina (che avrebbe presupposto un incarico formale alla persona) ma dell'identificazione del preposto – non specifica né indica le modalità con cui debba essere effettuata l'individuazione del preposto o dei preposti (qualora ve ne siano in azienda più di uno), ma impone che essa debba essere provata. Ad esempio, potrebbe darsi il caso che l'individuazione sia stata già effettuata nell'ambito del documento di valutazione dei rischi e/o nell'organigramma aziendale per la salute e sicurezza sul lavoro o, ancora, che il preposto o i preposti abbiano già ricevuto prima dell'entrata in vigore della legge n.

215/2021 una lettera di nomina come preposto. In simili casi, da verificare con la massima attenzione, non sarà necessaria alcuna ulteriore attività, se non in caso di necessità di rinnovo o di modificare l'incarico.

Qualora, invece, l'attività in parola non risulti essere in alcun modo stata effettuata, il datore di lavoro e il dirigente dovranno dare immediata attuazione al citato disposto di legge (il quale, peraltro, è sanzionato in caso di inadempienza con l'arresto da due a quattro mesi o l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro, come previsto dall'articolo 55, comma 5, lettera d), del d.lgs. n. 81/2008) con qualunque mezzo idoneo allo scopo (ad esempio, per mezzo della "classica" lettera di nomina come preposto).

Va sottolineato, del resto, come la individuazione del preposto (a cui seguirà, qualora ciò non sia già stato garantito, la sottoposizione della persona al corso di formazione come preposto) avrà un effetto positivo nei riguardi delle responsabilità di datore di lavoro e dirigente in termini di adempimento dell'obbligo di vigilanza di cui all'articolo 18, comma 3-bis, del d.lgs. n. 81/2008, il quale impone al datore di lavoro e al dirigente di vigilare sul corretto svolgimento dei compiti prevenzionistici da parte, tra l'altro, del preposto e del lavoratore. La più recente giurisprudenza spiega in modo chiarissimo in cosa tale vigilanza si sostanzi, come è dato leggere nella massima della sentenza Cass. pen., sez. IV, 4 aprile 2019, n. 14915, relativa a un infortunio mortale in un cantiere edile, in cui la Suprema Corte evidenzia come: *"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". Dunque, l'individuazione del preposto (e la sua formazione come tale) possono consentire al datore di lavoro e al dirigente di dimostrare – per mezzo della figura del preposto – di avere ottemperato all'obbligo di vigilanza sui lavoratori, proprio perché quella vigilanza "operativa" non è compito del livello apicale della sicurezza in azienda ma del livello intermedio, vale a dire del preposto. Pertanto, nel caso in cui si siano instaurate nell'esercizio dell'attività lavorativa prassi in contrasto con le misure di sicurezza con il consenso del preposto che causino un infortunio sul lavoro, il datore di lavoro non risponderà del fatto in caso di corretta identificazione dei ruoli in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di predisposizione (ad esempio, attraverso la valutazione dei rischi o, nei cantieri, per mezzo del Piano Operativo di Sicurezza) delle procedure di prevenzione e protezione da attuare in concreto in azienda con affidamento delle attività di controllo dei lavoratori e delle procedure "sul campo" ad un preposto adeguatamente esperto e formato.

Il mutamento delle disposizioni di riferimento impone, altresì, una verifica dei contenuti della formazione effettuata a chi già svolga la funzione di preposto, che potrà anche portare a una integrazione degli aggiornamenti previsti, oltre, si ripete, alle necessità che i preposti "di nuova individuazione" seguano corsi di formazione per il ruolo, come da regolamentazione vigente. In merito l'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 prevede un corso di formazione di durata pari al minimo ad 8 ore, che – almeno fino al termine del



periodo di emergenza pandemica – potranno anche essere svolte in videoconferenza, modalità che è da considerarsi (come finanche ribadito da una nota del Ministero del lavoro del 28 aprile 2020) equivalente alla presenza “fisica”; ciò tenendo conto delle previsioni normative applicabili (cfr. d.P.C.M. 3 marzo 2021, tuttora vigente sul punto) che consentono espressamente la formazione “a distanza”.

Copyright © 2022 RSPPITALIA

[RSPPItalia.com](https://www.rsppitalia.com)

Seguici anche su

