

## Preposto: il quadro generale

*Autore: Lorenzo Dell'Acqua  
Direttore Area Salute e Sicurezza sul Lavoro  
Assolombarda*

*Parte 1 di 2*

## Abstract

*Dopo 3 mesi dalle modifiche al D. Lgs. n. 81/2008, l'articolo prova a rispondere alle prime domande in merito alla figura del preposto.*

*In attesa di ulteriori indicazioni nel nuovo ASR di riorganizzazione della formazione su salute e sicurezza nelle aziende, preposto compreso, rimane la libertà di ogni impresa di organizzarsi nella maniera che ritiene più opportuna (nel rispetto delle recenti norme cogenti).*

*Questo articolo (il primo di due) è strutturato in domande e risposte sulla falsariga delle FAQ.*

## L'individuazione del preposto

L'art. 18 del D. Lgs. 81/2008 individua gli obblighi del datore di lavoro e dei dirigenti, tra cui il nuovo obbligo di cui alla lettera b-bis):

- *individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19. I contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività di cui al precedente periodo. Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività;*

## E' necessario un incarico per una corretta individuazione?

L'individuazione del preposto è necessaria in ragione della presenza di lavoratori che, nella organizzazione aziendale, svolgano un ruolo che risponda alla definizione dell'art. 2 del D. Lgs. 81/2008 (il preposto: "*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*").

L'espressa richiesta di individuazione preventiva ha lo scopo di delineare bene i ruoli e di ridurre i casi del "preposto di fatto", per esempio in caso di infortuni. E' opportuno, infatti, tenere presente che, in applicazione del principio di effettività, le posizioni di garanzia relative a datore di lavoro, dirigente e **preposto gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, **eserciti in concreto** i poteri giuridici riferiti a ciascuno di detti soggetti**). (art. 299 del D. Lgs. 81/2008).

L'obbligo di individuazione del preposto che, fino a indicazioni contrarie, riguarda tutti i datori di lavoro, non sussiste nel caso in cui non vi siano figure che rispondono alle definizioni di cui sopra,

ovvero non vi siano lavoratori che svolgono funzioni intermedie di sovrintendenza tra Datore di Lavoro ed eventuali dirigenti e lavoratori.

Ferma restando la libertà aziendale di trovare la forma più consona per procedere a questo adempimento, si ritiene utile procedere tramite la classica lettera di incarico, sottoscritta dal Datore di Lavoro, in cui, se trattasi di “nuovo incarico”, potrebbero essere riportate le funzioni operative e i poteri gerarchici propri della mansione svolta dal preposto (anche con richiami alla descrizione della mansione eventualmente già contenuta in altri documenti aziendali).

Si ritiene utile specificare (sia per i nuovi che per i vecchi incarichi) che, “in ragione dell’inquadramento nell’organigramma”, il lavoratore è individuato come preposto.

### **Quale approccio dare per una corretta individuazione? Individuazione come obbligo? Individuazione da organigramma? Individuazione in relazione al rischio?**

L’individuazione del preposto non deve essere intesa come fine a sé stessa, ma come ulteriore misura di gestione del rischio all’interno del luogo di lavoro.

Partendo dalla conoscenza dei pericoli legati alle singole attività lavorative, ovvero in relazione alle mansioni, risulta più pertinente la individuazione dei preposti come misura di gestione del rischio nell’ambito di un definito organigramma aziendale.

### **In quali casi è opportuno individuare un preposto?**

La individuazione e/o la lettera di incarico continuano ad essere previste per funzioni continuative e ordinarie, ma anche per incarichi transitori e a termine.

L’individuazione del preposto può riguardare diverse casistiche:

- preposto che svolge il proprio ruolo per il controllo ordinario dell’attività lavorativa (anche di tutoraggio per stagisti);
- preposto che svolge la propria attività in sostituzione del titolare del ruolo (quando questi è assente es. per ferie, malattia etc.), limitatamente ai periodi in cui si rende necessario tale incarico;
- preposto nella fattispecie di lavori in appalto (ai sensi dell’art. 26, D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.), limitatamente ai periodi in cui si rende necessario tale incarico.

## **Il referente di studenti/lavoratori in stage e/o tirocini è un preposto?**

Il tutor degli stagisti o dei tirocinanti è un preposto che si prende cura dello svolgimento in sicurezza delle attività da parte dei ragazzi.

Nel DVR è possibile dare evidenza delle misure specifiche che l'impresa mette in campo per la sicurezza nell'alternanza scuola lavoro anche a livello di organigramma aziendale.

## **Quale approccio avere in merito agli emolumenti?**

I contratti e gli accordi collettivi ad oggi non prevedono emolumenti ad hoc ed è un aspetto che sarà sviluppato a livello sindacale.

## **Cosa significa che il preposto non può subire pregiudizi?**

*“Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività”, è un'affermazione che non integra una causa di non punibilità di rilievo penalistico o una limitazione della responsabilità civile, ma sembra piuttosto dispiegare la sua efficacia su di un piano disciplinare, volendo tutelare la libertà di intervento del preposto nelle situazioni di rischio da eventuali azioni ritorsive che possano scaturire tanto dai soggetti apicali quanto, indirettamente, dai soggetti subordinati.*

Copyright © 2022 RSPPITALIA

