



Il 'preposto': ruolo di grande responsabilità di cui ancora, spesso, non si percepisce l'importanza.

È necessario implementare in azienda soluzioni organizzative di natura preventiva come, ad esempio, la corretta impostazione dell'organigramma della sicurezza e la continua ed adeguata formazione? Con il presente articolo cerchiamo di identificarne rischi ed opportunità.

1. Il ruolo del preposto

La qualifica di preposto ai sensi della normativa penale italiana in tema di sicurezza sul lavoro comporta una serie di responsabilità non sempre note a coloro che si trovano a ricoprire tale posizione nei diversi contesti privati e pubblici.

La definizione di preposto prevista nel d.Lgs. 81/08

Al riguardo è opportuno ricordare come il D. Lgs. 81/2008 (l'attuale Testo Unico in materia di sicurezza sul lavoro) disciplini la figura del 'preposto' attraverso il combinato disposto di varie norme (artt. 3, 19 e 299 D. Lgs. 81/2008)

Non a caso **l'art. 3 comma 1, lett. e) D. Lgs. 81/2008** definisce 'preposto' la «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 e **esercitando** un funzionale potere di iniziativa».

Per quanto attiene alle specifiche incombenze del ruolo in esame, il legislatore con **l'art. 19 D. lgs. 81/2008** enuncia, nel dettaglio gli 'Obblighi del preposto'.





Ebbene, secondo la predetta norma di legge il **'preposto'** «secondo» le proprie «attribuzioni e competenze» deve: (i) **«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 persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti»; (ii) **«verificare** affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico»; (iii) **«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 ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa; (iv) **«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»; (v) **«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»; (vi) **«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»; (vi) **«frequentare** appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'art. 37».

I predetti fondamentali articoli di legge devono essere letti in combinato disposto con l'art. 299 del D. Lgs. 81/2008 rubricato **'Esercizio di fatto dei poteri direttivi'** in forza del quale «Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'art. 2, comma 1, lettere b), d) ed e) gravano altresì su colui il quale pur sprovvisto di regolare investitura, **eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti**».

2. La figura del preposto nelle sentenze della Corte di Cassazione

Veniamo ora all'analisi di alcuni criteri esegetici relativi alla cennata posizione di garanzia enunciati dalla Giurisprudenza di legittimità.

Non a caso, sul ruolo e sui doveri del preposto la Suprema Corte ha avuto più volte occasione di pronunciarsi. Invero, secondo il Supremo Collegio **«Il preposto è, in quanto tale e nell'ambito delle proprie competenze e attribuzioni, destinatario iure proprio dei precetti antinfortunistici che gravano sul datore di lavoro** e, in particolare, del dovere di adibire i lavoratori a compiti coerenti con le proprie capacità e condizioni, fornendo agli stessi i necessari e idonei mezzi di protezione e rendendo le appropriate misure affinché solo i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono a un rischio grave e specifico è [...]» (Cass. Pen. Sez. IV, n. 49725 del 28 novembre 2014).

Come la cassazione ha identificato il ruolo del preposto nelle sentenze

Eguale, la Cassazione ha osservato come con «particolare riferimento





alla **figura del preposto**, a questi compete di **sovrintendere alle attività, impartire istruzioni, dirigere gli operai, attuare le direttive ricevute e controllare**». Nel caso esaminato, i giudici di legittimità sottolineano come «l'imputato da un canto non avrebbe dovuto far eseguire operazioni sulla macchina priva del pannello di protezione e dall'altro avrebbe dovuto impartire ad un dipendente inesperto quale l'infortunato le informazioni necessarie ad assicurare la liberazione della macchina dai film inceppativi in condizioni di totale sicurezza». (Cass. Pen. Sez. IV, n. 6736 del 16 febbraio 2015).

D'altro canto, sempre in merito al ruolo del **'preposto'** la Cassazione ha rilevato come detta posizione sia da riconnettere ad una delle «tre figure cui, secondo la nostra legislazione antinfortunistica e secondo la giurisprudenza formatasi al riguardo, competono, nell'ambito dell'impresa, **specifiche posizioni di garanzia autonomamente previste**. Il preposto, come il datore di lavoro ed il dirigente è individuato direttamente dalla legge e dalla giurisprudenza come soggetto cui competono **poteri originari e specifici**, differenziati tra loro e collegati alle funzioni a essi demandati, la cui inosservanza comporta la diretta responsabilità del soggetto *"iure proprio"*. **Si deve perciò precisare che il preposto non è chiamato a rispondere in quanto delegato dal datore di lavoro, bensì a titolo diretto e personale per l'inosservanza di obblighi che allo stesso direttamente fanno capo.**». Dunque, precisa poi la predetta pronuncia, risulterebbe in ogni caso errato e «improprio il richiamo alla delega, o meglio all'assenza di delega da parte del datore di lavoro» con il quale il preposto, nel caso di specie aveva tentato di dimostrare l'assenza di sue responsabilità in relazione all'evento infortunistico verificatosi (Cass. Pen. Sez. IV, n. 1502 del 14 gennaio 2010).

3. Preposto *"de jure"* o *"de facto"*?

L'individuazione della **posizione di garanzia del preposto** si fonda sul criterio del riconoscimento nei suoi confronti di poteri originari e specifici a lui attribuibili *"iure proprio"*.

Distinguiamo tra le figure individuate de jure e quelle riconoscibili de facto

Detto assunto comporta la distinzione tra **'preposto de jure'** e **'preposto de facto'**.

Ebbene la prima qualifica deriva da una corretta progettazione ed implementazione dell'organigramma della sicurezza. Normalmente, in un contesto aziendale attento alla complessa materia della sicurezza sul lavoro sussiste una effettiva e concreta corrispondenza tra le figure indicate nell'organigramma in tema di H&S presente nel DVR e la reale organizzazione dei ruoli afferenti alle posizioni di garanzia all'interno dei luoghi di lavoro.





Ovviamente, in questo ‘scenario’ ideale, si sarà provveduto ad una formale designazione dei lavoratori chiamati a svolgere siffatte funzioni a cui, conseguentemente, sarà seguita una pianificazione ed erogazione di corsi di formazione dedicati (in relazione ai ruoli, alle competenze, ai diversi comparti aziendali, etc) progettati sulla base di un’attenta rilevazione dei fabbisogni formativi.

Inoltre, con approccio proattivo, si sarà proceduto, necessariamente, ad immaginare una **dinamica rimodulazione** dell’apparato della sicurezza sul lavoro ogniqualvolta si sarà verificata una mutazione rilevante dell’architettura organizzativa dell’impresa. Dunque, in tal caso, il sistema organizzativo avrà previsto una verifica della effettività ed attualità dell’organigramma e dei piani formativi con conseguente loro opportuno aggiornamento.

4. Cosa accade quando il preposto non è individuato?

Diversamente, assai di frequente, è possibile che nell’architettura organizzativa dell’azienda non sia stata presa in esame in modo approfondito l’individuazione dei ruoli e delle funzioni in concreto svolte dai lavoratori all’interno dei luoghi di lavoro e che, pertanto, non si sia proceduto alla individuazione dei fabbisogni formativi di tali soggetti ed alla progettazione ed implementazione di corsi a loro rivolti. **Ciò, inevitabilmente, comporterà, l’attribuzione in concreto a determinati lavoratori (in casi non rari non consci del loro effettivo ruolo di soggetti in posizione di garanzia) della funzione di ‘preposto de facto’ o ‘dirigente de facto’ in caso di ispezioni da parte degli organi deputati a ciò dalla legge, a seguito di infortuni sul lavoro o, semplicemente, di controlli nelle aree di lavoro.**

Il preposto di fatto

A seguito di tale verifica gli ispettori, molto probabilmente, potranno non limitarsi alla rilevazione della effettiva posizione di garanzia del preposto e/o dirigente (non di rado ignari di ciò) ma anche della mancata formazione di quest’ultimo/i. In siffatti casi, le sanzioni penali per il datore di lavoro e, anche per l’ignaro preposto e/o dirigente, potranno essere assai gravose.

5. Conclusioni

Ebbene, in merito alla posizione di ‘preposto de facto’, la Suprema Corte ha precisato come «In tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro chiunque, in qualsiasi modo, abbia assunto posizioni di preminenza

Come procedere in azienda





rispetto ad altri lavoratori, così da poter loro impartire ordini, istruzioni o direttive sul lavoro da eseguire, deve essere considerato **automaticamente** tenuto ad attuare le prescritte misure di sicurezza e a disporre ed ad esigere che esse siano rispettate, a nulla rilevando che vi siano altri soggetti contemporaneamente gravati dallo stesso obbligo per un diverso autonomo titolo» (Cass. Pen. Sez. IV, n. 2578 del 26 gennaio 2011). Tale criterio è l'applicazione di quanto enunciato nell'art. 299 D. Lg.s 81/2008: «Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'art. 2, comma 1, lettere b), d) ed e) gravano altresì su colui il quale pur sprovvisto di regolare investitura, **eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti**»

In conclusione, per ovviare alle predette conseguenze, fra le varie misure da implementare, appare opportuno:

- prevedere *ab origine* una architettura aziendale della sicurezza che tenga in debito conto dei soggetti in posizione di garanzia attraverso una loro **corretta designazione** connessa alle loro effettive mansioni;
- l'implementazione di **piani formativi** conferenti;
- l'adozione di un **approccio proattivo e dinamico** basato sul principio del *continuous improvement processes*.

Roberto Scavizzi

Avvocato e docente universitario

Vistra HSE department's legal counsel.

Per info ed approfondimenti, [CONTATTACI](#)

VISTRA srl

Sede di Udine

Via Nazionale, 130/C 33010 Tavagnacco
tel. +39 0432 299686 | +39 393 9315993

