PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 24 - numero 5085 di Venerdì 21 gennaio 2022

Le novità del D.Lgs. 81/2008: l'atto di individuazione del preposto

Un modello di individuazione del preposto aggiornata alle novità e modifiche del Testo Unico dovute al DL 146/2021 e alla legge di conversione. Focus sulle novità normative e sugli orientamenti giurisprudenziali.

Una delle principali modifiche operate dal recente decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146 e dalla Legge 17 dicembre 2021, n. 215, di **conversione del DL**, riguarda il **ruolo del preposto**.

Ricordiamo che il preposto è la persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei 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 (art 2 del D.Lgs. 81/2008).

Per affrontare il ruolo del preposto, cercando di approfondire i vigenti obblighi normativi, torniamo a presentare le procedure e i documenti elaborati da **Antonio Zannini** (QEHS-ISM, formatore e consulente).

Se nelle scorse settimane abbiamo presentato alcune procedure per la verifica del possesso del certificato verde COVID-19 e in relazione alla valutazione dei rischi, ci soffermiamo oggi sull'**atto di individuazione del preposto** aggiornato alle modifiche operate da DL 146/2021 e con riferimento all'articolo 19 del D.Lgs. 81/2008 (TUSL).

L'articolo si sofferma sui seguenti argomenti:

- Le novità normative relative al ruolo del preposto
- Gli orientamenti giurisprudenziali e l'individuazione del preposto
- Un modello per l'atto di individuazione del preposto

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[SA072] ?#>

Le novità normative relative al ruolo del preposto

Nel presentare il nuovo documento relativo all'**individuazione del preposto** il Dott. Zannini sottolinea che il DL 146/2021 apporta, come indicato in premessa, rilevanti modifiche in merito a questo soggetto facente parte della cd. sicurezza partecipata.

Si denota la nuova esplicitazione formale, con riferimento all'art 18 TUSL rubricato "Obblighi del datore di lavoro e del dirigente" di (punto 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.

Si indicano poi le novità dell'**art 19 TUSL** rubricato "**Obblighi del preposto**":

- a) 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.
- 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.

Senza dimenticare le novità dell'**art. 37** rubricato **Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti**:

7-ter. Per assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione nonché l'aggiornamento periodico dei preposti ai sensi del comma 7, le relative attività formative devono essere svolte interamente con modalità in presenza e devono essere ripetute, con cadenza almeno biennale e comunque ogni qualvolta ciò sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

Si segnala inoltre il nuovo comma 8bis dell'**art 26** rubricato "**Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione**":

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

Ci sono poi modifiche all'**art. 56** rubricato "**Sanzioni per il Preposto**":

1. Con riferimento a tutte le disposizioni del presente decreto, i preposti, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze, sono puniti:

1. con l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 491,40 a 1.474,21 euro per la violazione dell'articolo 19, comma 1, lettere a), c), e) ed f) ed f-bis);
2. con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 245,70 a 982,81 euro per la violazione dell'articolo 19, comma 1, lettere b), d) e g).

Gli orientamenti giurisprudenziali e l'individuazione del preposto

Antonio Zannini ricorda poi che per consolidato orientamento giurisprudenziale, l'**individuazione del preposto** deve fondarsi non già sulla qualifica rivestita, bensì sulle **funzioni in concreto esercitate che prevalgono rispetto alla carica attribuita al soggetto**, ossia alla sua funzione formale (Cfr Cass pen Sez IV 6 8 2015 n 34299). La modifica che apporta il DL 146/2021 apporta una sostanziale "rivisitazione" in merito agli obblighi connessi alle posizioni di garanzia principe del sistema della sicurezza cd. partecipata (ndr ex art 18 TUSL).

Il preposto sovraintende alle attività e svolge funzioni di supervisione e controllo sulle attività lavorative (Cfr Cass pen Sez IV 13 1 2014 n 974) ed è riconducibile alla sua sfera di responsabilità l'infortunio occasionato dalla concreta esecuzione della prestazione lavorativa (Cfr Cass pen Sez IV, 01 08 2016 n 33630)".

L'art 19 del d.lgs. 81/2008 "dettaglia i **compiti del preposto** connessi alla sua posizione di sovraordinazione nei confronti di altri lavoratori. Sul punto, ricordiamo che in linea di principio il datore di lavoro resta titolare della posizione di garanzia indipendentemente dalle deleghe da lui conferite. Nondimeno, nelle realtà di maggiori dimensioni non si può pretendere che il datore di lavoro abbia diretta percezione di tutto quanto accade. Tale assunto è stato ribadito dalla Suprema Corte negli anni recenti in Cass. Pen. (sez.IV) 14 novembre 2019, n. 46194, trattando di fatti accaduti alla ex ILVA di Taranto, e viene ora ribadito da Cass. Pen. (sez IV) 8 giugno 2021, n. 22271. Ivi, nota la Suprema Corte: '*Si è già chiarito, in tema di infortuni sul lavoro, che il datore di lavoro può assolvere all'obbligo di vigilare sull'osservanza delle misure di prevenzione adottate attraverso la preposizione di soggetti a ciò deputati e la previsione di procedure che assicurino la conoscenza da parte sua delle attività lavorative effettivamente compiute e delle loro concrete modalità esecutive, in modo da garantire la persistente efficacia delle misure di prevenzione scelte a seguito della valutazione dei rischi* [...]. *Ciò costituisce diretto precipitato del principio secondo cui, ai fini dell'individuazione del garante nelle strutture aziendali complesse, occorre fare riferimento al soggetto espressamente deputato alla gestione del rischio essendo, comunque, generalmente riconducibile alla sfera di responsabilità del preposto l'infortunio occasionato dalla concreta esecuzione della prestazione lavorativa, a quella del dirigente il sinistro riconducibile al dettaglio dell'organizzazione dell'attività lavorativa e a quella del datore di lavoro, invece, l'incidente derivante da scelte gestionali di fondo*'. Tale riferimento alle «**scelte gestionali di fondo**» ci pare più che mai opportuno, in quanto illumina in maniera sintetica e corretta la sfera di responsabilità «diretta» del datore di lavoro, in contrapposizione a quanto più direttamente ricade nella responsabilità degli altri ruoli dell'organigramma aziendale, con le descritte differenze tra dirigente e preposto.

Un modello per l'atto di individuazione del preposto

Veniamo, infine, all'**atto di individuazione del preposto** che può riguardare:

A. "Individuazione del dipendente con incarico di Preposto secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo n° 81 del 9 aprile 2008e successive modifiche ed integrazioni in materia di igiene e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
B. Individuazione del dipendente con incarico di Preposto secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo n°81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche ed integrazioni in materia di igiene e di sicurezza nei luoghi di lavoro nonché Decreto del Presidente della Repubblica 14 settembre 2011, n. 177, regolamento recante norme per la qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi operanti in ambienti sospetti di inquinamento o confinanti, a norma dell'articolo 6, comma 8, lettera g), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche ed integrazioni".

Nel documento, che ricorda la definizione, gli obblighi e le sanzioni per il preposto, si indica che, rivolto al sottoscrittore dell'atto, "con la presente La informiamo che, secondo quanto definito dal D.Lgs. N° 81 del 9 aprile 2008 e s.m.i, la sottoscrizione di codesto atto Le comporta l'acquisizione di specifici obblighi e l'assoggettamento a stabilite sanzioni in caso di mancato adempimento degli impegni assunti".

Rimandiamo alla lettura integrale dell'atto di individuazione del preposto che riporta ulteriori indicazioni sull'effetto e le conseguenze della sottoscrizione del documento.

RTM

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

"M050109 ? Atto di individuazione del preposto", documento elaborato e predisposto dal Dott. Antonio Zannini (QEHS-ISM, formatore e consulente) aggiornamento 19/1/22.

Scarica la normativa di riferimento:

Legge 17 dicembre 2021, n. 215 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, recante misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili.

Testo del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146 (Gazzetta Ufficiale 21 ottobre 2021, n. 252), coordinato con la legge di conversione 17 dicembre 2021, n. 215 recante "Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili".

Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it