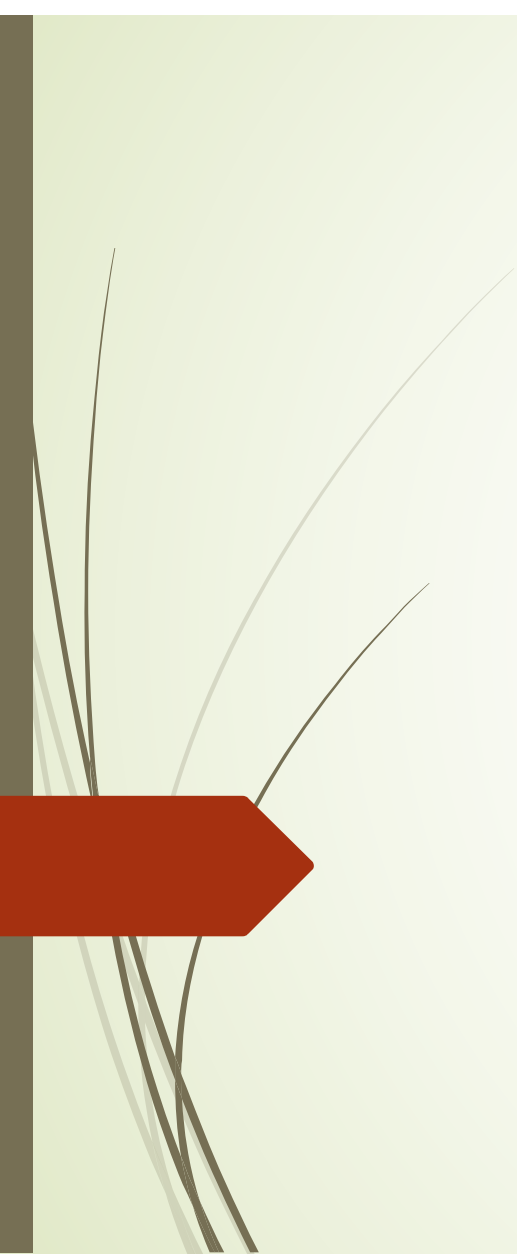




Il preposto. Le recenti modifiche al D.Lgs. 81/08

UIL

Roma - 12 aprile 2023



Le novità sul preposto. Aspetti giuridici

**Prof. Paolo Pascucci
Università di Urbino Carlo Bo
Osservatorio OLYMPUS**

LE NOVITÀ SUL PREPOSTO: l'obbligo datoriale

Art. 18, comma 1, lett. b-bis

Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

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

LA DEFINIZIONE (ART. 2, LETT. E)

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**

Nozione di INDIVIDUAZIONE

- portare ad evidenza ciò che esiste già (l'incarico è già stato conferito)
- evidenziare un ruolo già esistente
- rendere evidente un obbligo che la legge pone a titolo originario

cfr. art. 2, lett. b, secondo periodo:

Nelle pubbliche amministrazioni per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, **individuato** dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di **omessa individuazione**, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo



MODALITÀ DELL'INDIVIDUAZIONE

Formalizzazione mediante un atto di cui resti traccia e che sia reso noto all'interessato e alla compagine aziendale

Esplicitazione nei documenti aziendali:

DVR, organigramma, SGSL, MOG

art. 28, comma 2, lett. d): Il DVR deve contenere:

*l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei **ruoli dell'organizzazione aziendale** che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri*



Individuazione del preposto e MOG

Importanza fondamentale in relazione alla “politica aziendale” della sicurezza sul lavoro, in particolare con riferimento alla **responsabilità amministrativa dell'ente ex d.lgs. n. 231/2001**

Evidenza nel MOG



L'individuazione del preposto è un obbligo assoluto?

La norma non prevede che ci debba essere sempre almeno un preposto.

Se non esiste un lavoratore sovraordinato agli altri, il datore di lavoro e il dirigente possono continuare a **svolgere “in proprio” la funzione di vigilanza** ex art. 18 ovviamente garantendo anche il livello di controllo proprio del preposto.

Non essendo previsti limiti minimi o massimi, il numero dei preposti deve essere **adeguato** rispetto alle finalità di assicurare “l'effettuazione dell'attività di vigilanza” in relazione **all'assetto dell'organizzazione**



Le sanzioni penali per l'omessa individuazione

art. 55, comma 5, lett. d

in caso di mancata individuazione del preposto il datore di lavoro e il dirigente sono sanzionati con l'arresto da 2 a 4 mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro

* * *

L'omessa individuazione del preposto (e la carenza di vigilanza che ne deriva) rischia di rendere inadeguato l'assetto organizzativo, facendo **ricadere sul datore di lavoro le responsabilità**



Il lavoro in solitudine

Sebbene la legge non impedisca il lavoro in solitudine, tuttavia la nuova previsione lancia un evidente segnale sulla opportunità che l'organizzazione sia articolata in modo tale da garantire il più possibile **l'esercizio della vigilanza.**

**La logica della vigilanza interna al sistema nel
d.lgs. n. 81/2008**



Il preposto di fatto

Art. 299

Esercizio di fatto di poteri direttivi

Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 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.

Proposto individuato e preposto di fatto

- se il preposto non viene individuato come tale e nei fatti «è un preposto» non per questo viene meno la sua posizione sovraordinata sugli altri lavoratori e la sua posizione di garanzia
- il fatto che sia stato individuato un preposto non esclude di per sé che possa esserci anche un preposto di fatto
- è tuttavia evidente che, con l'obbligo di individuazione dei preposti, l'art. 299 dovrebbe avere un ruolo sempre più residuale



La permanenza dell'obbligo di vigilanza datoriale

Art. 18, comma 3-bis

Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli **19**, 20, 22, 23, 24 e 25, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti.

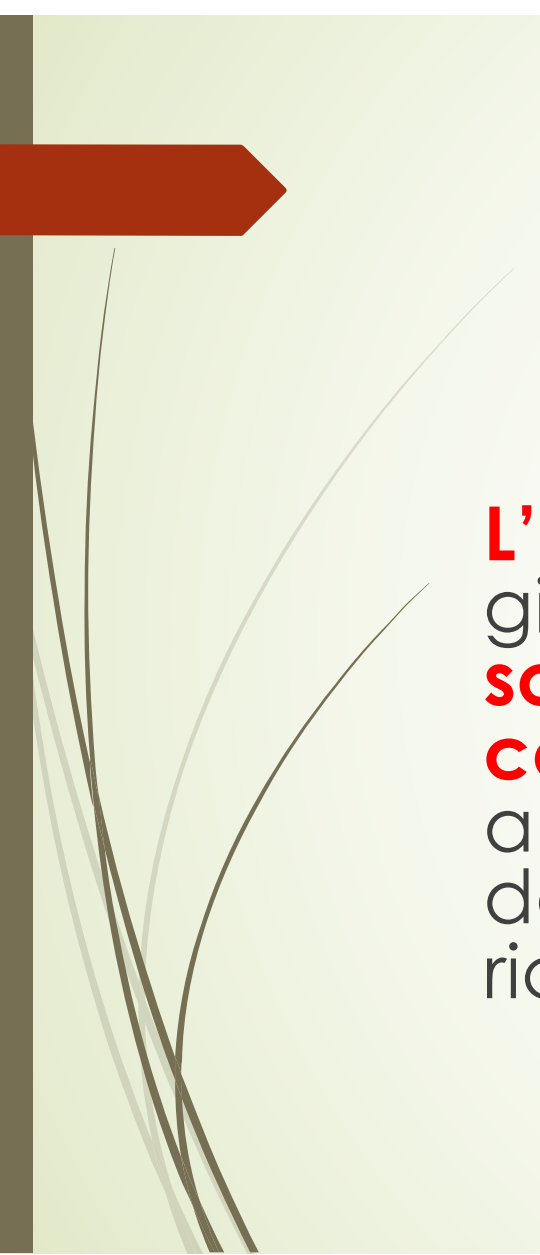
I «nuovi» obblighi del preposto relativi ai lavoratori

► Articolo 19, comma 1, lett. a

In riferimento alle attività indicate all'articolo 3, i preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:

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**

Sanzione per il preposto: art. 56, comma 1, lett. a



L'obbligo di intervento

L'obbligo di intervento poteva considerarsi già compreso **nell'attività di sovrintendere e vigilare**, che richiede un **comportamento attivo**, come si ricava anche dal riferimento alla “persistenza” dell'inosservanza, che implica un previo richiamo da parte del preposto



L'obbligo di informare i superiori

L'obbligo di informare i superiori diretti, in caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza dell'inosservanza poteva ritenersi **già operante** sulla base della normativa previgente



Il nuovo obbligo di interrompere l'attività

Più che di vera e propria interruzione di attività lavorativa **si tratta di sospensione del lavoratore dalla sua attività**, a causa del suo comportamento non conforme, con la possibilità dell'irrogazione di **sanzioni disciplinari** da parte del datore di lavoro



I nuovi obblighi del preposto relativi alla strumentazione

Art. 19, comma 1, lett. 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

Sanzione per il preposto: art. 56, comma 1, lett. a



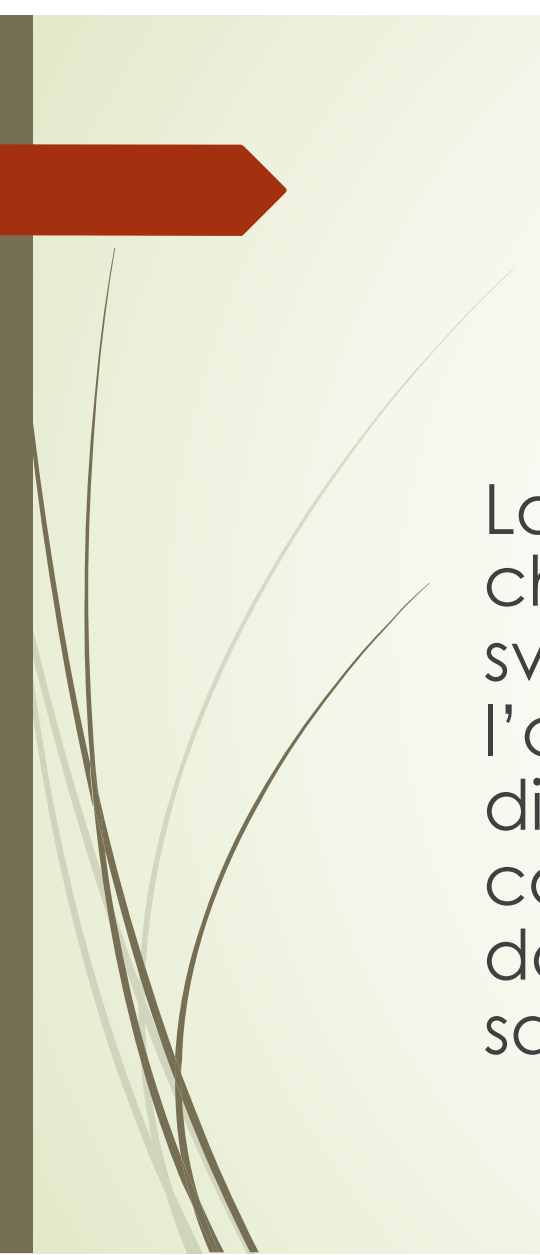
L'obbligo degli appaltatori sui preposti

Art. 26, comma 8-bis

Nell'ambito dello 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**

Le previsioni sul ruolo dei CCNL

- La funzione di preposto **non è oggetto di negoziazione** e **l'attività di vigilanza non è oggetto di accettazione**: il preposto è tale poiché riveste un ruolo aziendale che lo rende un soggetto sovraordinato ad altri e come tale ha l'obbligo normativo ed originario di svolgere la vigilanza
- La nuova norma consente alle parti sociali di prevedere nei CCNL il riconoscimento di un emolumento al preposto per il fatto di svolgere il **ruolo peraltro assegnatogli dalla legge**
- In caso di mancata erogazione dell'emolumento il preposto **non può rifiutarsi di adempiere gli obblighi connessi al proprio ruolo che derivano a titolo originario dalla legge**



La tutela del preposto

La legge **tutela il preposto contro i pregiudizi** che potrebbe subire a causa dello svolgimento della propria attività e previene l'adozione, da parte del datore di lavoro o del dirigente (e dell'intera organizzazione) di condotte finalizzate a dissuadere il preposto dal compimento dei suoi obblighi, o a sanzionarlo per averli adempiuti.