

RUOLO E FUNZIONE DEL PREPOSTO OGGI FACCIAMO CHIAREZZA.

Questioni di forma La nomina del preposto e gli strumenti formali per l'individuazione dei suoi poteri

Avv. Marianna Negro

MDA
STUDIO LEGALE E TRIBUTARIO

Partner
24ORE

Club Sicurezza
Confindustria Udine, 27 febbraio 2025



Section 1

L'importanza della nomina del Preposto





Definizione e ruolo del Preposto nella sicurezza

Responsabilità chiave del 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

16

D.Lgs. n. 81/08, art. 2,
comma 1, lett. e)



Definizione e ruolo del Preposto nella sicurezza

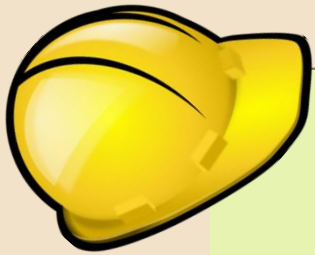
LA SUA INDIVIDUAZIONE

IL DATORE DI LAVORO DEVE:

- ✓ Individuare il Preposto od 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**

D.Lgs. n. 81/08, art. 18,
comma 1, lett. *b-bis*
Obblighi del Datore di
lavoro e del Dirigente

Obblighi e responsabilità del preposto Art. 19 D.Lgs. n. 81/2018



Vigilanza e Controllo

Il preposto deve esercitare un controllo attivo sulle attività lavorative, garantendo che le procedure di sicurezza siano seguite ed intervenendo prontamente in caso di violazioni o pericoli.

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



Formazione e Aggiornam

È fondamentale che il preposto assicuri una formazione continua per sè stesso ed i lavoratori, mantenendo aggiornate le informazioni sui rischi e le misure di prevenzione in base alle normative vigenti.

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

Conseguenze della mancata nomina



01

Rischi Legali Elevati

L'assenza di un Preposto aumenta il rischio di sanzioni e la responsabilità per infortuni, con potenziali conseguenze civili penali per il datore di lavoro.

02

Impatto sulla Sicurezza

Senza un Preposto, la supervisione della sicurezza diminuisce, portando ad un aumento degli incidenti ed a una cultura della sicurezza compromessa.

03

Costi Economici Aggiuntivi

Gli infortuni sul lavoro generano costi significativi per assenza dei dipendenti, risarcimenti e spese mediche, influenzando negativamente la stabilità finanziaria dell'Impresa.

Section 2

Procedura di individuazione/nomina del Preposto

Quando la Nomina è accompagnata da una Delega/Procura Speciale



Requisiti per la nomina del Preposto



Il Preposto deve possedere competenze specifiche ed una formazione adeguata, in grado di garantire la comprensione delle normative di sicurezza e la gestione dei rischi sul lavoro.



È essenziale che il Preposto sia costantemente aggiornato sulle normative di sicurezza, per garantire la conformità e la corretta applicazione delle procedure aziendali in materia di salute e sicurezza.



Il Preposto deve avere abilità relazionali e comunicative, per interagire con i lavoratori e promuovere un ambiente di lavoro sicuro attraverso un dialogo costruttivo e motivante.

Requisiti della nomina del Preposto

Nel caso in cui il Datore di lavoro decida di nominare ufficialmente uno o più Preposti è tenuto a formalizzare tale atto con lettere di nomina.

La nomina dovrà contenere tutti i dati anagrafici del Preposto e dovrà essere datata e firmata sia da parte del Datore di lavoro che dal Preposto stesso che accetta per iscritto questa sua funzione/responsabilità.

Con la nomina si conferiscono al Preposto tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo per la sicurezza sul lavoro.

La nomina dovrà essere resa nota ai terzi, tramite pubblicazione sul sito intranet e sulle bacheche aziendali



Passaggi per la nomina formale

Procedura di registrazione

È fondamentale mantenere un registro dettagliato delle nomine formali, includendo informazioni su ogni Preposto, le date di nomina ed il successivo aggiornamento del rapporto, per garantire trasparenza e conformità alle normative di sicurezza sul lavoro.

Documentazione necessaria per la regolarità della nomina

Analisi del Documento di Valutazione dei Rischi e delle Procedure di Sicurezza

Essenziale per identificare i rischi specifici e definire le responsabilità del Preposto, assicurando che le misure di sicurezza siano adeguate.



Verifica dei Dispositivi di Protezione Stabiliti e Consegnati

Indispensabile per comprovare che il Preposto ha ricevuto una formazione adeguata sui DPI collettivi ed individuali messi a disposizione dei lavoratori e per dare la possibilità al Preposto di verificare che gli stessi siano effettivamente impiegati nel Corso della specifica mansione

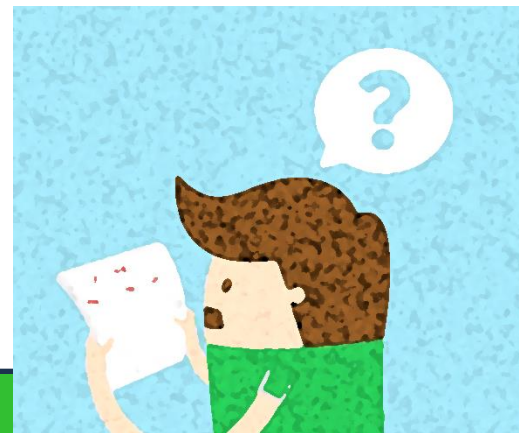
Piano di formazione certificato

Necessario per attestare che il Preposto ha ricevuto una formazione adeguata, includendo programmi e certificazioni che dimostrano la preparazione professionale.

Costante verifica degli incidenti e degli infortuni mancati, per verificare la necessità di aggiornamento della formazione/sensibilizzazione

LA DELEGA DI FUNZIONE

Art. 16 D.Lgs. n. 81/2008



- E' il mezzo con il quale il Datore di lavoro trasferisce poteri e doveri per legge connessi al proprio ruolo ad un altro soggetto, che diventa così garante a titolo derivativo.
- Non deve essere considerata un semplice scarico di responsabilità, bensì uno strumento organizzativo mediante il quale il Datore di lavoro, ovvero il titolare dei poteri decisionali e di spesa all'interno della propria Impresa, interviene per migliorare l'organizzazione con il trasferimento delle proprie funzioni ad altro soggetto capace e competente, al fine di meglio assolvere le proprie responsabilità.

La delega di funzione al Preposto: cos'è e come avviene

01

L'articolo 16 del D.lgs. 81/2008 stabilisce che, indipendentemente dalla grandezza dell'Impresa, il Datore di Lavoro può delegare ad un soggetto terzo le funzioni organizzative e gestionali, fatta eccezione per l'elaborazione del DVR e la nomina del RSPP;

la delega non esclude l'obbligo di vigilanza da parte del Datore di lavoro

02

L'art. 16 stabilisce i limiti e le condizioni della delega di funzioni:

deve essere fatta in forma scritta,
debitamente firmata per rilascio ed accettazione ed apposta data certa;

il delegato deve essere in possesso dei requisiti richiesti dalla natura delle funzioni delegate.
Si attribuiscono tutti i poteri organizzativi e gestionali e l'autonomia di spesa per poter mettere in atto le funzioni delegate.

Deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità

03

Al comma 3 *bis* dell'art. 16 viene stabilito che **la delega può a sua volta essere subdelegata per specifiche funzioni** ad un soggetto che sia in possesso dei requisiti richiesti.

Adeguate e tempestiva pubblicità della Delega sicurezza

La **pubblicità** della Delega ha lo scopo di rendere certo l'affidamento dell'incarico a persona bene individuata, che lo abbia volontariamente accettato nella consapevolezza dell'obbligo di cui viene a gravarsi, cioè quello di osservare e far osservare la normativa di sicurezza ed allo scopo di evitare indebite esenzioni e compiacenti sostituzioni di responsabilità.

Tale requisito si ritiene soddisfatto quando effettuato con **mezzi che assicurano alla notizia notorietà all'interno del luogo di lavoro, in modo immediato e facile**, come l'affissione dell'atto nei locali dell'azienda (**bacheche aziendali, luogo di timbratura dei cartellini, ecc.**).

La pubblicità può ritenersi "adeguata" anche se la stessa è assicurata con i mezzi di cui artt. 2206 e 2209 C.C. (**iscrizione nel registro delle imprese**), **ferma l'esigenza che se ne dia comunque "pubblicità" anche all'interno della società.**

Il **parere n. 31280 del 7 ottobre 2008 del Ministero dello sviluppo economico** ("Cariche tecniche annotabili nel Repertorio economico amministrativo") ha legittimato un'**interpretazione meno rigorosa del requisito dell'adeguatezza**, affermando che la pubblicità a terzi della Delega di funzioni da parte del Datore di lavoro, con riferimento agli adempimenti in materia di salute e sicurezza, non deve essere data mediante iscrizione della figura del delegato nel registro delle imprese, essendo invece sufficiente che se ne dia notizia all'interno del luogo di lavoro.

LA DELEGA DI FUNZIONI E LA PROCURA SPECIALE: DIFFERENZE



LA DELEGA

La Delega è l'autorizzazione ad operare ai soli fini dell'organizzazione interna aziendale e, per tale ragione, dovrà essere firmata dal rappresentante legale od altro soggetto che ha un ruolo di responsabilità giuridica.

LA PROCURA SPECIALE/GENERALE

La Procura è definita dagli artt. 1387 e ss. del Codice Civile. Conferisce ad un soggetto il potere di rappresentanza per governare una situazione aziendale più ampia (generale) o per poteri/funzioni specifiche (speciale). Per tale ragione si richiede/consiglia che la stessa abbia forma scritta ed anche forma pubblica.

QUESTIONI DI FORMA

La Delega di funzioni può essere rilasciata in forma libera. Accade di frequente che la stessa sia riportata in una missiva indirizzata al Delegato, redatta e sottoscritta dall'AU o dal DG, oppure contenuta all'interno di un verbale del CDA.

La procura invece è redatta in forma notarile.

E' NECESSARIO/OPPORTUNO TRASCRIVERE L'ATTO DI DELEGA/PROCURA NEI REGISTRI DELLA CAMERA DI COMMERCIO???

- **UNA VOLTA APPOSTA L'AUTENTICA DI FIRMA DEL DELEGANTE E DEL DELEGATO, LA DELEGA/PROCURA POTRA' ESSERE DEPOSITATA PER L'ISCRIZIONE PRESSO IL COMPETENTE UFFICIO DEL REGISTRO DELLE IMPRESE.**
- **IN MANCANZA DELL'ISCRIZIONE, LA RAPPRESENTANZA SI REPUTA GENERALE E LE LIMITAZIONI DI ESSA NON SONO OPPONIBILI AI TERZI, SE NON SI PROVA CHE QUESTI LE CONOSCEVANO AL MOMENTO DEL CONFERIMENTO DELLA STESSA, RILEVANDO LA CONOSCENZA EFFETTIVA, NON LA SEMPLICE CONOSCIBILITÀ.**



Art. 2206 Codice Civile

L'applicazione del principio di Effettività così come consacrato dall'art. 299 D.Lgs. n. 81/08 (esercizio di fatto di poteri direttivi)

Le posizioni di garanzia di Datore di lavoro o di Preposto (o di Dirigente) possono essere generate da investitura formale o dall'esercizio di fatto dei poteri riferiti a tali figure di garanti dalle relative definizioni normative

Qualora sussista un Datore di lavoro od un Preposto "formale" (o "di diritto") non si esclude l'eventuale esistenza anche di un Datore di lavoro o di un Preposto "di fatto". I ruoli di diritto e quelli di fatto possono concorrere, ma non vanno sovrapposti, la discriminante è costituita dalla "regolare investitura"

LA FIGURA DEL PREPOSTO DI FATTO E' ANCORA ATTUALE ??



L'obbligo di individuare il Preposto od i Preposti per il Datore di Lavoro od il Dirigente è adesso penalmente rilevante (inserimento nel 2021 della lett. b-bis, al comma 1, nell'art. 18). Questo potrebbe indurre a porre fine alla diffusa prassi aziendale di non individuare formalmente il Preposto, ma di limitarsi a formarlo secondo quanto prescritto dall'art. 37 T.U. Sicurezza.

L'attribuzione "ai Preposti di fatto" di responsabilità penali, per danni da lavoro e per omessa vigilanza, è dipesa dall'assenza di un obbligo di nomina formale dei Preposti. Introducendo quest'obbligo di individuazione, che si traduce nella formalizzazione della figura del Preposto, non dovrebbe più esserci spazio per il preposto di fatto e, di conseguenza, dovrebbe progressivamente ridursi fino ad eliminarsi il riconoscimento della responsabilità penale in capo ad esso. In caso di infortunio od incidente sul lavoro dovrebbe infatti essere preliminarmente rilevata la responsabilità penale contravvenzionale del Datore di Lavoro o del Dirigente per non aver individuato il Preposto, piuttosto che la responsabilità del preposto di fatto.

Nonostante la permanenza del dettato dell'art. 299 del D.Lgs. n. 81/2008, sembra ragionevole ritenere (finché non verranno forniti dei chiarimenti da parte della giurisprudenza) che la presenza di un preposto di fatto all'interno di una realtà aziendale possa costituire una violazione della prescrizione di legge introdotta a dicembre 2021, per cui dovrà rispondere il Datore di Lavoro o il Dirigente.

Section 3

LE PIU' RECENTI PRONUNCE DELLA GIURISPRUDENZA



Che Accade se la Nomina è rilasciata verso un Preposto Inidoneo??

01

Il Datore di lavoro verrà chiamato a rispondere, sul piano penale, del sinistro occorso al lavoratore per aver, a monte, designato, in maniera imprudente e negligente, un Preposto privo delle necessarie capacità professionali e, pertanto, inidoneo a svolgere, in sua vece, i richiesti compiti di vigilanza

02

Il Datore di Lavoro risponderà in prima persona, quale soggetto in concreto obbligato all'espletamento di detta attività per effetto della designazione inidonea, avendo omesso l'adozione di iniziative valevoli a impedire l'evento, consentendo o non impedendo, ancorché ne avesse la possibilità e, prim'ancora, l'obbligo, che all'effettuazione dell'operazione durante la quale ebbe a verificarsi il sinistro attendesse un prestatore d'opera privo delle richieste competenze.

03

L'inidoneità dell'apprendista allo svolgimento dei compiti di Preposto alla sicurezza è stata collegata alla qualifica giuslavoristica da costui rivestita, che rende evidente l'assenza, in capo al predetto, di efficaci poteri impeditivi di eventi lesivi in danno dei lavoratori.

Cass. Pen., Sez. 4, 15/2/2024, n. 6790

Assenza di Nomina/Delega al Preposto – Cass. Pen, Sez. 4, 20 /03/2023, n. 11513



Documentazione formale richiesta

Pur accertando che una suddetta situazione potrebbe integrare l'ipotesi di omessa vigilanza tipica del Preposto, tale asserzione presuppone l'esistenza di un Preposto specificamente incaricato del controllo richiesto, mentre dagli atti acquisiti al giudizio non è emersa l'esistenza di alcuna delega all'esercizio dei poteri-doveri di vigilanza nei confronti di alcun Preposto, se non quella ricevuta dallo stesso Imputato quale Consigliere delegato all'interno del CdA alla sicurezza sul lavoro. Non si può affermare la responsabilità dei Preposti che dovevano sorvegliare l'esecuzione delle lavorazioni nel reparto e far rispettare le disposizioni aziendali sul corretto posizionamento.



Verifiche periodiche obbligatorie

In mancanza della nomina del Preposto il compito di vigilare sulla corretta osservanza delle disposizioni prevenzionistiche non può che gravare sul Datore di lavoro, quale soggetto deputato per legge alla tutela della incolumità dei lavoratori. Del resto, l'onere gravante sulla parte datoriale di predisporre il documento di valutazione dei rischi comporta la necessità di predisporre anche specifiche procedure di controllo e vigilanza delle misure di sicurezza adottate in funzione dei rischi oggetto di valutazione e prevenzione. Tali procedure, in assenza di soggetti specificamente preposti, non possono che incombere sul Datore di lavoro che le ha predisposte, non essendo configurabili vuoti di tutela nel sistema di prevenzione degli infortuni sul lavoro delineato

LA NOMINA DEL PREPOSTO: LA SOSTANZA PREVALE SEMPRE SULLA FORMA

Sulla base dell'organigramma aziendale (per la salute e sicurezza) si riteneva certa la nomina dei Dirigenti e Preposti indicati nel documento. Il Datore di lavoro ha la possibilità di nominarli, ma non sussiste un obbligo. Per l'art. 16 D.Lgs. n. 81 del 2008 la nomina dei Dirigenti e Preposti deve risultare da un atto scritto con data certa, con l'attribuzione delle funzioni effettive e con autonomia di spesa. La mancata osservanza delle forme previste dal citato art. 16 impedisce di ritenere la nomina dei Dirigenti e dei Preposti di cui sarebbe stata omessa la formazione in materia di igiene e di sicurezza sul lavoro. Il Tribunale ha ritenuto invece che i Dirigenti e Preposti erano tali di fatto, senza nomina formale.

Cass. Pen., Sez. 3, 12/05/2022, n. 18839



IL PREPOSTO DI FATTO PRIMA DELL'AGGIORNAMENTO NORMATIVO

La Corte non ha avuto dubbi che l'imputato fosse Preposto di fatto, *"nel ritenerlo la persona dotata di maggiore esperienza e competenza tecnica e l'unico dipendente di fatto "all'opera preposto", dotato di autonomia decisionale e referente del capo-cantiere per tutti i problemi inerenti le svolte lavorazioni"*.

"malgrado la mancanza formale di nomina a Preposto, l'imputato non può essere ritenuto "un lavoratore come gli altri", ma la persona cui, in assenza del Datore, era "affidato" il cantiere ed era demandata la corretta attuazione dell'attività di prevenzione degli infortuni". "in sede di ispezione amministrativa, è risultato univocamente indicato l'imputato quale preposto". Era dotato di autonomia decisionale; era il referente del responsabile del cantiere per tutti i problemi inerenti le lavorazioni. Era, di fatto, il Preposto, con tutti gli obblighi che, in tema di osservanza delle norme antinfortunistiche, gravano sul Preposto, in particolare di informare i lavoratori sui rischi della lavorazione se effettuata in un certo modo e di eseguire quel lavoro previa predisposizione di adeguata protezione

Cass. Pen., Sez.4, 18 maggio 2001, n. 20145

IL PREPOSTO E LE PRASSI AZIENDALI ILLECITE

La veste di "*preposto di fatto*" non costituisce di per sè prova nè della conoscenza nè della conoscibilità, da parte di quest'ultimo, di prassi comportamentali, più o meno ricorrenti, contrarie alle disposizioni in materia antinfortunistica. Il Preposto è soggetto agli obblighi di cui al citato D.Lgs. n. 81, art. 19, ma un'eventuale condotta omissiva al riguardo non può essergli ascritta laddove non si abbia la certezza che egli fosse a conoscenza della prassi elusiva o che l'avesse colposamente ignorata. Tale certezza può inferirsi da considerazioni di natura logica, laddove possa ritenersi che la prassi elusiva costituisca univocamente frutto di una scelta aziendale, finalizzata, in ipotesi, ad una maggiore produttività. Ma quando non vi siano elementi di carattere logico per dedurre la conoscenza o la conoscibilità di prassi aziendali incaute da parte del garante - proprio perchè Preposto non vantava uno specifico interesse al riguardo - è necessaria l'acquisizione di elementi probatori certi ed oggettivi che dimostrino tale conoscenza o conoscibilità

Cassazione Penale, Sez. 4, 13 gennaio 2021, n. 1096



OMESSA INTERRUZIONE DI ATTIVITA' PERICOLOSE



Con la sentenza n. 46855 del 22.11.2023, si afferma che deve essere considerato responsabile del sinistro, il Preposto (CAPO CANTIERE) che ha omissso di sospendere l'attività nonostante i rischi segnalati dal RLS il giorno precedente, in particolare l'assenza di idonee misure di sicurezza in cantiere contro la caduta dall'alto.

Tutti gli indici propendevano per la sussistenza di tale ruolo: l'imputato aveva il possesso di tutti i documenti relativi ai lavori; aveva ammesso di essere stato nominato responsabile del cantiere; disponeva di un'adeguata competenza tecnica, per aver ricevuto una formazione specifica da parte della società di cui era dipendente; era inquadrato nell'organigramma aziendale all'interno di un ufficio tecnico; era il referente diretto degli operai, al quale riferivano il lavoro svolto e prendevano direttive su quello da espletarsi; aveva fornito ai lavoratori la documentazione relativa al cantiere ed al piano di lavoro; era aggiornato sullo stato di avanzamento dei lavori, anche direttamente relazionandosi con il Committente.



thank
you!

Contact: negro@mdavvocati.it