Obbligatorietà dei preposti per la sicurezza sul lavoro

scritto da goal | 31 Maggio 2016

di Sergio Vianello*

In materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro la condizione preliminare, determinante per il riconoscimento giuridico del preposto, non è tanto la qualifica formalmente posseduta, quanto la circostanza che le mansioni siano realmente espletate (*principio di effettività*). A tale principio, ampiamente consolidato a livello giuridico, è stato dato pieno riconoscimento normativo dall'art. 299 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 *"Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro",* confermato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106.

L'art. 56 del d.lgs. 81/2008 prevede per i soggetti non osservanti degli obblighi di cui all'art. 19 (*obblighi dei preposti*) della stessa norma *"l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 438,40 a 1.315,20 euro per la violazione dell'art. 19, comma 1, lettera a), c), e) ed f); con l'arresto sino a un mese o con l'ammenda da 219,20 a 876,80 euro per la violazione dell'art. 19, comma 1, lettera b), d), g)"* . Il testo unico chiarisce che i preposti possono essere puniti *"nei limiti dell'attività alla quale sono tenuti"* e, per definire questi limiti, occorre innanzitutto:

- verificare il corretto adempimento da parte del datore di lavoro, di tutti gli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro. È bene ricordare che, come indicato a più riprese dalla giurisprudenza, sovrintendere al lavoro di altri spetta al preposto come compito non esclusivo ma sussidiario a quello obbligatorio del datore di lavoro;

- il datore di lavoro riveste una chiara figura di garanzia nei confronti dei propri lavoratori nell'esercizio della loro attività e pertanto, affinché si possa configurare la responsabilità del preposto, è indispensabile che il datore di lavoro dimostri di avere adottato tutte le cautele necessarie in materia di prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro. Lo "spazio di azione" del preposto, infatti, a differenza di quello del datore di lavoro, non attiene ad un livello decisionale, e di conseguenza nessun effetto penale è per lui prospettabile in caso, ad esempio, di mancata messa a disposizione di mezzi antinfortunistici a favore del lavoratore, in quanto è un'incombenza gravante esclusivamente sul datore di lavoro; la responsabilità del preposto sarà legata invece al mancato utilizzo, da parte dei lavoratori da lui supervisionati in materia di sicurezza, dei mezzi antinfortunistici;
- avere chiara la definizione delle mansioni dei lavoratori ricoperte all'interno dell'azienda, tenendo in considerazione alcuni indici quali la specializzazione, la competenza, l'ambito di discrezionalità, la posizione gerarchica, ecc.;
- rilevare quale sia la figura professionale dei soggetti che sovrintendono, anche solo temporaneamente, al lavoro di altri colleghi, tenendo presente che in base alla specifica organizzazione aziendale, può esistere un variegato numero di figure professionali in grado di svolgere tali funzioni (es. capi squadra, capi- ufficio, coordinatori, ecc.). Tali figure normalmente ricoprono una posizione di preminenza rispetto ad altri lavoratori, alcune volte con formale investitura da parte del datore di lavoro, altre volte senza formale investitura; ma pur non risultando nell'organizzazione formale della sicurezza sul lavoro, svolgono un ruolo

determinante per la sicurezza stessa all'interno o all'esterno dell'azienda in cui lavorano e assumono di fatto, ai sensi dell'art. 299 del d.lgs. 81/2008, il ruolo di preposti e quindi tenute agli obblighi di legge di cui all'art. 19 (tra cui nomina e formazione specifica).

Al fine di "riconoscere" i preposti di fatto vanno valutati alcuni indici: uno di questi è quello derivante dall'individuazione di quei lavoratori che, in assenza della vigilanza diretta del datore di lavoro, siano depositari di ordini o indicazioni di quest'ultimo, con il conseguente esercizio anche solo temporaneo di coordinamento di uno o più lavoratori; si pensi – ad esempio – a due o più lavoratori che, in assenza del datore di lavoro, operino fuori sede, in luoghi ove la disponibilità giuridica del luogo di lavoro derivi dall'affidamento di un appalto: esisterà sempre tra questi un lavoratore che più di altri, in caso di necessità, sarà in grado di interloquire con il datore di lavoro e/o prendere decisioni. Occorre inoltre evidenziare, che in alcune strutture organizzative è presente anche la figura del dirigente che, nel testo unico della Sicurezza, viene definito come *"Persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa".* In particolare, la giurisprudenza riconosce la figura del dirigente nel lavoratore che con la sua attività influisca sull'intera azienda o (nelle aziende di grandi dimensioni) su un ramo rilevante di essa.

Di regola il dirigente non è soggetto al **potere gerarchico di nessun altro lavoratore subordinato ma solo a quello del datore di lavoro**. Tuttavia nelle imprese di grandi dimensioni è stata riconosciuta l'esistenza di figure (*c.d. mini dirigenti*) che, pur appartenendo alla categoria dirigenziali soffrono un potere di "coordinamento" di altri lavoratori (*es.*

il direttore commerciale rispetto al direttore generale, il direttore vendite rispetto al direttore commerciale di una grande azienda). La qualifica "formale" di dirigente varia da azienda ad azienda ma essi sono chiamati spesso "direttore" (*es. direttore della produzione, direttore di stabilimento, direttore generale*). Sentenze della Corte di Cassazione chiariscono che i preposti non necessariamente devono essere investiti di poteri decisionali e di spesa, ma hanno l'importantissimo compito di rilevare e segnalare, a chi possiede i poteri decisionali e di spesa, le situazioni di carenza e/o di rischio nelle misure di sicurezza. I preposti possono essere dipendenti, ma anche autonomi o parasubordinati, in quanto, come detto, la funzione di preposto si qualifica in termini di effettività.

Stante quanto sopra esposto, è da ritenere obbligatorio che in qualsiasi luogo di lavoro, in assenza della vigilanza diretta e continuativa del datore di lavoro, si debba nominare e formare uno o più preposti, a seconda dell'attività e dell'organizzazione lavorativa dell'azienda, anche se in presenza di attività a basso rischio infortunistico.

Qualora le squadre di lavoratori (intendendo per squadra un gruppo formato da due o più lavoratori) non sottoposte al controllo diretto e continuativo del datore di lavoro siano più di una (ad es. manutentori di ascensori, addetti alle pulizie, ecc.), è indispensabile nominare e formare almeno un lavoratore per squadra.

* *Ordine Ingegneri di Milano – Osservatore esterno Commissione lavoro Odcec Milano*