



## **IL PREPOSTO DI FATTO**

**Per il Testo unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro (D. Lgs. 81/2008) il preposto è** «la persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa».

**Fin qui la norma circoscrive le modalità di individuazione del preposto in maniera da poterne eventualmente richiamare le responsabilità. Tuttavia possono sorgere difficoltà nella corretta individuazione del preposto di diritto o formale e del preposto di fatto o sostanziale.**

**Il preposto di diritto.**

**Oltre alla definizione alquanto sintetica, la norma si sofferma sui doveri del preposto, consentendoci così una ulteriore chiave di individuazione:**

**1. I preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:**

- a. sovrintendere e vigilare sull'osservanza da parte dei lavoratori degli obblighi di legge, 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;
- b. verificare che soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono a un rischio grave e specifico;
- c. 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 e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- d. informare prima 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;
- e. 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;
- f. 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;
- g. frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37.

**Il preposto di diritto è dunque la persona che ha ricevuto dal datore di lavoro l'incarico di sovrintendere alle attività lavorative di altri dipendenti, in base a precise direttive per l'esecuzione dei lavori che prevedano, tra l'altro, il rispetto dei punti sopra elencati.**

**La figura del preposto coincide di massima con i ruoli di "capo-squadra"; "capo-reparto"; "capo-officina"; "capo-**



sala”; “capo-servizio”.

È tuttavia importante non confondere l’attribuzione formale o sostanziale di incarichi di coordinamento e di vigilanza su altri lavoratori, come quelli tipici del preposto, con l’istituto della “delega di funzioni”. La norma infatti prevede che il datore di lavoro deleghi ad altri alcune delle sue funzioni, ma non richiede che i soggetti individuati, come il preposto, siano muniti di una delega ad hoc per assumere la responsabilità che la legge demanda loro.

Spesso all’individuazione di una posizione di “preposto di fatto” da parte dei giudici segue il tentativo da parte del datore di lavoro di ritenersi sollevato da ogni responsabilità, invocando l’esistenza di una “delega di fatto” dei propri doveri nei confronti del preposto. *Gli obblighi del datore di lavoro possono essere trasferiti ad altri sulla base di una delega, che deve però essere espressa, inequivoca e certa. Tale delega non può essere invece presunta sulla base della ripartizione interna all’azienda, dei compiti assegnati ai dipendenti o dalle dimensioni dell’impresa.*

Come si può immaginare, l’attribuzione della qualifica giuridica e formale di preposto nell’organigramma aziendale non è sempre semplice nè immediata. A complicare le cose è l’eventualità di trovarsi di fronte al cosiddetto preposto di fatto. Si tratta della persona che, senza alcun incarico formale da parte del datore di lavoro, espleta nella sostanza i poteri tipici del preposto, assumendone le relative responsabilità.

Il Testo Unico (art.299 del D.Lgs. 81/08) prevede infatti che l’eventuale responsabilità relativa al preposto interessi anche chi, pur non essendo formalmente tale, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti al preposto stesso. Si tratta della trasposizione in legge di quel “principio di effettività”, tante volte richiamato nelle aule dei tribunali. Non è un principio astratto, ma spesso applicato dai giudici allorché sono accusate e condannate persone che formalmente non sono collegate da un nesso di causalità diretta con l’infortunio o la violazione accertata.

Varie sentenze hanno richiamato espressamente il “principio di effettività”, trovandosi a giudicare su casi in cui c’era un preposto “di fatto” e un diverso preposto “di diritto”.

In tali sentenze vengono esplicitati i criteri utilizzati dai giudici per l’individuazione “in concreto” del preposto, nei casi in cui l’imputato non risulti formalmente investito di tale incarico.

Esiste in particolare una sentenza in cui i giudici rimarcano come il condannato avesse assunto il ruolo di preposto di fatto: titolare di adeguata competenza professionale, svolgeva un’ampia gamma di mansioni tecniche e commerciali, con ampi poteri di iniziativa e impulso, esercitati in piena autonomia. In tale ambito sovrintendeva all’attività lavorativa dei dipendenti dell’impresa, vigilando sulla corretta esecuzione delle opere e delle direttive datoriali o di quelle che egli stesso impartiva, nell’ambito dei sopralluoghi finalizzati al procacciamento di affari o commesse, disponeva direttamente della manovalanza dell’impresa e ne ripartiva i compiti. Pertanto, concludeva la Corte, era tenuto a segnalare tempestivamente al datore di lavoro le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuali, nonché ogni altra situazione di pericolo verificatasi durante il lavoro, secondo il disposto del Testo Unico.

In un’altra sentenza i giudici sono pervenuti alla conclusione che un capocantiere, pur in assenza di un incarico



**formale da parte del datore di lavoro, “ricoprì in fatto un'attività di coordinamento delle attività svolte nell'ambito del cantiere , che concretamente si realizzava nell'impartire ordini e direttive ai diversi lavoratori che materialmente vi operavano per realizzare le attività differenziate di loro competenza, in una posizione certamente sovraordinata, in quanto ricopriva di fatto una posizione di garanzia sul piano della prevenzione e che in ragione di tale posizione, pertanto, nonostante fosse al corrente della circostanza che la sega circolare non era a norma, ne consentiva l'uso da parte della persona offesa”.**