



CONFINDUSTRIA FIRENZE FORMAZIONE - COSEFI

Le assicurazioni aziendali: dalla copertura obbligatoria INAIL alle polizze di responsabilità civile e tutela penale

Webinar

14 novembre 2022

h. 15.00-16.30

Avv. Claudia Del Re (PhD-LL.M) – Studio Legale Del Re, Firenze-Milano
www.delre.it – www.claudiadelre.it



Studio Legale Del Re

FIRENZE – MILANO

Il Preposto (art. 2, c.1, lett. e), D.lgs. 81/2008)

«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».

> un soggetto che esercita un potere gerarchico e funzionale su altri lavoratori

> obbligo di vigilanza e la conseguenza di quei poteri, senza i quali non potrebbe esservi posizione di garanzia.

Tre Linee di Intervento della Legge 215/2021 in materia di preposto

- **A livello operativo:** con la finalità di una maggior efficacia viene dettagliato il contenuto concreto degli obblighi del preposto.
- **A livello di governance:** viene esplicitato un obbligo di definizione dei ruoli aziendali al fine di garantire un organigramma rispondente alle esigenze della vigilanza.
- **A livello organizzativo:** il preposto viene dotato di nuovi poteri al fine di svolgere compiutamente il suo ruolo e si prospetta la possibilità che alla funzione sia associato un miglior livello retributivo.

Modifiche in materia di preposto: artt. 18, 19, 26 e 37, d.lgs. 81/2008

• Art. 18

Nel nuovo art. 18, all'elenco degli obblighi di datore di lavoro e dirigente è stata aggiunta al comma 1 la lettera b-bis), che:

- impone di “individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'art. 19”;
- dispone che “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”;
- infine sancisce che “il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività”.

• Art. 19

E' stata riformata la lettera a) dell'art. 19: è confermata la prima parte, secondo cui il preposto deve sovrintendere e vigilare che i lavoratori rispettino le disposizioni ricevute, cambia la seconda parte e cioè l'obbligo di fare che nasce dall'esercizio della vigilanza:

- “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 via ulteriore, “in caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza della inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti”.

E' nuova anche la lettera f-bis dell'art. 19: il preposto deve

“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”.

• Art. 26

All'articolo 26 viene aggiunto il 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”.

• Art. 37

Confermato l'obbligo di formazione dei preposti di cui al comma 7, viene aggiunto un nuovo comma 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 sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.”

Sanzioni

- Art. 56
- Infine, anche per il preposto cambiano le sanzioni: la sanzione del comma 1 lettera a), già prevista per la violazione dell'art. 19 lettera a) rimane confermata, ma ora si applica anche alla violazione della lettera f-bis (previsione della sanzione penale: arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro)

L'obbligo di formale individuazione del preposto o dei preposti

- **INDIVIDUAZIONE** (i.e. azione con la quale si mette in evidenza, si porta all'attenzione, si formalizza, ciò che è già presente ma potrebbe non essere esplicito) **E NON NOMINA** (i.e. attribuzione ad un soggetto di una qualifica e di un ruolo che senza l'atto formale quel soggetto non avrebbe).
- In base ad organigramma, funzionigramma, mansionario, job descriptions > **ciò che conta è che l'informazione sia esplicitata.**
- **Scopo dell'individuazione esplicita:** momento propedeutico e indispensabile per l'assolvimento degli obblighi ulteriori previsti dalla riforma (formazione, erogazione di apposito emolumento, chiarezza dei ruoli) + per l'esistenza stessa di un sistema di vigilanza.
- **No a pregiudizio** per lo svolgimento della sua attività.

Quanti preposti ?

La norma prevede l'obbligo di individuare il preposto o "i preposti".

Non viene specificato il numero e neppure vengono posti limiti minimi o soglie massime.

C'è una evidente correlazione tra quanti sono i preposti all'interno di una organizzazione e la dimensione, la composizione, la struttura e il tipo di ogni organizzazione.

Il numero dei preposti deve essere ADEGUATO rispetto alle finalità sostanziali perseguite dalla norma, che sono quelle di assicurare (come recita appunto la lettera b-bis) *"l'effettuazione dell'attività di vigilanza"*.

Formazione del dirigente e del preposto.

- I dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I **contenuti della formazione** di cui al presente comma comprendono:
 - a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
 - b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
 - c) valutazione dei rischi;
 - d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione

I “nuovi” obblighi del preposto (Legge 215/2021)

- La vigilanza del preposto sui lavoratori e gli obblighi in caso di “non conformità comportamentali”

Contenuto dell'obbligo di vigilanza: osservanza di obblighi di legge, disposizioni aziendali, uso dei mezzi di protezione, DPI e “non conformità comportamentale” da parte dei singoli lavoratori.

Obblighi specifici (**tre azioni correttive**, necessarie e non discrezionali) in caso di rilevata “non conformità comportamentale” (**in luogo del generico obbligo d'informativa** ai superiori in caso di “persistenza” della inosservanza)

1) fornire al lavoratore le **indicazioni di sicurezza** per modificare il comportamento non conforme (azione diretta di informazione sulla persona del lavoratore, con la specifica finalità di modificare il comportamento non conforme);

2) se non basta, **interrompere l'attività** (azione sussidiaria e cumulativa con la successiva, non alternativa) e...

3) **informare i superiori diretti.**

- **Potere gerarchico del preposto e posizione di garanzia**

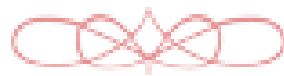
Il “**potere gerarchico**” sostanzia la definizione di preposto e la sua funzione di “garanzia”.

“**Prassi aziendale**”: violazione che esce dalla sfera soggettiva del suo autore (il lavoratore) per entrare in una sfera oggettiva, che è quella del **sistema aziendale**; entra in gioco infatti quantomeno la sfera di imputabilità anche di altro soggetto, che di quella condotta illecita non è l'autore, ma che rispetto ad essa ha obblighi di garanzia, cioè appunto il preposto.

“**L'informazione ai superiori**” concorre a **rafforzare la natura “aziendale” della prassi scorretta**, in un crescendo che conduce, man mano che la conoscenza della non conformità e della sua mancata correzione si diffonde verso l'apice dell'organizzazione, fino al datore di lavoro.

■

GRAZIE



Studio Legale Del Re

FIRENZE - MILANO