

Allegato a)

INDIVIDUAZIONE DELLE FIGURE DI DIRIGENTE E DI PREPOSTO NEGLI ISTITUTI SCOLASTICI AI SENSI DELL'ART. 37 DEL D. LGS. 81/08 E DELL'ACCORDO CONFERENZA STATO REGIONI DEL 21/12/2011

LINEE GUIDA CTS02/2-2015

Sostituiscono le LINEE GUIDA CTS02/1-2015

Art. 1. Finalità

Le presenti linee guida individuano i soggetti che assumono negli istituti scolastici il ruolo di Dirigente e di Preposto al fine di sottoporli ai percorsi formativi previsti dal comma 7 dell'articolo 37 del D.Lgs. 81/2008 come modificato dal D.Lgs. 106/2009 secondo quanto specificato nell'accordo Conferenza Stato Regioni 221 del 21 dicembre 2011.

Art. 2. Campo d'Applicazione

Le presenti linee guida hanno validità esclusivamente per gli Istituti scolastici di secondo grado aderenti alla convenzione per la costituzione della "Scuole in Rete" sottoscritta dai Dirigenti Scolastici in data 23 dicembre 2014 successivamente denominata "Convenzione".

Art. 3. Soggetti obbligati

I Dirigenti Scolastici, nella loro qualità di Datori di Lavoro, ai sensi dell'Art. 1 lett. e della Convenzione, tengono conto delle presenti linee guida adottandole singolarmente con proprio atto.

Art. 4. Norme di riferimento

Per la redazione delle presenti linee guida sono prese a riferimento le seguenti normative:

1. D.Lgs. 81/08 come modificato ed integrato
2. SGSL UNI – INAIL
3. SGSL adottato da ogni singola istituzione scolastica
4. Accordo CSR 221 del 21 dicembre 2011 e linee guida applicative del 25 luglio 2012
5. Manuale INAIL "Gestione del sistema Sicurezza e cultura della prevenzione nella scuola"

Art. 5. La figura del Preposto e del Dirigente nella Scuola

Premessa

La legge prevenzionistica risalente al 1955 prevedeva già la figura del Dirigente e del Preposto definendoli quali soggetti che, rispettivamente, dirigono e sovrintendono all'attività lavorativa.

Riguardo alla figura del Dirigente la cassazione ha precisato che in tema di infortuni sul lavoro sono, tra gli altri, destinatari delle norme di prevenzione e responsabili, nell'ambito delle proprie attribuzioni e competenze, delle inosservanze di tutte le disposizioni, i dirigenti tecnici, ossia coloro che sono preposti alla direzione tecnico-amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, e, quindi, institori, gerenti, direttori tecnici o amministrativi, capi ufficio, capi reparto che partecipano solo eccezionalmente al lavoro normale.

Tali dirigenti devono predisporre tutte le misure di sicurezza fornite dal capo dell'impresa e previste dalle norme, devono controllare le modalità del processo di lavorazione ed attuare nuove misure, anche non previste dalla normativa, necessarie per tutelare la sicurezza in relazione a particolari lavorazioni che si svolgono in condizioni non previste o non prevedibili dal legislatore e dalle quali possono derivare nuove situazioni di pericolosità che devono trovare immediato rimedio.

I dirigenti devono altresì, avvalendosi delle conoscenze tecniche per le quali ricoprono l'incarico, vigilare, per quanto possibile, sulla regolarità antinfortunistica delle lavorazioni, dare istruzioni – di ordine tecnico e di normale prudenza – affinché tali lavorazioni possano svolgersi nel

migliore dei modi; in ogni caso, quando non sia possibile assistere direttamente a tutti i lavori, devono organizzare la produzione con una ulteriore distribuzione di compiti tra i dipendenti in maniera tale da impedire la violazione della normativa

Il Dirigente sarà pertanto da identificare, nell'ambito dell'organizzazione aziendale in colui che è in posizione di preminenza rispetto ad altri lavoratori, in un livello intermedio, che risponde al datore di lavoro al quale, però, non deve sostituirsi, ma con il quale condivide "jure proprio" obblighi di sicurezza. Il dirigente deve quindi essere ricercato fra gli institori, gerenti, direttori tecnici o amministrativi, ma anche fra i capi ufficio e i capi reparto che partecipano solo eccezionalmente alle lavorazioni. Secondo la Suprema Corte, non vi è alcuna correlazione fra la "qualifica dirigenziale" attribuita a chi ricopre tale incarico ai sensi dell'art. 2095 del c.c. e la "funzione dirigenziale" ai fini dei precetti prevenzionistici, determinando la disgiunzione tra qualifica e funzione essendo quest'ultima prevalente e sostanziale per l'identificazione del soggetto gravato dalle obbligazioni.

Per quanto riguarda la figura del Preposto, con il termine "sovrintendere", secondo il concorde orientamento della dottrina e della giurisprudenza, si intende l'attività rivolta alla vigilanza sul lavoro dei lavoratori della squadra coordinata affinché questo si svolga secondo le regole aziendali del lavoro, ivi comprese le regole sulla sicurezza sul lavoro.

La Cassazione ha poi avuto modo di enunciare il **principio di effettività** secondo il quale chiunque eserciti **in concreto** i poteri del dirigente e del preposto pur in assenza di formali attribuzioni ha i medesimi obblighi del dirigente e del preposto formalmente riconosciuti.

Ancora la Cassazione ha enunciato e consolidato il "**principio di supremazia**" secondo il quale chiunque, in qualsiasi modo, abbia assunto **posizione di preminenza** rispetto ad altri lavoratori, così da poter loro impartire ordini, istruzioni o direttive sul lavoro da eseguire, deve essere considerato automaticamente tenuto ad attuare le prescritte misure di sicurezza e **a disporre e ad esigere** che esse siano rispettate, a nulla rilevando che vi siano altri soggetti contemporaneamente gravati dallo stesso obbligo per un diverso e autonomo titolo.

La figura del Dirigente e del Preposto secondo il D.Lgs. 81/2008

L'evoluzione della normativa prevenzionistica nel tempo, prima con il D.Lgs. 626/1994 e successivamente con il D.Lgs. 81/2008 ha rafforzato e consolidato la figura del Dirigente e del Preposto distinguendone segnatamente le obbligazioni prevenzionali.

Il consolidato orientamento giurisprudenziale riguardo alle qualità di Dirigente e di Preposto viene assunto al diritto positivo.

Secondo l'art. 2, comma 1 lett d) ed e) del D.Lgs. 81/08 vengono definite, dal punto di vista prevenzionale, le due figure:

Dirigente - *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.*

Preposto - *persona che, in ragione delle competenze professionali e 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.*

Tali definizioni assumono grande importanza in quanto gravate *jure proprio* degli obblighi di cui agli articoli 18 e 19 del Decreto 81. Il legislatore, sulla scorta degli insegnamenti giurisprudenziali, sancisce definitivamente, attribuendovi valore legale, tutti i principi che la giurisprudenza aveva affermato. Chiara ancora la volontà del legislatore di individuare tali figure nei soggetti che operano, con **adeguata competenza e professionalità**, nell'ambito dell'organizzazione aziendale ai quali, ai fini della produzione di un bene ed un servizio, è conferito un certo potere gerarchico e funzionale.

Non potranno perciò essere incaricati di tali posizioni lavorative persone non competenti, non sufficientemente preparate. Il precetto non riferisce con ciò alla attività lavorativa in quanto tale.

Con questo il legislatore non mette in dubbio la "capacità" del dipendente di essere in grado di svolgere con minuzia il proprio compito nell'ambito dell'organizzazione aziendale. Poco importa al legislatore se il prodotto del lavoro delle figure in questione sia un prodotto di qualità o meno, in quanto lascia questo compito alle capacità imprenditoriali del datore di lavoro. Quello che sancisce il precetto è la necessità della **competenza in materia prevenzionistica**. Il datore di lavoro sarà

responsabile direttamente dell'affidamento di incarichi, nelle posizioni che prevedono obbligazioni in materia di salute e sicurezza, a soggetti non competenti.

Questo spiega la ragione per cui si ritrova in ambedue le definizioni il concetto che il potere deve essere "adeguato" alla natura dell'incarico da svolgere. A rafforzare tale assunto ritroviamo nel Codice, all'art. 37 l'obbligo per il datore di lavoro di sottoporre ad adeguata formazione i preposti e i dirigenti, indicando con precisione gli argomenti prevenzionistici da trattare. E ancora, ritroviamo fra gli obblighi del preposto all'art. 19 quello di sottoporsi alla formazione prevista dall'art. 37.

Quello che si intende ribadire é la volontà del legislatore di ammettere alle funzioni di dirigente e preposto solo persone in grado di adempiere con capacità alle obbligazioni poste in capo.

Pertanto il dirigente ed il preposto devono conoscere la normativa prevenzionale, le obbligazioni *jure proprio* poste direttamente in capo dalla legge nonchè le regole aziendali di sicurezza.

Particolare attenzione deve essere posta sulla locuzione usata nella definizione dal legislatore laddove riferisce a "**incarichi conferiti**" ai dirigenti e ai preposti.

Resta inteso che l'incarico attiene alla **normale attività lavorativa** attribuita secondo l'organigramma aziendale. Per incarico, perciò, non deve intendersi l'attribuzione di specifiche funzioni prevenzionistiche correlate all'attività svolta nell'ambito dell'organigramma dirigenziale essendo queste attribuite "jure proprio" al dirigente ed al preposto.

Nella definizione di dirigente e preposto ritroviamo anche il **principio di supremazia** laddove si specifica che le figure dei dirigenti e dei preposti sono persone con un **funzionale potere**, e quindi con un effettivo e sostanziale potere, di impartire ordini, disposizioni, direttive ai lavoratori subordinati.

Il dirigente é colui che, nell'ambito della catena organizzativa aziendale, "**organizza**" il lavoro, per la parte aziendale di competenza, sotto la propria direzione. Organizzare significa "disporre vari elementi per un determinato fine". Il dirigente, quindi, può disporre di tutti gli elementi della parte aziendale di competenza, organizzandoli, ai fini del raggiungimento della produzione di un bene o di un servizio, secondo le indicazioni dell'organo di vertice da cui dipende in linea diretta in quanto, secondo la definizione stessa, questi **attuа le direttive del datore di lavoro**. Peraltro la capacità di organizzare si concretizza nella possibilità di disporre delle risorse strumentali, talora anche economiche, di esplicitare una azione tesa alla individuazione di processi, procedure, tempi di lavoro, oltre che dalla relazione che si instaura, nell'ambito della organizzazione aziendale, fra dirigente e lavoratori subordinati a lui referenti.

L'azione che invece viene associata al concetto di "preposto" é: "sovrintende". Secondo il criterio letterale per sovrintendere significa "esercitare funzioni direttive, di controllo e vigilanza", pertanto si afferma, secondo il concorde orientamento della giurisprudenza, che il preposto svolge una funzione rivolta alla vigilanza sul lavoro dei dipendenti al fine di garantire il rispetto delle regole di sicurezza.

Si ritrovano, quindi, le differenze fra le due figure già definite dalla giurisprudenza. Il dirigente attuа le direttive del datore di lavoro attraverso l'organizzazione e la vigilanza delle attività, mentre il preposto sovrintende alla attività lavorativa, e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute in linea gerarchica, controllando la corretta esecuzione da parte dei lavoratori. Specifica la disposizione - e solo per il preposto - che questi esercita un funzionale potere di iniziativa. Con ciò deve intendersi che anche il preposto, in quanto persona competente, professionalmente preparata, può esercitare in concreto un certo potere d'iniziativa, senza, peraltro, nulla togliere al dirigente il quale, pur se non menzionato, ha un pieno potere di iniziativa correlato con le proprie funzioni dirigenziali.

Dirigente e preposto sono pertanto figure che nell'organigramma aziendale si trovano gerarchicamente ad un livello intermedio fra datore di lavoro e lavoratore. E nell'organigramma aziendale vanno ricercate a nulla rilevando la presenza di una formale investitura o di una delega di funzione che, al più può solo estendere le obbligazioni prevenzionistiche.

Dette figure sono implicitamente contenute nell'ambito delle mansioni specificate all'interno del contratto di lavoro sottoscritto dal dipendente, e, laddove il lavoratore nell'ambito della carriera professionale che nel tempo sviluppa, accetti un nuovo incarico che comporti il coordinamento di lavoratori subordinati, implicitamente accetta anche le obbligazioni derivanti dal configurarsi di una posizione di garanzia quale quella del dirigente o del preposto. E ancora: é il possedere il potere di coordinare lavoratori, di poter disporre delle loro azioni lavorative che determina l'instaurarsi di dette funzioni.

Questo viene confermato dal valore che la definizione attribuisce al termine “funzionale”. Con tale locuzione il precetto riconduce al principio della effettività. La funzionale iniziativa o il funzionale potere attengono ad azioni effettivamente e concretamente poste in essere, e ciò porta alla conclusione che la disposizione mira ad affermare che il dirigente ed il preposto sono da identificare non solo sulle figure che formalmente sono investite da tale ruolo, bensì su quelle che concretamente, fattivamente, tale ruolo esercitano essendo, per queste, solo un rafforzativo il possedere la formale investitura. Non vi è dubbio quindi che il legislatore riconosce gli orientamenti della giurisprudenza che hanno teso attribuire le obbligazioni prevenzionali “privilegiando il dato funzionale dell’attività in concreto svolta rispetto a quello meramente formale dell’avvenuta investitura.

Il legislatore tuttavia non si limita ad affrontare indirettamente il principio della effettività. L’art. 299 del Decreto 81, la cosiddetta “norma di chiusura”, introduce al diritto positivo il **principio dell’effettività** affrontando il tema dell’esercizio di fatto dei poteri direttivi specificando che le posizioni di garanzia relative al datore di lavoro, al dirigente ed al preposto gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.

Viene definitivamente sancito e assume valore legale il principio di effettività., senza però escludere dalle posizioni di garanzia i titolari di diritto della funzione, ai quali si affiancano, con autonoma posizione di garanzia, i titolari del diritto di fatto. Questa appare l’interpretazione più corretta alla parola “altresì” inserita nella norma di chiusura, cosicché il datore di lavoro, il dirigente ed il preposto formalmente investiti della posizione di garanzia non restano indenni da obbligazioni per il solo fatto che esistono ulteriori soggetti che assumono, di fatto, le relative obbligazioni.

Di particolare interesse è la nuova disciplina introdotta dal decreto 81 con la divisione delle obbligazioni del preposto da quelle del dirigente e del datore di lavoro. Quest’ultimo è soggetto obbligato ai sensi dell’art. 18 che condivide con i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite. I dirigenti pertanto permangono soggetti originariamente gravati da obbligazioni prevenzionistiche seppure pro parte.

Il Codice, nell’attribuire al preposto compiti propri con l’art. 19 conferma, in linea con la giurisprudenza, la rilevanza di tale ruolo nella catena organizzativa, le cui attività di supervisione, controllo e vigilanza costituiscono una delle attività più importanti tra quelle dirette ad evitare gli infortuni.

Di ciò vi è ulteriore evidenza nella controversa modifica apportata all’art. 18 dal D.Lgs. 106 del 2009. Si è detto che i preposti sono persone “capaci”, ovvero sono perfettamente preparati, in quanto all’uopo formati, ad assolvere alle proprie obbligazioni prevenzionali, possiedono obbligazioni originarie e non derivate e possiedono adeguati poteri gerarchici. Con l’inserimento all’art. 18 del comma 3-bis il preposto assume un ruolo centrale nella sicurezza aziendale. Il legislatore ha teso specificare a quali condizioni il datore di lavoro e il dirigente debba rispondere delle violazioni di altri soggetti obbligati, ritenendo che detti soggetti non possano essere ritenuti responsabili ove la violazione della norma antinfortunistica sia dovuta a fatto addebitabile ad altro e diverso soggetto obbligato e non discenda dalla omessa o insufficiente vigilanza.

Pare che con l’introduzione del comma 3-bis detta fattispecie possa estendersi a tutte le imprese sotto le medesime condizioni, ovvero a condizione che il datore di lavoro o il dirigente abbiano individuato una corretta suddivisione aziendale specificando tutte le figure obbligate, alle quali abbiano attribuito i necessari poteri. Quindi in sintesi qualora il datore di lavoro o il dirigente abbiano individuato un corretto modello organizzativo di gestione della sicurezza e ne controllino l’efficacia con attività di vigilanza gli stessi saranno esenti da responsabilità in merito alle obbligazioni prevenzionistiche.

Il datore di lavoro e il dirigente divengono figure centrali nell’attività di vigilanza sul corretto funzionamento del modello organizzativo aziendale.

Il Preposto, per contro, diviene figura operativa specialistica, anello indispensabile per la sicurezza aziendale, portatore di professionalità e competenza relazionale, garanzia di azioni meditate, programmate, progettate, mitigate. La mancata presenza del soggetto di vigilanza e controllo, aggravata dalla presenza di soggetti diversi che operano contemporaneamente, porta gli stessi, nel tentativo di vedere prevalere la propria professionalità (o solo per spirito di competizione), a compiere azioni che risultino maggiormente meritorie anche se estremamente pericolose, o, comunque, che

portino il soggetto che le compie, in evidenza nei confronti dei superiori suscitando l'ammirazione e l'invidia del gruppo.

Il preposto quindi deve essere visto come un elemento di indispensabile promozione, anche e soprattutto culturale, di sicurezza, per l'avviamento, la formazione, l'esempio, il supporto, portatore di vigilanza e controllo quale parte integrante del processo produttivo, alleato del sistema sicurezza aziendale.

L'organigramma aziendale e l'individuazione del Dirigente e del Preposto nella scuola

Si evidenzia che il ruolo di Dirigente e di Preposto discende dalle attività lavorative concretamente svolte e non rappresenta un incarico aggiuntivo e, sebbene per individuare la figura di Preposto non é necessario alcun atto formale di nomina da parte del Dirigente Scolastico, si ritiene opportuno render noto a tutti i dipendenti i nominativi di coloro che ricoprono tale ruolo indicandoli in un elenco visibile a tutti e nel proprio Documento di Valutazione dei Rischi.

Per questo il Datore di Lavoro avrà la necessità di formulare un "**organigramma aziendale della salute e sicurezza**" con riportato a fianco di ogni figura la qualità rivestita in materia prevenzionistica. Detto organigramma rappresenta il punto di partenza di una corretta analisi della organizzazione aziendale dovrà tenere in giusto conto la variabilità dei ruoli in funzione delle attività concretamente svolte e degli effettivi e funzionali poteri esercitati dai singoli addetti.

Art. 6. Organigramma aziendale della salute e sicurezza

Si precisa che non è necessario alcun atto di nomina dei Dirigenti e dei preposti essendo tuttavia obbligatoria la loro individuazione.

Il Datore di Lavoro individua l'organigramma aziendale della salute e sicurezza non basato esclusivamente sulle attribuzioni formali ma che tiene conto anche dell'esercizio di fatto dei poteri direttivi ed attribuisce ad ogni persona fisica il proprio ruolo aziendale, quale Dirigente, Preposto o Lavoratore.

Individuazione dei Dirigenti nella scuola

Gli elementi essenziali della definizione, che permettono di comprendere il ruolo dei **dirigenti**, sono tre: 1) espletare poteri gerarchici e funzionali, 2) attuare le direttive del datore di lavoro, 3) organizzare l'attività lavorativa.

Secondo quanto indicato nel Manuale INAIL "Gestione del sistema Sicurezza e cultura della prevenzione nella scuola" possono assumere la qualità di "Dirigente" con le relative obbligazioni i soggetti riportati nella seguente tabella:

Dirigente	Soggetti nei confronti dei quali viene esercitato il ruolo di dirigente
Direttore dei Servizi Generali ed Amministrativi	Personale Amministrativo, ausiliario e, se presente, tecnico
Vicario del Dirigente Scolastico (nel caso svolga il suo incarico in modo permanente e non solo in sostituzione del Dirigente Scolastico)	Tutto il personale della scuola
Responsabile (o referente) di plesso o di succursale	Tutto il personale del plesso o della succursale
Responsabile del laboratorio (nei casi in cui organizza, con poteri gerarchici e funzionali le attività del personale di laboratorio)	Insegnanti ed assistenti tecnici di laboratorio

Tabella 1 - da Manuale INAIL "Gestione del sistema Sicurezza e cultura della prevenzione nella scuola" pag 34 capo 1.6

La normativa prevenzionistica non distingue gli obblighi del datore di lavoro da quelli del dirigente, figure che in tutto il dettato normativo vengono investite delle stesse prerogative ed attribuzioni.

Individuazione dei Preposti nella scuola

Gli elementi essenziali della definizione, che permettono di comprendere il ruolo dei preposti, sono essenzialmente tre: 1) espletare poteri gerarchici e funzionali, 2) sovrintendere alle attività, 3) controllare l'esecuzione del lavoro.

Secondo quanto indicato nel Manuale INAIL "Gestione del sistema Sicurezza e cultura della prevenzione nella scuola" possono assumere la qualità di "Preposto" con le relative obbligazioni i soggetti riportati nella seguente tabella:

Preposto	Soggetti nei confronti dei quali viene esercitato il ruolo di Preposto
Insegnanti tecnico-pratici e docenti teorici che insegnano discipline tecniche o tecnico-scientifiche, durante l'utilizzo dei laboratori	Allievi della propria classe, limitatamente alle condizioni nelle quali questi sono equiparati a lavoratori
Insegnanti di area scientifica, durante l'utilizzo di laboratori o di aule attrezzate	Allievi della propria classe, limitatamente alle condizioni nelle quali questi sono equiparati a lavoratori
Coordinatore o caposquadra del personale ausiliario (se presente nell'organizzazione della scuola)	Personale ausiliario
Capo Ufficio Tecnico	Personale assegnato al proprio ufficio
Responsabile del magazzino	Personale addetto al magazzino
Coordinatore della biblioteca	Personale addetto alla biblioteca
Responsabile di ufficio, capoufficio	Personale del proprio ufficio

Tabella 2 - da Manuale INAIL "Gestione del sistema Sicurezza e cultura della prevenzione nella scuola" pag 31 capo 1.6

Sempre secondo quanto indicato nel Manuale INAIL "Gestione del sistema Sicurezza e cultura della prevenzione nella scuola" si può tenere conto di quanto segue.

Sarebbe comunque sanzionabile (per non aver ottemperato all'obbligo di formazione del preposto) quel dirigente scolastico che omettesse di individuare un preposto in una persona che, all'interno dell'organizzazione scolastica, svolgesse, "de facto", ai sensi dell'art. 299 del decreto 81, il ruolo di preposto.

Non è necessario alcun atto formale di nomina da parte del dirigente scolastico, essendo il preposto individuabile già sulla base dei compiti che svolge concretamente

Risulta opportuno altresì redigere una lista delle persone individuate come preposti, indicando, per ognuno di questi e in modo preciso, i soggetti nei confronti dei quali si intende esercitato tale ruolo; l'elenco, da aggiornare annualmente e riportare nel DVR, costituisce parte integrante dell'organigramma scolastico della sicurezza

E' doveroso tener presente che la definizione contenuta nell'art. 2 attribuisce esplicitamente al preposto il compito di controllare l'esecuzione del lavoro dei suoi sottoposti; ciò viene generalmente interpretato con la necessità che il preposto sia fisicamente presente laddove si svolge il lavoro e possa ragionevolmente controllarne a vista il procedere quotidiano

Appare destituita di ogni fondamento la scelta di individuare d'ufficio tutti gli insegnanti come preposti nei confronti dei propri allievi; nello spirito della normativa sulla sicurezza, il ruolo del preposto va oltre quello, sancito dal contratto, dalla deontologia professionale e anche dal Codice penale, di qualsiasi insegnante cui venga affidata la custodia di un gruppo di ragazzi, specie se minori, e da questo ruolo, diremo elettivo, si diversifica per la peculiarità della situazione in cui si esplica (quando gli allievi sono equiparati a lavoratori)

Negli istituti superiori ad indirizzo tecnico e professionale l'assistente tecnico di laboratorio, salvo casi particolari, non si configura come preposto rispetto agli allievi

Nella logica dell'art. 299 sopra citato, non è corretto ritenere che la persona individuata come preposto possa rifiutare tale ruolo, dovendo essere vista la sua individuazione più come un'azione di

indispensabile trasparenza rispetto ad una funzione che comunque esplica nei confronti degli allievi o di altri lavoratori, piuttosto che una coercizione esercitata dal dirigente scolastico.

da Manuale INAIL "Gestione del sistema Sicurezza e cultura della prevenzione nella scuola" pag 31 e 32 capo 1.6

In ogni caso, a prescindere dalle indicazioni riportate nel manuale INAIL, spetta al Dirigente Scolastico nella sua qualità di Datore di Lavoro individuare coloro i quali, svolgono in concreto la qualità di Dirigente e di Preposto ai sensi della generale normativa prevenzionistica. Si ricorda infatti che molto spesso a medesime qualifiche formali non corrispondono medesimi compiti ed attribuzioni dai quali, peraltro, discende la qualità di Dirigente o di Preposto.

Resta inteso che, per effetto della variabilità delle attività della scuola, la qualità di Dirigente e di Preposto è indipendente dal tempo di svolgimento di tale qualità, pertanto non potrà essere escluso da tale qualità colui che la svolge anche periodi limitati.

Si riporta in allegato 1 alle presenti linee guida un semplice questionario da cui può essere desunta la qualità prevenzionale per ogni singolo addetto.

Art. 7. Formazione dei Dirigenti e dei Preposti

Il Datore di Lavoro, così come previsto dall'art. 37 comma 7 del D. Lgs. 81/08, attiva per i Preposti un'adeguata e specifica formazione e un relativo aggiornamento periodico, in relazione ai loro compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro, così come stabilito nelle linee guida CTS01 riguardanti l'informazione e la formazione del personale.

A tal fine il Datore di Lavoro, alla luce del protocollo stipulato con le organizzazioni sindacali territoriali della scuola in data 18 luglio 2012, può avvalersi del CTS come soggetto erogatore della formazione per i lavoratori delle scuole che aderiscono alla Convenzione sulla base dell'offerta formativa approvata dal CTS per ogni anno solare.

Art. 8. Norme Finali

Si intendono qui richiamati gli obblighi del Dirigente e del Preposto contenuti nel "verbale di informazione" allegato alle Linee Guida CTS01 sulla formazione, informazione ed addestramento dei lavoratori della scuola.

Le presenti Linee Guida sono emanate dal Comitato Tecnico per la Sicurezza e hanno validità dal giorno successivo a quello dell'approvazione.

Questionario guida per la individuazione delle posizioni di garanzia relative alla qualità di Dirigente e Preposto ai sensi del D.Lgs. 81/2008.

1) Il soggetto è talvolta in posizione di preminenza, ovvero ha il potere di dare disposizioni, direttive o di impartire ordini a qualche addetto della scuola indipendentemente dal tempo e dal riconoscimento formale?

Si No

Se la risposta é No: **Lavoratore**

Se la risposta é Si proseguire al punto 2):

2) Il soggetto è talvolta dotato di autonomi poteri di organizzazione di attività dei lavoratori e della relativa vigilanza, decidendo le modalità di lavoro, organizzando le attività, esercitando un potere direttivo essendo in grado di individuare ed imporre le misure tecniche organizzative di tali attività, indipendentemente dal tempo e dal riconoscimento formale?

Si No

Se la risposta é Si: **Dirigente**

Se la risposta é No: **Preposto**

(verifica: tale soggetto esercita talvolta il potere di sovrintendere alle lavorazioni di uno o più lavoratori vigilando sulle stesse senza potere di organizzazione ma di mera vigilanza sulla corretta esecuzione delle stesse indipendentemente dal tempo e dal riconoscimento formale)