SNALS confsal
Sindacato Nazionale Autonomo Lavoratori Scuola
SEGRETERIA REGIONALE PIEMONTE
Tel.: 0321 234127 - Novara, via Borsi, 7
e-mail: piemonte@snals.it
PEC: piemonte@pec.snals.it

Ai Dirigenti Scolastici
delle Istituzioni Scolastiche statali di ogni ordine e grado
della Regione Piemonte

e, loro tramite, alle RSU d'Istituto

Oggetto : **Nota di approfondimento in merito alle funzioni del PREPOSTO.**

Sigg. Dirigenti scolastici e Sigg. RSU d'Istituto,
nel pieno rispetto dei reciproci ruoli e con spirito di proficua e leale collaborazione, potrebbe essere utile poter condividere un momento di approfondimento con le SS.LL. in margine al tema di cui all'oggetto.

In linea con il quadro normativo nazionale e regionale, come riportato nella sintesi normativa in calce alla presente e, in un'ottica di concertazione propositiva, il presente comunicato vuole essere un contributo nell'intento di rafforzare il ruolo del **Dirigente scolastico** quale datore di lavoro all'interno del sistema di prevenzione e sicurezza in ambito scolastico con particolare riferimento alla figura del **Preposto** alla sicurezza**.**

Di recente nelle istituzioni scolastiche, l'applicazione della figura del **Preposto** per lo più associata a figure come il DSGA oppure i Docenti Responsabili di laboratorio o i Docenti Fiduciari di plesso, è materia di frequente confronto e contrattazione sindacale, specialmente dopo le modifiche normative che hanno introdotto l'obbligo di individuazione formalizzata e il diritto a una specifica indennità.

In base alle modifiche introdotte dalla Legge 215/2021, se un lavoratore **come il DSGA o un responsabile di plesso** svolge per contratto compiti che prevedono intrinsecamente il coordinamento e la supervisione di altri colleghi, egli è considerato **Preposto di fatto** e qui si richiamano i contenuti **dell'art. 299 del Dlgs. 81/2008: Esercizio di fatto di poteri direttivi.**
Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'art.2 (Definizioni), comma 1, lettere b), d) ed e) del medesimo Dlgs., gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.

In questo caso per costante giurisprudenza non è possibile dare le dimissioni dal ruolo di Preposto, poiché la responsabilità sulla sicurezza è legata direttamente alla mansione organizzativa ricoperta, **quindi in questa ipotesi l'unico modo per non essere più Preposti è cambiare la mansione principale per esempio non essere più Responsabile di quel plesso.**

Per contro, se l'incarico di **Preposto** viene assegnato dal D.S. su base puramente fiduciaria o come compito extra rispetto alle normali mansioni contrattuali, la giurisprudenza e la prassi giuslavoristica riconoscono al lavoratore **il diritto di rinunciarvi liberamente.**

Per quanto ridondante possa sembrare è pacifico che il D.S. non può impedire a un lavoratore di comunicare la propria rinuncia all'incarico di **Preposto** ma, la semplice lettera di dimissioni non fa cessare automaticamente le responsabilità in materia di salute e sicurezza se il soggetto continua a esercitare di fatto le funzioni di vigilanza e coordinamento previste dal D.Lgs. 81/2008.

Appare ovvio, quindi, che l'incarico di **preposto non è rifiutabile o revocabile unilateralmente se risulta intrinseco alle mansioni ordinarie assegnate, mentre sono ammesse libere dimissioni o rifiuto in caso di deleghe accessorie e volontarie non connesse al profilo di lavoro.**

La rinuncia formale di dimissioni (PEC e RRR) per incarichi non intrinseci alla mansione ha natura di atto unilaterale recettizio e il **Preposto** decade nel momento in cui il Datore di Lavoro ne viene a conoscenza, pertanto il D.S. dovrà provvedere alla riorganizzazione del documento di valutazione dei rischi o alla nomina di un sostituto.

Infine, ma non per questo meno importante, la formazione del Preposto deve essere svolta **interamente in presenza** e l'aggiornamento di almeno sei ore è obbligatorio con una cadenza **almeno biennale** (e non più quinquennale), oppure ogni volta che si renda necessario in ragione di nuovi rischi connessi alla struttura scolastica.

La legge stabilisce espressamente che il preposto **non può subire alcun pregiudizio** a causa dello svolgimento della propria attività di vigilanza e segnalazione e i pertinenti ed eventuali emolumenti specifici legati a tale incarico devono essere definiti dalla contrattazione collettiva.

Si segnala, inoltre, che le recenti modifiche al Dlgs. 81/2008 pongono a carico del Preposto ben più gravosi compiti e relative responsabilità; infatti, e per semplicità di consultazione, si richiamano unicamente le lettere a) ed f-bis), comma 1, art.19 del Dlgs. 81/2008; in esse, che risultano interamente trascritte nella seguente "Sintesi Normativa di riferimento", si evidenziano, in grassetto, i recenti nuovi adempimenti a carico del Preposto.

La mancata individuazione formale del Preposto da parte del Dirigente Scolastico è punita con sanzioni severe che prevedono l'**arresto da 2 a 4 mesi** oppure un'**ammenda da 1.500 a 6.000 euro**.

Certi della consueta attenzione delle SS.LL. alle istanze del personale docente e ATA, cogliamo l'occasione per porgere a ciascuno di Voi i nostri più cordiali saluti.

Novara 26/10/2026

Il Segretario Regionale SNALS-Confsal Piemonte
Ing. Prof. Giovanni Vittorio PACE

SINTESI NORMATIVA DI RIFERIMENTO

D.Lgs. 81/2008 e in particolare:
- l'Art.2, **comma 1, lett.e)**, che definisce PREPOSTO "la 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";

- l'art.3 – campo di applicazione.
Tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischi;

- l'art.18 – **Obblighi del datore di lavoro e del dirigente**.
Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'art.3 e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e le competenze ad essi conferite, devono, come prevede il relativo **comma1, lett. b-bis)**, individuare il Preposto o i Preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui al successivo art.19. I Contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al Preposto per lo svolgimento della propria attività.
Il compenso eventualmente riconosciuto al Preposto alla sicurezza, all'interno di una scuola, deve essere imputato al Fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa e segnatamente al Fondo di Istituto (FIS). Il CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca non prevede un'indennità fissa, specifica o automatica per la figura del Preposto e poiché l'incarico gli comporta responsabilità aggiuntive rispetto alle mansioni ordinarie (vigilanza sul plesso, nei laboratori, nelle palestre, nelle succursali, ecc.), il Dirigente scolastico può inserire questa figura tra le attività aggiuntive di natura organizzativa.
La possibilità di remunerare i Preposti, la misura del compenso (orario o forfettario) e i criteri di attribuzione devono essere preventivamente definiti e approvati in sede di Contrattazione Integrativa di Istituto tra il Dirigente scolastico e la RSU.
L'attività del Preposto, connessa alla sicurezza, può essere inserita all'interno di uno specifico PROGETTO SICUREZZA, integrato nel Piano Triennale dell'Offerta Formativa (PTOF).
La liquidazione del compenso (salario accessorio) al Preposto avviene a consuntivo, solitamente alla fine dell'a.s., tramite cedolino unico, attingendo, appunto, dalle risorse finanziarie assegnate alla scuola per il FIS.
Per determinare il compenso del Preposto, sia esso docente o personale ATA, si deve tener conto del livello di rischio della struttura e del carico di lavoro effettivo, parametrati sui criteri stabiliti nella Contrattazione Integrativa di Istituto; si ribadisce che tale compenso non è mai automatico o fisso ma va calcolato sulla base di elementi oggettivi, concordati tra DS e RSU.
La determinazione della quota (oraria o forfettaria), valida per tutto il personale, deve basarsi su parametri quantificabili, come: il grado di rischio dell'ambiente di lavoro (un laboratorio di chimica, di informatica o un'officina meccanica presentano rischi nettamente superiori rispetto a una normale aula didattica,

pertanto il compenso deve essere proporzionato alla complessità della vigilanza richiesta), il numero degli utenti vigilati (numero di alunni, docenti e personale ATA che frequentano quotidianamente il plesso, il laboratorio, ect), l'estensione e le caratteristiche della struttura (dimensioni del plesso, numero di piani, laboratori speciali, macchinari e attrezzature complessi che richiedono verifiche periodiche del loro corretto utilizzo), ore effettive di impegno aggiuntivo (tempo dedicato a compiti specifici che esulano dal normale orario di servizio (es. controlli periodici, verbalizzazioni, riunioni con il RSPP,ect.;

- l'Art.19 – Obblighi del Preposto.
In riferimento alle attività indicate all'articolo 3, i Preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:
a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché 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 rilevazione di comportamenti non conformi 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 caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza della inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti;**
b) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad 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 il più presto 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;
f-bis) **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;**
g) frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'art. 37;

- l'Art. 299 - Esercizio di fatto di poteri direttivi.
Anche in assenza di una nomina formale o dopo una comunicazione di rinuncia, se il dipendente continua concretamente a sovrintendere, coordinare o dare

disposizioni ad altri lavoratori, mantiene in capo a sé le responsabilità giuridiche e penali connesse al ruolo.

La Legge 17 dicembre 2021, n. 215 ha modificato il Testo Unico sulla sicurezza (D.Lgs. 81/2008), rafforzando in modo significativo il ruolo, gli obblighi e la responsabilità del Preposto anche all'interno delle istituzioni scolastiche.

Il NUOVO ACCORDO STATO-REGIONI 2026 : Dal 24 maggio 2026 il nuovo Accordo Stato-Regioni sulla formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro è entrato pienamente in vigore. L'Accordo ha l'obiettivo di razionalizzare e aggiornare il sistema della formazione obbligatoria sulla sicurezza sul lavoro, accorpando e sostituendo diversi accordi precedenti.
L'intento del legislatore è garantire percorsi formativi maggiormente orientati sia alle reali esigenze di prevenzione, sia a sensibilizzare il lavoratore che la formazione non è un semplice adempimento burocratico.