



Newsletter del 19 gennaio 2022

Il Preposto a seguito delle modifiche al TUSL introdotte dal DL 146/2021

Il D.L. n. 146/2021 convertito con modificazioni dal Capo III “Rafforzamento della disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro” della Legge 7 dicembre 2021 n. 215 (G.U. Serie Generale n. 301 del 20.12.2021) ha rafforzato la figura del **preposto**, obbligando il datore di lavoro alla sua individuazione.

È chiaro come il **preposto** sia una figura cardine del controllo sullo svolgimento in sicurezza delle lavorazioni e sul comportamento dei lavoratori in cantiere, rivestendo un ruolo strategico anche per la sua natura utilmente “ibrida”: è un lavoratore tra i lavoratori, ha poteri direttivi (art. 299) ma non fa parte del management dell’impresa, è l’*occhio* del datore di lavoro sul cantiere ed ancor più il *maestro* e la *guida* dei lavoratori, sui quali interviene **per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza**.

Già con l’introduzione del D.Lgs. 81/08 il legislatore aveva stralciato le sue attribuzioni dagli obblighi del datore di lavoro e dirigente, dedicandogli specificatamente l’art. 19 e dotandolo di un *funzionale potere d’iniziativa* che la pregressa normativa non gli riconosceva.

Con l’ultimo aggiornamento del TUSL il preposto ha visto potenziati i suoi obblighi, tanto da poter **interrompere l’attività** nei seguenti casi:

- *in caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza dell’inosservanza, interrompe l’attività del lavoratore e informa i superiori diretti;*
- *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, interrompe temporaneamente l’attività e comunque segnala tempestivamente al datore di lavoro ed al dirigente le non conformità rilevate.*

Il legislatore specifica, così come aveva fatto per il RLS (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) e per i componenti del Servizio Prevenzione e Protezione, che *il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività*.

Viene fugato ogni dubbio sull’**obbligo di individuazione** del preposto che in passato aveva diviso gli esperti della materia e sul quale era intervenuto il Ministero del Lavoro con vari interpellati.

L'interpretazione maggiormente diffusa era quella che la nomina del preposto non fosse obbligatoria (a meno che non specificatamente richiesta dalla norma, come nel caso di lavori in ASIC o attività di montaggio/trasformazione/smontaggio dei ponteggi o nelle demolizioni) ma un'opportuna scelta del datore di lavoro; scelta che poteva dipendere dall'organizzazione e dalla complessità della sua impresa, dal numero dei cantieri, dalla volontà di individuare ruoli e delegare funzioni con l'obiettivo di migliorare l'efficienza dell'attività lavorativa non solo sotto il profilo della sicurezza o magari per diluire responsabilità, anche se, a nostro avviso, nel caso di un cantiere edile, classificato dalla norma come luogo ad alto rischio, la non obbligatorietà non avrebbe dovuto essere poi così scontata.

Adesso il datore di lavoro o il dirigente, secondo le competenze ad esso conferite, deve **individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza** previste dall'art. 19.

Sul numero dei preposti necessari all'attività svolta dall'impresa, dovrà decidere consapevolmente il datore di lavoro che si assumerà la responsabilità di tale scelta, così come attualmente fa in riferimento al dimensionamento del Servizio Prevenzione e Protezione o al numero degli addetti emergenza e primo soccorso, su cui il legislatore non gli è mai, ed aggiungiamo giustamente, venuto in ausilio.

Per i casi specifici, tipo datore di lavoro/lavoratore o comunque presente in cantiere che arroga a se le funzioni del preposto, auspichiamo un prossimo chiarimento dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

L'enfasi attribuita al preposto estende i suoi effetti anche all'acquisizione delle sue competenze:

- per assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione nonché l'aggiornamento periodico dei preposti, le relative attività formative devono essere svolte **interamente in modalità in presenza**,
- l'aggiornamento deve essere effettuato con **cadenza almeno biennale** (anziché quinquennale).

Attendiamo l'Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano che, secondo l'art. 37 del TUSL, verrà adottato entro giugno 2022 e con cui il legislatore si pone un obiettivo ambizioso: provvedere all'accorpamento, alla rivisitazione e modifica dei pregressi Accordi in materia di formazione, in modo da garantire:

- a) *l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro;*
- b) *l'individuazione delle modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i discendenti di **tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro** e delle modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa.*