

**Quali sono le novità sul ruolo del preposto introdotte dal DL 146/2021 come convertito con Legge 215/2021? sull'individuazione del preposto o dei preposti.**

*Una delle modifiche più rilevanti del [D.Lgs. 81/2008](#), operate dal [decreto-legge 146/2021](#), come modificato dalla [legge di conversione 215/2021](#), riguarda la **figura del preposto** su cui ci siamo soffermati in queste settimane con diversi articoli.*

*Per cercare di approfondire le novità e le conseguenze per gli operatori e le aziende, anche in termini di responsabilità, pubblichiamo oggi un ricco contributo dell'avvocato [Rolando Dubini](#) dal titolo “**Individuazione (nomina, incarico, comunicazione dei compiti ecc.) del preposto o dei preposti**” che abbiamo diviso in due parti.*

*In questa **prima parte** oltre ad alcune premesse sul sistema di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro, l'avvocato Dubini si sofferma sulla definizione e sul nuovo obbligo di individuazione del preposto (o dei preposti).*

*La seconda parte, che pubblicheremo nei prossimi giorni, analizza il principio penale di effettività, i vari obblighi del preposto, la formazione obbligatoria e l'aggiornamento.*

*Nella terza parte si analizza la procedura “operativa “ del preposto cercando di definire comportamenti, atti, decisioni, procedure, competenze, formazione e sanzioni*

*Il contributo presenta anche una breve introduzione che si sofferma sul significato di “**atteggiamento proattivo**”. L'Enciclopedia Treccani online indica che si può definire proattivo, nel linguaggio aziendale, “chi opera con il supporto di metodologie e strumenti utili a percepire anticipatamente i problemi, le tendenze o i*

*cambiamenti futuri, al fine di pianificare le azioni opportune in tempo: essere proattivo; avere un approccio proattivo; un manager proattivo”.*

## **Individuazione (nomina, incarico, comunicazione dei compiti ecc.) del preposto o dei preposti - prima parte**

### 1. Premessa

### 2. La definizione di preposto

### 3. L’obbligo del datore di lavoro, e dei dirigenti, di individuare il preposto o i preposti

#### **1. Premessa**

*‘Il D.Lgs. n. 81/2008 all’articolo 28 (Oggetto della valutazione dei rischi) al comma 2, tra l’altro, definisce il contenuto dell’obbligo indelegabile del datore di lavoro di valutare tutti i rischi durante l’attività lavorativa, imponendo che “2. Il documento di cui all’articolo 17, comma 1, lettera a), redatto a conclusione della valutazione ... deve ... contenere: ... b) l’indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione di cui all’articolo 17, comma 1, lettera a); ... d) l’individuazione delle procedure per l’attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell’organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri’.*

Quindi fin dal DVR il datore di lavoro deve disegnare il sistema di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro “*individuando i ruoli che vi devono*

provvedere”, da assegnare in via esclusiva a soggetti competenti e dotati di adeguati poteri di intervento. Anticipando tutto quello che segue, serve la procedura Preposti: compiti e responsabilità, col facsimile di nomina, incarico, individuazione, comunicazione dei compiti ecc.

Sono previste sanzioni penali contravvenzionali per il datore di lavoro che viola gli anzidetti obblighi:

- Art. 28, co. 2, lett. b), ... o d): ammenda da 2.457,02 a 4.914,03 euro se adotta il documento di cui all’Art. 17, co. 1, lett. a) in assenza degli elementi di cui ai predetti commi [Art. 55, co. 3 D. Lgs. n. 81/2008].

## **2. La definizione di preposto**

Il D.Lgs. n. 81/2008 all’art. 2 comma 1 (Definizioni) indica la definizione, dal punto di vista del diritto penale del lavoro, di preposto: “... e) <<preposto>>: *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*”.

In *via preliminare* è necessaria una lettura attenta e rigorosa del dato normativo per poter individuare in modo chiaro in che modo il legislatore caratterizzi la [figura del preposto](#) come portatore di una posizione di garanzia prevenzionistica originaria, autonoma, indipendente da delega, e fondamentale, in quanto incarnante la funzione essenziale del controllo e della vigilanza.

*Il preposto lo enuclea la legge a partire dalla effettiva organizzazione del lavoro aziendale, e dalla posizione gerarchica sovraordinata che alcuni “superiori” hanno in azienda, eventualmente, nei confronti di altri soggetti aziendali “sottoposti”. In altre parole, una volta che il datore di lavoro ha deciso di organizzare la sua attività con alcune funzioni aziendali sovraordinate ad altre, automaticamente si è generata, eventualmente, la figura del preposto (o del dirigente) come colui che nella normale attività lavorativa esercita una supremazia su altri a lui sottoposti.*

La Cassazione Penale, Sezione IV, con la Sentenza 14 gennaio 2010 n. 1502 ha chiarito in modo esemplare la individuazione normativa della figura del preposto fatta dal legislatore, **dopo** che il datore di lavoro ha organizzato la sua attività aziendale ed, eventualmente, prima, a prescindere, da deleghe e incarichi specifici in materia di sicurezza (che vengono considerati attentamente, se non sono fasulli, mentre sono prioritari, ovviamente, per il **datore di lavoro che voglia dimostrare di aver organizzato adeguatamente e capillarmente la gestione della salute e sicurezza nei suoi luoghi di lavoro**): “il preposto è una delle tre figure cui, secondo la nostra legislazione antinfortunistica e secondo la giurisprudenza formatasi al riguardo, competono, nell’ambito dell’impresa, specifiche posizioni di garanzia autonomamente previste. **Il preposto, come il datore di lavoro e il dirigente, è individuato direttamente dalla legge e dalla giurisprudenza come soggetto cui competono poteri originari e specifici, differenziati tra loro e collegati alle funzioni a essi demandati, la cui inosservanza comporta la diretta responsabilità del soggetto iure proprio. Il preposto non è chiamato a rispondere in quanto delegato dal datore di lavoro, ma bensì a titolo diretto e personale per l’inosservanza di obblighi che allo stesso, come già si è detto, direttamente fanno capo. È pertanto del tutto improprio il richiamo alla assenza di delega da parte del**

datore di lavoro con il quale la difesa del preposto cerca di allontanare la responsabilità.”

*In tal senso «i poteri ed i doveri dei preposti si collocano ad un livello radicalmente diverso da quello dei poteri dei soggetti in posizione apicale nell'azienda e sono, in un certo senso, subordinati e limitati dal settore e dal luogo in cui esercitano le loro attività» (Cassazione Penale, sez. IV, 12.12.2007, n. 3483).*

A dimostrazione dell'automatismo legale col quale avviene l'identificazione, ad esempio, caporeparto=preposto (sempre) basti la seguente sentenza: "il **capo-reparto è, quale preposto**, personalmente tenuto a fare adottare ai dipendenti i necessari mezzi di protezione individuale adeguati al tipo di lavoro che devono compiere, svolgendo a tal fine specifica attività di vigilanza e controllo; altrimenti, in caso di insorgenza di rischi all'integrità fisica dei lavoratori, devono segnalare al datore di lavoro la carenza o inadeguatezza del mezzo di protezione individuale dato in uso ai dipendenti [Cassazione Penale, Sez. 4, 11 marzo 2008, n. 10812].

### **3. L'obbligo del datore di lavoro, e dei dirigenti, di individuare il preposto o i preposti**

**Il D.Lgs. n. 81/2008 art. 18 (Obblighi del datore di lavoro e dei dirigenti) è stato modificato in modo significativo con l'introduzione del nuovo obbligo, penalmente sanzionato a titolo contravvenzionale, a carico del Datore di lavoro e/o del dirigente (nell'ambito delle sue competenze e attribuzioni) previsto dalla nuova lettera b-bis, introdotta dalla Legge 17 dicembre 2021, n. 215 di conversione del [Decreto-Legge 21 ottobre 2021, n. 146](#) recante “Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili”, **vigente dal 21 dicembre 2021.****

In particolare, dal 21.12.2021, l'articolo 18 comma 1 dispone che **“il datore di lavoro ... e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono: ... b-bis) individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19. 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. Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività”**.

Si tratta di un obbligo nuovo e penalmente sanzionato, la cui violazione è punita nei seguenti termini:

Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

- Art. 18, co. 1, lett. ... b-bis), ...: arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro [Art. 55, co. 5, lett. d)] modificato dalla Legge n. 215/2021, conversione del Decreto-Legge n. 146/2021.

Il successivo articolo 26 è anch'esso stato modificato con senso identico laddove dispone, al comma 8 bis, che **“nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, i datori di lavoro appaltatori e subappaltatori devono indicare espressamente al datore di lavoro committente il personale che svolge la funzione di preposto”**. I datori di lavoro che non comunicano ai committenti il nominativo del preposto sono **sanzionati penalmente a titolo contravvenzionale**: “arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro” [Art. 55, co. 5, lett. d)]

Ora è fin troppo chiaro il riferimento ad una indicazione scritta del nominativo del preposto.

Il riferimento ai contratti e agli accordi collettivi di lavoro in relazione al compenso per l'attività di preposto chiama in causa anche la congruenza tra incarico contrattuale, che deve includere le mansioni di vigilanza, e il compito di preposto che non può essere affidato, dal punto di vista giuslavoristico, a chi non ha una categoria contrattuale compatibile, in difetto potrà richiedere avanti il giudice del lavoro le differenze dovute in rapporto al corretto inquadramento contrattuale, e dal punto di vista penalistico potrebbe essere discutibile l'idoneità a svolgere il compito di preposto.

Come nella privacy occorre individuare il responsabile del trattamento dei dati, nella sicurezza sul lavoro occorre individuare il preposto responsabile della vigilanza con atto di nomina portato a conoscenza del soggetto interessato.

Il dizionario on line Treccani ci informa sul significato del termine **Nominare**: “v. tr. [dal lat. nominare <<dare un nome; citare; eleggere>>, der. Di nomen -mīnis <<nome>>] (io nomino, ecc.). – 1. a. Indicare con un nome. 2. Assegnare qualcuno a un ufficio, a una carica, a un grado, a una funzione, ecc., di solito seguendo un procedimento o una prassi ben definiti e nelle prescritte.

L'azienda individua il preposto con un suo atto interno che può chiamare come vuole, nomina (come hanno fatto in passato moltissime aziende), atto di individuazione, incarico, comunicazione del ruolo di preposto ecc. Il lavoratore deve firmarlo per presa visione, o per accettazione.

L'individuazione del preposto di cui all'articolo 18 del D.Lgs. 81/2008 è formalmente identica alla indicazione espressa del preposto di cui all'articolo 26. Ovvero deve essere esplicita e scritta. La legge lascia libertà di forma all'azienda su come individuare/nominare il preposto, cosa peraltro che moltissime aziende fanno da decenni senza alcun problema.

#### *SECONDA PARTE;*

*Uno delle novità più importanti nell'organizzazione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro riguarda la nuova **figura del preposto** come modificata nel [D.Lgs. 81/2008](#) attraverso l'azione del [decreto-legge 146/2021](#) e della [legge di conversione 215/2021](#).*

*Per questo motivo abbiamo pubblicato nei giorni scorsi la prima parte “del contributo dell'avvocato [Rolando Dubini](#) dal titolo “**Individuazione (nomina, incarico, comunicazione dei compiti ecc.) del preposto o dei preposti**”, una prima parte che si è soffermata, in particolare, sulla definizione e sul nuovo obbligo di individuazione del preposto (o dei preposti).*

*In questa seconda parte l'avvocato analizza, invece, il principio penale di effettività, i vari obblighi del preposto, fornendo anche molte informazioni sulla formazione obbligatoria e l'aggiornamento.*

## **Individuazione (nomina, incarico, comunicazione dei compiti ecc.) del preposto o dei preposti - seconda parte**

[4. Il principio penale di effettività di cui all'art. 299 del D. Lgs. n. 81/2008](#)

[5. Obblighi del preposto: rilevazione di non conformità comportamentali, deficienze di mezzi e attrezzature e situazioni di pericolo e interruzione attività del lavoratore](#)

[6. La formazione obbligatoria e l'aggiornamento del preposto](#)

### **4. Il principio penale di effettività di cui all'art. 299 del D. Lgs. n. 81/2008**

IL D.Lgs. n. 81/2008 contiene, alla fine dell'articolato, in uno degli ultimi articoli, il TITOLO XII - DISPOSIZIONI IN MATERIA PENALE E DI PROCEDURA PENALE.

Occorre preliminarmente chiarire che questo Titolo non è in alcun modo destinato ai datori di lavoro, ma a chi deve applicare le norme di legge, ovvero in primo luogo (art. 13 D.Lgs. n. 81/2008) agli ispettori INL e ASL/ATS che contestano le violazioni con i verbali di contravvenzione e prescrizione di cui al D.Lgs. n. 758/1994, e, avanti ai giudici, quando devono essere individuate le posizioni di garanzia nei processi penali per gli infortuni e le malattie professionali. Sono esclusivamente qualificati come destinatari del Titolo XII i soggetti autorizzati dall'ordinamento giuridico ad applicare questo articolo 299 del D.Lgs. n. 981/2008 per sanzionare i contravventori o condannare anche a pene detentive gli imputati ritenuti colpevoli degli infortuni e malattie causati dal lavoro.

Il citato articolo 299 (Esercizio di fatto di poteri direttivi) del D.Lgs. n. 81/2008 prevede, in tal senso, che *“le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b) [dirigente], d) [preposto] ed e) [lavoratore], ...*

*gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti”.*

L'articolo 299 sul [principio di effettività](#) non c'entra assolutamente nulla con l'obbligo preventivo del datore di lavoro/dirigente di individuare il preposto ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs. 81/2008, ma opera a posteriori per attribuire responsabilità penali dirette in difetto di preventiva individuazione. E non può mai essere invocato come preventiva individuazione perché opera all'opposto esclusivamente con finalità sanzionatoria a posteriori, che rivela tra l'altro l'inadeguatezza dell'organizzazione aziendale della sicurezza, incapace di definire (individuare) a priori le posizioni e i compiti degli effettivi "preventori" aziendali (garanti della sicurezza).

In sostanza ASL/INL e Giudici penali sono “costretti” ad utilizzare il principio di effettività andando ad indagare chi effettivamente disponeva della supremazia necessaria ad impedire gli eventi infortunistici perché chi avrebbe dovuto preventivamente individuarli, nominandoli/incaricandoli ecc., non lo ha fatto. Ed emerge qui pure un profilo di colpa organizzativa ex D.Lgs. n. 231/2001: incapacità aziendale di definire a priori un sistema di organizzazione-gestione-controllo individuando-nominando i soggetti incaricati di attuarlo a livello di vigilanza della sicurezza sul luogo di lavoro.

Il futuro accordo quadro sulla formazione da emanarsi entro il 30 giugno 2022 ovviamente non ha nulla a che vedere con l'individuazione del preposto.

La **Cassazione Penale, Sez. IV, 23 settembre 2016 n. 39499** richiama il principio di effettività, che utilizza da tempo immemorabile nelle proprie sentenze, quale *“principio testualmente e positivamente previsto dall’art. 299 del D.Lgs. n. 81/2008 in tema di esercizio di fatto di poteri direttivi.”* Secondo la Cassazione, *“con tale*

*norma il legislatore ha, invero, codificato il principio di effettività, elaborato dagli interpreti [Cassazione Penale], al fine di individuare i titolari della posizione di garanzia, secondo un criterio di ordine sostanziale e funzionalistico. In altri termini, l'individuazione dei destinatari degli obblighi posti dalle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro deve fondarsi non già sulla qualifica rivestita, bensì sulle funzioni in concreto esercitate, che prevalgono, quindi, rispetto alla carica attribuita al soggetto, ossia alla sua funzione formale [quando la stessa non corrisponde ai compiti effettivamente esercitati e ai poteri di cui si dispone] (cfr. sez. 4, n. 10704 del 19/03/2012)."*

Applicando tale principio penalistico, la Cassazione penale individua i destinatari delle norme antinfortunistiche affermando che *“va compiuta non tanto in relazione alla qualifica rivestita nell'ambito dell'organizzazione aziendale ed imprenditoriale quanto, soprattutto, con riferimento alle reali mansioni esercitate che importino le assunzioni di fatto delle responsabilità a quelle inerenti, la qualifica e le responsabilità del preposto non competono soltanto ai soggetti forniti di titoli professionali o di formali investiture, ma a chiunque si trovi in una posizione di supremazia, sia pure embrionale, tale da porlo in condizioni di dirigere l'attività lavorativa di altri operai soggetti ai suoi ordini; in sostanza preposto può essere chiunque, in una formazione per quanto piccola di lavoratori, espliciti le mansioni di caposquadra al di fuori della immediata direzione di altra persona a lui soprastante”* (Corte di Cassazione Penale, 6 luglio 1988 n° 7999, Chierici ed altro, in motivazione).

In questo caso il preposto svolge un compito che, definito genericamente dalla massima come “dirigere”, e che rappresenta un modo concreto di sovrintendere

all'attività dei lavoratori: la supremazia nella normale organizzazione del lavoro è il criterio distintivo del preposto; perciò in sede di individuazione conviene affidare il compito di preposto a soggetti che anche in sede di indagine penale hanno i requisiti per vigilare realmente sui sottoposti.

*Possiamo dunque affermare che "in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, il preposto condivide con il datore di lavoro, ma con sfumature diverse secondo le sue reali mansioni, oneri e responsabilità soltanto gli obblighi di sorveglianza, per cui egli non è tenuto a predisporre i mezzi antinfortunistici, essendo questo un obbligo esclusivo del datore di lavoro, ma deve invece vigilare affinché gli ordini vengano regolarmente eseguiti. L'omissione di tale vigilanza costituisce colpa se sia derivato un sinistro dal mancato uso di tali cautele"* [Cassazione penale, sez. IV, 21 giugno 1988, Cass. pen. 1989, 1091 (s.m.). Riv. pen. 1989, 377. Giust. pen. 1989, II,362 (s.m.)].

In particolare trattasi di un soggetto, alle dirette dipendenze del datore di lavoro, al quale è attribuita una funzione di controllo permanente (ma non necessariamente continuativo dal punto di vista della presenza fisica) e di sovrintendenza nello svolgimento della prestazione lavorativa. La Cass. Pen. sez. IV, con sentenza del 25/1/1982 n. 745, ha ritenuto che **“i preposti non esauriscono il loro obbligo con l’impartire generiche disposizioni al personale sottostante, essendo essi tenuti a vigilare sulla concreta attuazione di tali disposizioni e a predisporre i mezzi che si rendano necessari”**.

In tal senso **“compito del preposto non è di sorvegliare ininterrottamente, senza soluzione di continuità, il lavoratore, tanto da doversi ritenere che il legislatore**

abbia richiesto l'impiego congiunto di due persone, cioè il lavoratore e il suo controllore; il preposto deve semplicemente assicurarsi in modo continuo ed efficace che il lavoratore segua le disposizioni di sicurezza impartite ed eventualmente utilizzi gli strumenti di protezione prescritti; egli deve effettuare direttamente, cioè personalmente e senza intermediazioni di altri, tale controllo; ciò non significa che il preposto non possa allontanarsi dal luogo nel quale opera il lavoratore, né dedicarsi anche ad altri compiti di sorveglianza o di lavoro” (Cassazione Penale sez. IV, 5 novembre 1987, Grotti).

#### **5. Obblighi del preposto: rilevazione di non conformità comportamentali, deficienze di mezzi e attrezzature e situazioni di pericolo e interruzione attività del lavoratore**

La legge 215/2021 di conversione del DL 146/2021 ha apportato importanti modifiche all'articolo 19 del D.Lgs. n. 81/2008 recante gli “Obblighi del Preposto” penalmente sanzionati a titolo contravvenzionale. Ai sensi di detto articolo “**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”, a partire dal 21 dicembre 2021, “**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 caso di mancata**

attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza della inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti”.

Inoltre è pure fondamentale la nuova lettera “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”.

I due nuovi obblighi sono sanzionati penalmente a titolo contravvenzionale, e costituiscono pure gravi violazioni disciplinari del contratto di lavoro:

### **Sanzioni per il preposto**

- Art. 19, co. 1, lett. a), ... e f-bis: arresto fino a due mesi o ammenda da 491,40 a 1.474,21 euro [Art. 56, co. 1, lett. a)]

L’obbligo del preposto di vigilare sul rispetto delle disposizioni di legge, e aziendali, di contrastare i comportamenti scorretti e pericolosi dei lavoratori e ogni situazione di pericolo, con l’obbligo di sospendere il lavoro, sempre in caso di pericolo grave e immediato, configura una posizione di garanzia diversa dal passato, più ampia e incisiva, e in molti casi potrebbe configurarsi come l’unico responsabile di infortuni sul lavoro nei quali le macchine e le disposizioni organizzative sono ineccepibili, e la causa dell'infortunio sia da ricondursi unicamente nella mancata sospensione del lavoro (mancato esercizio del potere impeditivo da parte del garante della sicurezza nominato dal datore di lavoro in conformità alla definizione dell’art. 2 del D.Lgs. n. 81/2008). Inoltre coinvolge anche le situazioni di pericolo create da appaltatori e subappaltatori.

**Associazione di Promozione Sociale  
Centro di Formazione @ Sicurezza**

Via Ugo Foscolo,39 San Giovanni Lupatoto 37057 VR CF 93244460239

Tel. 3389797026 /3477997791 e-mail. [formsicur@gmail.com](mailto:formsicur@gmail.com) fax. 02700526695 [www.centroformazione.org](http://www.centroformazione.org)

Il datore di lavoro e il dirigente sono obbligati a pretendere lo svolgimento di questi compiti da parte del preposto regolarmente individuato, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 art. 18 recante anche gli Obblighi [di vigilanza] del datore di lavoro e del dirigente: *“3-bis. Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all’adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19 [preposto], 20 [lavoratore], ..., ferma restando l’esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti”*.

In caso di omessa vigilanza saranno corresponsabili delle omissioni del preposto.

## **6. La formazione obbligatoria e l’aggiornamento del preposto**

Coerentemente con la nuova e più importante posizione di garanzia del preposto, la Legge di conversione n. 215/2021 del [Decreto Legge n. 146/2021](#) ha introdotto nell’articolo articolo 37 sulla Formazione il nuovo comma 7-ter, ai sensi del quale “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 ciò sia reso necessario in ragione dell’evoluzione dei rischi o all’insorgenza di nuovi rischi”**”.

La violazione di questo comma è punita, per il datore di lavoro e il dirigente, come segue:

- Art. 37, co. 1, 7, 7-ter, 9 e 10: arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.474,21 a 6.388,23 euro [Art. 55, co. 5, lett. c)].

Dunque per quel che riguarda la formazione in presenza e l'aggiornamento biennale della formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro dei preposti possiamo dire quanto segue.

La legge di conversione 215/2021 del [DL 146/2021](#) è stata pubblicata sulla Gazzetta ufficiale del 20.12.2021, ed è entrata in vigore il giorno dopo. L'obbligo penalmente sanzionato con arresto o ammenda dell'aggiornamento biennale è stato introdotto nell'art. 37 del DLgs 82/2008 da tale legge.

La Costituzione vieta la retroattività della legge penale. Per effetto di tale divieto l'obbligo è dunque entrato in vigore il 21.12.2021 e non può avere effetto retroattivo. Fatto salvo il periodo transitorio che potrebbe essere previsto dal nuovo accordo Stato Regioni sulla formazione, entro giugno 2022. E andrà letta l'imminente nuova circolare di INL.

Nel frattempo chi ha il quinquennio che scade entro il 21.12.2023 rispetta la scadenza già prevista.

Viceversa chi ha il quinquennio che scade oltre il 21.12.2023 dovrebbe comunque completare l'aggiornamento entro tale data.

Chi vuole in ogni caso anticipare i tempi dell'aggiornamento può farlo e si pone così nell'ottica virtuosa del miglioramento continuo.

Per chi ha programmato la formazione FAD, e comunque prima della modifica, visto che il tutto entra a regime il 21.12.2023 e i vigenti accordi stato regioni non sono affatto stati abrogati, continuano ad essere perfettamente validi e obbligatori fino a che non verranno sostituiti, non mi pare ci siano controindicazioni a finire il ciclo formativo in corso con le modalità già decise.

Inoltre la formazione in videoconferenza sincrona registrata con telecamera accesa deve ritenersi tutti gli effetti formazione in presenza.

In tutti i casi un modulo formativo aggiuntivo di una o due ore, possibilmente in presenza, è altamente consigliabile.

Giova rammentare anche la modifica dell'articolo 37 con la nuova parte aggiunta al comma 2: *“Entro il 30 giugno 2022 la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano adotta un Accordo nel quale provvede all'accorpamento, rivisitazione e modifica degli Accordi attuativi del presente decreto legislativo 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 discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di quelle delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa”.*

Le verifiche di efficacia durante lo svolgimento della prestazione lavorativa sembrano coincidere esattamente con l'obbligo di vigilanza del preposto (ma anche di intervento, interrompendo il lavoro pericoloso) di cui all'articolo 19.

TERZA PARTE;

**In relazione alle nuove indicazioni normative, “preposto a coordinare e comandare” e/o “preposto alla vigilanza” sono definizioni giuste e compatibili? Il tema del decidere, il preposto alla vigilanza, gli obblighi e la formazione.**

[Perché questo articolo?](#)

[Il tema del decidere \(dal codice penale\)](#)

[Chi è il preposto \(dall’art. 2 del D.lgs. 81/08\)](#)

[Il preposto alla vigilanza](#)

[Gli obblighi del preposto](#)

[La formazione del preposto](#)

Questa terza parte si fonda sulla domanda: “ma se si parla di [preposto](#) alla vigilanza tu mi (autore) **sostieni che il preposto comanda altre persone?**”

Sia chiaro, questa che segue è l’interpretazione attuale della giurisprudenza che potrebbe cambiare con la introduzione nel D.lgs. 81/08 della allocuzione **preposto alla vigilanza**.

Che il preposto abbia un obbligo di vigilanza è assolutamente scontato, a me interessa chiarire cosa altro lo riguarda ineluttabilmente in materia di prevenzione degli infortuni e malattie professionali.

## **Il tema del decidere (dal codice penale)**

Se vi è chiaro consiglio di passare al capitolo successivo. Se vi interessa anche questo capitolo trovate sotto il testo dell'articolo 589 del codice penale che riguarda l'**omicidio colposo**:

*Chiunque cagiona per colpa [vedi art. 43] la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni. Se il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni.*

L'articolo 590 è simile, solo riferito alle lesioni gravi o gravissime.

L'articolo 43 citato cui si richiama nel 589 e nel 590 definisce il concetto di colpa / colposo (elemento psicologico del reato):

*Il delitto: [OMISSIS] è colposo, o contro l'intenzione, quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline.*

Quindi chiunque compia una azione o la ometta, là dove questa porta (come causa o con causa) a conseguenze funeste, e certamente non volute, è responsabile di tali conseguenze (o co responsabile).

Siccome le azioni, per la gran parte, vengono comandate dalla volontà a monte di ogni azione c'è una decisione, spesso non manifesta neanche a chi agisce, ma annidata nella sua psiche e nelle sue conoscenze e guidata dai valori o disvalori che ne informano l'esistenza.

Quindi chi agisce, o non agisce, prende una decisione (ripeto anche implicita) delle cui conseguenze (positive o negative) è chiamato a rispondere.

diamo una notazione sui **limiti dell'azione del preposto**: *“persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli”*. Quindi è evidente che il preposto **deve essere valutato** (per capacità tecniche e competenze organizzative / relazionali / di *decision making*), prima di inserirlo in una determinata casella organizzativa, e gli devono essere attribuiti poteri gerarchici chiari e adeguati, e questo circolo valutazione / individuazione / assegnazione spetta al datore di lavoro o al dirigente.

### **Il preposto alla vigilanza**

Come noto l'articolo 18 è stato modificato a fine 2021 aggiungendo fra gli obblighi del datore di lavoro e/o del dirigente inserendo, appunto, il comma bb) dell'articolo 18:

*b-bis) individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19. 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. Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività;*

Purtroppo, a mio modestissimo avviso, ci sono almeno **due questioni che generano confusione**:

- Il preposto deve essere **“individuato”**, e mi vien da ridere perché domando: davvero non lo era già prima almeno all'interno di un organigramma? Lascio ad altri le disquisizioni sulla differenza fra [individuazione e nomina](#), per me

**Associazione di Promozione Sociale  
Centro di Formazione @ Sicurezza**

Via Ugo Foscolo,39 San Giovanni Lupatoto 37057 VR CF 93244460239

Tel. 3389797026 /3477997791 e-mail. [formsicur@gmail.com](mailto:formsicur@gmail.com) fax. 02700526695 [www.centroformazione.org](http://www.centroformazione.org)

cambia poco. Unica cosa linguistica: individuare = scegliere all'interno di un gruppo di persone; nominare = scegliere e poi rendere manifesta la scelta. Se davvero si vuole discutere di come l'azienda si deve relazionare con i preposti, con la massima trasparenza per conseguire la massima efficienza possibile, proporrei di interrogarci su: al preposto abbiamo dato una chiara definizione dei suoi poteri gerarchici, del senso organizzativo della sua funzione e dei suoi compiti? Insomma una *job description* non solo per la tutela della persone ma anche per la corretta esecuzione del lavoro.

*“individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19”*. Mi disturba il riferimento alla sola vigilanza, non sarebbe stato meglio richiamare l'articolo 19 senza altri fronzoli. Vedo questa frase foriera di litigi in tribunale sino a che la giurisprudenza non definirà una volta per tutte il suo significato. Non pensando a null'altro che la frase io la leggerei come riferita alle **sole attività di vigilanza** descritte nell'articolo 19, e che inoltre per conseguenza posso avere dei preposti che solo si occupano di vigilanza in contrasto evidente con la definizione dell'articolo 2. Ammetto di essere confuso dalla possibilità di inserire un terzo che interferirebbe (con quali limiti) con l'operato di chi impartisce ordini; un sistema di controllore e controllato che certamente riduce l'efficienza della attività lavorativa. Se poi dovessimo intendere il “[preposto alla vigilanza](#)” come uno strumento per la formazione dei colleghi “preposti operativi”, allora troverei questa scelta addirittura geniale!

### **Rivediamo gli obblighi del preposto**

L'articolo 19, nella forma oggi vigente, così recita:

*In riferimento alle attività indicate all'articolo 3, i preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono: a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza da*

**Associazione di Promozione Sociale  
Centro di Formazione @ Sicurezza**

Via Ugo Foscolo,39 San Giovanni Lupatoto 37057 VR CF 93244460239

Tel. 3389797026 /3477997791 e-mail. [formsicur@gmail.com](mailto:formsicur@gmail.com) fax. 02700526695 [www.centroformazione.org](http://www.centroformazione.org)

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 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 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;38 g) frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37.*

Nell'articolo 19 sopra integralmente riportato, anche se diverse parti ci interessano poco in questa specifica sede, ho sottolineato i passaggi chiave per il ragionamento che voglio fare di seguito:

- **"secondo le loro attribuzioni e competenze"** dove per attribuzioni si intende attribuzione di compiti che, secondo l'articolo 2, significa coordinare e comandare l'attività di un ben determinato gruppo di lavoratori (che altro potrebbe essere?), e dove si parla di competenze si intendono quelle verificate o fornite dal datore di lavoro; mi mancano un poco le parole capacità e attitudini, che integrerebbe bene il termine competenze (competenze = sapere; capacità e attitudini = saper fare, e per giunta senza ansie o paure)
- **"devono: a) sovrintendere e vigilare"** qui vorrei rimarcare come l'attività di guida del lavoro e quella di vigilanza vadano assolutamente insieme, differentemente da quanto visto al precedente capitolo.
- **"intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza"**, affermazione che anche in questo caso comporta il dare ordini (sulla sicurezza)
- **"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"**, quindi il [preposto](#) ha il diritto / dovere di decidere di fare operare i lavoratori in condizioni di rischio grave e immediato, ovviamente a patto che continuare ad operare esponendosi a un rischio serva ad evitare un disastro di proporzioni ben maggiori per le persone. Qui potremmo immaginare una situazione di "emergenza" che si manifesta così velocemente che il preposto non ha il tempo materiale per chiedere il

**Associazione di Promozione Sociale  
Centro di Formazione @ Sicurezza**

Via Ugo Foscolo,39 San Giovanni Lupatoto 37057 VR CF 93244460239

Tel. 3389797026 /3477997791 e-mail. [formsicur@gmail.com](mailto:formsicur@gmail.com) fax. 02700526695 [www.centroformazione.org](http://www.centroformazione.org)

supporto di un superiore più esperto; per così dire, il preposto è solo e deve stabilire cosa fare in una situazione di rischio grave e immediato (scappiamo oppure restiamo per evitare danni catastrofici alle persone, a tante persone?). Se questo non è decidere o dare ordini serissimi in materia di sicurezza!

- **“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” e “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”**... Bello, ma lasciatemi qualche perplessità sulle competenze dei preposti. Quanti sanno dire se una fune metallica deteriorata si può ancora usare in operazioni di sollevamento?

### **La formazione del preposto**

Tutto quanto sopra evidenzia la necessità che i preposti, oltre ad essere competenti, sappiano riconoscere le situazioni di pericolo e le possibili conseguenze (anche per situazioni non previste), sappiano decidere le azioni che loro e i lavoratori devono intraprendere, e tutto questo mantenendo la calma.

Pensate che i vostri preposti ricadano in questa descrizione?

### **Sia ben chiaro che quanto sopra è la mia interpretazione**

Se i preposti sono, come credo, fondamentali per la sicurezza, mi trovo d'accordo con le recenti modifiche, salvo che per qualche imprecisione linguistica. Quindi l'eventualità di investire sui preposti, per caratteristiche e per numero, è una questione organizzativa che il datore di lavoro deve affrontare. Con la tristezza che molti odierni preposti anziani, bravissimi a lavorare e capaci di insegnare ai giovani

come lavorare bene, risulteranno invece carenti al momento di quella valutazione che deve precedere l'identificazione.

Spunti e interpretazioni pubbliche disponibili in web.

**CF@S**  
*Il Presidente*  
Colombo Alessandro  
