PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 24 - numero 5151 di Mercoledì 27 aprile 2022

Legge n. 215/2021: come cambia la sicurezza?

Le risposte alle principali domande emerse durante il webinar di Aifos "Come cambia la sicurezza - Le novità del D.L. 146/2021 e Legge di conversione 215/2021"

Pubblichiamo le principali domande emerse e le risposte fornite dai relatori durante la diretta del webinar di Aifos "Come cambia la sicurezza - Le novità del D.L. 146/2021 e Legge di conversione 215/2021" svoltosi lunedì 24 gennaio 2022 e le slide dei relatori del convegno:

- *Maria Frassine*
  Rocco Vitale
- *Matteo Fadenti*
  Lorenzo Fantini
  Mario Gallo
  Domande & Risposte

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0819] ?#>

1. LE NOVITÀ SULLA FIGURA DEL PREPOSTO

Che il lavoratore sia preposto di fatto o venga incaricato formalmente, è chiaro che questa figura deve essere presente in ogni azienda. È corretto?

No. Se il legislatore avesse voluto questo l'avrebbe scritto espressamente. A nostro parere la figura deve essere presente ove abbia un senso che lo sia. Ad esempio, in una azienda con datore di lavoro che lavori "sul campo" e un solo lavoratore o in casi analoghi la situazione è borderline. Ovviamente, il datore di lavoro (eventualmente con il supporto dell'RSPP) dovrà chiedersi se nella propria organizzazione uno o più preposti ci sono e, in tal caso, se sono stati già individuati o, infine, se è necessario individuarne.

La modifica all'art. 18 è chiara, il Datore di Lavoro ha l'obbligo di nominare la figura del preposto, e non fa distinzione di quanto grande sia l'azienda. A mio parere tale funzione non può essere svolta dal Datore di Lavoro, altrimenti non avrebbe avuto senso obbligare quest'ultimo a nominarlo (persona diversa dal Datore di Lavoro). Nel caso di un'impresa edile con 1 dipendente però è comunque obbligatorio nominare la figura del preposto. Esistono i subappalti, gli autonomi, chi li gestisce questi in assenza del datore di lavoro?

Non credo che questa sia l'interpretazione della norma. Ritengo, invece, che ogni organizzazione del lavoro si debba interrogare sul fatto di avere uno o più preposti (come noto, il preposto è un ruolo di fatto e non derivante da incarico formale, che può mancare, come previsto dall'articolo 299 del d.lgs. n. 81/2008), di averli già individuati (ad esempio, nel DVR potrebbero essere già stati individuati i preposti come coloro che svolgano certe mansioni) o di doverli individuare. In questo ultimo caso, si dovrà procedere o in termini generali (ad esempio, aggiornando l'organigramma aziendale sulla salute e sicurezza sul lavoro e/o con vere e proprie lettere di nomina).

La nomina del preposto va effettuata in tutte le realtà (es: ufficio con due dipendenti)? Non mi è molto chiaro questo punto.

A nostro avviso l'obbligo non opera per tutte le realtà ma solo in quelle in cui ha senso (prevenzionistico) che il preposto venga individuato

E nelle aziende con un unico lavoratore, come regolare la nomina del Preposto e l'individuazione del RLS?

Nelle aziende con un unico lavoratore, come già detto in precedenza, non sarà obbligatorio individuare il preposto, perché se non ha senso (in senso prevenzionistico) non serve. Idem per la figura dell'RLS.
In generale, sono due figure del tutto diverse, regolate in modo diverso, per cui l'individuazione (non la nomina, perché la nomina non è obbligatoria mentre lo è l'individuazione) del preposto non ha alcuna attinenza con la elezione o l'individuazione del RLS, che infatti non è a capo del datore di lavoro ma spetta ai lavoratori (nel senso che sono i lavoratori a eleggere/nominare il RLS).

Il datore di lavoro deve formalmente nominare il preposto con lettera di nomina?

No. La norma non parla di obbligo di nomina ma di obbligo di "individuazione", che non è la stessa cosa. Ad esempio, la identificazione potrà essere realizzata per mezzo dell'aggiornamento dell'organigramma aziendale per la salute e sicurezza.

La nuova nomina del preposto impone accettazione in forma scritta da parte del preposto?

Il preposto che già nelle sue mansioni ha compiti di sovraintendimento del lavoro altrui già è preposto (cfr. anche art. 299 D.Lgs. 81-2008); le modifiche della legge 215/2021, non prevedono l'accettazione esplicita (come non è possibile rifiutarsi di ricoprire le funzioni che già di fatto si ricoprono).

Con l'obbligo del DL di nominare il preposto, cambia qualcosa in riferimento all'art. 299 del principio dell'effettività?

Se il Legislatore avesse voluto modificare in qualche modo l'articolo 299 l'avrebbe scritto. Il preposto rimane innanzitutto, ai sensi dell'articolo 299, un ruolo "di fatto" ma il datore di lavoro deve ora (qualora non l'abbia già fatto) "individuare" chi in concreto svolga la funzione.

Le nuove nomine del Preposto potranno essere già fatte secondo le modifiche previste all'art.19 dalla Legge di Conversione 215/2021 oppure è necessario/meglio aspettare il nuovo Accordo Stato Regioni visto che fino a giugno la formazione verrà erogata secondo il vecchio Accordo Stato Regioni?

La norma non impone la "nomina" del preposto ma la "individuazione" (sono due cose diverse). La norma è già in vigore (con la relativa sanzione) per cui se l'azienda non ha già individuato il preposto o i preposti lo deve fare subito (e non ha alcun senso che si attenda l'Accordo perché si rischia, nel frattempo, la sanzione per mancata individuazione). Il relativo corso va oggi organizzato tenendo conto degli Accordi oggi vigenti (quindi, 8 ore di corso e 6 di aggiornamento).

Per quanto riguarda le vecchie nomine fatte come Preposto, è indicato rifarle alla luce delle modifiche apportate all'art. 19?

Potrebbe essere opportuno e consigliabile, anche alla luce del fatto che l'articolo 19 sul preposto è stato modificato.

Come potrebbero configurarsi le responsabilità civili/penali del preposto? A mio avviso un conto è la funzione ricoperta

dal lavoratore, un conto è nominare una persona per iscritto e fargli un corso, le responsabilità sono diverse secondo me.

Le responsabilità, se ricopri una funzione di preposto di fatto è la stessa, la differenza è che se sei formato lo sai, se non sei formato hai la responsabilità senza saperlo. Il fatto che diventi obbligatorio individuarlo e formarlo è un regalo per i preposti. Sicuramente ora il preposto dovrà esserci poiché va identificato, e formato e questo è un bene, per tutti!

La legge 215/21 aggiunge un nuovo compito per i preposti: dovrà interrompere, se necessario, l'attività in caso rilevi deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e segnalare le non conformità rilevate. Domanda: questo compito in maniera pratica non lo aveva anche prima? "in caso di pericolo immediato doveva interrompere le lavorazioni" ... è diverso?

Ora sicuramente l'hanno specificato in modo più chiaro.

Immaginiamo che il preposto si trovi ad interrompere un'operazione perché -ad esempio - un macchinario è privo di protezione e lo segnali al DL. Lo stesso fa finta di nulla e il lavoro non si interrompe. Accade infortunio (sicuramente culpa in vigilando del DL) e il preposto dovrà dimostrare di avere segnalato: come dovrà avvenire la segnalazione (soprattutto nelle piccole aziende)? Spesso non si segnala per non contrastare il DL purtroppo.

Sicuramente questa è una situazione che capita spesso (soprattutto nelle piccole realtà) ma ora il preposto se non interrompe il lavoro pericoloso ne risponderà, perché la norma ora prevede che sia un suo obbligo interrompere il lavoro quando non è sicuro.

L'art. 26 c.8 bis recita che "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". Com' è da intendersi questa indicazione? Nel senso che basta indicare il nominativo del preposto al committente prima dell'inizio dei lavori?

La norma citata non indica quando e come tale indicazione debba essere realizzata ma richiede solo che le imprese appaltatrici e subappaltatrici debbano indicare quali lavoratori non siano solo tali ma svolgano funzioni da preposto. Quindi, se i lavori non sono ancora iniziati, l'individuazione va fatta prima dell'inizio dei lavori, se sono già in corso essa potrà essere fatta in corso di svolgimento dei lavori (e va fatta appena possibile perché la norma è in vigore già dal 21 dicembre 2021).

Nei DUVRI, nel caso di appaltatore costituito da Ditta esterna con un lavoratore o lavoro commissionato ad un solo lavoratore, come si può definire il preposto di riferimento per la Ditta appaltatrice?

In questo caso l'impresa appaltatrice, in base alla modifica apportata all'articolo 26 dalla legge n. 215/2021, valuterà se indicare come preposto al datore di lavoro committente il proprio lavoratore oppure di comunicare al datore di lavoro committente che l'individuazione in parola non è stata effettuata per altri motivi (ad esempio, perché il datore di lavoro svolge direttamente la relativa funzione nell'appalto, se egli stesso lavora "sul campo").

Nei contratti di appalto c'è l'obbligo di comunicare il nominativo del preposto al committente. Caso pratico: un tecnico va a svolgere attività di manutenzione di alcune macchine presso la sede di un committente, l'unico tecnico è da considerarsi un preposto? Molti committenti di ditte strutturate hanno sempre chiesto che l'unico tecnico avesse la formazione per preposto... cosa sorveglia? Sé stesso? chiaro che se ci sono due tecnici, quello più esperto e che fornisce direttive è preposto dell'altro.

Purtroppo, è il solito problema delle richieste spesso senza senso di qualche committente. Il preposto deve, come dici tu, vigilare.

In un'impresa di pulizie i cui i lavoratori al 90% svolgono attività lavorativa presso "cantieri" (uffici, negozi, ecc.) esterni in solitaria e senza presenza di altre persone, come ci si deve comportare per un adeguato controllo?

In estrema sintesi, strutturando un sistema di verifiche operative sull'attività dei lavoratori, individuando i preposti da comunicare al committente e applicando le sanzioni disciplinari nel rispetto dei principi ex art. 2106 cod. civ. e art.7 legge n.300/1970.

Se, in fase di sopralluogo degli organi di vigilanza, non si mostra l'evidenza della "sorveglianza attiva" da parte del preposto l'organo di vigilanza può sanzionare il preposto?

Assolutamente sì. È già capitato in quanto l'articolo 19 prevede sanzioni penali a carico del preposto.

I nuovi obblighi relativi ai preposti (designazione da parte del DL e interruzione attività da parte del preposto) sono già in vigore?

Sì, le modifiche apportate all'art. 19 sono già operative.
Le uniche indicazioni relative alla figura del preposto che ancora non sono in vigore solo quelle relative alla biennalità e all'obbligo di formazione in presenza (per le quali bisognerà attendere il nuovo Accordo Stato-Regioni.

2. FORMAZIONE E NUOVO ACCORDO

Datore di lavoro

Per una multinazionale dove il CEO non è mai stato formato, come ci si comporterà con il nuovo Accordo Stato-Regioni?

Se è datore di lavoro dovrà essere formato, vedremo dall'Accordo Stato-Regioni di giugno come!

Se un datore di lavoro è già anche RSPP dovrà fare comunque i corsi per datore di lavoro?

Bisogna attendere il nuovo Accordi Stato-Regioni, ora non si può sapere.

Preposto

La formazione in presenza del preposto, nonché l'aggiornamento periodico dei preposti, così come definiti dal nuovo comma 7-ter dell'art. 37 del D.LGS. 81/2008 e s.m.i., entrerà in vigore con il nuovo Accordo Stato-Regioni da emanare entro il termine del 30.06.2022? Oppure è in vigore da subito?

L'articolo 37, comma 7-ter, per quanto di complessa interpretazione, è da ritenere non efficace fino all'entrata in vigore dell'Accordo Stato-Regioni che dovrebbe uscire, in attuazione dell'articolo 37, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008 (nel testo modificato dalla legge n. 215/2021) entro il 30 giugno 2022. Speriamo, comunque, in un chiarimento "ufficiale", magari in una circolare da parte dell'INL (Ispettorato Nazionale del Lavoro).
Questo perché il nuovo comma 7-ter, rinvia al nuovo comma 7 dell'art. 37 del D. Lgs. 81/08, cha a sua volta rinvia al secondo periodo del comma 2 dello stesso art. 37, il quale fa riferimento al termine del 30 giugno 2022 per l'emanazione del nuovo Accordo.

Per quanto concerne la formazione del Preposto, in particolare alla nuova periodicità portata a 2 anni. Questa modifica ha già effetti per i corsi già svolti o è necessario aspettare il nuovo Accordo Stato-Regioni?

A nostro avviso noi la norma non è ancora in vigore (v. risposta precedente).

Dal 30 giugno 2022 tutti i corsi per preposti risulteranno scaduti o solo quelli fatti più di due anni fa? C'è già qualche notizia su che durata avranno i corsi completi e gli aggiornamenti per i preposti?

A nostro avviso la scadenza biennale non è ancora entrata in vigore (perché l'articolo 37, comma 7-ter, che lo prevede, non è in vigore prima dell'uscita dell'Accordo che dovrebbe uscire entro il 30 giugno 2022). Non ci sono, ad oggi, indiscrezioni in merito.

Per quanto riguarda l'obbligo di svolgere "interamente con modalità in presenza" le attività formative per i preposti: secondo l'interpretazione che non è ancora vigente ? in attesa del nuovo Accordo Stato Regioni - come è possibile motivarlo normativamente?

La motivazione giuridica è che l'articolo 37, comma 7-ter va letto tramite una interpretazione sistematica dell'articolo 37, cioè leggendo tutte assieme le "nuove" norme dell'articolo 37.
Il nuovo comma 7-ter, rinvia al nuovo comma 7 dell'art. 37 del D. Lgs. 81/08, cha a sua volta rinvia al secondo periodo del comma 2 dello stesso art. 37, il quale fa riferimento al termine del 30 giugno 2022 per l'emanazione del nuovo Accordo.

Metodologie

L'equiparazione fra formazione in presenza e fad sincrona è consolidata?

Sì, almeno in relazione al periodo di emergenza pandemica. Al riguardo, basta leggere la nota del Ministero del lavoro del 28 aprile 2020, in cui si scrive che fino al termine dell'emergenza la videoconferenza "sincrona" va considerata equiparata alla presenza "fisica".

3. ADDESTRAMENTO

Si può tracciare l'addestramento da parte del preposto al lavoratore con "classico" on the job?

A nostro avviso sì, ma la norma impone che il datore di lavoro tenga traccia della formazione in un registro, anche se esso può essere informatizzato.

I registri per l'addestramento sono già obbligatori?

Sì, l'addestramento va registrato (perché non è una novità, la nuova norma ha solo integrato un obbligo già esistente).

L'addestramento per i DPI di III categoria rimarrà obbligatorio, giusto?

Assolutamente sì, anche perché la relativa norma non è stata modificata, mentre è stata modificata la norma "generale" sull'addestramento (articolo 37, comma 5, del d.lgs. n. 81/2008).

Come verbalizzo l'addestramento? Devo scrivere tutto quello che gli dico? Tutte le informazioni del libretto uso e manutenzione?

Salvo eventuali indicazioni nel nuovo ASR, ad oggi non ci sono specifiche. Va sicuramente indicato: chi ha ricevuto l'addestramento, chi l'ha eseguito, quanto è durato, quando si è fatto e cosa ha riguardato.

Affinché il preposto possa essere un adeguato e utile addestratore sul campo, nelle attività di "sua specifica competenza", deve a sua volta ricevere l'addestramento?

Assolutamente, prima di poterlo tenere l'addestramento, lo dovrà ricevere. Speriamo diano indicazioni nel nuovo ASR.

Fonte: Aifos

Licenza Creative Commons

---

www.puntosicuro.it