

## Il Preposto negli Appalti: Criteri Applicativi

### *Una proposta interpretativa sottoposta all'approvazione del Datore di Lavoro*

La **Legge 215/2021** ha chiarito i compiti del **“Preposto”** chiarendo gli obblighi in capo a tale figura, il cui ruolo è stato ritenuto determinante nel **sistema di vigilanza e controllo della prevenzione aziendale**.

Tra le modifiche apportate al decreto 81/2008, rientra anche l'art. 26 con l'introduzione del **comma 8 bis** che prevede l'**obbligo da parte degli appaltatori e subappaltatori** di indicare al Committente il nominativo del lavoratore avente **Funzione di “Preposto”**.

Sussistono però alcuni aspetti applicativi per l'individuazione dei **Preposti negli appalti** che non sono stati ad oggi completamente delineati. Proviamo quindi ad esporre alcuni dubbi e relative interpretazioni.

#### 1. Lavoratore autonomo o ditta individuale deve essere nominato il preposto?

**NO:** il “Preposto di sé stesso” non esiste. La definizione di “Preposto” prevede un ruolo di supervisione e coordinamento di altri soggetti pertanto viene meno la condizione di applicabilità della norma.

**SI** Se il lavoratore autonomo si avvale della collaborazione di altri lavoratori (autonomi loro stessi o dipendenti di altre aziende) assume “di fatto” un ruolo di preposto nei confronti di terzi e quindi ritorna ad essere soggetto alla nomina, alla formazione ed alle funzioni.

#### 2. Mancata individuazione del Preposto e sanzioni?

La mancata **individuazione dei Preposti**, da parte di Datori di Lavoro Appaltatori e Subappaltatori, è sanzionata con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro

#### 3. Il Preposto deve essere sempre presente fisicamente sul posto?

Non necessariamente: la responsabilità di questa scelta organizzativa ricade comunque sull'Appaltatore. A tal riguardo si è espressa la giurisprudenza (cfr. Cass. pen. n. 108/1999) che ha sottolineato: al **Preposto** non si richiede una vigilanza fisica ininterrotta né un “contatto visivo” costante con i lavoratori nell'esercizio delle attività.

**Fanno eccezione** le situazioni per le quali il legislatore ha espressamente previsto tale presenza fisica come, ad esempio, nel caso del “**montaggio e smontaggio di opere provvisorie**” (Art. 123 DLgs 81/08 e smi) o nel caso di lavori in “**ambienti confinati o sospetti di inquinamento**” (DPR 177/11).

#### 4. Come si individua il Preposto nei lavori che prevedono la presenza di un solo lavoratore dell'appaltatore presso il Committente?

La norma NON richiede che il **Preposto** sia sempre fisicamente presente sul luogo di lavoro ove il lavoratore espleta le attività oggetto dell'appalto. Nel caso di lavori che sono svolti da un solo lavoratore, il **Preposto potrà essere individuato nell'ambito dell'organizzazione dell'appaltatore a cui il lavoratore afferisce direttamente**. Il nominativo del **Preposto** dovrà essere in ogni caso comunicato al Committente.

#### 5. La comunicazione del Preposto da parte dell'appaltatore, si applica a tutti gli appalti o solo nel caso si configurino rischi interferenziali e quindi l'elaborazione del DUVRI?

La norma non lega l'obbligo di comunicazione solo in presenza del DUVRI. L'individuazione e comunicazione del nominativo del **Preposto dell'appaltatore/subappaltatore** al Committente è obbligatoria in qualunque tipologia di appalto che ricada nelle previsioni di appalto.

#### 6. La Legge 215/21 che riguarda la responsabilità del Preposto e i relativi obblighi formativi, si può parlare ancora del cosiddetto “preposto di fatto”?

Le nuove disposizioni sono volte ad impedire/prevenire la circostanza che possa esistere un “**Preposto**” che non sia stato formalmente individuato ed inoltre lo stesso deve essere reso consapevole del proprio ruolo e responsabilità attraverso la prevista formazione. Quindi, se dovesse emergere, in particolare in caso di contenzioso (ad esempio in un procedimento penale per infortunio), la presenza di un “**Preposto di fatto**” ciò aggraverebbe ulteriormente la posizione dei soggetti obbligati (Datore di Lavoro e Dirigente) essendo l'omessa individuazione di per sé una violazione sanzionata.