

IL PREPOSTO PER LA SICUREZZA

**Nei settori dell'edilizia e dei materiali
(Legno-arredo - Cemento - Lapidei - Laterizi)**

*Guida operativa per rappresentanti sindacali,
lavoratori, Rls e Rlst, Preposti*



Questo volume è a cura del Dipartimento Politiche della Salute e Sicurezza

IL PREPOSTO PER LA SICUREZZA

Nei settori dell'edilizia e dei materiali

(Legno-arredo - Cemento - Lapidei - Laterizi)

Guida operativa per rappresentanti sindacali, lavoratori, Rls e Rlst, Preposti.

Indice

Introduzione: Perché questa guida <i>di Alessandro Genovesi e Giulia Bartoli</i>	3
La sicurezza nei luoghi di lavoro	5
Preposto: storia e origini e fonti del diritto	7
Il Preposto e i suoi obblighi	15
Quali sono le responsabilità del Preposto alla sicurezza? E quali le sanzioni?	26
I diritti del Preposto alla sicurezza	27
Preposto di diritto e Preposto di fatto	28
La formazione del Preposto	32
Preposto e delega di funzione	36
La Fillea Cgil e il Preposto	39
Il Preposto negli impianti fissi	46
Quadro normativo e giurisprudenza	48
Allegati:	
Fac simile lettera di individuazione Preposto	50
Fac simile lettera per delega di funzioni	52

INTRODUZIONE: IL PERCHÉ DI QUESTA GUIDA

La necessità di elaborare questa guida sul Preposto nasce dall'esigenza di dotare Funzionarie e Funzionari della Fillea, RLS/RLST e lavoratori (compresi i Preposti) di uno strumento utile per muoversi nella complessa normativa che ruota intorno a questa figura.

La giurisprudenza in merito, se pur cospicua, non è infatti lineare e sicuramente non riguarda le nuove modifiche apportate al Dlgs 81/08 dalla Legge 215/2021, pubblicata nella G.U. del 20/12/2021 n. 301, che ha convertito in legge il Decreto Legge 146/2021.

Abbiamo, pertanto, ritenuto importante proporre a chi è interessato al tema un'analisi, oltre che delle fonti del diritto, dei possibili comportamenti da adottare dai singoli soggetti coinvolti nella "filiera" della sicurezza; siano essi soggetti attivi (come i preposti) o passivi (come i lavoratori), da un lato per rafforzare la prevenzione e l'attenzione su salute e sicurezza e rendere effettivo l'intento normativo, dall'altro anche per una propria tutela.

Nel nostro lavoro di raccolta materiali ci siamo avvalsi dei principali siti istituzionali, di numerosi approfondimenti, tra cui la pubblicazione di Claudia Macaluso "Il Preposto nella prevenzione degli infortuni" e la supervisione dell'avv. Antonio Valori.

Le sollecitazioni che abbiamo ricevuto sulla ragionevole preoccupazione rispetto alla figura del Preposto, al suo ruolo e, soprattutto, alle sue responsabilità sono state tante. Molte stimulate dalle nuove disposizioni ma non esclusivamente da queste derivanti: ci possono essere preposti non nominati? E se non ha fatto la formazione può essere chiamato comunque a responsabilità? C'è incompatibilità con la figura del RLS? Come possiamo tutelare il Preposto nello svolgimento delle sue funzioni? Il datore di lavoro è comunque responsabile?

Il tentativo è stato quello di dare risposte concrete ad ogni interrogativo lasciando comunque una “porta aperta” a successive integrazioni in base alle esperienze e alla giurisprudenza che si potrà produrre in merito, nei prossimi mesi.

Riteniamo comunque che già mettendo in pratica le indicazioni fornite, interpretative della norma e di “buona pratica quotidiana”, possiamo avere un quadro più chiaro delle responsabilità, delle funzioni e, conseguentemente, adottare i necessari comportamenti.

Inoltre, non dobbiamo mai dimenticare il ruolo che la contrattazione può avere sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, sia essa nazionale, territoriale o aziendale e l’importanza delle figure quali RLS e RLST che DEVONO essere PIU’ e SEMPRE coinvolte.

Questa guida è per ciò pensata alla più classica delle domande: “che fare”?

Alessandro Genovesi - Segretario Generale Fillea Ggil

Giulia Bartoli - Segreteria Nazionale Fillea Ggil

LA SICUREZZA SUL LAVORO NEL NOSTRO PAESE

Il lavoro può produrre effetti positivi o negativi sulla salute e sulla vita dei lavoratori e sull'intera collettività. L'evento maggiormente negativo è rappresentato dall'infortunio sul lavoro del dipendente, il più delle volte causato dalla mancata adozione, da parte del datore di lavoro, di tutte le necessarie misure antinfortunistiche ovvero dalla mancata formazione dei soggetti coinvolti e dei lavoratori.

Ebbene gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali – che raggiungono in Italia numeri del tutto inaccettabili per un Paese civile – non solo causano estreme sofferenze alle vittime e alle loro famiglie ma influiscono negativamente sull'efficienza e sulla produttività delle imprese e rappresentano un'ingente perdita economica per le società nel loro complesso.

Spesso le imprese si occupano delle questioni di salute e di sicurezza per rispondere ai requisiti di legge e per adempiere le loro responsabilità sociali nei confronti dei propri dipendenti, ma le imprese traggono anche un beneficio economico dagli investimenti in misure preventive. Così come gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali danneggiano la produttività, è vero anche il contrario: **le condizioni di lavoro sicure e salubri rendono l'impresa più produttiva.**

All'idea tradizionale, secondo la quale migliorare la salute e la sicurezza sul lavoro rappresenta un costo aggiuntivo, deve quindi sostituirsi la convinzione che la salute, la sicurezza e il benessere dei lavoratori sono parte integrante della sostenibilità economica e dello sviluppo organizzativo di una impresa e di un'intera società.

Di conseguenza, in aderenza al dettato costituzionale – in cui trova assoluto rilievo il diritto alla salute – e proprio in ragione dei costi umani e finanziari generati dagli infortuni sul lavoro, sono state adottate in Italia normative sempre più adeguate e specifiche, che mirano ad eliminare i fattori di rischio e le condizioni scatenanti gli infortuni sul lavoro.

Nella Carta Costituzionale, il lavoro è l'elemento qualificante e caratterizzante di partecipazione alla vita sociale ed al contempo viene posto il principio assoluto della salvaguardia della persona umana e della sua integrità psico-fisica, non essendo ammissibili limitazioni di sorta, quali quelle derivanti, ad esempio, dalla fattibilità economica o dalla convenienza produttiva quando si tratta di predisporre e mettere in atto condizioni ambientali e di lavoro sicure.

In particolare, l'art. 32 della Costituzione considera innanzitutto la salute, compresa quella sul lavoro, come "***fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività***".

La lettura coordinata di tale disposizione con quanto previsto dall'art. 2, che riconosce e garantisce "*i diritti inviolabili dell'uomo*" sia come singolo che nelle "*formazioni sociali*" in cui si forma e si sviluppa la sua personalità, evidenzia come, nel nostro ordinamento, la protezione della salute sia oggetto di una tutela ad ampio spettro, orientata verso una prospettiva più estesa, che, per alcuni aspetti, supera la dimensione individuale ed è intesa come vero e proprio diritto a un ambiente (anche di lavoro) sano.

IL PREPOSTO: STORIA, ORIGINI E FONTI DEL DIRITTO

Originata dal sostantivo latino “*praepositus*”, ovvero sovrintendente, comandante, governatore, tale figura già dall’antichità si identificava con un soggetto che assumeva un ruolo di preminenza rispetto ad altri, posto al comando di un gruppo.

Durante il corso dei secoli si è per lo più mantenuta tale configurazione originaria, venendo sempre ad impersonare un soggetto investito di una carica, di una dignità, di un ufficio: un addetto anteposto ad altri da un’autorità superiore, con compiti esecutivi e di controllo (su cose, persone o opere).

Anche oggi ritroviamo il Preposto nei più disparati ambiti operativi ma sicuramente un’importanza particolare, è stata data a questa figura nella legislazione antinfortunistica, assegnandole una posizione di responsabilità e di garanzia ***al fianco dello stesso datore di lavoro***.

Solo all’interno di questo ambito abbiamo assistito alla cristallizzazione del ruolo e dei relativi obblighi in precisi articoli di legge.

A differenza del datore di lavoro e del dirigente ai quali la legge riconosce compiti di organizzazione e predisposizione delle misure di prevenzione, il Preposto svolge **esclusivamente un’attività di sorveglianza** sulla osservanza della normativa in materia prevenzionale.

Dopo varie leggi settoriali di prevenzione sui luoghi di lavoro e l’istituzione dell’Ispettorato Nazionale il grande balzo si ebbe con l’approvazione del **codice penale** che all’art. 437, tuttora vigente, introdusse la fattispecie del delitto di rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro.

Ma è con la Costituzione della Repubblica Italiana che il Lavoro (e quindi la sua tutela) acquistano importanza fino a far un suo fondamento (art1) e all’art. 41 sancisce che, premesso che l’iniziativa economica privata è libera,

“non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale e in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana”.

Sulla scorta del dettato costituzionale, in Italia a partire dagli anni '50 sono state approvate diverse normative che hanno avuto appunto la finalità di prevenire le cause di rischio e gli infortuni sul lavoro nonché di garantire un sostegno economico ai lavoratori vittime di infortunio ed ai loro familiari.

In tal senso si ricorda la delega del **Parlamento (legge 12 febbraio 1955, n.51)** volta ad emanare norme generali e speciali in materia di prevenzione degli infortuni e di igiene del lavoro.

Le disposizioni principali che hanno costituito per oltre mezzo secolo i pilastri della tutela fisica dei lavoratori sono:

- **D.P.R. n. 547 del 1955:** prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2008 esisteva una nozione di Preposto. Nella normativa degli anni cinquanta al Preposto veniva attribuito il limitato compito di sovrintendere al lavoro dei dipendenti, vigilando sull'osservanza da parte dei lavoratori delle misure di sicurezza, sull'uso dei D.P.I. e sul corretto svolgimento dell'attività lavorativa in modo da non creare pericolo per sé e per gli altri. (D.P.R. n. 547 del 1955).
- **D.P.R. n. 164/1956** Specifica sulla sicurezza sul lavoro nel settore delle costruzioni.
- Un salto di qualità nella legislazione sulla prevenzione infortuni e l'igiene del lavoro viene compiuto dalla **Comunità europea in attuazione del Trattato di Roma del 25 marzo 1957** e le Direttive conseguenti per applicarlo in Italia.
- Queste direttive sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro vengono recepite nell'ordinamento nazionale con il D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, il quale trasformerà il sistema di tutela nazionale, basato sulla prevenzione tecnologica, introducendo il principio dell'organizzazione e gestione in sicurezza dei processi lavorativi. Nel **D.Lgs. n. 626/1994**, si

leggeva che "... nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, ...**i preposti** che sovrintendono le attività di cui ai commi 1 e 4, sono tenuti all'osservanza delle disposizioni del presente decreto" (art 1 comma 4-bis), e nella rubrica dell'art. 4 "obblighi del datore di lavoro, del dirigente e del Preposto".

- Con il D.Lgs. 14 agosto 1996, n. 494, il Legislatore delegato recepisce la direttiva europea sui **cantieri temporanei e mobili**. Evidentemente, oltre che recepire le norme si assume che il lavoro edile ha, per sue complessità organizzative, territoriali, ambientali, delle specificità e un rischio maggiore rispetto ad altri settori e per questo necessità di norme specifiche chiare. Infatti, si specificano i diversi ruoli e le diverse responsabilità presenti a partire dal **Committente** che diventa il primo destinatario del "dovere di tutela" nella fase di progettazione dell'opera e in particolare al momento delle scelte tecniche, nella redazione del progetto, nell'organizzazione e gestione del cantiere. L'obbligo primario consiste nel pianificare l'**esecuzione dei lavori in sicurezza**, da parte del Datore di Lavoro e dal PREPOSTO.

La giurisprudenza ha identificato il Preposto con "colui che sovrintende a determinate attività produttive o più esattamente svolge funzioni di immediata supervisione e di diretto controllo sull'esecuzione delle prestazioni lavorative. La giurisprudenza ha, inoltre, attribuito al Preposto compiti di vigilanza sull'attività dei lavoratori e sull'uso delle misure di sicurezza o dei D.P.I (cd. vigilanza passiva), la titolarità del potere di intervento in funzione del rispetto delle regole di sicurezza", (Cass. pen., Sez. IV, 21 aprile 2006, n. 14192), nonché l'obbligo informativo o di segnalazione sulle necessità di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori (cd. vigilanza attiva).

- **D.Lgs. 81/2008**, corretto ed integrato dal successivo D.Lgs. 106/2009, ha armonizzato, razionalizzato e coordinato la massa di disposizioni legislative che durante mezzo secolo si erano affastellate rendendo incerta l'applicazione puntuale delle misure di sicurezza nei luoghi di lavoro. Nel D.Lgs. n. 81/2008, la **definizione del Preposto** risulta fornita dall'articolo

2 comma 1. lettera e), e, in base al principio di effettività, codificato nell'art. 299, la qualifica di Preposto non richiede un incarico formale, ma **può essere assunta anche tacitamente** (Preposto di fatto, Cass. 28 settembre 2007, n. 35666; Cass., 6 luglio 1999, n. 11406).

A differenza della disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 626 del 1994, che identificava i doveri di sicurezza del Preposto con quelli imposti al datore di lavoro e al dirigente, nell'attuale normativa è stata inserita una norma che prevede una serie di obblighi propri del Preposto, chiamato, secondo le sue attribuzioni e competenze, a sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge.

- **LEGGE 215/2021(che modifica il D.Lgs 81/08):** con cui si ampliano i compiti, le funzioni e le responsabilità del Preposto e **l'obbligo di individuare il Preposto o i preposti diventa penalmente rilevante.**

È auspicabile che il nuovo obbligo di individuazione del Preposto o dei preposti introdotto dalla legge di riforma possa porre termine alla prassi aziendale, portata avanti negli ultimi 30 anni, di non individuare formalmente il Preposto o i preposti, ma nella migliore delle ipotesi di limitarsi semplicemente a formarli secondo i dettami del art. 37 del D.Lgs 81/08 con il risultato di avere avuto nel tempo preposti che vigilano per la produzione ma non anche per la sicurezza.

Tale carenza, dovuta alla mancanza di un obbligo di legge per la nomina, da un lato ha sicuramente indebolito l'attività di vigilanza e sovrintendenza per la sicurezza e, dall'altro, ha esposto penalmente i "preposti di fatto" a causa della loro scarsa consapevolezza di dover effettuare la vigilanza anche sulla sicurezza oltre che sulla qualità e sui risultati produttivi; spesso inserendoli nel novero dei condannati per i delitti di omicidio o lesioni personali colpose.

All'esito del percorso normativo con il Dlg 81/08 e successive modifiche, è stato quindi introdotto un **sistema di prevenzione e sicurezza** basato sulla partecipazione attiva di tutti i soggetti coinvolti nella realizzazione di un ambiente di lavoro sano e sicuro, e tra tali soggetti rientrano di certo anche i lavoratori quali destinatari di determinati obblighi.

Del resto, la sicurezza sul lavoro nasce dalla accettazione da parte di tutti gli attori di un ciclo produttivo di un percorso condiviso e, pertanto, ognuno deve fare la sua parte e accettare il suo ruolo.

Quindi c'è chi deve valutare effettivamente il rischio dopo aver individuato i pericoli e le procedure di sicurezza non devono essere la recita di un mero adempimento legislativo, ma **devono essere operative e accettate**. Infine i lavoratori devono essere formati, informati e addestrati, ma devono anche mettere in pratica quanto hanno appreso.

Ebbene, tra le principali figure coinvolte nella sicurezza in base al settore di appartenenza ricordiamo:

- **IL COMMITTENTE (PUBBLICO O PRIVATO)**, ovvero il **soggetto protagonista dell'avvio di un'opera edilizia e proprietario della stessa e che** il D. Lgs. 81/2008 definisce come "il soggetto per conto del quale l'intera opera viene realizzata, indipendentemente da eventuali frazionamenti della sua realizzazione".
- **IL COORDINATORE PER LA SICUREZZA IN FASE DI PROGETTAZIONE (CSP)**, ovvero il soggetto designato dal committente o dal responsabile dei lavori che ha il compito di redigere i documenti relativi alla gestione della sicurezza (Piano di Sicurezza e Coordinamento e Fascicolo tecnico dell'Opera), in fase di progettazione.

Il Coordinatore per la progettazione ha l'obbligo di redigere il Piano di Sicurezza e Coordinamento che dovrà quindi essere condiviso con i soggetti coinvolti nel cantiere.

Il coordinatore per la progettazione inoltre deve redigere il fascicolo tecnico dell'opera, che preveda la descrizione delle misure utili alla gestione della sicurezza e i cui contenuti specifici sono definiti nell'allegato XVI del Dlgs 81/08.

La nomina del CSP è obbligatoria per tutti i cantieri in cui siano coinvolte due o più imprese anche se non operano in contemporaneità.

- **IL COORDINATORE PER LA SICUREZZA IN FASE DI ESECUZIONE (CSE)**, ovvero il soggetto designato dal committente o dal responsabile dei lavori, per la gestione operativa delle attività in corso d'opera e sostiene la responsabilità di verifica e coordinamento delle imprese esecutrici.

IL CSE ha funzioni e responsabilità correlate all'esecuzione operativa delle attività, in considerazione di quanto descritto nel Piano di Sicurezza e Coordinamento precedentemente elaborato.

Le diverse attività che ricadono sotto la responsabilità di coordinamento del CSE sono:

- le azioni di verifica in merito al rispetto delle prescrizioni previste nel PSC da parte delle aziende e il coordinamento delle attività di cantiere in relazione alle misure definite nei Piani Operativi di Sicurezza – redatti dalle imprese affidatarie ed esecutrici –;
- il coordinamento dei datori di lavoro delle imprese coinvolte mediante incontri di verifica e di aggiornamento periodici, rivolti alla condivisione delle informazioni;
- le segnalazioni al committente, o al responsabile dei lavori, di eventuali violazioni delle disposizioni di sicurezza, e nell'ipotesi in cui siano ritenute di gravità tale da compromettere la sicurezza dei lavoratori, il potere di sospendere le attività di cantiere.

- **IL DATORE DI LAVORO**, ovvero il soggetto che, come fissato dal Testo Unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, D.lgs.81/08, è titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore e quindi è responsabile dell'organizzazione aziendale dal momento che ha potere decisionale.

Il datore di lavoro ha dei doveri nei confronti dei lavoratori, che prendono il nome di "misure generali di tutela", tra cui:

- la Valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza, compresa la redazione del documento;
- la Programmazione delle attività di prevenzione;

- l'Eliminazione dei rischi, se possibile, altrimenti dovranno essere ridotti al minimo;
- la Riduzione dei rischi alla fonte;
- la nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione;
- l'Obbligo dell'informazione e la formazione per i lavoratori, dirigenti, preposti, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS);
- La Pianificazione delle azioni atte a mantenere nel tempo i livelli di sicurezza.

- **I DIRIGENTI**, ovvero i soggetti che organizzano, su delega del Datore di lavoro, la sicurezza del lavoro e quindi le persone che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attuano le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa.

In altri termini, il compito principale del dirigente in materia di sicurezza risulta essere la puntuale attuazione del piano di sicurezza predisposto dal datore di lavoro.

Dunque il dirigente viene definito come il primo collaboratore del datore di lavoro, il quale dovrà dare attuazione alle direttive datoriali in materia di sicurezza, nei limiti dell'incarico conferitogli.

Come si può desumere, il conferimento al dirigente delle "competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati" è la condizione necessaria per l'acquisizione delle correlative responsabilità.

- **IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (RSPP)** ovvero il soggetto in possesso delle capacità e dei requisiti professionali e designato dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

- **IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)**,
cioè la persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.
- **II PREPOSTO** ovvero il lavoratore dipendente 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.
- **I LAVORATORI.**

IL PREPOSTO E I SUOI OBBLIGHI

Chi è il Preposto?

Il Preposto alla Sicurezza è la:

“persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell’incarico conferitogli, sovrintende all’attività lavorativa e garantisce l’attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa”(2 comma 1 lettera e) D.lgs 81/08).

Il Preposto, nell’ambito della realtà lavorativa ed organizzativa aziendale, è **quel lavoratore subordinato** che, secondo i dettami e le indicazioni provenienti da datore di lavoro e dirigenti, coordina e dirige la prestazione lavorativa degli altri dipendenti nei limiti delle indicazioni provenienti dai vertici aziendali.

Il Preposto è pertanto chiunque abbia assunto, in qualsiasi modo, posizioni di preminenza rispetto agli altri lavoratori, tanto da impartire ordini, istruzioni o direttive sul lavoro da eseguire. **A tale posizione di preminenza dovrebbe di norma corrispondere un livello di inquadramento professionale e contrattuale più elevato rispetto agli altri dipendenti da esso stesso diretti.**

Il Preposto coincide (di norma) con quei soggetti chiamati e/o inquadrati come:

- capo squadra
- capo turno
- capo cantiere
- capo produzione

Il Preposto NON PUO’ avere un inquadramento inferiore ai lavoratori che coordina/sorveglia.

Sono infatti ruoli nei cui compiti è già previsto quello di coordinare e sorvegliare i lavoratori.

Il Preposto è investito del “potere di iniziativa” diretto a garantire sul posto di lavoro la ‘massima sicurezza possibile’.

Una sorta di sentinella per la sicurezza. Uno dei suoi principali compiti infatti è sorvegliare l’attività lavorativa al fine di garantirne il regolare svolgimento accertandosi che i lavoratori recepiscano e mettano in pratica quanto indicato dal datore di lavoro in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Quali sono gli obblighi del Preposto alla sicurezza?

Secondo le sue attribuzioni e competenze (art 19 D.lgs 81/08), deve:

- 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. 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, deve 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, deve 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**.

È opportuno specificare che: non rientra tra i compiti del Preposto alla sicurezza, ideare misure di prevenzione. L'incarico difatti è limitato al far applicare correttamente quanto disposto da altri, datore o dirigenti.

Nessuno può essere punito per un fatto previsto dalla legge come reato, se l'evento dannoso o pericoloso, da cui dipende l'esistenza del reato non è conseguenza della sua azione od omissione. **Non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo.** (art. 40 Codice Penale).

Il Preposto alla sicurezza, alla luce delle modifiche al D.Lgs. 81/2008 ha **obblighi/poteri di interrompere l'attività del lavoratore... SENZA PREGIUDIZIO ALCUNO!!!!**

La formulazione del nuovo art. 18 non solo obbliga il Datore di lavoro ad individuare tale figura, ma introduce il **concetto di vigilanza**, destinato a cambiare in modo sostanziale le responsabilità dei preposti in azienda.

I nuovi obblighi di vigilanza del Preposto

Nel D. Lgs. 81/2008 la definizione di tale concetto è contenuta nell'art.13, con specifico riferimento a quanto in capo ad ASL, Ispettorato del Lavoro e Vigili del Fuoco. Tuttavia occorre operare una distinzione tra la vigilanza svolta da soggetti esterni all'azienda e quella in capo ai soggetti con compiti di sicurezza all'interno dell'organizzazione lavorativa.

Per **vigilanza** si intende *l'insieme delle azioni di sorveglianza e controllo sulle attività svolte dai lavoratori, effettuate dai soggetti con poteri in azienda (Datore di lavoro, dirigenti, preposti).*

L'azione di vigilanza presuppone che, nel caso siano riscontrate irregolarità e situazioni pericolose, si intervenga modificando i comportamenti errati dei lavoratori, mediante attivazione di un vero e proprio potere impeditivo, che possa interrompere il nesso causale tra l'evento pericoloso ed il possibile infortunio.

All'esito quindi della riforma, appare evidente come sia stato rafforzato l'obbligo di VIGILANZA che incombe sul PREPOSTO, una vigilanza che non è fine a se stessa ma presuppone, quali adempimenti successivi, una serie di azioni correttive ovvero interdittive che devono essere poste in essere dal PREPOSTO in presenza di determinate condizioni.

La prima parte della nuova lettera a) dell'art. 18 è rimasta invariata e conferma il primo ed essenziale obbligo del Preposto, quello che connota la figura: **SOVRINTENDERE E VIGILARE SULL'OSSERVANZA DI OBBLIGHI DI LEGGE, DISPOSIZIONI AZIENDALI, USO DEI MEZZI DI PROTEZIONE E DPI DA PARTE DEI SINGOLI LAVORATORI.**

Invece cambia completamente la seconda parte della nuova lettera a), dove il legislatore stabilisce cosa deve accadere quando il Preposto accerta situazioni di inosservanza.

Innanzitutto, questo generale concetto di “inosservanza” viene sostituito dalla nuova nozione di “non conformità comportamentale”, espressione quest’ultima che porta direttamente al **tema della condotta del lavoratore**, da cui il legislatore si attende la “conformità comportamentale”.

Questo nuovo concetto di “*non conformità comportamentale*”, presuppone che originariamente sia il Datore di lavoro (o il dirigente) ad avere il compito di impartire le disposizioni ai fini della protezione, ma che successivamente sarà compito del Preposto intervenire per **modificare** tali comportamenti **fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza**.

Le violazioni riconducibili al comportamento del lavoratore vengono in questo modo distinte, e sottoposte ad un diverso regime di vigilanza, rispetto alle violazioni che hanno invece natura tecnico-organizzativa che sono collocate in un’altra e diversa lettera dell’art. 19: la lettera f-bis).

La seconda novità della revisionata lettera a) è che a fronte del comportamento non conforme del lavoratore il **PREPOSTO dovrà porre in essere obbligatoriamente** una serie precisa di azioni in continuità tra di loro.

In precedenza l’obbligo di sovrintendere e vigilare non prevedeva una esplicita azione del Preposto verso il lavoratore, ma un obbligo in qualche modo sottinteso: il fatto che l’obbligo di informare i superiori sorgesse in caso di “persistenza” della inosservanza lasciava presupporre un intervento del Preposto rimasto senza successo, ma la norma non dettava un obbligo esplicito, e soprattutto non dettava in alcun modo il contenuto dell’azione che il Preposto doveva porre in essere.

Ora invece è prescritta una serie di azioni ben precise:

- 1) **IMPARTIRE** al lavoratore le indicazioni di sicurezza per modificare il comportamento non conforme;
- 2) se non basta, **INTERROMPERE** l’attività e 3) **INFORMARE** i superiori diretti.

La prima azione correttiva è un’azione diretta di informazione sulla persona del lavoratore, con la specifica finalità di modificare il comportamento non conforme.

La seconda e la terza azione correttiva vanno compiute se la prima non raggiunge il risultato, e sono da compiere cumulativamente e non in alternativa: una rivolta direttamente al lavoratore e consiste nell'interrompere la sua attività mentre l'altra ha una finalità correttiva e consiste nell'informare i superiori.

Tutte le azioni correttive previste dalla lettera a) sono dovute e non discrezionali (quando invece alla lettera f-bis è prevista l'interruzione dell'attività ma solo "se necessario").

***Esempio** di Responsabilità del Preposto, "sorvegliante di cava", Cass. pen. n. 24764/2013: è stata ritenuta la sua responsabilità per aver consentito ad un dipendente inesperto di movimentare blocchi di marmo, la cui caduta provocava a quest'ultimo lo schiacciamento e la successiva amputazione di una gamba.*

Un diverso aspetto della vigilanza è disciplinato dalla nuova lettera f-bis), e riguarda il caso in cui il Preposto rileva deficienze di mezzi, attrezzature, o comunque condizioni di pericolo.

Si tratta di profili di contenuto tecnico-organizzativo, non legati alla condotta non conforme del singolo lavoratore rispetto alle regole ricevute. In questi casi, **l'obbligo del Preposto è di interrompere "temporaneamente" l'attività**, ma solo "se necessario", e segnalare le condizioni di pericolo al datore di lavoro e al dirigente.

Qui viene interrotta non l'attività "del lavoratore", cioè solo del singolo lavoratore che non segue le regole di comportamento insegnate (come nella lettera a), bensì viene interrotta l'attività in generale, quella attività che è interessata dalla deficienza dei mezzi e delle attrezzature, o quella attività che viene svolta in una condizione di pericolo.

Potrebbe quindi trattarsi anche qui di una attività di un singolo lavoratore, che ad esempio sta usando una attrezzatura non sicura, ma potrebbe anche trattarsi di una intera linea di lavorazione, e certo potrebbe essere perfino una interruzione totale almeno nei casi più eclatanti.

Le azioni quindi che il legislatore esige dal Preposto sono le seguenti:

- 1) vigilare se ci sono deficienze di mezzi, attrezzature, condizioni di pericolo;
- 2) se ci sono, valutare se è necessario interrompere l'attività;
- 3) se sì, interrompere l'attività;
- 4) in ogni caso, segnalare al datore di lavoro e al dirigente.

OCCORRE LASCIARE sempre traccia scritta delle irregolarità e dei rischi riscontrati che hanno portato alla sospensione dell'attività!!!

Ora, in caso di deficienza tecnica rilevata, la lettera f-bis) pone in capo al Preposto un **dovere esplicito** di valutare la necessità o meno di una interruzione anche solo temporanea, e non più di limitarsi a segnalare la carenza ai superiori.

L'interruzione dell'attività non è quindi automatica, perchè occorre una valutazione del Preposto sulla "necessità" di tale interruzione.

È ragionevole ritenere che vada applicato il criterio del "**pericolo grave ed immediato**", essendo peraltro evidente l'impatto che la decisione di interrompere o di proseguire l'attività possono avere sul Preposto, in caso di incidente futuro causato da una condizione di pericolo da lui rilevata, ma non ritenuta sufficiente a giustificare una interruzione dell'attività.

In presenza di un **pericolo grave ed imminente direttamente riscontrato** dal Preposto durante la sua attività di vigilanza, in cui il solo fornire indicazioni di sicurezza non sia sufficiente ad assicurare condizioni di lavoro sicuro, dovrà essere richiesta l'immediata sospensione dell'attività del lavoratore e il processo produttivo. **Solo** a titolo esemplificativo:

- guida di mezzi di trasporto (camion ecc.) o sollevamento e trasporto (muletti) senza la cintura di sicurezza (o ad alta velocità);

- sollevamento di carichi senza le necessarie procedure: bilanciamento del carico, controllo portata, imballo del carico, oscillazioni, stabilizzatori, distanze di sicurezza ecc.;
- lavori in quota oltre 2 metri, senza protezioni fisse (parapetti) o senza imbracatura di sicurezza agganciata in modo sicuro a parti strutturali.

L'interruzione in ogni caso non esaurisce gli obblighi del Preposto, che ha comunque un dovere di segnalazione ai superiori: attività quest'ultima che in una prospettiva di sistema assume ancora una volta significativa importanza, al fine di stabilire se la disfunzione sia qualificabile come "aziendale" e imputabile ai livelli apicali, o sia invece una disfunzione "operativa" da imputare ai livelli esecutivi.

Peraltro, poiché nella lettera f-bis) non si tratta di comportamenti dei lavoratori ma di circostanze oggettive, il coinvolgimento dei ruoli apicali appare in questa fattispecie, rispetto alla lettera a), **ancor più necessario perché si sta discutendo di aspetti strutturali o comunque legati alla dotazione aziendale.**

Le funzioni di vigilanza demandate al Preposto impongono ancora di più che il datore di lavoro ed i dirigenti controllino che il Preposto, nell'esercizio dei compiti di vigilanza affidatigli, si attenga alle disposizioni di legge e a quelle, eventualmente in aggiunta, impartitegli.

Qualora nell'esercizio dell'attività lavorativa sul posto di lavoro si instauri, con il consenso del Preposto, una prassi foriera di pericoli per gli addetti, il datore di lavoro o il dirigente, ove poi un infortunio si verifichi, non potranno scagionarsi dicendo di non essere stati a conoscenza della prassi illegittima, se tale ignoranza deriva dal non aver vigilato **sul comportamento del Preposto.**

Alla luce della normativa e della giurisprudenza, dunque, risulta fondamentale che il datore di lavoro/dirigente, al fine di adempiere a tutti gli obblighi su richiamati, vigili sul fatto che il Preposto a sua volta effettui una adeguata vigilanza sull'attività dei lavoratori.

In ogni caso, gli obblighi di vigilanza incombenti sul Preposto si pongono

in rapporto di sussidiarietà rispetto ai doveri prevenzionistici incombenti sul datore di lavoro o sul dirigente.

Un **esempio** esplicito lo ritroviamo nella sentenza della **Cassazione penale, Sezione IV, 23 gennaio 2019, n. 3213**, riguardante un infortunio mortale patito da un operaio addetto ai lavori di escavazione mediante l'uso di una ruspa/bulldozer, il quale, nel riprendere il lavoro dopo la pausa pranzo, era salito sopra il mezzo rimanendo in piedi sopra un cingolo mentre riattivava la macchina.

Avendo però la vittima lasciato la marcia inserita prima della sosta, era successo che, non appena riaccesa la ruspa, il cingolo si era rimesso subito in movimento trascinando il lavoratore a terra dove fu schiacciato dal veicolo.

Ebbene: sulle prime tale dinamica parrebbe chiamare in causa le competenze del Preposto, cui sarebbe addebitabile di non aver controllato la fase di ripresa del lavoro della vittima imponendole di sedersi al volante prima di azionare il mezzo.

Senonché, dalla perizia eseguita nel corso del giudizio, è emersa una carenza di fondo del sistema di prevenzione tale da escludere ogni responsabilità del Preposto rispetto all'infortunio.

Dal manuale d'uso della ruspa e dal documento di sicurezza dell'impresa, si è appurato infatti che il mezzo avrebbe dovuto montare un dispositivo volto a prevenirne l'avvio accidentale e a consentirne l'attivazione solo se questo si trova in folle oppure con la frizione schiacciata, e quindi solo da parte di un operatore effettivamente seduto sul veicolo.

Tale dispositivo non risultava più funzionante sul mezzo che causò l'incidente in ragione della mancanza dell'originario microinterruttore bipolare sostituito da un nuovo microinterruttore monopolare.

Il Preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività ed è quindi tutelato da iniziative di datori di lavoro e dirigenti volte a dissuaderlo dal compimento dei suoi obblighi, o a punirlo per averli adempiuti.

La Cassazione ha ritenuto di confermare la duplice sentenza di condanna del datore di lavoro, respingendo la tesi della difesa di quest'ultimo secondo cui un migliore controllo da parte del Preposto avrebbe scongiurato l'evento.

Pertanto il **PREPOSTO** dovrà andare esente da ogni responsabilità qualora l'unico fattore di rischio che ha determinato l'evento, e gli si contesta di non aver sorvegliato, **non fosse stato schermato tramite pur possibili accorgimenti tecnici o organizzativi**, che incombono ovviamente solo sugli organi di vertice.

ATTENZIONE!!! LO SAI CHE:

- Il **lavoratore**, secondo l'art 20 lettera e) del D.lgs 81/08, **ha l'obbligo di segnalare** immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al **Preposto** le deficienze dei mezzi e dei dispositivi (compresi i DPI , art 78), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
- La **Cassazione Penale, Sez. 4, 25 ottobre 2017, con la Sentenza n. 48963 - Caduta dall'alto** - contesta al Preposto, di aver **omesso di segnalare** la mancata osservanza degli obblighi di legge al datore di lavoro dell'impresa esecutrice (sub-appaltatore), in violazione dell'art. 19 comma 1 lett. A) del **D.Lgs. 81/2008** e di non aver vigilato. La stessa sentenza prevede l'assoluzione di un CSE ignaro dello sviluppo dei lavori e di un datore di lavoro perchè la gestione del rischio era riconducibile alla sfera di responsabilità del Preposto.

Sarà, dunque, quanto mai **importante il monitoraggio**, a partire dai prossimi mesi, di ciò che avverrà come conseguenza dell'introduzione di tali provvedimenti e compiti aggiuntivi come la sospensione dell'attività lavo-

rativa, auspicando che a partire proprio dall'individuazione dei preposti, da parte dei datori di lavoro e dei dirigenti, venga posta quell'attenzione fondamentale nel mettere in condizione tale figura di poter svolgere in modo adeguato **e libero**, quanto ad essa attribuito.

Consapevole della delicata posizione nella quale il Preposto verrà a trovarsi, alla luce delle novità introdotte, l'estensore nei nuovi provvedimenti ha tenuto a precisare, proprio nel testo dell'obbligo di "individuazione" di tale posizione di garanzia a carico del datore di lavoro/dirigente (art.18, co.1, lett. b-bis del decreto in parola) che il Preposto non potrà **"subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività"**.

Una garanzia di tutela che evidenzia in modo indubbio come al legislatore siano apparse fin da subito le difficoltà, ma soprattutto la **vulnerabilità e la solitudine**, che il Preposto, sulla base dei nuovi obblighi, si potrà trovare a fronteggiare.

QUALI SONO LE RESPONSABILITÀ DEL PREPOSTO ALLA SICUREZZA? E QUALI LE SANZIONI?

Nei confronti del Preposto per la sicurezza si possono accertare **responsabilità sia civili che penali**.

In particolare, l'articolo 56 del D.Lgs. 81/2008 prevede per il Preposto per la sicurezza sanzioni in caso di violazione degli obblighi previsti a suo carico (individuati nell'art. 19 del D. Lgs. 81/08 precedentemente riportato).

I **reati contravvenzionali** indicati nel D. Lgs. 81/08 per il Preposto prevedono:

- l'arresto da uno a tre mesi;
- e/o multe che possono variare, in base alle violazioni, da € 300 a € 2.000.

Il Preposto come può dimostrare di adempiere ai propri obblighi? E come può segnalare ai propri superiori mancanze o malfunzionamenti dei dispositivi di sicurezza?

Il Preposto per la sicurezza, **per tutelarsi di fronte ad eventuali "accuse"**, deve dimostrare di aver adempiuto all'incarico ricevuto.

Uno dei modi più efficaci per dimostrare di aver assolto al proprio incarico è quello di ricorrere alle **"segnalazioni scritte"**, ad esempio:

- per segnalare lacune, malfunzionamenti, manomissioni dei dispositivi di sicurezza delle macchine o dei dispositivi protezione individuali (DPI) e/o collettivi (DPC);
- per segnalare il mancato rispetto delle disposizioni o dei regolamenti aziendali da parte di un lavoratore.

LASCIARE SEMPRE TRACCIA... Il Preposto è opportuno che, a propria tutela, metta per scritto ogni segnalazione o comunicazione al Dirigente/Datore di lavoro conservando lettere, email, WhatsApp, ecc.

I DIRITTI DEL PREPOSTO ALLA SICUREZZA

A fronte dei sopracitati doveri, chi ricopre questo ruolo ha pure dei **diritti** che deve far valere, e possono essere per sommi capi riassunti nel seguente elenco:

- Diritto di esigere che l'azienda adotti i provvedimenti necessari al miglioramento delle condizioni di sicurezza del proprio reparto di competenza.
- Diritto di organizzare e distribuire le mansioni nel proprio reparto.
- Diritto di ricevere supporto nelle operazioni di formazione, aggiornamento e sensibilizzazione dei lavoratori in materia di sicurezza.
- Diritto di avere a disposizione tutti i DPI necessari per garantire il massimo livello di sicurezza possibile.

PREPOSTO DI DIRITTO E PREPOSTO DI FATTO

Il PREPOSTO deve essere nominato per svolgere il suo ruolo?

Prima della modifica dell'art 18 del Dlgs 81/08 non era necessaria una regolare investitura per far sì che il Preposto esercitasse concretamente i poteri della sua figura. La nomina a Preposto era automatica, senza un incarico formale da parte del datore di lavoro o dei dirigenti. **Lo specifico ruolo lavorativo della persona la rendeva un Preposto.**

Da questo si evinceva l'impossibilità di rifiutare di adempiere agli obblighi del Preposto, dal momento che è il suo ruolo a renderlo tale.

IMPORTANTI le modifiche apportate all'art. 18 del D. Lgs. 81/2008 alla fine del 2021 e l'introduzione, nel comma 1, della lettera b-bis con cui:

1) Si introduce l'obbligo del Datore di lavoro di "individuare" il Preposto.

Il Datore di Lavoro DEVE "individuare il Preposto o i Preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19".

Se l'intento del legislatore era quello di recuperare un vulnus della norma, con il termine **"individuare"**... in realtà **non chiarisce adeguatamente se e come il datore di lavoro o il dirigente debbano procedere all'individuazione e con quale formalità.**

Come Fillea Cgil si ritiene necessaria **una nomina scritta** (vedi fac simile allegato alla guida) e, comunque, la nomina deve risultare da una modifica dei documenti sulla sicurezza come il DVR visionabili dall'RLS/RLST.

È, chiaramente, tutto interesse del Datore di lavoro per non incorrere in sanzioni, ma anche del Preposto stesso, che l'incarico sia reso evidente mediante un atto scritto.

SANZIONE per i Datori di lavoro che non hanno provveduto ad individuare il Preposto: arresto da due a quattro mesi o l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro

Del resto, possiamo dare un'interpretazione nel senso di **una necessaria formalizzazione**, leggendo l'art 19 insieme all'art 26 e all'art 299.

Sempre alla fine del 2021, nel D. Lgs. 81/2008 è stato introdotto nell'articolo 26 "Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione", comma 8-bis il seguente obbligo: *"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"*. Già qui si evince la necessità di un'indicazione formale.

2) I CCNL possono stabilire l'emolumento spettante al Preposto.

"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".

Modifica normativa importante che dovrà trovare riscontro nei prossimi rinnovi ed è attualmente già oggetto di trattativa per i CCNL dell'edilizia. *Tale obiettivo permetterebbe il **contrasto alla nomina di Preposti "a tappeto"**. Già ora è necessario verificare che il Preposto non abbia un inquadramento inferiore ai lavoratori che coordina e sorveglia per l'attività svolta e l'applicazione delle norme su salute e sicurezza.*

3) Si introduce una tutela per il Preposto nello svolgimento della sue funzioni.

"Il Preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività".

Con questa affermazione il legislatore evidenzia un'esplicita volontà di tutelare il Preposto nello svolgimento delle sue funzioni, soprattutto nelle "nuove" e più incisive decisioni che è chiamato ad adottare; in particolare l'**OBBLIGO** di sospendere l'attività lavorativa al presentarsi di rischi e con-

dizioni che minano la sicurezza dei lavoratori mettendo l'incolumità dei dipendenti davanti all'interesse economico dell'impresa.

I casi in giurisprudenza sono diversi, con Preposti identificati come "di fatto" e dunque condannati per **omissioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro** che hanno comportato infortuni gravi o anche mortali.

Da ciò ne consegue ulteriormente che il lavoratore formalmente nominato come Preposto ma che poi nei fatti non eserciti tale incarico – perché impedito dal datore di lavoro o perché non ne abbia alcuna conoscenza ovvero non addestrato ovvero perché non abbia i poteri – potrebbe essere ritenuto esente dalle responsabilità disposte dalla legge.

Attenzione!!!

CHI È IL PREPOSTO DI FATTO?

C'è da rimarcare che, ai fini della normativa antinfortunistica e delle relative responsabilità, continuerà comunque ad assumere rilevanza **non solo e non tanto la formale nomina di PREPOSTO** quanto piuttosto **l'esercizio effettivo nella realtà aziendale dei poteri e delle funzioni tipiche del Preposto ed il riconoscimento come tale da parte di colleghi di lavoro e ciò anche a prescindere da una nomina formale**. Si parlerà in questo caso di Preposto DI FATTO. Tale figura è chiaramente prevista dall'art. 299 del D. Lgs. 81/08 sui ruoli di fatto (esercizio di fatto di poteri direttivi).

Il Preposto ANCHE SE "di fatto" deve avere il giusto inquadramento (se previsto dai CCNL) e comunque non inferiore ai lavoratori che coordina e vigila. DEVE aver fatto la formazione necessaria!!!!

Il Preposto "di fatto" assume così la medesima responsabilità del Preposto cosiddetto "di diritto", ossia colui al quale sia stato conferito formale incarico. Insomma, se in azienda vi è qualcuno riconosciuto dagli altri lavoratori come un "capo", questi è di fatto un Preposto.

Con la modifica dell'art 19, **l'obbligo di individuare il Preposto o i preposti diventa penalmente rilevante** e si evidenzia come una novità assoluta rispetto a tutta la precedente normativa di sicurezza sul lavoro, che fin da subito ne ha mutato il valore e, da questo, gli effetti che si andranno a determinare.

Se il Datore di lavoro non può dimostrare di aver provveduto alla nomina del Preposto formalmente (rilevabile da atto scritto) è altamente probabile far risalire a lui le responsabilità!

Da sapere che: nell'ipotesi di violazione della normativa antinfortunistica la presenza di un Preposto di fatto non esonera da responsabilità il Preposto formalmente designato sebbene questi, in realtà, potrebbe anche non svolgere le proprie mansioni, ma se *nell'ambito di una vicenda processuale relativa a danni da lavoro* dovesse essere rilevata, tra le altre cause, anche quella di una mancata attività di vigilanza, in assenza di un atto tracciato di individuazione formale del Preposto, sarebbe **altamente probabile** far risalire a carico dei dirigenti o del datore di lavoro sia l'attribuzione della responsabilità contravvenzionale per la mancata nomina del Preposto, sia l'attribuzione della responsabilità per il conseguente delitto di lesioni o di omicidio colposo di cui agli artt. 589 e 590 del Codice Penale.

LA FORMAZIONE DEL PREPOSTO

Come per ogni altra figura chiave sulla sicurezza sul lavoro anche il Preposto, a norma dell'art. 37 D.Lgs. 81/2008, deve ricevere un'**adeguata e specifica formazione** e relativo **aggiornamento quinquennale**, il cui percorso formativo è individuato sempre dall'Accordo Stato, Regioni e Provincie autonome di Trento e Bolzano del 21/12/2011.

La Legge 215/2021 ha introdotto alcune modifiche al D. Lgs. 81/2008, alcune di queste riguardano anche la formazione del Preposto sulla sicurezza ma, tali novità in materia di formazione del Preposto entreranno di fatto in vigore quando sarà pubblicato il nuovo Accordo Stato Regioni sulla formazione in materia di salute e sicurezza del lavoro che sostituirà l'Accordo del 21/12/11, e la cui pubblicazione era prevista nell'art. 37 comma 2 secondo periodo entro il 30/6/2022 (non ancora avvenuta).

Fino a tale momento **rimangono in vigore le indicazioni in termine di contenuti, durate e periodicità della formazione del Preposto previste dall'Accordo Stato Regioni del 21/12/11.**

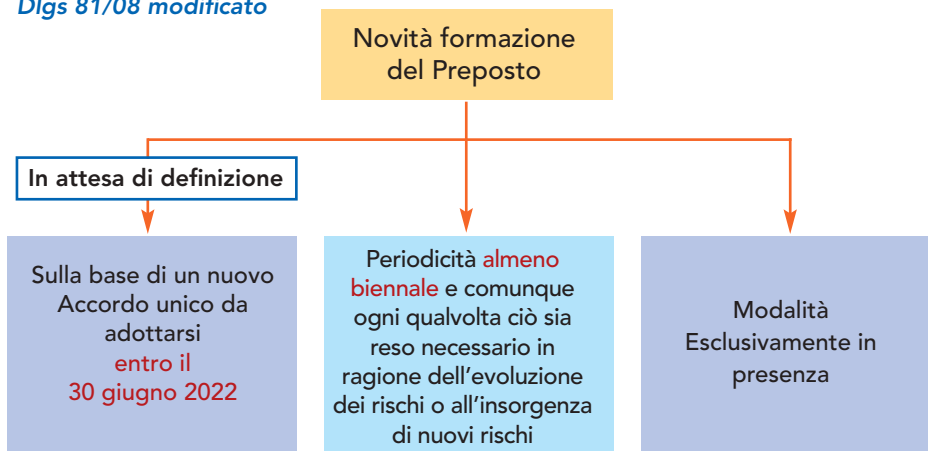
Ricordiamo che i nostri settori sono tutti classificati come ad **ALTO RISCHIO**. Di seguito le ore di formazione e di aggiornamento obbligatorie per lavoratori e Preposti nei nostri settori.

FORMAZIONE del PREPOSTO: un obbligo in capo al datore di lavoro ed un corrispondente diritto in capo al Preposto.

	lavoratori	preposti
Formazione generale	4 ore	4 ore
Formazione specifica	12 ore	12 ore
Formazione aggiuntiva		8 ore
Aggiornamento	6 ore (ogni 5 anni, ogni 3 per l'edilizia)	6 ore (ogni 2 anni)

Con specifico riferimento alla figura del Preposto, il nuovo comma 7-ter stabilisce che “per assicurare **l’adequatezza e la specificità** della formazione nonché l’aggiornamento periodico dei preposti (...), le relative attività formative devono essere svolte **interamente con modalità in presenza** e devono essere ripetute con cadenza almeno biennale e comunque ogni qualvolta sia reso necessario in ragione dell’evoluzione dei rischi o all’insorgenza di nuovi rischi”.

*Le novità dell’art 37
Dlgs 81/08 modificato*



Quali sono le caratteristiche e gli argomenti della formazione base “aggiuntiva” per preposti?

Chi assume il ruolo di *Preposto* deve seguire, oltre al percorso di formazione sulla *salute e sicurezza per lavoratori*, anche una “**formazione particolare aggiuntiva**” sulla **sicurezza per preposti**. Tale corso, secondo l’Accordo Stato Regioni del 21/12/11, presenta una durata di almeno 8 ore e deve trattare i seguenti argomenti:

1. Principali soggetti del sistema di prevenzione aziendale: **compiti, obblighi, responsabilità**.
2. Relazioni tra i vari soggetti interni ed esterni del sistema di prevenzione.

3. Definizione e individuazione dei fattori di rischio.
4. Incidenti e infortuni mancati.
5. Tecniche di comunicazione e sensibilizzazione dei lavoratori, in particolare neoassunti, somministrati, stranieri.
6. Valutazione dei rischi dell'azienda, con particolare riferimento al contesto in cui il Preposto opera.
7. Individuazione misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.
8. Modalità di esercizio della funzione di controllo dell'osservanza da parte dei lavoratori delle disposizioni di legge e aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e di uso dei mezzi di protezione collettivi e individuali messi a loro disposizione.

Altra novità introdotta in sede di conversione del D.L. n. 146/2021 riguarda gli obblighi di addestramento. Trattasi di **contenuti obbligatori** dell'attività di addestramento che, contrariamente alle precedenti disposizioni in materia di formazione, trovano **immediata applicazione**.

L'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008, al comma 5, già prevede che l'addestramento deve avvenire "da persona esperta e sul luogo di lavoro". Il legislatore, in tal caso, ha dunque integrato la disposizione specificando che "l'addestramento consiste nella prova pratica, per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale; l'addestramento consiste, inoltre, nell'esercitazione applicata, per le procedure di lavoro in sicurezza".

Così come trova **immediata applicazione** il nuovo obbligo secondo cui "gli interventi di addestramento effettuati devono essere **tracciati in apposito registro** anche informatizzato".

Se ne deve quindi desumere, in termini generali, che nessuna responsabilità penale potrà mai ricadere su tale figura di garante allorché l'evento infausto sia determinato da un fattore di rischio che non è stato mai oggetto della sua formazione specifica.

Il sindacato, l'RLS e l'RLST devono pretendere di verificare la formazione fatta utilizzando questo "obbligo" di tracciamento in apposito registro. Altro strumento di contrasto al "Preposto inconsapevole".

Di qui dunque la conclusione che il programma dei corsi per la formazione e l'addestramento del Preposto svolgono una funzione concretamente tipizzante della sua area di responsabilità, escludendo – indipendentemente dagli ordini datoriali – che la persona investita di tale ruolo sia chiamato a rispondere di quanto non gli sia stato insegnato a fronteggiare.

PREPOSTO E DELEGA DI FUNZIONE

La normativa circa la delega di funzioni è contenuta all'interno del Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro e indica le modalità per effettuarla, ma anche quegli obblighi che il datore di lavoro non può delegare.

La **delega di funzioni** è un atto messo in pratica dal datore di lavoro che cede alcuni poteri di organizzazione, gestione e controllo a un'altra figura professionale, di solito un dirigente o un Preposto. Il Testo Unico offre infatti la possibilità a questo ruolo di delegare le funzioni in materia di sicurezza ad un soggetto terzo, interno o esterno all'azienda.

Il Preposto può essere delegato non solo dal datore di lavoro ma anche dal dirigente munito di delega, che, con apposita subdelega, può trasferire alcuni suoi poteri in materia di sicurezza sul lavoro.

Sia la delega che la sub delega devono essere redatte con i requisiti formali e sostanziali di cui all'art. 16 D.Lgs. 81/2008.

La delega deve:

- essere in forma di **atto scritto recante data certa**;
- **contenere il nominativo del datore di lavoro delegante e del delegato**;
- specificare che il delegato, *in ragione della specifica natura e complessità delle funzioni da svolgere*, è in possesso di *tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate*;
- *attribuire al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate*;
- *attribuire al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate*.

Infine, alla delega di funzioni deve essere data "adequata e tempestiva pubblicità".

Non sono specificati dei requisiti in termini di dimensioni dell'azienda, anche se la Cassazione ha spesso indicato la delega come un atto più efficace nelle organizzazioni complesse.

Obblighi non delegabili

Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività: la prima è a **valutazione di tutti i rischi** con la conseguente elaborazione del documento DVR; la seconda è la **designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione** dai rischi.

Può invece delegare la nomina del medico competente, dei lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale ecc.

Il delegato non può mai essere l' RSPP. Questo ha la funzione di ausilio diretta a supportare il datore e non a sostituirlo.

Responsabilità penale e civile del datore di lavoro delegante

La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. L'obbligo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo.

In riferimento a ciò che viene riportato dal Testo Unico, sappiamo che il datore di lavoro è responsabile della **culpa in eligendo e in vigilando per la valutazione dei rischi**.

Se il datore di lavoro non effettua la valutazione dei rischi e non elabora il DVR, viene accusato di culpa in eligendo, mentre se il delegato non adempie ai suoi obblighi in materia di sicurezza sul lavoro, comunque il datore ha una parte della colpa per mancata vigilanza sull'operato.

Ai sensi di Legge è richiesto **che la delega di funzione** *“attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate”*.

È dunque previsto l'effettivo trasferimento dei poteri in capo al delegato con l'attribuzione di una completa autonomia decisionale e di gestione, i mezzi tecnici ed economici e i poteri organizzativi necessari per adempiere quell'obbligo (v. Cass. pen. 23 febbraio 1993, n. 1760; Cass. pen. 23 marzo 1994, n. 3455 che impone il conferimento di *“mezzi adeguati al corretto espletamento dell'incarico”*; cfr. anche Cass. pen. 2 aprile 1997, n. 3045).

Tuttavia l'atto di trasferimento di competenze organizzative e gestionali in materia di sicurezza e salute dei lavoratori in capo al Preposto può anche non includere **l'autonomia di spesa**, qualora questa non sia necessaria per lo svolgimento delle funzioni delegate.

Ma nel rispetto della normativa prevenzionistica, dovrà comunque essere individuato il delegato sempre ed in ogni caso, esclusivamente, in una persona formata e preparata in questa materia, con le adeguate conoscenze tecniche e operative, che il testo dell'atto di delega dovrà adeguatamente evidenziare.

Ebbene, appare inverosimile **che un PREPOSTO**, che il più delle volte è un semplice operaio sebbene più alto in grado rispetto ai colleghi di lavoro e che non ha mai ricevuto una formazione specifica in materia antinfortunistica, **possa essere efficacemente e validamente delegato a svolgere parte delle funzioni previste per legge in capo ai vertici aziendali, in quanto il medesimo PREPOSTO di certo non avrà e non potrà mai avere la professionalità e l'esperienza pregressa in materia prevenzionistica tale da giustificare l'attribuzione dei compiti prevenzionistici con la delega medesima conferiti.**

LA FILLEA CGIL E IL PREPOSTO

Considerando quanto evidenziato in precedenza possiamo utilizzare la giurisprudenza e l'analisi delle fonti **affiancandovi un'attività sindacale contrattuale e di rappresentanza** (in edilizia anche con il supporto dei nostri strumenti bilaterali), considerando le differenze tra il settore dell'edilizia e quello degli impianti fissi ma anche le tante affinità e le buone pratiche esportabili.

La nuova disciplina del Preposto può contrastare la *"pratica" del Preposto "di fatto"* e favorire la sicurezza sul lavoro?

In particolare dobbiamo avere l'ambizione di aumentare il livello di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e **tutelare le figure che svolgono alcune di queste funzioni** ma che sono lavoratori subordinati al pari di altri compagni di lavoro e che in molti casi ci troviamo a rappresentare.

Da ricordarsi e a cui fare molta attenzione:

- Se il sistema di prevenzione dell'impresa non è stato ben congegnato, non può essere evidenziata una responsabilizzazione del PREPOSTO. Il Preposto non può prestarsi a supplire, o peggio a rimediare alle omissioni dei vertici e, quindi, alle carenze di fondo, spesso di carattere progettuale, del sistema di prevenzione.

Dovranno pertanto essere **contrastati i tentativi** che eventualmente verranno posti in essere di imputare al PREPOSTO una responsabilità – civile e penale - non propria del suo ruolo e della sua figura, **bensì dei vertici aziendali** nonché le illegittime prassi aziendali di "scaricare" sul PREPOSTO compiti ed obblighi ad esso del tutto estranei.

Inoltre potremo chiederci se la nuova disciplina del Preposto possa aiutare la scomparsa del Preposto di fatto e favorire la diffusione della cultura e la pratica della sicurezza nei luoghi di lavoro avendo personale che svolge

tale funzione più preparato, con maggiori responsabilità ma anche con maggiori strumenti e tutele ed ampliando la responsabilità del Datore di Lavoro nella sua definizione e preparazione al ruolo oltre che di vigilanza.

Vediamo nello specifico i settori

IL PREPOSTO IN EDILIZIA

La figura del Proposto in edilizia è particolarmente importante ed è più volte richiamato nel Titolo IV Cantieri temporanei e mobili del Dlg 81/08.

ATTENZIONE: l'applicazione di contratti diversi da quello edile ha incidenze negative sia salariali che di tutela della sicurezza.

Nel settore edile e nello specifico luogo di lavoro che è il cantiere, a causa anche del massiccio ricorso al subappalto, i soggetti presenti sono molteplici e frequentemente i rapporti di lavoro sono regolati da CCNL diversi, talvolta legittimamente, spesso solo come misura di riduzione del costo del lavoro.

Un'applicazione contrattuale diversa da quella edile, all'interno del cantiere, non comporta solo una differenza salariale tra i lavoratori, ma ha un'incidenza rilevante anche sulla sicurezza. Di particolare rilevanza è il ruolo che i contratti di settore affidano alle Scuole Edili e ai Cpt in termini di formazione, garantendo un particolare e più attento presidio delle tematiche che riguardano la sicurezza, anche per la figura del Preposto.

Il Ministero del Lavoro (in risposta anche a un interpello dell'Ance del 2015) sulla corretta interpretazione della figura del Preposto alla sorveglianza dei ponteggi aveva specificato che generalmente l'individuazione della figura del Preposto non è obbligatoria, ma è una scelta del datore di lavoro in base all'organizzazione ed alla complessità della sua azienda. Questa interpretazione risulta parzialmente superata dalle modifiche apportate all'art. 18 del D. Lgs. 81/2008.

Il legislatore richiede specificatamente che i lavori, come montaggio e smontaggio delle opere provvisori, dei lavori di demolizione, del montaggio e smontaggio dei ponteggi, siano effettuati sotto la diretta sorveglianza di un **soggetto Preposto** e gerarchicamente sovraordinato ai lavoratori che effettuano tali attività.

L'articolo 136 del Testo unico infatti stabilisce che "il datore di lavoro assicura che i **ponteggi** siano montati, smontati o trasformati sotto la diretta sorveglianza di un Preposto, a regola d'arte e conformemente al Pi.M.U.S., ad opera di lavoratori che hanno ricevuto una formazione adeguata e mirata alle operazioni previste".

Il Testo Unico prevede la presenza di un Preposto anche nell'ambito di altre attività ritenute pericolose quali quella relativa alla costruzione, sistemazione, trasformazione o smantellamento di una paratoia o di un cassone nei cantieri temporanei o mobili così come per i lavori di demolizione negli stessi cantieri edili.

Inoltre nello svolgimento di attività in appalto e subappalto vi è l'obbligo di comunicare alle imprese committenti il nominativo dei preposti individuati dalle imprese appaltatrici e subappaltatrici (co. 8-bis dell'art. 26).

Pur riconoscendo la figura del Preposto come parte integrante dell'attività di cantiere il D.Lgs. 81/08 non fornisce alcuna indicazione sulle modalità di **individuazione del Preposto**, che quindi sono da intendersi rimesse in capo totalmente al Datore di lavoro.

Come procedere? Con quali modalità?

1. In primis occorre capire se all'interno dell'organigramma aziendale sono presenti lavoratori che, di fatto, esercitano già in concreto poteri direttivi, ponendosi ad un livello superiore rispetto ai colleghi, ai quali forniscono direttive su come svolgere il lavoro.
2. Verificare se tale ruolo è sostanziato anche da un inquadramento contrattuale non inferiore a quello dei colleghi.

La formazione per i Preposti DEVE considerare le specificità del cantiere come luogo di lavoro evidenziando rischi specifici e ambientali derivante proprio dalla diversa organizzazione ed evoluzione in corso d'opera della gestione della sicurezza.

3. Verificare se è stata effettuata la formazione prevista dalle norme per lo svolgimento del ruolo di Preposto e se sono stati effettuati gli aggiornamenti (si ricorda che è obbligatoria la registrazione della formazione fatta).

Non basta SOLO verificare la formalizzazione del PREPOSTO ma anche INQUADRAMENTO e FORMAZIONE !!!

L'individuazione del Preposto incaricato che svolge i compiti di cui all'art. 19: dovremmo verificarne la formalizzazione, ad esempio, attraverso una verifica da parte dell'RLS/RLST di un **aggiornamento del Documento di Valutazione dei rischi (DVR)**, oppure dell'organigramma della sicurezza, o, comunque attraverso modalità che consentano di tracciare il conferimento d'incarico (es. mediante una lettera di nomina o designazione come ad esempio il fac-simile allegato).

SOGGETTI INTERNI O ESTERNI AL CANTIERE CON CUI SI DEVE RAPPORTARE IL PREPOSTO:

Tecnici della prevenzione (Ausl): a cui sono attribuite le funzioni di controllo, vigilanza e di promozione della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro con lo scopo di contribuire alla prevenzione delle malattie professionali e degli infortuni sul lavoro e al miglioramento del benessere del lavoratore.

Ispettori del Lavoro: a cui sono attribuite le funzioni di verifica e contrasto alle irregolarità sul lavoro, applicazioni contrattuali e normative.

Ente Unico/formazione e sicurezza. Tecnici dei CTP: gli enti bilaterali del nostro sistema che hanno l'obiettivo di concretizzare la sicurezza e la prevenzione nei cantieri edili contribuendo, in maniera capillare, ad orientare ed assistere imprese e lavoratori. Sono attivi in ambito territoriale e forniscono alle imprese servizi finalizzati alla tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori. **Scuole Edili:** forniscono e promuovono la formazione anche sulla sicurezza soprattutto per i lavoratori, RLS/RLST e preposti.

RLST/RLS: Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale/territoriale.

DATORE DI LAVORO. Deve garantire la possibilità al Preposto di svolgere il proprio compito in totale autonomia:

- formandolo su procedure che possano aiutarlo a svolgere in modo corretto il proprio ruolo nell'azienda;
- organizzando e verbalizzando periodici consulti in cui possa confrontarsi con altre figure aziendali nominate;
- fornendogli strumenti (cartacei o informatici) per la comunicazione immediata al Datore di Lavoro e/o ai diretti superiori (**DIRETTORE TECNICO DI CANTIERE**) di "anomalie" o "pericoli immediati" riscontrati.

CSE (coordinatore alla sicurezza in fase di esecuzione): è la figura incaricata dal committente o dal responsabile dei lavori per garantire il **coordinamento tra le varie imprese impegnate sul cantiere**, al fine di ridurre i rischi sul lavoro. Il **CSE governa il rischio interferenziale**. I rischi interferenziali sono quella particolare tipologia di rischio **generata dall'interazione di attività svolte da due o più imprese** (committente, appaltatori, lavoratori autonomi) ed è tipico del cantiere, dove spesso sono impegnate più imprese in subappalto. Se non previsti, valutati e affrontati in modo appropriato, oltre a favorire il verificarsi di incidenti e infortuni, apre le porte ad una serie di problematiche relative alle **responsabilità dei soggetti coinvolti**.

RSPP: soggetto interno o esterno all'azienda incaricato dal datore di lavoro, per collaborare nell'individuazione e valutazione dei rischi e delle relative misure di sicurezza.

A tutela del Preposto il legislatore, ha sancito la possibilità di prevedere nei CCNL emolumenti aggiuntivi da riconoscere ai preposti in conseguenza delle responsabilità maggiori derivanti dalle modifiche normative intervenute.

*Con la sottoscrizione dei CCNL dell'edilizia si è avviato un confronto per definire il **giusto inquadramento per il Preposto.***

Per aggiornamenti in merito contattare la Fillea CGIL.

Art. 18 comma 1 lettera b-bis: 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.

La Formazione: il Preposto deve aver già frequentato il corso di prima formazione per lavoratori. Il datore di lavoro è tenuto comunque a valutare la formazione pregressa ed eventualmente ad integrarla sulla base del proprio Documento di Valutazione dei Rischi e in funzione della mansione ricoperta.

ENTE UNICO-FORMAZIONE. Secondo l'art 37 comma 7-bis del D.lgs 81 **la formazione "PUO'** essere effettuata anche presso gli organismi paritetici di cui all'articolo 51 o le scuole edili, ove esistenti, o presso le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori" ma al comma 12 si evidenzia come **"DEVE avvenire**, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori".

Riassumendo...

Corretta individuazione del Preposto

- Inquadramento non inferiore ai lavoratori che coordina (in attesa del recepimento nei CCNL).
- Formazione adeguata come da normativa, promozione della formazione da parte delle scuole edili.
- Lettera di individuazione del Preposto, modifiche al DVR con indicazione del nominativo, altri atti da cui si evince l'incarico (es. comunicazioni alla committenza).

Strumenti di verifica e tutela

- Verifica da busta paga del Preposto, supporto dei Ctp, RLS e RLST e enti Bilaterali di settore anche per la Formazione.
- Accesso da parte degli RLS e RLST agli atti che certificano la formazione avvenuta e l'eventuale lettera di incarico da parte del Preposto stesso.
- Mettere sempre per scritto ogni osservazione, criticità e rischio riscontrati dal Preposto al Datore di lavoro e conservare copia.

IL PREPOSTO NEGLI IMPIANTI FISSI

Fatte salve tutte le funzioni in capo al Preposto e la descrizione del suo ruolo delineate nelle pagine precedenti alla luce delle modifiche apportate dal DL 146/2021 al D.Lgs. 81/2008 riteniamo necessario, in particolare per gli impianti fissi tenere bene a mente le seguenti indicazioni.

IL PREPOSTO DEVE *essere individuato dal datore di lavoro per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19.*

È importante ricordare sempre che il Preposto individuato chieda al Datore di lavoro:

- La lettera di nomina
- L'attestato di formazione

LA RSU DEVE richiedere ed analizzare l'organigramma aziendale e gli inquadramenti professionali, per individuare precisamente le figure che potrebbero essere adibite al ruolo di Preposto, verificandone l'effettivo inquadramento, in quanto deve coincidere con il ruolo di capo squadra, capo turno, capo produzione, capo gruppo, coordinatore. Inoltre, la RSU potrebbe/dovrebbe richiedere la lettera di nomina;

IL PREPOSTO PUO' secondo l'attività/produzione svolta in azienda, in reparto, in stabilimento ricevere momenti formativi di aggiornamento e integrazione alla formazione ulteriori rispetto a quelli previsti dalla legge. Tale indicazione può essere definita oltre che nella contrattazione di secondo livello, soprattutto nelle riunioni periodiche previste dall'art 35 comma 2 lettera d) a cui partecipa l'RLS che può sollecitare tale necessità;

IL PREPOSTO DEVE nello svolgimento della sua attività di vigilanza, intervenire per modificare comportamenti non conformi fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza con l'obbligo/potere di interrompere l'attività del lavoratore, anche impartendo istruzioni per l'abbandono del posto di lavoro o della zona pericolosa in caso di pericolo grave. Il Preposto deve

mettere per scritto (anche attraverso strumenti di comunicazione come email e vari sistemi di messaggistica) ogni osservazione/indicazione, informandone i diretti superiori.

Il PREPOSTO DEVE far applicare correttamente quanto disposto da altri, datore o dirigenti, avere accesso ai documenti utili allo svolgimento della sua attività come il DVR. Non rientra tra i suoi compiti, ideare misure di prevenzione.

È IMPORTANTE SAPERE CHE:

- Per il suo ruolo di vigilanza, anche se la norma non stabilisce alcune incompatibilità, la Fillea Cgil ritiene che la figura del Preposto non debba sovrapporsi a RSU, RLS o RLST.
- È opportuno rilevare come il Preposto non sia individuato nelle figure con cui l'RLS deve rapportarsi nello svolgimento del suo ruolo di rappresentanza; visti i nuovi compiti e le nuove responsabilità che gli sono attribuite la Fillea Cgil ritiene che tra i due ruoli debba esserci un confronto costante e propositivo che non è assolutamente alternativo alle codificate procedure, in particolare RLS / RSPP / Medico competente / Datore di lavoro.
- Il Preposto non deve mai trovarsi in situazioni nelle quali debba sovrintendere ad un numero eccessivo di lavoratori, tanto più se operanti in spazi ampi e impiegati in lavorazioni complesse. La stessa cosa vale per la situazione al contrario, ossia se il personale dovesse risultare ridotto come ad esempio durante i turni notturni, le ferie estive e le festività. Il numero di lavoratori a cui sovrintendere, infatti, deve essere congruo e proporzionato rispetto alle singole fasi produttive.

IL PREPOSTO: QUADRO NORMATIVO E GIURISPRUDENZA

Tutti gli art. del D.Lgs. 81/2008 sul Preposto aggiornati al DL 146/2021 (convertito / Legge 17 dicembre 2021 n. 215). www.8108amatodifiore.it

Alcune sentenze di rilievo:

Cassazione Penale, Sez. IV, 2 febbraio 2016 n. 4340 secondo la Cassazione il preposto non avrebbe dovuto avallare “condizioni [...] di altissimo rischio che, in ogni caso, al momento del suo allontanamento dal cantiere avrebbero dovuto consigliargli di ordinare l’integrale sospensione dei lavori”.

Cassazione Penale, Sez. IV, 18 gennaio 2016 n. 1836 è stata contestata ad un datore di lavoro e ad un preposto la responsabilità per un infortunio nel quale ha perso la vita un operaio investito dal carico di una gru che si era ribaltata all’interno dell’area di cantiere in cui egli stava lavorando.

Cassazione Penale, Sez. 4, 25 ottobre 2017, n. 48963 - Caduta dall’alto: assoluzione di un CSE ignaro dello sviluppo dei lavori e di un datore di lavoro perchè la gestione del rischio era riconducibile alla sfera di responsabilità del preposto.

Cassazione Penale, Sezione IV, 23 gennaio 2019, n. 3213, riguardante un infortunio mortale patito da un operaio addetto ai lavori di escavazione mediante l’uso di una ruspa/bulldozer.

Allegati

- Fac simile lettera di individuazione Preposto
- Fac simile lettera per delega ti funzione



SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE
Rev.

01

Cod.

PREP

Rif. norme
D.Lgs. 81/08

ATTRIBUZIONE INCARICO DI PREPOSTO

ai sensi dell'art. 2 comma 1 lettera e) e dell'art. 19 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

Con la presente il sottoscritto Datore di lavoro dell'azienda
....., visti gli obblighi previsti dalla normativa in materia di
salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i,
a seguito di individuazione effettuata in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 18 comma 1
lettera b-bis),

INCARICA

il Sig., Lavoratore presso questa Azienda, quale:

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

il quale assume gli obblighi previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i, secondo le attribuzioni e competenze conferite, qui elencate:

- 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 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
- verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- 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;



SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Rev.

01

Cod.

PREP

Rif. norme
D.Lgs. 81/08

- 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;
- 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;
- 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.

Il Datore di Lavoro

.....

.....

Per espressa accettazione e per conoscenza delle funzioni, dei compiti e degli obblighi connessi al presente incarico, qui accettato.

Il Preposto incaricato

.....

DELEGA DI FUNZIONI

Ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.

L'anno _____ il giorno _____ del mese di _____

Il/La sottoscritto/a _____ nato/a _____ il ____/____/____
e residente a _____ in _____ Cap _____ Codice Fiscale: _____

(nel seguito denominato “**Delegante**”),

In qualità di Datore di lavoro \ Legale rappresentante

Della società _____ con sede in _____
Codice Fiscale: _____ Partita Iva: _____

(nel seguito denominata “**Società**”)

PREMESSO CHE:

- Il/La sig./a _____ è stato/a individuato/a come Datore di lavoro della società _____, ai sensi del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. (con delibera del Consiglio di amministrazione/altro mezzo idoneo)
- Il/La sig./a _____ ha contestualmente accettato la nomina a Datore di lavoro della società _____
- Non sussistono condizioni ostative che impediscano al/La sig./a _____ di delegare le funzioni di Datore di lavoro, nelle modalità previste dalla vigente normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

DELEGA:

Il/La sig./a _____ nato/a _____ il ____/____/____
residente a _____ in _____ Cap _____ Codice Fiscale: _____

(nel seguito denominato “**Delegato**”)

allo svolgimento delle seguenti funzioni:

- Adempimento degli obblighi e doveri previsti dal D. Lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ad eccezione degli obblighi indelegabili *ex lege* di cui all'art. 17 del D. Lgs. 81/2008.

In particolare:

- ☐ Nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal D. Lgs 81/2008 e s.m.i.
- ☐ Designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza.
- ☐ Nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza.
- ☐ Scegliere e fornire ai lavoratori i necessari ed idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente.
- ☐ Scegliere le attrezzature di lavoro da mettere a disposizione dei lavoratori, e prendere le misure necessarie affinché siano installate ed utilizzate conformemente all'uso, oggetto di idonea manutenzione, ai sensi dell'art. 71 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.
- ☐ Prendere le misure necessarie affinché il posto di lavoro e la posizione dei lavoratori durante l'uso delle attrezzature presentino i requisiti di sicurezza ed ergonomia previsti dalla legge.
- ☐ Prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico.
- ☐ Richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione.
- ☐ Inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservazione degli obblighi previsti a suo carico conformemente alle indicazioni di cui al D. Lgs 81/2008 e s.m.i.
- ☐ Nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'Art. 41 del D. Lgs 81/2008 e s.m.i., comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro.
- ☐ Adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro e la zona pericolosa.
- ☐ 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.
- ☐ Adempiere agli obblighi di formazione, informazione ed addestramento di cui agli articoli 36 e 37 del D. Lgs 81/2008 e s.m.i.
- ☐ Astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato.
- ☐ Consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute.
- ☐ Consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'Art. 17 c. 1 lett. a) D. Lgs 81/2008 e s.m.i. anche su supporto informatico, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati comunicati all'INAIL relativi agli infortuni sul lavoro.
- ☐ Elaborare il documento di cui all'Art. 26 c. 3 del D. Lgs 81/2008 e s.m.i., anche su supporto informatico, e su richiesta del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia.

- ☐ Prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio.
- ☐ Comunicare in via telematica all'INAIL, in relazione alle rispettive competenze, a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, ai fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni.
- ☐ Consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all' articolo 50 del D. Lgs 81/2008 e s.m.i.
- ☐ Adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato.
- ☐ Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.
- ☐ Aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione.
- ☐ Comunicare in via telematica all'INAIL, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.
- ☐ Vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.
- ☐ Salvaguardare i lavoratori dai rischi specifici presenti sui luoghi di lavoro, prendendo tutte le misure necessarie per la tutela della loro sicurezza e salute, eseguendo o facendo eseguire da persona qualificata, nel caso, una valutazione dei rischi che indichi le necessarie misure tecniche e organizzative da adottare.
- ☐ Gestire gli adempimenti documentali previsti dal D.lgs. 81/08 ovvero:
 - verbali di consegna DPI ai lavoratori;
 - verbali di riunione di informazione ai lavoratori;
 - nomine degli addetti alla lotta antincendio, primo soccorso e gestione delle emergenze;
 - formalizzazione delle aree ad accesso limitato;
 - formalizzazione delle richieste di osservanza delle norme vigenti;
 - creazione o mantenimento dei registri di manutenzione periodica.
- ☐ Fornire al Servizio di Prevenzione e Protezione ed al Medico Competente informazioni in merito a:
 - la natura dei rischi;
 - l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
 - la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
 - i dati di cui al comma 1) lettera r) del D. Lgs 81/2008 e s.m.i. e quelli relativi alle malattie professionali;
 - i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

Per svolgere le suddette attività, vengono concessi al Delegato i più ampi poteri di gestione, organizzazione e controllo, tra cui anche le prerogative di:

- Accedere in qualsiasi momento in tutti i luoghi sede di attività lavorativa, nonché nelle aree pertinenziali degli stessi.
- Consultare i pertinenti documenti aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
- Organizzare in autonomia le attività di informazione, formazione e addestramento del personale dipendente, anche attraverso corsi di formazione, sessioni di informazione e addestramento, e la distribuzione di materiale informativo.

- Vigilare sul rispetto delle norme antinfortunistiche di legge e delle disposizioni interne in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro, con il potere di irrogare sanzioni disciplinari ai trasgressori.
- Scegliere idonei appaltatori, in caso di affidamento di lavori all'interno dell'azienda o dell'attività produttiva, per rendere gli ambienti di lavoro conformi alle prescrizioni di legge, verificandone l'idoneità tecnico-professionale ai sensi del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.
- Avvalersi, nell'espletamento delle sue funzioni, di tutto il personale interno della Società, nonché di consulenti esterni, fermo restando che il Delegato rimarrà l'unico referente in materia di salute e sicurezza sul lavoro per la Società.
- Utilizzare in piena autonomia i mezzi finanziari messi a sua disposizione per l'espletamento dei compiti di cui sopra. Tali mezzi finanziari (di seguito nominati "Portafoglio") ammontano ad un budget annuale di € _____; giudicati idonei da Delegante e Delegato per il perseguimento ordinario delle finalità della presente delega. Questo portafoglio potrà essere liberamente utilizzato dal Delegato, ad esempio, per:
 - La redazione e l'aggiornamento dei Documenti previsti dal D.lgs. 81/08 e s.m.i., escluse le valutazioni specifiche dei rischi che richiedono misurazioni strumentali con apparecchi certificati, C.P.I e indagini ambientali, quali campionamenti in atmosfera, analisi acque, eccetera.
 - L'organizzazione e l'espletamento della formazione, informazione e addestramento ai sensi degli artt. 36 e 37 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.
 - L'acquisto di presidi, segnaletica e strumenti antinfortunistici e antincendio.
 - Interventi e trasformazioni all'ambiente di lavoro, attrezzature, macchine, automezzi e altri strumenti utilizzati durante l'attività lavorativa.
 - La messa in atto delle misure di prevenzione e protezione sulle macchine, sulle attrezzature, sugli impianti e sulle strutture presenti in azienda, ai sensi del D.lgs. 81/08 e della "Direttiva Macchine".

Resta fermo che tale somma potrà essere integrata all'occorrenza, su richiesta motivata dal Delegato, per spese dovute a situazioni straordinarie, necessitate, o non altrimenti prevedibili.

Nel caso in cui vi sia una situazione di pericolo grave ed immediato, a insindacabile giudizio del Delegato, che richieda un intervento tempestivo e urgente, sarà compito del Delegato porre in essere l'intervento necessario, senza limiti di spesa, col solo obbligo di informarne il prima possibile il Delegante.

- Segnalare per iscritto alla direzione aziendale le soluzioni tecnico-organizzative, in applicazione delle migliori tecnologie disponibili, reputate necessarie al fine di tutelare al meglio la salute e la sicurezza dei dipendenti, del personale esterno e di terzi.
- Sospendere, a suo insindacabile giudizio, l'attività lavorativa in caso di pericolo grave ed immediato.
- Altro _____

Il Delegato è persona di accertata esperienza pluriennale e professionalità in campo di salute e sicurezza sul lavoro, come richiesto dalla specifica natura delle funzioni delegate. Questi requisiti di professionalità ed esperienza sono riportati dal Delegato in allegato alla presente Delega, nel Curriculum e nell'Autocertificazione, ai sensi del d.p.R. 445\2000 (completa di fotocopia della Carta d'Identità), di cui il Delegante ha preso visione, accertandone la veridicità, ed accettandone i contenuti.

La presente delega potrà essere revocata dallo stesso Delegante dandone comunicazione al Delegato mediante raccomandata A\R con un preavviso di _____ gg.

Il Delegato può rinunciare alla Delega, perdendo la qualità di Datore di Lavoro, dandone comunicazione al Delegante mediante raccomandata A\R con un preavviso di _____ gg.

Il Delegante riconosce al Delegato, a fronte delle incombenze ad esso affidate e delle responsabilità conseguenti, un compenso annuo di € _____, da corrispondere _____

Elenco Strutture Fillea

LOCALITÀ	RECAPITO	CAP	TELEFONO
Agrigento	Via Matteo Cimarra, 29	92100	0922/080409
Alessandria	Via Cavour, 27	15121	0131/308209
Ancona	Via 1° Maggio, 142/A	60131	071/285741
Aosta	Via Lino Binet, 24	11100	0165/271641
Arezzo	Via Monte Cervino, 24	52100	0575/393440
Ascoli Piceno	Viale Costantino Rozzi, 13/F	63100	0736/345363
Asti	Piazza Marconi, 26	14100	0141/533580
Avellino	Via Padre Paolo Manna, 11/31	83100	0825/780486
Bari	Via Natale Loiacono, 20/B	70126	080/5798260
Andira - B-A-T	Via Guido Rossa, 17	76123	0883/592568
Belluno	Viale Fantuzzi, 19 D	32032	0437/948046
Benevento	Via Leonardo Bianchi, 9	82100	0824/50644
Bergamo	Via Garibaldi, 3	24122	035/3594260
Biella	Via Lamarmora, 4	13900	015/3599229
Bologna	Via Marconi, 67/2	40122	051/6087630
Bolzano	Via Roma, 79	39100	047/1926461
Brescia	Via Fratelli Folonari, 10	25100	030/3729324
Brianza	Via Premuda, 17	20052	039/2731231
Brindisi	Viale Palmiro Togliatti, 44	72100	0831/586135
Cagliari	Viale Monastir, 15	09122	070/2797224
Caltagirone	Scala Santa Maria, 7	95041	0933/21435
Caltanissetta (Gela)	Via Pitagora, 19	93012	0933/823873
Campobasso	Via T. Mosca, 11	86100	0874/481575
Carbonia - Iglesias	Via Partigiani, 26	09013	0781/670946
Caserta	Via Verdi, 22	81100	082/3326573
Castrovillari	Via Alfano, 12	87012	0981/500653
Catania	Piazza Dante, 6/7	950124	095/310815
Catanzaro Crotone Vibo	Via Salita Piazza Roma, 11	88100	0961/741324

Cesena	Via T. Maccio Plauto, 90	47521	0547/642146
Chieti	Via P. B. Valera, 44	66100	0873/367504
Cantù - Como	Via Ettore Brambilla, 3	22063	031/709981
Cosenza	Via Dell'autostazione, 34	87100	0984/1574951
Cremona	Via Mantova, 25	26100	0372/448605
Crotone	Via Pantusa, 32	88900	0962/903030
Cuneo	Via Coppino, 2 bis	12100	0171/452516/09
Enna	Via Carducci, 16	94100	0935/519100
Fermo	Via Dell'annunziata, 1	63900	0734/220813
Ferrara	Piazza Verdi, 5	44121	0532/783111
Firenze	Borgo Dei Greci, 3	50122	055/2700519
Foggia	Via Della Repubblica, 68	71121	0881/772059
Forlì	Via Pelacano, 3	47122	0543/453747
Frosinone	Via Mola Vecchia, 2/A	03100	0775/853641
Genova	Via San G. D'acri, 6	16152	010/6028272
Gioia Tauro	Via Bellini	89013	0966/52396
Gorizia	Via Canova, 1	34170	0481/522518
Grosseto	Via Repubblica Domenicana, 80/G	58100	0564/4559139
Imola	Via Emilia, 44	40026	0542/605645/46
Imperia	Via De Sonnaz, 10	18100	0183/769910
La Spezia	Via Bologna, 9	19124	0187/547228
L'aquila	Via Saragat	67100	0862/6600214/207
Latina	Via Cerveteri, 2/4 7	04100	0773/664655
Lecce	Via Merine, 33 - Pal. Maglio	73100	0832/344280
Lecco	Via Besonda, 11	23900	0341/488226
Legnano	Via Calatafimi, 37	20025	0331/488011
Livorno	Via Giotto Ciardi, 8	57124	0586/228428
Lodi	Via Lodivecchio, 31	26900	037/161601
Lucca	Via Luperini, 1115/F	55100	0583/441563
Macerata	Via Garibaldi, 2/4	62100	0733/245711
Mantova	Via A. Altobelli, 5	46100	0376/202243
Massa Carrara	Viale XX Settembre	54033	0585/848311/07

Matera	Via N. Ruggeri, 3	75100	0835/334203
San Gavino Monreale (Medio Campidano)	Via Parrocchia, 111	09037	070/9375288/300
Messina	Via Peculio Frumentario, 6	98122	090/770957
Milano	Corso Porta Vittoria, 43	20122	02/55025266
Modena	P.Zza Cittadella, 36	41123	059/326111
Molise	Via T. Mosca, 11	86100	0874/481575
Napoli	Via Toledo, 352	80134	081/19478511
Novara - Verbanò	Via G. Mameli, 7	28100	0321/665255
Nuoro	Via Oggiano, 15	08100	0784/35220
Ogliastra	Tortoli' Via Bacassara, 13	08048	0782/622050
Olbia Tempio	Via Del Pieve, 44	07026	0789/557023
Oristano	Corso Umberto, 16	09170	0783/74064
Padova	Via Longhin, 117	35129	049/8944211
Palermo	Via Meli, 5	90100	091/6110567
Parma	Via Casati Confalonieri, 5	43125	0521/2979
Pavia	Via Damiano Chiesa, 2	27100	0382/389232
Perugia	Via Del Bellocchio, 26	06128	3293811838
Pesaro	Via Gagarin, 179	61122	0721/420218
Pescara	Via B. Croce, 108	65126	085/4543326/406
Piacenza	Via Xxiv Maggio, 18	29121	0523/459720
Pisa	Viale Bonaini, 71	56125	050/515212
Pistoia	Viale Puccini, 104	51100	0573/378515
Pordenone	Via San Valentino, 30	33170	0434/545227
Potenza	Via Bertazzoni, 100	85100	0971/301209/30
Prato	P.Zza Mercatale, 89	59100	0574/459224
Ragusa	Vico Cairoli	97100	0932/656227
Ravenna	Via Matteucci, 15	48121	0544/244275
Reggio Calabria - Locri	Via Santa Lucia Al Parco 6/A	89123	0965/893505
Reggio Emilia	Via Roma, 53	42121	0522/457314
Rieti	Via Garibaldi, 174	2100	0746/270194
Rimini	Via Caduti Di Marzabotto, 30	47922	0541/779915
Roma e Lazio	Via Buonarroti, 12	00185	06/46206601

Roma Est	Via Padre Lino Da Parma, 3	00156	06/4111591
Roma Nord	P.zza S. Giovanni Battista De La Salle, 3a	00165	06/86979752
Roma Ovest	Via Costanzo Casana, 207 - Lido di Ostia	00121	06/56.93.333
Roma Sud Pomezia	Via Lamarmora, 32 - Pomezia	00040	06/9107151
Rovigo	Via Calatafimi, 1/B	45100	0425/377335
Salerno	Via Francesco Manzo, 64	84123	089/2586711
Sassari	Via Rockefeller, 35	07100	079/210718
Savona	Via Boito, 2	17100	019/838981
Siena	Piazza Lizza, 11	53100	0577/254818/9
Siracusa	Viale Santa Panagia, 205-207	96100	0931/963200
Sondrio	Via Torelli, 3	23100	0342/541311
Taranto	Via Aristosseno, 21	74121	099/4773863
Teramo	Viale F. Crispi, 173	64100	0861/210944
Terni	Vico S. Procolo, 8	5100	0744/496209
Torino	Via Pedrotti, 5	10152	011/2442484
Trapani	Via Garibaldi, 77	91100	0923/28660
Trento	Via Dei Muredei, 8	38122	0461/040914
Treviso	Via Dandolo, 4	31100	0422/4091
Trieste	Via Pondares, 8	34131	040/3788221
Udine	Viale G.B. Bassi, 36	33100	0432/550340
Aosta - Valle D'aosta	Via Binel, 24	11100	0165 271641
Darfo Boario Terme (BS) Vallecamonica	Via Saletti, 14	25047	0364/543201
Varese	Via Nino Bixio, 37	21100	0332/1956238
Venezia	Via Ca' Marcello, 10	30172	041/5491249
Verbania	Via F.Lli Cervi, 11	28921	0323/402315
Vercelli Valsesia	Via Stara, 2	13100	0161/224106
Verona	Via Luigi Settembrini, 6	37123	045/8674640
Vibo Valentia	Viale Affaccio, 59	89900	0963/591521
Vicenza	Via Vaccari, 28	36100	0444/564844
Viterbo	Via G. Saragat, 8	01100	0761/270290

REGIONE	RECAPITO	CITTÀ - CAP	TELEFONO
Abruzzo - Molise Regionale	Via B.Croce, 108	Pescara - 65100	085/45341
Alto Adige Regionale	Via Roma, 79	Bolzano - 39100	047/1926461
Basilicata Regionale	Via Bertazzoni, 100	Potenza - 85100	0971/301209
Calabria Regionale	Via Massara, 22	Catanzaro - 88100	0961/778427
Campania Regionale	Via Toledo, 353	Napoli - 80134	081/19478511
Emilia Romagna Regionale	Via Marconi, 67/2	Bologna - 40122	051/6087630
Friuli Venezia Giulia Regionale	Viale Gio Batta Bassi, 36	Udine - 33100	0432/550340
Lazio Regionale	Via Buonarroti, 12	Roma - 00185	06/46206601
Liguria Regionale	Via San Giovanni D'acri, 6	Genova - 16152	010/6028272
Lombardia Regionale	Via Palmanova, 22	Milano - 20132	02/54107581
Marche Regionale	Via 1° Maggio, 142/A	Ancona - 60131	071/285741
Molise Regionale	Via Mosca, 11	Campobasso - 86100	0874/481575
Piemonte Regionale	Via C. Pedrotti, 5	Torino - 10152	011/2442247
Puglia Regionale	Via V. Calace, 4	Bari - 70123	080/5736231
Sardegna Regionale	Viale Monastir, 15	Cagliari - 09122	070/2797225
Sicilia Regionale	Via Bernabei, 24	Palermo - 90134	091/6825569
Toscana Regionale	Via Pier Capponi, 7	Firenze - 50132	055/5036202
Trentino Regionale	Via Dei Muredei, 8	Trento - 38122	0461/040914
Valle D'aosta Regionale	Via Lino Binel, 24	Aosta - 11100	0165/271641
Veneto Regionale	Via Peschiera, 5	Mestre, Venezia - 30174	041/5497834

Note

Note



Stampato Settembre 2022



Fillea Cgil Nazionale - Federazione Nazionale Lavoratori Legno Edilizia e Affini
Sede Via G.B. Morgagni 27 - 00161 Roma - tel. 06.441141 - sito Internet www.filleacgil.it