

## QUESITI

Con la presente sono a chiedervi un parere in seguito alla conversione del D.L. n.146 nella legge n. 215, in particolare se la designazione del Preposto è diventata obbligatoria per qualunque tipologia di azienda, a prescindere dal tipo di lavorazioni effettuate (l'obbligo esiste per il montaggio/smontaggio opere provvisoriale, demolizioni montaggio-smontaggio trasformazione dei ponteggi, etc.) e dal numero di lavoratori presenti (es. in una piccola azienda, 4-5 lavoratori dove il datore di lavoro partecipa alle lavorazioni).

Inoltre, gradirei conoscere se sono state previste eventuali conseguenze dal punto di vista sanzionatorio e/o penale nel caso di non nomina del Preposto.

Desidero porre agli esperti in materia di sicurezza sul lavoro questo quesito: in base all'ultimo decreto relativo ai preposti, chiedo se l'obbligo per il DDL di nominarli vige per tutte le attività lavorative, quindi a prescindere dal numero di dipendenti?

Mi trovo ad avere tanti piccoli clienti con 1-2 dipendenti tipo studi odontoiatrici e mi chiedo che senso ha nominare i preposti in realtà così piccole, considerato che il ruolo di RSPP e supervisore è svolto dal DDL che è anche il titolare dello studio ed è sempre presente.

## RISPOSTE

Le recenti modifiche legislative apportate dal D.L. n. 146 del 2021, convertito in legge, con modifiche, dalla legge n. 215 del 2021, hanno previsto per tutti i datori di lavoro di "individuare" uno o più soggetti preposti all'obbligo di vigilanza. Fino ad oggi, la nomina del preposto era rimessa alla sfera di discrezionalità del datore di lavoro, che decideva in base alle dimensioni dell'azienda, alla complessità organizzativa ed al livello di rischiosità dell'attività svolta, fermo restando, in ogni caso, le eccezioni di obbligatorietà già individuate dal D.lgs. n. 81/2008 e rinvenibili agli artt. 123, 136, 149, 151, 136.

Con la novella legislativa, a parere di chi scrive, si intende favorire l'individuazione del soggetto o dei soggetti deputati alla vigilanza, pur senza comunque escludere la facoltà per il datore di lavoro di assumere presso di sé il medesimo obbligo. Pertanto, in una realtà di piccole dimensioni, in cui il datore di lavoro sia presente ed in grado per le sue competenze professionali di assolvere tale compito, si ritiene ammissibile che egli stesso possa rivestire il ruolo di preposto e si consiglia, comunque, di esplicitarlo nei modi ritenuti più opportuni.

Nel caso in cui il datore di lavoro, contravvenendo alla novella legislativa, non provveda alla individuazione del preposto, è prevista una sanzione penale a titolo di contravvenzione che si può estinguere facendo ricorso all'istituto della oblazione.

Avv. Carmelo Ciancio

Avv. Elisa Nisti