

# AiFOS | 20 CONVENTION | 22

Tornare **insieme** alle radici  
della **prevenzione**



# La normativa di salute e sicurezza sul lavoro dopo la legge n. 215/2021

*Stato dell'arte e prossimi sviluppi*

Relatore: Lorenzo Fantini

## Argomenti

- Il d.l. n. 146/2021: più vigilanza e più sanzioni
- La modifica dell'articolo 14 del d.lgs. n. 81/2008; quando, come e perché può essere sospesa l'attività di impresa e come può riprendere
- Le circolari n. 3 e 4 dell'Ispettorato Nazionale del lavoro
- La comunicazione delle prestazioni occasionali: le circolari e i chiarimenti dell'INL
- La legge n. 215/2021: altre innovazioni al d.lgs. n. 81/2008
- La rivisitazione del ruolo, dei compiti e delle responsabilità del preposto
- L'individuazione del preposto negli appalti e subappalti
- Le novità in materia di addestramento
- Il futuro della formazione
- Ricadute pratiche delle innovazioni

## Logica ed obiettivi degli interventi

Con il d.l. n. 146/2021 (decreto in materia fiscale, in termini generali) **il Governo decide di fornire un chiaro segnale di interesse per la salute e sicurezza sul lavoro**

La logica dell'intervento del D.L. n. 146/2021 è soprattutto repressiva (si potenziano le attività di vigilanza e si rivisita la sospensione dell'attività imprenditoriale)

**In sede di conversione del D.L. n. 146/2021 il Parlamento conferma le previsioni del d.l. e aggiunge altre disposizioni**

Esse vengono contenute tutte nella legge 17 dicembre 2021, n. 215, in vigore dal 21 dicembre 2021

*Di seguito si illustreranno le principali innovazioni*

## Novità in materia di vigilanza

L'articolo 13 del d.lgs. del d.lgs. n. 81/2008 stabilisce che: “La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro è svolta dalle **ASL territorialmente competenti** e, per quanto di specifica competenza, dal Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, nonché, per il settore minerario , dal Ministero dell'Industria e per le industrie estrattive di seconda categoria e per le acque minerali e termali dalle Regioni e dalle Province autonome di Trento e Bolzano”

Con il D.L. n. 146/2021 questa vigilanza è anche competenza «generale» **dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL)**. Tale scelta è stata confermata dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215

L'INL è stato fortemente valorizzato (prevedendosi anche l'assunzione di oltre 1000 nuove unità di personale, oltre a 64 nuovi Carabinieri del nucleo operante presso l'INL)

## Novità in materia di vigilanza

La presenza di due «diversi» organi di vigilanza con compiti generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro va considerata tenendo conto che:

Essi utilizzeranno le stesse procedure per procedere ad operare nei luoghi di lavoro le contestazioni ai soggetti obbligati. Tali procedure non sono state modificate (la procedura utilizzata con maggiore frequenza è la «prescrizione obbligatoria» di cui al d.lgs. n. 758/1994)

Nell'intervento operato si prevede che vengano potenziate le sedi «pubbliche» nelle quali si dovrà garantire che le attività di vigilanza siano adeguatamente programmate (SINP, articolo 8 del d.lgs. n. 81/2008), vengano pianificate a livello territoriale (comitati regionali di coordinamento, articolo 7 del d.lgs. n. 81/2008) e vengano definite le politiche nazionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro (articolo 5 del d.lgs. n. 81/2008)

## Novità in materia di organismi paritetici

La legge n. 215/2021 interviene cercando di «rilanciare» il ruolo a fini di salute e sicurezza sul lavoro degli organismi paritetici

L'articolo 51 del d.lgs. n. 81/2008 prevede (entro 180 giorni dall'entrata in vigore della legge n. 215/2021, avvenuta in data 21 dicembre 2021) quanto segue: «1-bis. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali istituisce il repertorio degli organismi paritetici, previa definizione dei criteri identificativi, sentite le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di appartenenza»

Inoltre, le competenze degli OP vengono valorizzate al comma 8-bis dell'articolo 51, spettando ad essi la comunicazione annuale (nel rispetto della normativa sulla privacy) all'INL e all'INAIL dei «dati relativi: a) alle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici e a quelle che hanno svolto l'attività di formazione organizzata dagli stessi organismi; b) ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali; c) al rilascio delle asseverazioni di cui al comma 3-bis»

Tali dati «sono utilizzati ai fini della individuazione di criteri di priorità nella programmazione della vigilanza e di criteri di premialità nell'ambito della determinazione degli oneri assicurativi da parte dell'INAIL» (articolo 51, comma 8-ter, d.lgs. n. 81/2008)

## Novità in materia di sospensione dell'attività imprenditoriale

Il D.L 146/2021 prevede la sospensione dell'attività imprenditoriale in caso di «gravi» violazioni, modificando l'articolo 14 del d.Lgs. N. 81/2008, il quale prevedeva la sospensione in caso di «gravi e reiterate violazioni» in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tale previsione è stata confermata dalla legge di conversione (n. 215/2021).

L'ispettorato nazionale per il lavoro (inl) **con circolari n. 3 (9 novembre 2021)** E 4 (DEL 9 DICEMBRE 2021) HA FORNITO CHIARIMENTI IN MERITO AI CASO DI SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' (ARTICOLO 14 DEL D.Lgs. N. 81/2008).

## Novità in materia di sospensione dell'attività imprenditoriale

Il D.L. 146/2021 prevede innanzitutto la sospensione dell'attività imprenditoriale qualora l'ispettore riscontri la presenza di lavoratori «in nero» in percentuale superiore al 10% (la norma precedente prevedeva il 20%).

### **Il provvedimento SI AGGIUNGE alle altre sanzioni «ordinarie»**

*Alcune considerazioni:*

**Il provvedimento non è una facoltà ma un obbligo per l'ispettore** (in questo senso la circolare n. 3/2021 dell'INL)

Si procede alla sospensione se *«almeno il 10 per cento dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato, al momento dell'accesso ispettivo, senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro»*; quindi, nel calcolo non vanno considerati quei rapporti per i quali non sussiste l'obbligo di comunicazione preventiva dell'instaurazione del rapporto di lavoro

La percentuale va calcolata sul *«numero di lavoratori presenti sul luogo di lavoro al momento dell'accesso ispettivo»* (circolare n. 3/2021 dell'INL)

Non si procede alla sospensione se l'impresa ha un unico occupato, per quanto «in nero»

## Novità in materia di sospensione dell'attività imprenditoriale

Ove, invece, l'ispettore verifici – per quanto in assenza di infortuni sul lavoro – l'avvenuta violazione in azienda di disposizioni ritenute imprescindibili in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tanto da far ritenere che non si possa proseguire nello svolgimento dell'attività lavorativa, è tenuto a sospendere l'attività della parte di impresa interessata dalla violazione

### **I casi sono tassativamente indicati ex lege**

Essi sono contenuti all'Allegato I del d.lgs. n. 81/2008 e sono 13 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, oltre alla casistica relativa al «lavoro nero»

## Casi di sospensione dell'attività imprenditoriale

1. Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi (DVR).
2. Mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione.
3. Mancata formazione ed addestramento.
4. Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile.
5. Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS).
6. Mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto.
7. Mancanza di protezioni verso il vuoto.
8. Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza.
9. Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi.
10. Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti.
11. Mancanza protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale).
12. Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo.
13. Mancata notifica all'organo di vigilanza delle lavorazioni comportanti il rischio di esposizione all'amianto.

## L'obbligo di comunicazione delle prestazioni occasionali

La legge n. 215/2021 prevede l'obbligo di comunicazione preventiva all'Ispettorato Territoriale del Lavoro in caso di **avvio di un rapporto con lavoratori autonomi occasionali**. *In merito sono state fornite indicazioni operative dall'INL con nota dell'11 gennaio 2022.*

La comunicazione non riguarda chi svolge la prestazione con continuità (es.: lavoratori a partita IVA)

in caso di **avvio** di attività di **lavoro autonomo occasionale** esiste, invece, l'obbligo di **preventiva** comunicazione da parte del committente all'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente (ITL), mediante SMS o posta elettronica (non è indicato obbligo di PEC quindi è accettata anche una ordinaria email), al fine di consentire alle istituzioni una attività di **monitoraggio** e di **contrastare** forme elusive nell'utilizzo di tale tipologia di contratto.

L'omessa o ritardata comunicazione a ITL comporta una **sanzione** amministrativa da € 500,00 a € 2.500,00, per ciascun rapporto occasionale e non è applicabile la procedura della diffida (che prevederebbe la possibilità di chiudere il verbale dell'Ispettore pagando una sanzione in misura ridotta); dovrebbe però applicarsi l'articolo 16 della legge n. 689/1981 che consente la riduzione della sanzione all'importo più conveniente tra il doppio del minimo e un terzo del massimo

## Il preposto: figura centrale per la salute e sicurezza sul lavoro

L'articolo 2 comma 1 , lettera e), del d.lgs. n. 81/2008 definisce la figura del preposto come segue: *“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”***

È figura essenziale per controllare i lavoratori (che, a loro volta, hanno a proprio carico gli obblighi di cui all'articolo 20 del d.lgs. n. 81/2008), a partire dall'obbligo di *«prendersi cura della propria salute e sicurezza sul lavoro»*

## Il preposto nella giurisprudenza

All'interno dell'organizzazione aziendale, i preposti sono quei soggetti a cui sono stati conferiti poteri gerarchici intermedi, **in ordine all'esecuzione ed alla disciplina di lavoro e a cui sono affidati compiti di sorveglianza e di controllo sul comportamento dei lavoratori** (Cass. Pen. 1° giugno 2007, n. 21593; Cass. Pen. 20 gennaio 1998, n.2277; Cass. Pen. 26 giugno 1996, n. 6468; Cass. Pen. 14 settembre 1991, n. 9592)

Preposto è colui che sovrintende a determinate attività produttive o più esattamente svolge funzioni di immediata supervisione e di diretto controllo sull'esecuzione delle prestazioni lavorative (Cass. Pen. 1° giugno 2007, n. 21593)

## Il preposto nella giurisprudenza

I preposti sono coloro i quali vigilano sull'attività lavorativa degli altri dipendenti, per garantire che essa si svolga nel rispetto delle regole prevenzionistiche, e che sono all'uopo forniti di un limitato potere di impartire ordini ed istruzioni, di natura peraltro meramente esecutiva (Cass. Pen. Sez. IV, 7 dicembre 2005, n. 44650)

In materia di prevenzione infortuni sul lavoro, **compito del preposto non è quello di sorvegliare “a vista” e ininterrottamente “da vicino”, senza soluzione di continuità, il lavoratore, ma semplicemente quello di assicurarsi in modo assiduo ed efficace, personalmente e senza intermediazione di altri, che il lavoratore segua le disposizioni di sicurezza impartite ed eventualmente utilizzi gli strumenti di protezione prescritti (nella fattispecie cinture di sicurezza), con la possibilità per il predetto di allontanarsi dal posto in cui trovasi il lavoratore e di dedicarsi ad altri compiti di sorveglianza del lavoro** (Cass. Pen. Sez. IV, 12.01.1998, n. 108)

## Il preposto nella giurisprudenza

**«La funzione di garanzia del preposto non può significare che il medesimo debba essere costantemente presente. Nella specie infatti non è questione di presenza continua, ma di corretto esercizio delle tipiche funzioni del preposto che, in quanto delegato alla diretta sorveglianza dei lavoratori a lui affidati, è certamente tenuto, indipendentemente dalla presenza al momento del fatto, ad una attenta ed assidua vigilanza e specialmente a dare istruzioni anche per lavori che possono ritenersi di semplice esecuzione» (Cassazione Penale, Sez. IV, 1 febbraio 2012, n. 4412)**

## Il principio di effettività

### **Cass. Pen. 31 marzo 2006, n. 11351**

I dirigenti e preposti, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, sono destinatari dell'osservanza dei precetti antinfortunistici iure proprio, per il fatto stesso di essere inquadrati come dirigenti o preposti, indipendentemente dal conferimento di una apposita delega



## Il principio di effettività nel "Testo Unico"

**ART. 299 del D.lgs. n. 81/2008**

### **ESERCIZIO DI FATTO DI POTERI DIRETTIVI**

Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'art. 2, comma 1, lettere b), d) ed e) gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti

## L'obbligo di «individuazione» del preposto

La legge n. 215/2021 introduce un nuovo obbligo a carico del datore di lavoro e del dirigente, con previsione di sanzione penale in caso di inosservanza, che debbono (articolo 18, comma 1, lettera b-bis, del d.lgs. n. 81/2008, nel testo introdotto dalla legge in commento): “individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19. I contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività di cui al precedente periodo. Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività”

**Viene qui previsto un obbligo di “individuazione” del preposto, cioè di identificazione del medesimo, da realizzarsi in qualunque modo idoneo allo scopo** (sempre che l'azienda non l'abbia già fatto), ad esempio per mezzo di una lettera di incarico. La disposizione prevede, altresì, che i contratti e gli accordi collettivi possano (non che debbano) prevedere una somma di denaro da corrispondere al preposto per lo svolgimento delle attività del medesimo. Sull'interpretazione di questa disposizione e delle altre innovazioni in merito al preposto, può leggersi la relazione intermedia della Commissione parlamentare di inchiesta infortuni sul lavoro del 20 aprile 2022

## L'obbligo di «individuare» il preposto negli appalti

La disposizione di riferimento si completa per mezzo di una modifica dell'articolo 26 del d.lgs. n. 81/2008, norma dedicata alla regolamentazione della salute e sicurezza dei "lavori, servizi e forniture", con inserimento di un comma 8-bis che si riporta di seguito: *"8-bis. 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"*

**Dunque, è obbligatorio che i datori di lavoro appaltatori e subappaltatori indichino al datore di lavoro committente chi tra i propri lavoratori svolga attività da preposto nell'ambito delle attività di "lavori, servizi e forniture" che si svolgano nel ciclo produttivo del datore di lavoro committente e nei luoghi di lavoro dei quali il committente abbia la disponibilità giuridica, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 26, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008**

## La rivisitazione dei compiti del preposto

La regolamentazione dei compiti del preposto viene, poi, del tutto rivista, attraverso la **modifica dell'articolo 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008**, il cui “nuovo” testo, nelle parti modificate rispetto al d.lgs. n. 81/2008 precedente, si riporta di seguito:

*a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, 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”*

## La rivisitazione dei compiti del preposto

La regolamentazione dei compiti del preposto viene, poi, del tutto rivista, attraverso la **modifica dell'articolo 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008**, il cui “nuovo” testo, nelle parti modificate rispetto al d.lgs. n. 81/2008 precedente, si riporta di seguito:

- (...)
- *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;***

## Novità in materia di formazione

**La legge n. 215/2021 interviene in modo significativo anche in materia di formazione,** adempimento fondamentale per garantire l'educazione di lavoratori e altri soggetti operanti in azienda al lavoro sicuro.

In particolare, viene previsto quanto segue, modificando l'articolo 37, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008:

*“Entro il 30 giugno 2022 la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano adotta un Accordo nel quale provvede all'accorpamento, rivisitazione e modifica degli Accordi attuativi del presente decreto legislativo in materia di formazione in modo da garantire: a) **l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro;** b) **l'individuazione delle modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di quelle delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa**”*

## Novità in materia di formazione

**La disposizione prevede quindi la futura** (ma piuttosto vicina, atteso che il termine è fissato al 30 giugno del 2022) **rivisitazione dell'attuale, complessa, disciplina in materia**, fermo restando che l'Accordo che dovrà essere emanato – che supererà ed abrogherà quelli oggi vigenti – dovrà regolare l'obbligo formativo a carico del datore di lavoro e le modalità della verifica finale di apprendimento (che dovrà essere fatta *on the job*). L'accordo dovrà anche disciplinare la formazione per i dirigenti e i preposti

Per questi ultimi è specificamente previsto quanto segue al comma 7-ter dell'articolo 37: *“Per assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione nonché l'aggiornamento periodico dei preposti ai sensi del comma 7, **le relative attività formative devono essere svolte interamente con modalità in presenza e devono essere ripetute, con cadenza almeno biennale** e comunque ogni qualvolta ciò sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi”*

Si è discusso per giorni se questa norma fosse già in vigore oppure no. **Ragionevolmente – in base ad una interpretazione sistematica dell'intero articolo 37 – la circolare n. 1/2022 (del 16 febbraio 2022) dell'INL ha evidenziato che la previsione della biennialità dell'aggiornamento del preposto e quella della necessità di formazione in presenza non sono da considerarsi in vigore prima dell'Accordo Stato-Regioni che dovrebbe uscire entro il 30 giugno 2022 rimarcando come al momento si continuano ad applicare (per questi corsi e per tutti i corsi in materia di salute e sicurezza sul lavoro) le disposizioni di cui agli Accordi Stato-Regioni esistenti**

## Salute e sicurezza sul lavoro e videoconferenza

Nel periodo emergenziale è stata usata ampiamente (anche per i corsi in materia di salute e sicurezza sul lavoro) la metodologia della «videoconferenza», con diversi sistemi, tutti caratterizzati dalla possibilità di collegamenti «in sincrono» tra i partecipanti.

I vari D.P.C.M. operanti nel periodo di emergenza pandemica hanno sempre consentito – per ovvie ragioni (legate alla necessità di prevenire il contagio) – la «formazione a distanza». In assenza di una regolamentazione di tale metodologia formativa negli Accordi in Conferenza Stato-Regioni **si è generalmente ritenuto possibile svolgere in videoconferenza la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.** In questi termini si è, in particolare, espresso il Ministero del lavoro con propria nota del 28/4/2020

**Va detto che la videoconferenza è da tenere distinta dalla formazione via e-learning,** che, pur essendo comunque una formazione «a distanza» (quindi, comunque consentita durante il periodo di emergenza) ha una sua precisa regolamentazione nell'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016. Essa è un «collegamento asincrono», con limiti precisi di legittimità e puntuale regolamentazione delle caratteristiche «tecniche» (ad esempio, della piattaforma da usare)

## Salute e sicurezza sul lavoro e videoconferenza

*Una volta terminata l'emergenza (tramite il D.L. n. 24/2022) è ancora possibile svolgere corsi in videoconferenza oppure no?*

Dapprima l'INL, con propria circolare del 7 aprile 2022, ha fornito risposta positiva e, quindi, la questione è stata definitivamente risolta (nello stesso senso) dalla legge n. 52/2022 che, in sede di conversione al D.L. n. 24/2022, ha approvato il seguente articolo 9-bis:

**«La formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro può essere erogata sia con la modalità in presenza sia con la modalità a distanza, attraverso la metodologia della videoconferenza in modalità sincrona, tranne che per le attività formative per le quali siano previsti dalla legge e da accordi adottati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano un addestramento o una prova pratica, che devono svolgersi obbligatoriamente in presenza»**

## Novità in materia di addestramento

Viene modificato dalla legge n. 215/2021 l'articolo 37, comma 5, del d.lgs. n. 81/2008 come di seguito, chiarendo in modo più puntuale in cosa consista l'attività di addestramento, da considerarsi "aggiuntiva" a quella di formazione, sempre in materia di salute e sicurezza sul lavoro. La norma prevede ora espressamente che i relativi interventi debbano essere formalizzati in un apposito registro, che potrà essere tenuto su supporto informatico. L'addestramento non può essere svolto né in e-learning né in videoconferenza

5. *L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro. **L'addestramento consiste nella prova pratica, nel caso dell'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale; l'addestramento consiste, inoltre, nella esercitazione applicata nel caso delle procedure di lavoro in sicurezza.** Gli interventi di addestramento effettuati dovranno essere tracciati in apposito registro anche informatizzato*

## Effettività ed efficacia della formazione

Gli Accordi in materia di salute e sicurezza sul lavoro hanno il pregio di delineare un quadro regolatorio puntuale (forse anche troppo...) in materia di formazione alla salute e sicurezza sul lavoro

In particolare, l'accordo del 7 luglio 2016 ha il pregio di chiarire alcuni aspetti controversi in materia di formazione e salute e sicurezza e contiene strumenti utili (es.: la tabella dei crediti formativi) per gli operatori

Tuttavia, essa non semplifica più di tanto il quadro regolatorio, che rimane difficile da comprendere e attuare, e di certo non inciderà, a mio parere, sulla giurisprudenza in materia. Infatti, ciò che conta in un giudizio in caso di infortunio sul lavoro, rispetto alla formazione è, in estrema sintesi, che essa sia stata non solo erogata ma soprattutto...

- **Effettiva**
- **Efficace**
- **Idonea a modificare i comportamenti del soggetto formato**

## Effettività ed efficacia della formazione nelle sentenze

**Cass. pen., sez. IV, 27 settembre 2010, n. 34771**, nel caso di un lavoratore che combina male tra loro due sostanze determinando una esplosione: la formazione deve essere «specificata» e «dettagliata»

**Cass. pen., sez. IV, 22 ottobre 2012, n. 41191**, nel caso di una lavoratrice che si taglia usando una macchina sega-ossi senza che sia stata impartita una formazione «specificata» al riguardo

*Dubbio: non si tratta di «addestramento» più che di formazione?*

Ricordiamo che **sono due istituti diversi ma egualmente importanti a fini prevenzionistici**. In particolare: l'addestramento va garantito «ove necessario» e da «persona esperta» «sul luogo di lavoro» (articolo 37, commi 4 e 5, d.lgs. n. 81/2008)

## Effettività ed efficacia della formazione nelle sentenze

**Cass. pen., sez. IV, 7 dicembre 2018, n. 54803**, in cui un lavoratore addetto a una pressa si infortuna dopo avere avuto una formazione di 4 ore sulle attrezzature ed essere stato avviato «dopo solo due giorni» al lavoro, «senza previa verifica pratica e in assenza di un vero e proprio affiancamento e di una concreta supervisione». **La formazione comporta obbligo per il soggetto obbligato di verifica che le conoscenze teoriche e pratiche siano divenute patrimonio del lavoratore**

**Cass. pen., sez. IV, 23 settembre 2014, n. 38966**: «la formazione va inserita all'interno di un percorso di addestramento che, per garantire il raggiungimento degli obiettivi sostanziali e non di mera osservanza formale dei precetti, deve prevedere momenti di verifica dei risultati: **insomma la formazione è necessariamente una attività proceduralizzata**» (e anche **Cass. civ., sez. lav., 18 maggio 2017, n. 12561**, parla di «processo formativo», fatto da una «pluralità di momenti»)

*I lavori in corso sono una occasione storica per ottenere, finalmente, un sensibile miglioramento dell'efficacia della formazione, partendo da una corretta rivisitazione dell'esistente*

**Andrà seguito l'insegnamento della giurisprudenza:** la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro va progettata e realizzata perseguendo non solo obiettivi formali (Quante ore minime? Chi rilascia l'attestato? Come devo procedere per la collaborazione con gli organismi paritetici? La Regione richiede ulteriori requisiti, rispetto a quelli «nazionali»?) ma la modifica dei comportamenti individuali e la verifica che tale risultato sia stato raggiunto

Ciò in coerenza con la definizione di formazione che troviamo all'articolo 2 del «testo unico»: un **«processo educativo»**, fondamentale a fini prevenzionistici

AiFOS si sta muovendo in tale direzione, facendo le proprie proposte a Ministeri e Regioni, in modo da portare all'attenzione dei decisori le istanze di chi (come impresa e/o come docente) da sempre si occupa di questa materia