



*Osservatorio Sicurezza - Ordine Architetti di Bologna.*

## **Newsletter 1 -2 / 22 – Gennaio - Febbraio 2022.**

### **1) Preposto: formazione e addestramento ai sensi del DL 146/21.**

La figura del preposto assume con il DL 146/21 tratti più chiari che evitano a tutte le parti interessate di equivocare su cosa significhi essere un preposto.

Si riposta di seguito una sintesi di un interessante contributo di Alessandro Mazzeranghi, pubblicato sul numero del 19/02/2022 di punto sicuro.

#### **L'individuazione del preposto.**

Il datore di lavoro, individuando i preposti tramite un atto tracciabile, non può poi affermare che gli stessi individuati non sarebbero preposti, o peggio sostenere che persone non individuate sarebbero da lui ritenute preposti, e dunque come tali andrebbero considerate anche dagli organismi di vigilanza.

I compiti che il preposto ha, per legge, possono riassumersi in quanto segue:

- Comandare i propri sottoposti ordinando anche tutte le misure di prevenzione dei rischi residui.
- Vigilare sull'osservanza da parte dei lavoratori delle prescrizioni di salute e sicurezza vigenti (per legge o per regola aziendale e, infine, anche per elementare buon senso).

Il primo punto si auto sostiene: ad esempio se il preposto, in virtù della sua autorità o, anche, della sua autorevolezza ordina a un lavoratore di fare qualcosa diviene responsabile delle conseguenze che ciò che ha prescritto possa causare in materia di salute e sicurezza (e di tanti altri aspetti: buona esecuzione del lavoro, qualità, conservazione dei beni, impatto ambientale ecc.). Pertanto il recente intervento legislativo si pone, come principale obiettivo, l'attività di vigilanza sulle persone e la comunicazione di eventuali problemi di sicurezza di cui il preposto venga a conoscenza.

Per questa ragione l'individuazione dei preposti deve essere nota a tutta l'organizzazione che sarà sottoposta alla loro vigilanza, per non incorrere ad una disfunzionalità organizzativa.

#### **Essere preposto: compiti e responsabilità.**

Uno dei punti che lasciano perplessi sul tema dell'efficacia di questo sistema a responsabilità distribuite è la reale capacità dei preposti di svolgere al meglio il proprio ruolo. Prima di parlare della "formazione al ruolo" occorre ricordare l'importanza che i preposti (alla vigilanza) siano correttamente inseriti nella organizzazione; si citano quindi alcuni aspetti su cui è bene ragionare in modo preventivo al momento della individuazione:

- Devono avere un sufficiente commitment da parte della organizzazione.
- Devono avere il tempo materiale per svolgere adeguatamente il loro compito. Se un preposto, poniamo, si occupa prevalentemente di programmazione della produzione e delle risorse, passando gran parte della sua giornata lavorativa all'interno di un ufficio, come costui potrebbe vigilare? L'organizzazione del lavoro deve essere tale da portare il preposto dove la sua vigilanza è necessaria.
- Devono avere le competenze tecniche e di ciclo produttivo per poter vigilare nonché devono conoscere perfettamente le regole di salute e sicurezza vigenti.
- Non devono avere timori a richiamare i colleghi quando ciò si rende necessario, non solo per autorità attribuita ma anche per propria autorevolezza.
- Devono avere capacità analitiche decisionali per trovare soluzioni sicure a situazioni impreviste ma relativamente semplici.
- Devono avere a disposizione chiari canali / flussi comunicativi da innescare quando la situazione supera le loro effettive capacità di comprensione e scelta e avere anche le capacità comunicative minime indispensabili.

È evidente che un fallimento di vigilanza dovuto ad una carenza di conoscenze o di capacità da parte del preposto riporta la responsabilità a chi lo ha identificato.

## **Essere preposto: come aiutarlo ad essere tale.**

I nostri modelli formativi su salute e sicurezza sul lavoro non vanno oltre a:

- Informazione (spesso ottima) sui rischi.
- Formazione teorica sui compiti che si cala nel concreto solo sul tema dei timori dei discenti per le responsabilità.
- Addestramento in campo, assolutamente fondamentale e utile, ma concentrato sul saper fare attività abituali.

Nessuno è in grado di insegnare il "decision making"; oppure ci prova ma non ci riesce perché si rivolge all'uditorio con esempi "di scuola" e non "di fabbrica".

### **Una esperienza.**

...Io non affermerò mai di essere più bravo degli altri: ho solo avuto una grande opportunità dove ho capito che gli obiettivi si possono raggiungere, ma a che costo? Io, per ragioni contorte che non voglio spiegare, sono stato quasi giornalmente a contatto in reparto con circa 160 operativi (capi reparto, capi turno, capi squadra, specialisti tecnici e operai) per più di trenta mesi 12 giorni lavorativi al mese (circa 360 giorni lavorativi complessivi). L'azienda aveva certe necessità e su queste si erano costruiti obiettivi molto ambiziosi. Alle fine, a forza di richiamare, spiegare, ma anche costruendo un rapporto interpersonale forte, e avendo il massimo e incondizionato supporto della direzione e della proprietà, sono riuscito a cambiare il modo di approcciarsi al lavoro delle persone. Quindi: riconoscere le condizioni di pericolo, specie quelle anomale, analizzarle, decidere come operare oppure ricorrere all'aiuto di un superiore più esperto. Grande aiuto era che io (con poteri da dirigente per la sicurezza) oppure il direttore di fabbrica avevamo entrambi esperienze concrete che non ci hanno mai lasciato muti.

Questo racconto ci ricorda due cose:

- Insegnare alle persone ad essere, ovvero a saper fare con un importante grado di discrezionalità, ma anche con la coscienza di chiedere quando non si è in grado, è possibile.
- Quanto descritto non può essere la strada giusta, anche perché chi supportava i preposti aveva una peculiare propensione ad assumersi le proprie responsabilità, anziché sfuggirle (credo che fra tutti gli esempi dati e gli errori fatti e immancabilmente rilevati dai lavoratori, la questione della assunzione di responsabilità sia stata fondamentale).

A prescindere dai costi di una attività del genere, dei successivi costi di mantenimento del livello raggiunto ecc., ci sono fattori che rendono non ipotizzabile qualcosa del genere: l'intervento di coaching deve avere tempi ben più brevi, il coach non può vivere in azienda per fare solo quello, è troppo facile che l'azienda sconfessi il coach mandando in briciole tutta la credibilità che si è costruito.

Viene sottinteso quindi quanto segue:

- I corsi preconfezionati (sempre uguali senza riguardo alle differenze di mestiere e di azienda) sul tema delle capacità sono inutili.
- Chi parla con dei lavoratori si deve porre come chi condivide con loro delle esperienze concrete adottando anche le corrette terminologie di settore ed evitando qualunque accenno di presunta superiorità; ma questi non sono bambini, è gente che tutti i giorni lavora duramente, le favole non funzionano e può essere che i loro modelli culturali di riferimento fuori dalla fabbrica siano molto diversi gli uni dagli altri.

Alessandro Mazzeranghi così conclude...chiarito le premesse, molte delle quali figlie dell'esperienza personale, vado a tentare di delineare una mia personalissima idea di percorso formativo, partendo da cosa non deve essere: distinguere l'insegnamento delle competenze dall'allenamento (scusate il termine) di quelle capacità che sono parte del nostro essere uomini è il peggior degli errori.

Allora:

- Prima cosa: compenetrare gli insegnamenti in materia di sicurezza con quelli riguardanti il saper lavorare.
- Secondo: considerare tutti gli aspetti di competenza (riconoscere, analizzare, valutare e decidere) come un qualcosa che si applica a tutte le attività di una persona, anche non lavorative.
- Terzo: lavorare solo su esempi concreti e pertinenti alla sfera cognitiva dei discenti.

Vorrei qui creare – continua Mazzeranghi – una apparente contraddizione: gli aspetti correlati alla sfera analitico / decisionale sono assolutamente trasversali e si possono (o dovrebbero) applicare ad ogni attività umana, non solo all'azienda. Le regole, le concezioni astratte del bene comune ecc. sono altra cosa. Saper decidere non implica una omologazione sui criteri di valutazione delle decisioni.

Io ho grande stima dei Mormoni e della loro vicenda storica, o di altri gruppi come gli Hamish (film: "il testimone" con Harrison Ford), ma non riesco a sposare il loro assolutismo.

Del resto, i fondamentalisti ebraici, di cui conosco direttamente la cultura, compiono azioni per me inaccettabili.

Quindi distinguere il modo di ragionare dai parametri di giudizio (bene / male oppure positivo / negativo), a mio avviso è fondamentale e, per conseguenza, ogni decisione è la confluenza di un parametro assoluto (come confrontare costi e benefici) con un parametro relativo (cosa è bene e cosa è male).

Presumendo che in ambito di salute e sicurezza sul lavoro i parametri di confronto (cosa è bene e cosa è male) siano condivisi, ci resta da insegnare (allenare) alle persone a ragionare autonomamente e razionalmente per arrivare ad una conclusione, se non perfetta almeno ragionevole.

Non è facile, mi rendo conto, ribalta molti dei nostri approcci alla formazione e alla "certificazione" della stessa; ma se l'obiettivo di un intervento di crescita culturale e comportamentale dei lavoratori non è questo, ma allora lasciatemi chiedere: quale dovrebbe essere?

**Fonte: Punto sicuro.**[www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)

## **2) Responsabilità del preposto per il mancato controllo.**

**Obbligo da parte del preposto di segnalare al datore di lavoro le anomalie dei macchinari e le condizioni di pericolo che si verifichino durante il lavoro non può risolversi nell'attesa che le stesse siano segnalate da parte dei lavoratori o di terzi.**

Si prende in esame la sentenza della n. 3538 del 1 febbraio 2022- L'obbligo da parte del preposto di segnalare al datore di lavoro le anomalie dei macchinari e le condizioni di pericolo che si verifichino durante il lavoro non può risolversi nell'attesa che le stesse siano segnalate da parte dei lavoratori o di terzi.

La sentenza in commento è stata emanata dalla Corte di Cassazione chiamata a decidere sul ricorso presentato da un preposto di un'azienda condannato dal Tribunale e dalla Corte di Appello per non avere svolto la sua attività di vigilanza su di un lavoratore rimasto infortunato durante l'utilizzo di un macchinario a causa del suo malfunzionamento.

L'obbligo, specificamente sancito dall'articolo 19 comma 1 lett. f) del D. Lgs. n. 81/2008, ha precisato la Suprema Corte, impone al preposto di "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" e lo stesso non può risolversi nell'attesa che le anomalie di funzionamento dei macchinari utilizzati o le modifiche operative da parte degli addetti di schemi lavorativi apprestati per il loro utilizzo siano segnalate da parte di lavoratori o di terzi, posto che ciò comporterebbe un vero e proprio svuotamento del dovere di vigilanza e di sovrintendenza delle lavorazioni, che costituiscono l'essenza stessa delle sue attribuzioni.

L'esenzione di presponsabilità del preposto, infatti, ha aggiunto la suprema Corte, che ha pertanto dichiarata l'inammissibilità del ricorso, potrà configurarsi solo ed esclusivamente se il problema verificatosi sul macchinario, e l'incauta modalità di lavoro posta in essere per ovviarvi fossero così recenti rispetto al momento in cui l'infortunio si è verificato da potersi immaginare che entrambi avessero potuto sfuggire al suo controllo continuativo, proprio perché appena manifestatisi. Non è quello che è comunque avvenuto nel caso in esame essendo il malfunzionamento del macchinario presso il quale si era verificato l'evento noto a tutti nel reparto e essendo stato confermato altresì dalle dichiarazioni rese dai testi ascoltati durante il processo.

### **Il fatto, l'iter giudiziario, il ricorso per cassazione e le motivazioni.**

La Corte di Appello ha parzialmente riformata, concedendo il beneficio di cui all'art. 175 cod. pen., la sentenza de Tribunale con la quale il preposto di una azienda era stato ritenuto responsabile del reato di cui all'art. 590, comma 2 cod. pen., per avere cagionato, in cooperazione colposa con il responsabile della sicurezza dell'azienda stessa, lesioni personali gravi a una lavoratrice che, a seguito di un intervento di correzione manuale consentito dal malfunzionamento di un elevatore, aveva subito lo schiacciamento del primo dito della mano destra.

Avverso la sentenza della Corte di Appello l'imputato ha proposto ricorso per cassazione, a mezzo del proprio difensore, formulando alcuni motivi di impugnazione. Con un primo motivo il ricorrente ha evidenziato la violazione della legge penale in relazione agli artt. 43 e 590 cod. pen. ed un vizio di motivazione per avere la Corte territoriale ritenuto la sussistenza dell'elemento soggettivo del reato, senza indagare sulla prevedibilità dell'evento da parte sua, facendo leva unicamente sulla posizione di garanzia da lui ricoperta, così configurando una forma di responsabilità oggettiva, derivata unicamente dall'elemento materiale del reato. Lo stesso ha ricordato inoltre che la responsabilità oggettiva, alla luce del dettato dell'art. 27 della Costituzione, è incompatibile con il sistema penale e che, perché sia affermata la sussistenza della colpa, è necessario che l'evento sia prevedibile ex ante. Ha sottolineato,

altresì, come nel caso in esame non fosse stato reso edotto del malfunzionamento del macchinario, il che aveva impedito ogni suo proficuo intervento.

Con un altro motivo il ricorrente si è lamentato per non avere la Corte territoriale tenuto conto degli atti da lui esibiti durante il processo quali il verbale relativo al sopralluogo fatto prima dell'infortunio nelle aree di lavoro e sottoscritto dal responsabile aziendale del servizio di prevenzione e protezione, dal rappresentante di lavoratori per la sicurezza e dal medico competente, oltre ai verbali di manutenzione del macchinario elevatore e il libro infortuni dal quale era emerso che nessun infortunio si era verificato in precedenza su quella stessa apparecchiatura. La stessa Corte territoriale inoltre, secondo il ricorrente, aveva omesso anche di valutare le dichiarazioni di alcuni testi che avevano affermato di non avere mai ritenuto pericoloso quel macchinario e la dichiarazione della stessa parte offesa che aveva chiarito di non avere mai denunciato il malfunzionamento dell'apparecchiatura.

Il giudice della Corte di Appello, inoltre, secondo il ricorrente, era incorso in un grave vizio argomentativo non confrontandosi con le prove da cui poteva desumersi la sua impossibilità di prevedere il sinistro, omettendo di rendere esplicito il percorso logico-giuridico in forza del quale era possibile affermare, al di là di ogni ragionevole dubbio, la sussistenza della sua colpa.

Il Procuratore generale presso la Corte di Cassazione, da parte sua, ha chiesto che fosse dichiarata l'inammissibilità del ricorso.

### **Le decisioni in diritto della Corte di Cassazione.**

Il ricorso è stato ritenuto inammissibile dalla Corte di Cassazione. La stessa ha innanzitutto ricordato che il preposto, ai sensi della previsione di cui all'art. 2 lett. e) del D. Lgs. n. 81/2008, è colui 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".

Le competenze normativamente attribuitegli, che delineano l'area di rischio rispetto alla quale egli riveste la posizione di garante, derivano dalla situazione di prossimità alle lavorazioni ed all'opera svolta dai dipendenti. È proprio in forza di detta condizione che l'art. 19 dello stesso D. Lgs. n. 81/2008 ha assegnato al preposto il compito di controllo immediato e diretto sull'esecuzione dell'attività da parte dei lavoratori, così come quello sull'eventuale instaurarsi di prassi comportamentali incaute nonché quello su anomalie di funzionamento di macchinari cui gli operatori siano addetti.

Quest'ultimo obbligo, specificamente sancito dalla lett. f) della disposizione di cui all'articolo sopraindicato, che impone di 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 *"non può risolversi nell'attesa di segnalazioni da parte di terzi - e nella specie dei lavoratori - di anomalie di funzionamento dei macchinari utilizzati o della modifica operativa da parte degli addetti di schemi lavorativi apprestati per l'utilizzo di apparecchiature"*, posto che ciò comporterebbe un vero e proprio svuotamento del dovere di vigilanza e di sovrintendenza delle lavorazioni, che costituisce l'essenza stessa delle sue attribuzioni.

La Corte territoriale, ha ancora sottolineato la Sez. IV, si era mossa dalla considerazione che il malfunzionamento della macchina su cui la persona offesa si era infortunata, era noto a tutti nel reparto di lavorazione. Una teste, inoltre, aveva riferito di conoscere il problema e di avere sempre fatto attenzione nell'utilizzo di quell'apparecchiatura, senza avere tuttavia comunicato agli assistenti alcunché, mentre un altro teste che pure aveva sostenuto l'assenza di ogni pericolo, aveva, nondimeno, dichiarato di avere notato un malfunzionamento della macchina che comportava che i lavoratori, erroneamente, dovessero intervenire con una mano, operazione appunto compiuta dall'infortunata e sfociata poi nello schiacciamento del primo dito della mano destra.

È stato dunque per l'omissione della vigilanza, ha così concluso la Corte di Cassazione, che i giudici di primo e secondo grado avevano ascrivito la responsabilità al preposto al quale avevano imputato di non avere verificato il malfunzionamento del macchinario ed il suo utilizzo con modalità incongrue, pur rientrando tale controllo nell'esercizio dei compiti propri della figura di garanzia e ad esso conseguendo il dovere di segnalazione al datore di lavoro. Né si poteva sostenere, infine, come ha fatto il ricorrente, che il fatto sia stato addebitato a titolo di responsabilità oggettiva, in forza della posizione ricoperta, perché la condotta colposa era stata precisamente individuata e non era stata posta in dubbio la sua natura di condizione dell'evento infortunistico verificatosi.

Considerata quindi l'inammissibilità del ricorso la Corte di Cassazione ha condannato il ricorrente al pagamento delle spese processuali ed al versamento della somma di 3.000 euro in favore della cassa delle ammende.

**Fonte: Punto Sicuro.**[www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it) . Vedi All.sic.1

### 3) Ispettorato: da quando si applicano le novità in materia di formazione?

Le indicazioni fornite dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro sull'applicazione delle novità in materia di formazione sulla sicurezza. A parte gli obblighi di addestramento esiste un periodo transitorio utile a conformarsi alle nuove regole.

Nei diversi articoli il decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, modificato dalla legge di conversione n. 215/2021, hanno portato a sensibili cambiamenti nell'articolato del Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 (TUSL) anche in materia di formazione alla sicurezza. Ad esempio introducendo l'obbligo formativo per il datore di lavoro, modificando la formazione del preposto e prevedendo un futuro Accordo Stato-Regioni per accorpate, rivisitare e modificare gli attuali Accordi in materia.

Il problema è che dopo questi interventi legislativi erano rimasti molti dubbi su quando diventasse obbligatorio mettere in atto queste novità. In attesa del nuovo Accordo unico sarebbe stato possibile continuare ad applicare le indicazioni degli Accordi già in vigore?

A fornire alcune risposte è la nuova Circolare n. 1 del 16 febbraio 2022 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro che ha per oggetto: "art. 37, D.lgs. n. 81/2008 come modificato dal D.L. n. 146/2021 (conv. da L. n. 215/2021) – obblighi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro". Circolare che fornisce le prime indicazioni, "condivise con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che si è espresso con nota prot. n. 1410 del 16 febbraio 2022, con specifico riferimento alle novità che, in materia di formazione, interessano datori di lavoro, dirigenti e preposti".

#### Le indicazioni per gli obblighi formativi del datore di lavoro.

La circolare ricorda che una prima novità contenuta nel nuovo comma 7 dell'art. 37 riguarda l'individuazione, quale **nuovo soggetto destinatario degli obblighi formativi**, del **datore di lavoro** "il quale, unitamente ai dirigenti ed ai preposti, deve ricevere una *'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico'* secondo quanto previsto da un accordo da adottarsi in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano".

E alla Conferenza è demandato il compito di "adottare, entro il **30 giugno 2022**, *'un accordo nel quale provvede all'accorpamento, alla rivisitazione e alla modifica degli accordi attuativi del presente decreto 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 delle modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa'.*

Riguardo al datore di lavoro si indica che l'accordo demandato alla Conferenza costituisce "elemento indispensabile per l'individuazione del nuovo obbligo a suo carico". Sarà l'accordo "a determinare non soltanto la durata e le modalità della formazione ma anche i contenuti minimi della stessa, pertanto **la verifica circa il corretto adempimento degli obblighi di legge potrà correttamente effettuarsi solo una volta che sia stato adottato il predetto accordo**".

#### Le indicazioni per gli obblighi formativi di dirigenti e preposti.

Per quanto concerne poi gli obblighi formativi a carico dei dirigenti e dei preposti si ricorda che la precedente formulazione del comma 7 dell'art. 37 "già prevedeva **obblighi formativi a loro carico**, stabilendo che "i dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro".

Tuttavia il legislatore oggi richiede, "nei confronti dei dirigenti e dei preposti, una *'un'adeguata e specifica formazione e un **aggiornamento periodico** in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma 2, secondo periodo'*, rimettendone dunque la disciplina alla Conferenza".

Senza dimenticare poi che, con riferimento, in questo caso, alla sola figura del preposto, il nuovo comma 7-ter stabilisce che *'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 sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi'*.

A questo proposito la circolare INL formula alcune osservazioni:

- "la sostituzione del comma 7 dell'art. 37 che disciplinava gli obblighi formativi a carico di dirigenti e preposti con una formulazione che prevede una formazione 'adeguata e specifica' secondo quanto previsto dall'accordo da adottarsi in Conferenza entro il 30 giugno 2022, non fa venire meno, nelle more della sua adozione, l'obbligo formativo a loro carico";
- "in assenza del nuovo accordo dirigenti e preposti dovranno pertanto essere formati secondo quanto già previsto dal vigente accordo n. 221 del 21 dicembre 2011 adottato dalla Conferenza permanente ai sensi del primo periodo del comma 2 dell'art. 37 del D.lgs. n. 81/2008 e che non è stato interessato dalle modifiche introdotte dal D.L. n. 146/2021";
- con riferimento alla figura del preposto "i requisiti della adeguatezza e specificità della formazione del preposto, da garantire attraverso modalità interamente in presenza e periodicità almeno biennale, attengono evidentemente e complessivamente ai contenuti della formazione che sarà declinata entro il 30 giugno 2022 in sede di Conferenza, in quanto riferiti alla formazione di cui al nuovo comma 7 dell'art. 37". Pertanto anche tali requisiti "andranno verificati in relazione alla nuova disciplina demandata alla Conferenza alla quale, così come del resto già avvenuto in occasione dell'accordo del 2011, occorrerà riferirsi in relazione alla introduzione di un periodo transitorio utile a conformarsi alle nuove regole".

Ne consegue – continua la circolare – che "i nuovi obblighi in capo a tali soggetti, ivi comprese le modalità di adempimento richieste al preposto (formazione in presenza con cadenza almeno biennale), non potranno costituire elementi utili ai fini della adozione del provvedimento di prescrizione ai sensi del D.lgs. n.758/1994.

#### **Le indicazioni per gli obblighi di addestramento**

Un'altra novità introdotta in sede di conversione del D.L. n. 146/2021 riguarda invece gli **obblighi di addestramento**.

Il comma 5 dell'art. 37 prevede che l'**addestramento** debba avvenire *'da persona esperta e sul luogo di lavoro'* e "il legislatore, in tal caso, ha inteso specificare 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. Gli interventi di addestramento effettuati devono essere tracciati in apposito registro anche informatizzato'*.

Trattasi dunque in questo caso di "contenuti obbligatori della attività di addestramento che trovano immediata applicazione, anche per quanto concerne il tracciamento degli addestramenti in un 'apposito registro informatizzato' che riguarderà, evidentemente, le attività svolte successivamente all'entrata in vigore del provvedimento e cioè dal 21 dicembre 2021".

Ne consegue – conclude la circolare INL – che la violazione degli obblighi di addestramento "si realizza anche qualora venga accertata l'assenza della 'prova pratica' e/o della 'esercitazione applicata' richieste dalla nuova disciplina introdotta dal D.L. n. 146/2021. Non rileva ai fini sanzionatori invece il tracciamento dell'addestramento nel registro informatizzato, elemento comunque utile sotto il diverso profilo delle procedure accertative e rispetto al quale sarà possibile l'emanazione di una disposizione".

**Fonte: Punto Sicuro. [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it) - Vedi all.sic.2.**

#### **4) Formazione per la sicurezza, un abito prevenzionistico su misura.**

*Si riporta a seguire un interessante contributo di Rita Somma consulente H&S, sociologa del lavoro, consigliere nazionale AiFOS.*

L'obbligo formativo, come misura di prevenzione dai rischi per i lavoratori e gli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale, ha comportato senz'altro passi avanti nel garantire sicurezza nei luoghi di lavoro ma, l'osservazione della realtà, ci dice che qualcosa ancora non funziona come dovrebbe. Troppo spesso, infatti, la formazione è relegata ad un mero obbligo formale, fatto di carte ed attestati



(quando non sono fasulli), canalizzata in una logica capitalistica che la fa intendere come un bene di consumo, un oggetto come un altro che può essere commercializzato nell'ottica neoliberale di mercato, che non garantisce così il raggiungimento dell'obiettivo prefissato: quello di favorire la sicurezza.

Formazione che non è la panacea di tutti i mali, ma costituisce senz'altro un punto di partenza per poter operare in sicurezza. Una formazione però che, se inefficace, non sposta di un millimetro il problema. Lo scopo dell'azione formativa deve essere il raggiungimento dell'obiettivo educativo, non quello certamente di inseguire un attestato fine a sé stesso. Per trasferire ai lavoratori le conoscenze utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei compiti, si sa, oltre alla forma ci vuole la sostanza. Il legislatore sembra essersi accorto della questione e, nelle più recenti modifiche al D. Lgs. 81/08 (Legge 17 dicembre 2021, n. 215 di Conversione del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146), ha introdotto novità importanti proprio in materia di formazione, seppur rinviandone sostanzialmente l'applicabilità a modalità attuative da definirsi con successivi ASR.

La speranza è che questi preannunciati Accordi trattino adeguatamente gli aspetti qualitativi che oggi sembrano non sempre essere all'altezza dell'importante compito, ma che impattano prepotentemente sull'efficacia dell'azione formativa: soggetto formatore, docente formatore, contenuti, metodologia didattica, modalità di verifica, etc., questioni che gli addetti ai lavori conoscono bene e che necessitano senz'altro di un intervento per garantire qualità. La sfida però dovrà essere anche quella, altrettanto ardua, di indirizzare verso una progettazione formativa inclusiva della persona, per garantire percorsi performanti ed equità di accesso all'acquisizione di competenze, spostando l'obiettivo oltre la mera applicazione delle indicazioni prescrittive, talvolta poco coerenti con una rappresentazione delle persone e delle loro specifiche necessità. Una progettazione coerente con il risultato finale atteso non può, infatti, prescindere dalla peculiarità del destinatario del processo, dalla sua unicità. Siamo così abituati a parlare di lavoratori, considerati come insieme unitario, standardizzandoli in base al comparto o al rischio, che spesso ci dimentichiamo che ognuno di loro ha una singolarità, una propria storia e caratteristiche che lo rendono unico. Per soddisfare le reali esigenze formative dei lavoratori è importante sapere "chi sono" questi lavoratori, comprendere le capacità, caratteristiche e conseguentemente le specifiche necessità. Fattori soggettivi, quali: età, esperienze pregresse, abilità, genere, istruzione, cultura, caratteristiche personali impattano non poco sulla scelta dell'adeguato percorso formativo e nel decretarne quindi il successo o l'insuccesso. Le norme indirizzano per la definizione del fabbisogno formativo, ma richiamano necessariamente "tipizzazioni" omogeneizzanti di un lavoratore-tipo, rappresentato nelle sue condizioni dominanti.

Ma non tutte le situazioni sono uguali, non tutti i lavoratori sono uguali. Risulta pertanto importante conservare questa consapevolezza nel momento della sua applicazione e, una volta definito l'obiettivo, reintrodurre le variabili che erano state date provvisoriamente per costanti, ragionando quindi sulla persona reale, con tutte le sue sfaccettature e la sua complessità, e non su quella idealizzata. Se questo non avviene, il risultato non risolve il problema, oppure il problema non era quello che era stato inizialmente affrontato. Dalla generalizzazione normativa dunque le organizzazioni devono passare, nell'articolazione del percorso formativo, necessariamente alla specificità, andando oltre gli stereotipi, adattandolo rispetto al destinatario. Il percorso formativo del lavoratore va cucito addosso, in modo sartoriale, partendo certamente dall'orientamento normativo, che deve costituire il punto di partenza e non di arrivo, ma in una progettazione che deve imprescindibilmente considerare la dimensione qualitativa soggettiva, condizione propedeutica per la definizione di strategie educative maggiormente coerenti alle necessità, con un unico obiettivo legittimo: quello di generare competenza. Non bisogna entrare in scena con un copione prestampato, ma interpretare in base agli attori e alla storia da recitare, contaminarsi con il luogo (il palinsesto è tutto, compresi gli altri attori). La standardizzazione tout court delegittima la formazione proprio perché incapace di incorporare le esigenze specifiche.

L'analisi progettuale deve quindi includere imprescindibilmente la qualità della prestazione e l'impatto sul lavoratore. La formazione, inclusiva della persona, diventerebbe così anche la chiave per i datori di lavoro per investire nel benessere nei lavoratori ed aumentarne la produttività. L'idea è quella di una formazione che deve avere un obiettivo strategico di ampio respiro, per garantire sicurezza negli ambienti di lavoro e mettere al centro il lavoratore, puntando all'empowerment, all'acquisizione di competenze tali per consentire la partecipazione attiva alla costruzione delle condizioni di sicurezza e prevenire infortuni, in una chiave interpretativa ampia, che rientra nell'ottica più generale di consapevolezza della cultura della sicurezza, che così può liberarsi della demagogia e dalla retorica.

Una prospettiva questa non nuova. La norma tecnica di riferimento per il rischio elettrico CEI 11-27 (ultima ed. 09-2021), ad esempio, indica espressamente che durata ed ampiezza dell'attività formativa devono essere definite dal datore di lavoro anche in base al background e alle caratteristiche personali (preparazione scolastica, esperienza pregressa, attitudini, età, ecc.) ed in relazione alla complessità dei lavori che dovranno essere svolti, con un ruolo di primo piano che deve essere assegnato all'addestramento operativo, alla simulazione ed all'affiancamento.

Se vogliamo una formazione di qualità, dobbiamo puntare alla qualificazione, all'effettività delle competenze acquisite, garantendo che il personale impegnato nell'esecuzione dell'attività sia davvero in grado di conoscere e percepire i rischi, conosca le specifiche prescrizioni di sicurezza e le procedure aziendali applicabili al lavoro. Passi avanti sono stati fatti ma ancora molto c'è da fare, non solo per la cultura della sicurezza ma per consolidare una diffusa cultura della formazione. L'insieme sicurezza e formazione d'altronde rispecchia la doppia faccia di una stessa medaglia.

Ed è proprio questo passaggio culturale, da una politica della formazione solo prescrittiva a quella in ottica davvero preventiva, se vogliamo trasversale a tutti gli aspetti di sicurezza, che deve diventare grimaldello interpretativo comune ed elemento chiave di svolta, anche per migliorare il valore e la competitività delle imprese. È necessario quindi uscire dalla routine nella quale la formazione sembra caduta, ragionare in modo indipendente o, se si vuole, insubordinato verso i processi di appiattimento prodotti dall'attuale sistema di gestione della formazione, con una nuova formulazione di più ampio respiro che risponde alla necessità di porre le persone reali al centro delle strategie.

In fondo dire che la formazione deve essere adattativa vuol dire che tutto ciò che può impattare con la tutela della salute e della sicurezza deve essere progettato in ottica preventiva reale. Potrebbero aiutare in tal senso riferimenti e regolamenti normativi chiari che promuovono qualità (del soggetto formatore, del docente formatore, della progettazione, metodologica, etc.) e possano rappresentare un orientamento valoriale solido, oltre che prescrittivo. Non che la definizione di norme maggiormente pregnanti possa costituire la terapia per ogni problematica ma, se consideriamo che le norme costituiscono una bussola di riferimento fondamentale per stabilire ed indirizzare verso un comportamento condiviso, è chiaro che questo può costituire un primo problema ostativo nella gestione di tale aspetto.

Il ruolo delle istituzioni è fondamentale per favorire (o meno) questo passaggio. L'invito al legislatore è quello di promuovere politiche che aiutino ad uscire dall'ottica della carta e indirizzino verso una formazione di sostanza e qualità. Il diritto è elemento strutturale ma anche fattore di promozione di processi di cambiamento, anche culturale. La buona volontà non basta, è necessario avere un progetto strutturato e radicale. Una cosa è certa, la formazione per la sicurezza dovrà essere ripensata ma, ancora una volta, dobbiamo domandarci chi sarà a guidare il processo e trovare la via.

**Fonte: Punto Sicuro. [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)**

## **Approfondimenti.**



### **Epidemiologia e prevenzione: come cambia la tutela di salute e sicurezza?**

**Un intervento presenta utili riflessioni su epidemiologia, partecipazione e prevenzione per la sicurezza e la salute dei lavoratori. Come cambiano gli scenari di esposizione e la gestione del rischio.**

In tempi di crisi e di **grandi cambiamenti** – ad esempio connessi alla situazione pandemica, all'evoluzione del mondo del lavoro e alle novità normative in materia di salute e sicurezza - è necessario riflettere sulle novità, sui mutamenti, sui concetti di cui possono modificarsi nel tempo anche i significati.

Per permetterci di fare questa opera di riflessione e approfondimento, ci soffermiamo oggi su un intervento al webinar **"Epidemiologia, partecipazione e prevenzione per la sicurezza e la salute dei lavoratori"** che, organizzato da ASUR 3 Marche, Associazione italiana di epidemiologia (AIE) e SNOP, si è tenuto il 26 ottobre 2021.

L'intervento da cui partiamo è in realtà un intervento introduttivo che, a cura di Roberto Calisti (UOC SPreSAL Epi Occ - ASUR MARCHE), presenta anche un "tentativo di glossario" per esplicitare e rivedere molte definizioni importanti in materia di salute e sicurezza.

L'articolo affronta i seguenti argomenti:

#### **Epidemiologia, partecipazione e prevenzione.**

L'intervento introduttivo "Epidemiologia, partecipazione e prevenzione" parte dalla definizione del termine "epidemiologia" che può essere definito come "lo studio della distribuzione degli eventi collegati alla



salute e alle malattie (di qualunque natura) e dei rispettivi determinanti, nonché dell'applicazione delle ipotesi e delle evidenze che ne derivano al fronteggiamento dei problemi sanitari di popolazione". Dunque l'epidemiologia ha, tra i suoi scopi, "quelli di monitorare l'andamento degli eventi patologici (partecipando alla definizione della loro 'ecologia' e della loro 'storia naturale'), contribuire a determinare l'origine di malattie le cui cause sono sconosciute, studiare le malattie le cui cause sono già in parte conosciute ma sulle quali sono ancora necessari approfondimenti, progettare, realizzare e valutare i piani di controllo delle malattie, valutare gli effetti delle malattie sui sistemi sanitari e sull'economia, analizzare costi e benefici economici dei diversi possibili interventi per contrastare le malattie e le loro conseguenze".

Si ricorda che invece il termine "**partecipazione**" compare nell'art. 3 della Costituzione della Repubblica Italiana dove si indica che è 'compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese'. E compare poi – continua l'intervento – nell'art. 15 del D.lgs. 81/2008 tra le "misure generali di tutela" per la "gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro".

Infine il termine "**prevenzione**" può essere definito come "l'insieme delle azioni finalizzate ad evitare l'insorgenza delle malattie e degli infortuni, a partire dall'abbattimento della frequenza, della durata e dell'intensità delle esposizioni ai relativi fattori di rischio, nonché delle azioni volte a contenere l'evoluzione di una malattia già insorta e a limitarne le conseguenze".

Il relatore si sofferma poi su altri termini come "**sicurezza**", che pur non definito compare ripetutamente nel testo del D.lgs. 81/2008, "**salute**" ("stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente soltanto in un'assenza di malattia o d'infermità"), "**equità**" (ricordando che "le condizioni di lavoro appaiono tra i determinanti fondamentali delle disuguaglianze di sicurezza e salute"), "**governo dell'incertezza**" e "**principio di precauzione**".

### **Gli scenari di esposizione e la conoscenza del rischio**

Dopo essersi soffermato poi anche su vari altri termini l'intervento ricorda, con riferimento a varie fonti presentate nelle slide, l'importanza di "**conoscere per prevenire**", con particolare attenzione anche ad uno scenario particolare, quello dell'esposizione ad agenti cancerogeni e al rischio di tumori.

Riguardo all'esposizione a sostanze e agenti pericolosi, si indica che rispetto al passato "**gli scenari di esposizione e di rischio sono andati cambiando**". Molte lavorazioni e molti agenti di particolare pericolosità sono scomparsi o semplicemente sono stati esportati dai Paesi "sviluppati" verso Paesi "in via di sviluppo" (dove, ovviamente, esercitano i medesimi effetti patogeni che 'da noi'). E 'da noi' le esposizioni ai rischi occupazionali "sono divenute nel complesso di minor intensità e meno costanti all'interno della storia di un singolo lavoratore (spesso interessano solo una fase, anche relativamente breve, della storia di persone che passano spesso da un lavoro a un altro), ma spesso si sono sparse, a macchia d'olio, in una miriade di condizioni di 'bassa' esposizione cumulativa che riguardano però molte persone; comunque, soprattutto (ma non solo) nei contesti marginali, permangono sacche tutt'altro rare di rischi elevati, che spesso sono 'accettati di fatto'".

Ma quale rischio – si chiede il relatore – è "**accettabile**"? Quale rischio viene "**accettato**"? E chi stabilisce significato concettuale e valore quantitativo di tali termini, così come dei relativi "**valori limite di esposizione**"?

Si indica che quando le basi di dati sono limitate e il livello di incertezza scientifica è elevato:

- è necessario essere molto prudenti nei processi di valutazione del rischio e di derivazione dalle 'alte' alle 'basse' esposizioni;
- è necessario essere molto etici e molto partecipativi nei processi decisionali che traslano evidenze scientifiche incomplete all'interno di azioni di sorveglianza e prevenzione".

In questo senso un rischio è "ben diversamente 'accettabile' da chi è 'a basso rischio' rispetto a chi è 'ad alto rischio'; ma un rischio può essere '**di fatto accettato**', pur essendo tutt'altro che 'trascurabile, **solo perché non lo si conosce abbastanza**".

### **I cambiamenti: le esposizioni, le relazioni e la partecipazione**

L'intervento mostra come oggi sia impossibile identificare un **confine netto** e una "reale impermeabilità" tra **ambienti di vita** e **ambienti di lavoro**. Ad esempio:

- "le temperature ambientali elevate, a seguito dei cambiamenti climatici, sono un problema crescente in molti scenari residenziali così come durante molti lavori;
- diversi cancerogeni chimici (idrocarburi policiclici aromatici – IPA, benzene, formaldeide...) sono ubiquitari in molti scenari urbani;

- SARS-CoV-2 è un agente biologico assolutamente trasversale ad 'ambienti di vita' e 'ambienti di lavoro';
- la fatica e lo stress non sono affatto una prerogativa di circoscritti gruppi di popolazione lavorativa".

In realtà le **esposizioni residenziali e quelle lavorative** si distinguono ormai principalmente "per le rispettive intensità (di norma maggiori negli ambienti di lavoro) e le rispettive durate (di norma maggiori negli ambienti di vita): ci si trova di fronte a delle **scale di grigi**, più che a una semplice contrapposizione 'bianco / nero'".

Con la pandemia Covid-19, che ha avuto ed avrà ripercussioni anche sulla diagnosi e il trattamento di molte altre malattie, si è di fronte anche ad una **sindemia**, cioè all'insieme di problemi di salute, ambientali, sociali ed economici che sono prodotti dall'interazione sinergica di due o più malattie trasmissibili e non trasmissibili; interazione che è caratterizzata da varie ripercussioni, specialmente sulle fasce di popolazione svantaggiata.

In questo periodo è poi possibile constatare come le **relazioni umane nel mondo del lavoro** siano "rese particolarmente difficili, quando non anche 'povere', dall'isolamento (da questo punto di vista, lo smartworking non è un vantaggio), dalla instabilità del rapporto (difficilmente dei lavoratori precari sono motivati a costruire dinamiche di gruppo, che si sa in partenza che non dureranno nel tempo), dalla crescente diffusione di occupazioni a basso contenuto professionale (sui quali ben difficilmente si investe anche dal punto di vista emozionale)".

E chiaramente "la paura che qualsiasi incontro tra persone possa portare ad infettarti e/o ad infettare (qualcosa che mai, nell'esperienza storica recente, avevamo provato prima della pandemia Covid-19) condiziona pesantemente qualsiasi forma di partecipazione".

In questa situazione "**vanno costruite forme di partecipazione adeguate ai tempi**".

Bisogna, insomma, "**partecipare per prevenire**" ricordando però che "comunità e singole persone partecipano solo se hanno informazioni, cultura, motivazioni e possibilità materiali che le mettano in grado di confrontarsi, di ragionare 'in più di uno', di discutere, di farsi trovare disponibili a far evolvere le proprie conoscenze e le proprie convinzioni". E 'tra coloro che 'partecipano alla partecipazione', che è un modo di 'prendersi cura di sé stessi', non possono mancare le persone al lavoro e le loro forme di aggregazione sociale, comunque organizzate'.

In definitiva, conclude l'interessante intervento a cui rimandiamo per gli altri utili concetti e riflessioni contenute, si indica che "il senso dell'espressione 'rischio di infortunio' è abbastanza intuitivo" e "certamente, comprendere il senso dell'espressione 'rischio di malattia professionale' (cancro, COVID-19, 'mal di schiena', 'disturbo post-traumatico da stress' che sia...) è più difficile".

Tuttavia è ancora più difficile "**prendere nelle proprie mani e 'gestire' i rischi di infortunio e malattia, definire soluzioni possibili e contribuire a realizzarle, trovare il modo per capire 'chi' e 'come' si farà carico dei costi che ne derivano**".

Tutto difficile – conclude il relatore nel presentare il webinar che è stato "un passo per incamminarsi su questa strada" - ma "vale la pena di provarci".

**Fonte: Punto Sicuro. [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it) - Vedi all.sic.3**

Documento redatto per l'Osservatorio Sicurezza dell'Ordine degli Architetti di Bologna dall'Arch. Gaetano Buttarò.

Chiuso in data 18/02/2022