

**Passa alla FIBRA⁴ di TIM,
puoi risparmiare con il Voucher Governativo.**

HOME CHI SIAMO



START
MAGAZINE



STARTMAG » Salute e ricerca » Cosa c'è di nuovo in materia di prevenzione salute e sicurezza sul lavoro

SALUTE E RICERCA

Cosa c'è di nuovo in materia di prevenzione salute e sicurezza sul lavoro



di [Alessandra Servidori](#)

L'intervento di Alessandra Servidori, docente di politiche del lavoro, componente il Consiglio d'indirizzo per l'attività programmatica in materia di coordinamento della politica economica presso la presidenza del Consiglio

Le modifiche della legge 215/2021 che porta cambiamenti sostanziali al TU 81/2008 in materia di prevenzione salute e sicurezza sul lavoro — in particolare per gli effetti di una sentenza della Corte di Cassazione penale che ha orientato alla novità di un atteggiamento collaborativo nella comunità aziendale — sono particolarmente interessanti in previsione di un Accordo Stato Regioni che deve essere pubblicato entro il 30 giugno 2022.

Nella legge spiccano gli obblighi spettanti alla triade basilare dei garanti della sicurezza: datore di lavoro, dirigenti, preposti.

Focus Salute e ricerca – in
collaborazione con:

ÜNIAMO
Federazione Italiana Malattie Rare

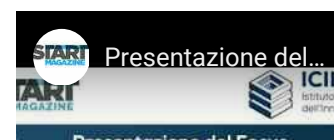
ALEXION[®]
AstraZeneca Rare Disease

ENGINEERING

Leggi il White Paper di Start
Magazine e ICINN



Presentazione del Focus Salute e Ricerca



Purtroppo le nuove norme non si occupano del Sprr (Servizio di prevenzione protezione dei rischi) e del Rsprr (Responsabile servizio protezione e prevenzione) limitandosi ad evocare quella grave violazione destinata a imporre la sospensione dell'attività imprenditoriale in forza dell'art 14 e del dlgs 81/2008 per mancata costituzione del servizio e nomina del relativo responsabile. Ma anche il responsabile è chiamato ad un ruolo fondamentale per adempiere alla nuova norma in materia soprattutto di vigilanza e formazione e il tutto sarà stabilito dall'Accordo.

In buona sostanza la nuova norma è ambigua sul ruolo e i compiti del Responsabile (Rsprr) che ha un ruolo consultivo e cioè una funzione di ausilio diretta a non sostituire il datore di lavoro nelle pratiche di formazione e informazioni dei dipendenti. Se una persona che fa parte del Sprr accetta di svolgere incarico operativo come previsto dalla nuova normativa 215/ 2021 ovvero di provvedere all'individuazione dei preposti cioè alla loro formazione (purtroppo spesso usato come prassi), allora — se ha accettato — sarà chiamato a rispondere sia come ruolo consultivo che operativo. In buona sostanza i Responsabili e addetti dei servizi aziendali di prevenzione e protezione sono spesso caricati di compiti operativi in aggiunta agli altri compiti e questo crea disfunzioni sullo snaturamento del SPRR quindi bisogna correggere la norma mediante l'aggiunta di un specifico chiarimento. La nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione è incompatibile con l'esercizio di funzioni operative all'interno dell'azienda.

Tutto sta a vedere quali saranno i contenuti e le modalità della formazione obbligatoria del datore di lavoro delineati nell'Accordo Stato Regioni e ci auguriamo di non trovarci di fronte alla possibilità che non faccia formazione perché è il datore di lavoro che deve non delegare alla valutazione dei rischi e quindi sia formato anche sul DVR (Documento valutazione rischi) individuando così lui stesso le misure perché si realizzi la massima sicurezza possibile.

L'Accordo deve garantire: la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro; le 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 le modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Si tratta dunque di una sorta di Testo unico sulla formazione per la sicurezza, in modo da poter disporre di un corpus normativo organico in materia. Rispetto alla disciplina vigente sono da segnalare, quali positive novità, l'obbligatorietà della verifica finale di apprendimento per i partecipanti a tutti i percorsi formativi e di aggiornamento (al momento essa non è prevista per la formazione dei lavoratori, né per i corsi di aggiornamento di lavoratori, preposti e dirigenti), nonché una verifica di efficacia della formazione erogata, che a mio avviso potrebbe preferibilmente essere affidata agli organismi paritetici, tramite ad esempio il rilascio di un'apposita attestazione/certificazione di qualità della formazione svolta. Stabilire i criteri con cui operare un puntuale follow up della formazione erogata non è peraltro agevole e richiede competenze specialistiche. Il coinvolgimento degli organismi paritetici, espressione delle parti —lavoratori ed imprese — direttamente interessate, come peraltro già disposto per la formazione dei lavoratori e dei RIs, si giustifica per la finalità di operare un monitoraggio costante dei percorsi formativi nonché dei soggetti erogatori, per i quali occorrerebbe un accreditamento specifico.

In conseguenza delle accresciute attribuzioni del preposto si dettano infine disposizioni più stringenti, peraltro di immediata operatività, per la formazione di tale figura. Il nuovo comma 7-ter, dell'art. 37, del d. lgs. n. 81/2008, stabilisce infatti che "per assicurare l'adeguatezza 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". Ciò significa che — diversamente dalla disciplina finora vigente — l'intero modulo formativo, di almeno 8 ore, nonché l'aggiornamento minimo di 6 ore, per il preposto, deve essere realizzato in presenza (l'ultimo Accordo adottato in sede di Conferenza Stato- Regioni, il 21 dicembre 2011, prevede invece che buona parte dei contenuti della formazione per i preposti nonché l'intero corso di aggiornamento, possano essere erogati in modalità e-learning); d'altro lato si riduce da 5 a 2 anni la cadenza dell'aggiornamento periodico per i preposti (o a periodi anche più brevi qualora sia necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o dell'insorgenza di nuovi rischi).

La violazione dei nuovi obblighi formativi per i preposti è sanzionata a carico del datore di lavoro e dei dirigenti con l'arresto da 2 a 4 mesi o con l'ammenda da 1.474, 21 a 6.388,23 euro. Insomma una formazione vera a tutti e forse avremo molte meno morti bianche sul lavoro.

ISCRIVITI ALLA NOSTRA NEWSLETTER

Iscriviti alla nostra mailing list per ricevere la nostra newsletter

Confermo di aver preso visione della privacy policy di Innovative Publishing e accetto il trattamento dei dati come ivi descritto

ISCRIVITI ORA

Rispettiamo la tua privacy, non ti invieremo SPAM e non passiamo la tua email a Terzi

20 Maggio 2022

dipendenti

imprese

lavoratori

sicurezza lavoro

Articoli correlati



Perché fra Regioni e governo ci sono tensioni sui fondi per la sanità

By Giulia Alfieri



Monkeypox (vaiolo delle scimmie), cosa dicono istituzioni e medici

By Giulia Alfieri



Vaiolo delle scimmie, che cosa sta succedendo

By Redazione Start Magazine



Tutto su monkeypox o vaiolo delle scimmie. Report Istituto superiore di sanità

By Redazione Start Magazine



Peste suina, tutte le ultime novità

By Giulia Alfieri



Perché non si devono sottovalutare le sottovarianti Omicron. Report Gimbe

By Redazione Start Magazine



Chi soccorrerà i pronto soccorso italiani?

By Giulia Alfieri



La crisi del latte artificiale negli Usa e il caso Abbott

By Giulia Alfieri



L'Ue dirà addio al vaccino di Valneva?



Speranza, medici No Vax e polemiche virali