



SPA STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : info@centurionpayroll.com
C.F. e P.IVA 08350850965
SEDI SUL TERRITORIO : **FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA**

MILANO, 9 GIUGNO 2022

**Spettabile
Clientela**

OGGETTO: Modificato il D.LGS. 81/08. Nuovo accordo stato-regioni per la formazione entro 30 giugno 2022

La legge n. 215/2021 di conversione del decreto Fisco-Lavoro (D.L. n. 146/2021), ha modificato il testo unico della sicurezza sul lavoro, introducendo una serie di innovazioni con ricadute immediate per l'attività formativa.

Sul punto, infatti, in relazione alla formazione, di rilievo appaiono le modifiche apportate ai commi 2 e 7 dell'art. 37 del D. Lgs. n. 81/2008 nei quali si prevede espressamente che entro il 30 giugno 2022 la Conferenza permanente Stato-Regioni adotterà un Accordo nel quale verranno accorpati, rivisitati e modificati, gli Accordi attuativi del Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro in materia di formazione in modo da garantire da una parte la facile e pronta individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro, dall'altra la puntuale specificazione delle modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i lavoratori di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro e delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015

Innanzitutto, tra le novità introdotte dalla **Legge 215/2021** vi è la modifica delle **competenze in tema di vigilanza in materia di salute e sicurezza**, attribuendole complessivamente anche all'Ispettorato (INL) ed equiparandole a quella finora spettante al sistema delle Regioni. Si precisa che il potere di vigilanza attribuito al personale ispettivo dell'INL, lo legittima a adottarlo tanto nell'ipotesi di presenza di lavoratori irregolari quanto nell'ipotesi di gravi violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro. A tal proposito il Decreto, in una logica di espansione e di rafforzamento delle competenze prevenzionistiche attribuite all'INL, ha previsto adesso che la competenza del personale ispettivo dell'Agenzia sia estesa a tutti i settori produttivi (e non più soltanto ad alcuni limitati ambiti come accadeva prima);

- Il potere di vigilanza è attribuito al personale delle Aziende sanitarie locali, limitatamente alla accertata presenza sui luoghi di lavoro di gravi violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- Il potere di vigilanza è attribuito al Comando provinciale dei Vigili del Fuoco, che ha competenza esclusiva e limitata alle violazioni in materia di prevenzione incendi.

Viene riscritto inoltre l'articolo 14 del Dlgs 81/2008 in tema di **sospensione dell'attività imprenditoriale**, il quale, al ricorrere dei nuovi presupposti introdotti dalla **Legge n. 215/2021**, deve ora essere applicato senza alcuna forma di discrezionalità da parte dell'Amministrazione competente. **In pratica, in mancanza di DVR, o ad esempio in mancanza della formazione e dell'addestramento obbligatorio, o altre violazioni che sono esattamente elencate, l'attività dell'azienda potrà essere sospesa con anche l'erogazione di sanzioni pesanti. In una circolare successiva, tratteremo tutto l'apparato sanzionatorio e le implicazioni che questa normativa ha in merito al Modello Organizzativo di cui al D. Lgs. 231/2001.**

Il legislatore è inoltre intervenuto in maniera incisiva sulla figura del **Preposto**, i cui obblighi vengono resi notevolmente più stringenti.

In particolare:

- il **preposto** deve intervenire per modificare il comportamento non conforme, fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza 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.
- in caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza della inosservanza, il preposto deve interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti.
- 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

L'aggiornamento del corso di formazione per la figura di preposto dovrà inoltre essere svolto ogni due anni e non più ogni 5 anni come avveniva in precedenza.

- 1) **Che il lavoratore sia preposto di fatto o venga incaricato formalmente, è chiaro che questa figura deve essere presente in ogni azienda. È corretto?**

No. Se il legislatore avesse voluto questo l'avrebbe scritto espressamente. A nostro parere la figura deve essere presente ove abbia un senso che lo sia. Ad esempio, in una azienda con datore di lavoro che lavori "sul campo" e un solo lavoratore o in casi analoghi la situazione è borderline. Ovviamente, il datore di lavoro (eventualmente con il supporto dell'RSPP) dovrà chiedersi se nella propria organizzazione uno o più preposti ci sono e, in tal caso, se sono stati già individuati o, infine, se è necessario individuarne.

2) **La nomina del preposto va effettuata in tutte le realtà (es: ufficio con due dipendenti)? Non mi è molto chiaro questo punto.**

A nostro avviso l'obbligo non opera per tutte le realtà ma solo in quelle in cui ha senso (prevenzionistico) che il preposto venga individuato.

3) **Le nuove nomine del Preposto potranno essere già fatte secondo le modifiche previste all'art.19 dalla Legge di Conversione 215/2021 oppure è necessario/meglio aspettare il nuovo Accordo Stato Regioni visto che fino a giugno la formazione verrà erogata secondo il vecchio Accordo Stato Regioni?**

La norma non impone la "nomina" del preposto ma la "individuazione" (sono due cose diverse). La norma è già in vigore (con la relativa sanzione) per cui se l'azienda non ha già individuato il preposto o i preposti lo deve fare subito (e non ha alcun senso che si attenda l'Accordo perché si rischia, nel frattempo, la sanzione per mancata individuazione). Il relativo corso va oggi organizzato tenendo conto degli Accordi oggi vigenti (quindi, 8 ore di corso e 6 di aggiornamento).

4) **Ed in materia di formazione del Datore di Lavoro, quali sono le novità di legge?**

Per quanto riguarda il **Datore di Lavoro** viene, in primo luogo, introdotto l'obbligo penalmente sanzionato di individuare formalmente il/i preposti (si rimette alla contrattazione la possibilità della previsione di un emolumento per lo svolgimento dell'attività di vigilanza). Inoltre, diventa obbligatoria la sua formazione adeguata e specifica in materia di salute e sicurezza.

5) E le altre novità in materia di formazione e di addestramento, quali sono?

In tema **addestramento** sono state apportate numerose ed importanti modifiche nella Legge 215/202.

L'addestramento viene in genere effettuato a integrazione e completamento di un percorso di informazione e formazione in materia di salute e sicurezza del lavoratore e, consiste nello svolgimento di prove pratiche al fine di far apprendere al lavoratore le corrette modalità di utilizzo di attrezzature, macchine, impianti, prodotti chimici, DPI.

Gli interventi di addestramento effettuati devono essere tracciati in apposito registro anche informatizzato, nel quale saranno indicati: le generalità dell'addestratore e del lavoratore, l'elenco dei DPI, attrezzature, impianti e sostanze su cui è stato effettuato l'addestramento, il periodo di addestramento e l'esito dell'addestramento stesso.

La “**persona esperta**” che potrà provvedere all'addestramento delle nuove risorse o all'utilizzo di un nuovo macchinario, potrà essere identificata nella figura del Preposto, in un lavoratore



SPA STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : info@centurionpayroll.com
C.F. e P.IVA 08350850965
SEDI SUL TERRITORIO : **FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA**

esperto o in un tecnico installatore o formatore della ditta produttrice o installatrice dell'attrezzatura per la quale viene svolto l'addestramento.

Rimaniamo a disposizione per qualsiasi chiarimento e porgiamo cordiali saluti.

CENTRO STUDI DI CENTURION PAYROLL SERVICE

SPA STP

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015