



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Servizio Industria, Ricerca e Minerario

Ufficio Ispettivo minerario

Via R. Guardini, 75 - 38121 Trento

T +39 0461 495684

F +39 0461 495623

pec serv.industriaricercaminerario@pec.provincia.tn.it

@ serv.industriaricercaminerario@provincia.tn.it

web www.minerario.provincia.tn.it

Alle ditte esercenti
le attività estrattive
tramite PEC

e, p.c. Spett.le
Confindustria Trento
confindustria.trento@cert.neispa.com

S181/12.6-2021-80

Numero di protocollo associato al documento come metadato (DPCM 3.12.2013, art. 20). La segnatura di protocollo è verificabile in alto a destra oppure nell'oggetto della PEC o nei files allegati alla medesima. Data di registrazione inclusa nella segnatura di protocollo.

Oggetto: Circolare informativa sulla “formazione e addestramento” – D.Lgs. 81/2008

Con la presente circolare si intende informare i datori di lavoro delle ditte in indirizzo in relazione all'obbligo di “formazione e addestramento” previsti dal Decreto legislativo n. 81 del 2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro e alle corrette modalità di adempimento con particolare attenzione al concetto di addestramento nella movimentazione manuale dei carichi, tenuto conto dell'art. 37, comma 5 del D.Lgs. 81/2008¹.

Si intende altresì informare riguardo le conseguenze derivanti da eventuali accertamenti di irregolarità da parte dell'organo ispettivo, quando è previsto il contemporaneo obbligo di formazione e addestramento nei confronti dei lavoratori, in quanto sono previste dalla normativa nazionale misure pecuniarie e interdittive in aggiunta alla disciplina sanzionatoria dettata dal D.Lgs. n. 758/94.

Occorre anzitutto premettere che, per quanto di interesse nel settore estrattivo, gli obblighi inerenti la formazione e addestramento previsti dal Decreto 81/08 sono sostanzialmente:

- all'art. 73 – informazione, formazione e addestramento, con riferimento alle attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori, individuate dall'accordo del 2012 tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano (ad esempio, per le cave, gli escavatori idraulici o i caricatori frontali);

¹ Articolo modificato dalla Legge 17 dicembre 2021, n. 215 di conversione del D.L. 21 ottobre 2021, n. 146.

- all'art. 77, comma 5 – obblighi del datore di lavoro inerenti l'adeguata formazione e addestramento circa l'uso corretto e l'utilizzo pratico dei dispositivi di protezione dell'udito;
- all'art. 169 – informazione, formazione e addestramento in merito corrette manovre e procedure da adottare nella movimentazione manuale dei carichi.

Considerando che, per quanto riguarda le disposizioni dell'art. 73, è l'accordo del 2012 tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano a stabilire le attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione nonché i soggetti formatori, durata, indirizzi e requisiti minimi dei corsi di formazione teorico-pratica – al termine dei quali deve essere superata una prova propedeutica al rilascio dell'attestato di abilitazione – rimane invece la necessità di fare chiarezza in relazione agli adempimenti previsti per gli artt. 77, comma 5 e 169 del Decreto 81/08.

Per quanto attiene la **“formazione”**, questa deve risultare adeguata e sufficiente in relazione ai rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro o settore di appartenenza e alle mansioni svolte dai lavoratori; tipicamente sono argomenti da contemplare nell'ambito della formazione specifica obbligatoria, che per il settore estrattivo è prevista in 12 ore (rischio alto), che vanno a sommarsi alle 4 ore della parte generale.

Per quanto attiene la parte complementare di **“addestramento”** l'art. 37, comma 5 ne demanda l'effettuazione a “persona esperta” disponendo:

“l'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro. 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”.

Si evidenzia perciò l'obbligo di tracciare l'attività di addestramento eseguita sul luogo di lavoro, all'interno di un registro (anche informatizzato).

In concreto – volendo focalizzare l'attenzione sulla movimentazione manuale dei carichi quale aspetto di maggior aggravio per il datore di lavoro in tema di salute e sicurezza – si evidenzia che l'addestramento ha un duplice fine di assicurare:

1. *l'uso corretto e in sicurezza* (delle attrezzature, macchine, DPI, impianti, ecc..) da attuarsi mediante la *prova pratica*;
2. *procedure di lavoro in sicurezza*, da attuarsi mediante *l'esercitazione applicata*.

L'addestramento si compone pertanto di prove pratiche ed esercitazioni applicate a cui ragionevolmente vanno sottoposti i singoli lavoratori, la cui preparazione deve essere per l'appunto “messa alla prova” e, se ritenuta insufficiente a garantire i due aspetti fondamentali elencati sopra, si esorta il datore di lavoro nel ricorrere a sistemi e misure per sostenere il lavoratore nell'acquisizione delle competenze richieste (si consideri ad esempio il caso di un lavoratore straniero che non comprende appieno la lingua e perciò necessita di un'adeguata assistenza alla traduzione).

Si sottolinea peraltro che nell'ambito della movimentazione manuale dei carichi, la *“persona esperta”* individuata dalla norma per svolgere l'addestramento, si presume tale quando ha una comprovata conoscenza del lavoro da svolgere, di un macchinario/dispositivo da impiegare e del relativo libretto del costruttore, a cui farà riferimento per la parte informativa verso i lavoratori.

Si forniscono a titolo di esempio una serie di aspetti ripresi dall'Allegato XXXIII al Decreto 81/08 (che si allega alla presente circolare) di cui tener convenientemente conto per soddisfare l'obbligo di addestramento come fin qui esposto, ma al contempo anche di “informazione” verso i lavoratori, tra i quali:

- a) caratteristiche del carico (densità volumetrica e peso, ingombro, stabilità, posizione, manovrabilità);

- b) tecniche corrette di sollevamento e movimentazione (tenendo conto dello spazio a disposizione sul posto di lavoro, del tipo di pavimento, della stabilità e posizione del punto di appoggio, della distanza di sicurezza, dell'ergonomia);
- c) riferimenti specifici all'attrezzatura in uso in azienda (dispositivi di sicurezza, parti meccaniche, controlli prima dell'uso, limiti di utilizzo / portata, pericoli);
- d) gestione delle anomalie e degli imprevisti (dipendenti anche dalla temperatura, umidità oppure da urti);
- e) usi corretti e scorretti delle attrezzature (banconi di cernita, sollevatori, gru a bandiera, paranchi, piatti aspiranti a ventosa).

Tali elementi, sovente integrati nelle schede mansionali assegnate ai manovali cernitori, ma anche agli addetti all'impiego delle gru, paranchi, ventose, sollevatori, ecc. vanno opportunamente ripresi durante lo svolgimento dell'addestramento, nonché ripetuti nel tempo per consolidare le procedure e correggere eventuali prassi scorrette.

L'addestramento non si limita a trasmettere informazioni, ma richiede che ciascun lavoratore si faccia parte attiva attraverso esercitazioni pratiche sul luogo di lavoro abituale. Questo processo è essenziale per garantire che tutti conoscano le procedure corrette e siano in grado di applicarle in modo sicuro ed efficace. Rappresenta pertanto un passaggio cruciale per prevenire incidenti e garantire la sicurezza del lavoro.

Va precisato inoltre che l'addestramento come declinato dalla nuova formulazione dell'art. 37, comma 5, deve essere rivolto ex novo a tutti i lavoratori interessati, anche a quelli che hanno ricevuto l'addestramento in epoca antecedente l'aggiornamento normativo del 2021 e perciò in assenza di comprovata prova pratica e di esercitazione applicata, e comunque in tutti i casi in cui non risulti da apposito registro.

Con il registro devono infatti essere tracciati gli interventi di addestramento effettuati: ciò può essere soddisfatto mediante la raccolta dei verbali delle attività svolte, datati e sottoscritti dai presenti, che riportino la descrizione puntuale sia delle informazioni fornite ai lavoratori, sia delle attività pratiche svolte in loro presenza.

E' altresì importante rappresentare le conseguenze della mancata formazione e addestramento, che si qualifica anche al venir meno della sola parte di addestramento (per mancanza del registro, ovvero degli elementi oggettivi indispensabili a dimostrare l'avvenuta prova pratica e/o esercitazione applicata).

Pertanto, nel caso di contravvenzione, oltre ad applicarsi le disposizioni in materia di prescrizione ed estinzione del reato di cui agli articoli 20, e seguenti, del D.Lgs. 758/94, ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 81/08 è prevista l'applicazione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, in quanto la mancata formazione e addestramento rientra tra le "gravi violazioni" in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro di cui all'Allegato I al D.Lgs. 81/08, che comporta in sequenza:

- la sospensione della parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni o dell'attività lavorativa prestata dai lavoratori interessati dalle violazioni / rispetto ai quali sia stata accertata l'omissione (ad esempio, nel caso della mancata formazione e addestramento, è prevista la sospensione dal lavoro dei lavoratori adibiti all'attività per cui è stata riscontrata la violazione);
- l'irrogazione di una somma aggiuntiva per ciascun lavoratore interessato² pari a 300 euro;
- la comunicazione del provvedimento di sospensione all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), al Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, per gli aspetti di relativa

² Somme che sono raddoppiate nelle ipotesi in cui nell'arco di 5 anni la medesima impresa sia stata destinataria di un provvedimento di sospensione.

competenza, al fine dell'adozione del provvedimento interdittivo di contrattare con la pubblica amministrazione e con le stazioni appaltanti;

- l'obbligo di corrispondere la retribuzione e di versare i relativi contributi ai lavoratori interessati dall'effetto del provvedimento di sospensione.

Rimanendo a disposizione per eventuali chiarimenti in merito, si porgono cordiali saluti.

LA DIRIGENTE

- dott.ssa Carla Strumendo -

Questa nota, se trasmessa in forma cartacea, costituisce copia dell'originale informatico firmato digitalmente predisposto e conservato presso questa Amministrazione in conformità alle Linee guida AgID (artt. 3 c. 4 bis e 71 D.Lgs. 82/2005). La firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del responsabile (art. 3 D. Lgs. 39/1993).

Allegati: - Allegato XXXIII al Decreto 81/08.

AF

Andrea Facchini

T +39 0461 495604

@ andrea.facchini@provincia.tn.it