

# Addestramento tramite una prova pratica

## Che cosa è cambiato

### Deve essere sperimentato l'uso corretto di attrezzature, macchine e impianti

Se i nuovi obblighi formativi a carico di datori di lavoro, dirigenti e preposti saranno effettivi e operativi solo dopo l'emanazione della nuova versione dell'accordo Stato Regioni, entro il 30 giugno, quello che invece è già un obbligo di legge pienamente operativo e sanzionabile è l'addestramento, a seguito della modifica dell'articolo 37 del Dlgs 81/2008. Per la verità, il Testo Unico, già prevedeva per tutta una serie di mansioni specificamente individuate l'obbligo di addestramento.

Ora, il nuovo comma 5 dell'articolo 37 del Testo unico, come modifica-

to dal Dl 146/21 (convertito dalla legge 215/2021) ha fornito ulteriori elementi, dando una definizione normativamente vincolante dell'attività di addestramento, che deve essere effettuato da una persona esperta e sul luogo di lavoro, e deve consistere in una 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.

La stessa disposizione ha imposto anche l'obbligo di tracciare gli interventi di addestramento, in un apposito registro, che può anche essere informatizzato. Questa previsione ha creato non poche difficoltà di attuazione, ma si tratta in realtà di un adempimento abbastanza semplice: è bene precisare che la norma non ha previsto un format di registrazione, e questo consente a ciascun datore di lavoro di operare come meglio crede.

Certamente, la registrazione dovrà contenere gli elementi essenziali per consentire agli organi di vigilanza di poter verificare l'effettivo adempimento e, pertanto: in primo luogo, l'indicazione della persona che ha impartito l'addestramento, e in questo senso sarà necessario poi poter fornire prova del fatto che si tratta di un esperto di quello specifico settore, con l'acquisizione di un curriculum o comunque di elementi valutabili tramite la documentazione del caso.

Ovviamente, non è detto che sia un solo addestratore a occuparsi dello stesso lavoratore: dipende dalle mansioni alle quali il lavoratore stesso è adibito e dalle attrezzature o dai processi per i quali l'addestramento deve essere impartito. Potrà, pertanto, esserci una persona diversa per ogni attrezzatura o processo lavorativo.

In secondo luogo andranno annotate con cura tutte le attività svolte,

indicando che tipo di addestramento è stato svolto, gli argomenti trattati e le modalità utilizzate. Infine, sarà da indicare il luogo di lavoro ove è stata svolta l'attività, la durata e la data nella quale la sessione si è svolta, potendosi ben protrarre l'attività anche in più sessioni. Sarà ovviamente necessaria anche la firma del lavoratore al termine del percorso.

Dunque, per adempiere correttamente all'obbligo imposto dall'articolo 37, il datore di lavoro dovrà in primo luogo censire tutte le mansioni e le attività per le quali è obbligatorio l'addestramento, individuare poi i lavoratori da addestrare e coloro che dovranno erogare l'addestramento. Infine, stilare un calendario e provvedere di conseguenza per tutti coloro che possono essere adibiti a quelle mansioni. Come già detto, la disposizione è già pienamente in vigore.

—Ga.T.