

Memento Pratico

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

2 0 2 2

ESTRATTO



MEMENTO
GIUFFRÈ FRANCIS LEFEBVRE

Piano dell'opera

PARTE I
Sistema di prevenzione e sicurezza aziendale

Capitolo 1	Campo di applicazione	100
Capitolo 2	Organizzazione della prevenzione e della protezione	200
Capitolo 3	Luoghi e strumenti di lavoro	400

PARTE II
Rischi specifici

Capitolo 1	Agenti biologici	705
Capitolo 2	Agenti chimici	765
Capitolo 3	Agenti cancerogeni e mutageni	950
Capitolo 4	Agenti fisici	1200
Capitolo 5	Prevenzione incendi	1500
Capitolo 6	Appalti	2050
Capitolo 7	Cantieri temporanei o mobili	2800
Capitolo 8	Impianti elettrici	3500
Capitolo 9	Stabilimenti a rischio di incidente rilevante	3800
Capitolo 10	Macchine	4000
Capitolo 11	Movimentazione manuale dei carichi	4600
Capitolo 12	Videoterminali	5200
Capitolo 13	Industrie alimentari	5400
Capitolo 14	Atmosfere esplosive	5500
Capitolo 15	Taglio e puntura nel settore sanitario	6000
Capitolo 16	Stress lavoro-correlato	6040

PARTE III
Controlli e vigilanza

Capitolo 1	Controlli interni e responsabilità	6510
Capitolo 2	Controlli esterni	7030

PARTE IV
Risarcimento e sanzioni

Capitolo 1	Risarcimento dei danni e sistema sanzionatorio	7500
Capitolo 2	Tabelle	7570

Appendice		
I	Tabelle	9000
II	Check list dei controlli periodici	9030
III	Scadenzario aziendale	9050
IV	Schede di valutazione delle macchine	9100
V	Normativa	9500
Indice analitico		pag. 1189

Fascicolo segnaletica di sicurezza

CAPITOLO 2

Organizzazione della prevenzione e della protezione

SOMMARIO	
I. Che cosa deve fare il datore di lavoro	
A. Valutazione dei rischi	
1. Procedura ordinaria.....	214
2. Procedura standardizzata	238
B. Programmazione della prevenzione e protezione	250
C. Sorveglianza sanitaria.....	280
D. Gestione delle emergenze	
1. Prevenzione incendi	304
2. Primo soccorso.....	315
E. Informazione e formazione.....	328
F. Modelli di organizzazione e gestione	350
II. Che cosa fanno i lavoratori	
a. Obblighi.....	358
b. Consultazione e partecipazione.....	360
III. Esempio riepilogativo.....	375

Tutti i soggetti che operano nel luogo di lavoro sono coinvolti in misura diversa nell'organizzazione aziendale finalizzata all'individuazione e all'attuazione delle misure di sicurezza idonee a salvaguardare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori.

Principale responsabile dell'attuazione delle prescrizioni sulla sicurezza è il **datore di lavoro**, essendo colui che esercita i poteri decisionali e di spesa in tale ambito.

Nelle aziende di medie e grandi dimensioni, nelle quali il datore di lavoro non sovrintende direttamente alla prestazione svolta dai dipendenti, diventa necessario individuare ulteriori figure di riferimento. Si tratta dei **dirigenti** e dei **preposti**. Recentemente (DL 146/2021 conv. in L. 215/2021), la figura del preposto è stata resa, di fatto, obbligatoria in ogni organizzazione aziendale (v. n. 7000).

Partecipano all'organizzazione del sistema aziendale di sicurezza anche i **lavoratori**, destinatari di diritti e obblighi.

Nel capitolo esaminiamo l'organizzazione della sicurezza in azienda, evidenziando i compiti attribuiti ai soggetti coinvolti e le diverse fasi che la compongono.

N.B. Alcuni **soggetti esterni** all'azienda hanno precisi obblighi e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Si tratta di (v. n. 7015 e s.):

- progettisti (art. 22 TU);
- fabbricanti e fornitori (art. 23 TU);
- installatori (art. 24 TU).

Il **datore di lavoro** è il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva, in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa (art. 2, c. 1 lett. b), TU).

La figura del datore di lavoro deve, quindi, essere **individuata** non tanto con riferimento alla titolarità del rapporto di lavoro con i lavoratori, ma sulla base dell'effettiva e sostanziale titolarità dei poteri decisionali e finanziari.

Per «**unità produttiva**» s'intende lo stabilimento o la struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico-funzionale (art. 2, c. 1 lett. t), TU).

...omissis...

200

202

— acquisire conoscenze generali sui traumi e su patologie specifiche in ambiente di lavoro;

— acquisire capacità di intervento pratico.

Nella seguente **tabella** indichiamo i tempi minimi dei corsi di formazione per gli addetti al primo soccorso, stabiliti dalla legge, in relazione alla natura dell'attività ed ai fattori di rischio o al numero dei lavoratori occupati.

Tipologia di azienda o unità produttiva	Tempi minimi
Generalità	12 ore
• industriali soggette all'obbligo di notifica (art. 13 D.Lgs. 105/2015) • centrali termoelettriche • impianti e laboratori nucleari (artt. 7, 28 e 33 D.Lgs. 230/95) • estrattive e altre attività minerarie (D.Lgs. 624/96) • lavori in sotterraneo (DPR 320/56) • per la fabbricazione di esplosivi, polveri e munizioni • con oltre 5 lavoratori appartenenti o riconducibili ai gruppi tariffari INAIL con indice infortunistico di inabilità permanente superiore a 4 • con oltre 5 lavoratori a tempo indeterminato del comparto dell'agricoltura	16 ore

L'**obbligo di formazione** per i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di primo soccorso può **ritenersi assolto** solo quando la **durata** e il **contenuto teorico-pratico** dei corsi frequentati è pari o di livello superiore a quello previsto dalla normativa di riferimento (DM 15 luglio 2003 n. 388), sia come numero di ore che come argomenti trattati (anche con riguardo ai requisiti dei formatori). Pertanto, i lavoratori designati che sono **soccorritori «attivi»** (cioè volontari che hanno frequentato i corsi per la qualifica di Volontari del Soccorso organizzati dalla Croce Rossa o altro Ente e/o Associazione collegati al SSN 118 e frequentano gli aggiornamenti annuali previsti dai regolamenti di detti organismi) devono **integrare** la loro **formazione** relativamente al numero di ore ed agli argomenti mancanti se i corsi frequentati come Volontari del Soccorso hanno trattato solo alcuni argomenti previsti dalla legge (DM 15 luglio 2003 n. 388; Risp. Interpello Min. Lav. 15 novembre 2012 n. 2).

E. Informazione e formazione

Il datore di lavoro deve provvedere affinché i lavoratori e gli altri soggetti del SPP ricevano una adeguata informazione e formazione relativamente alle conoscenze e procedure utili alla identificazione, riduzione e gestione dei rischi nei luoghi di lavoro.

Gli obblighi in materia di informazione e formazione sono semplificati per i datori di lavoro di **aziende agricole** che occupano lavoratori stagionali occupati in lavorazioni generiche e semplici presso la stessa azienda per non più di 50 giornate l'anno.

Informazione (artt. 15, c. 1 lett. n) e q), e 36 TU) Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione con **riguardo** a:

— rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi all'attività dell'impresa in generale e rischi specifici in relazione all'attività svolta;

— procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;

— nominativi dei lavoratori addetti al primo soccorso e alla prevenzione degli incendi;

— nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente;

— normative di sicurezza e disposizioni aziendali in materia;

— pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;

— misure e attività di protezione e prevenzione adottate. Il contenuto dell'informazione deve essere facilmente **comprensibile** per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze.

Precisazioni 1) Nel caso in cui l'informazione riguardi **lavoratori immigrati**, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.

2) Le informazioni sui rischi generici e specifici, sui pericoli connessi all'uso di sostanze pericolose e sulle misure e attività di protezione e prevenzione devono essere fornite dal datore di lavoro anche ai **lavoratori a domicilio** (v. n. 115; Risp. Interpello Min. Lav. 24 ottobre 2013 n. 13).

328

330

333

Formazione (artt. 15, c. 1 lett. n), e 37 TU) Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare **riferimento** a:

— concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;

— rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda. Il contenuto della formazione deve essere facilmente **comprensibile** per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Precisazioni 1) Nel caso in cui la formazione riguardi **lavoratori stranieri**, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua utilizzata nel percorso formativo.

2) Il **datore di lavoro, i dirigenti e i preposti** ricevono un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro (art. 37, c. 7, TU; art. 13, c. 1 lett. d quinquies), DL 146/2021 conv. in L. 215/2021).

3) La formazione può essere **effettuata** anche presso gli organismi paritetici (art. 51 TU) o le scuole edili, se esistenti, o presso le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori.

Per assicurare l'adeguatezza e specificità della formazione, nonché l'aggiornamento periodico dei **preposti**, le attività formative devono essere svolte interamente con **modalità in presenza** ed essere ripetute con cadenza almeno biennale e comunque quando sia necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi (art. 13, c. 1 lett. d quinquies), DL 146/2021 conv. in L. 215/2021).

4) La formazione deve essere riferita all'**effettiva mansione** svolta dal lavoratore, considerata in sede di valutazione dei rischi (Risp. Interpello Min. Lav. 24 ottobre 2013 n. 11).

5) Il datore di lavoro è tenuto a formare il lavoratore indipendentemente dalle conoscenze che quest'ultimo abbia acquisito per effetto di una lunga esperienza operativa (Cass. pen. 26 maggio 2014 n. 21242).

335

Modalità La formazione dei lavoratori deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, **durante l'orario** di lavoro e senza oneri economici a carico dei lavoratori.

L'**addestramento specifico**, ove previsto, viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro. Esso **consiste** (art. 37, c. 5, D.Lgs. 81/2008; art. 13, c. 1 lett. d quinquies), DL 146/2021 conv. in L. 215/2021):

— nella prova pratica per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi (anche di protezione individuale);

— nell'esercitazione applicata per le procedure di lavoro in sicurezza.

La formazione ed eventualmente l'addestramento devono avvenire **in occasione**:

— della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione in caso di somministrazione di lavoro;

— del trasferimento o cambiamento di mansioni;

— dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e miscele pericolose.

La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente **ripetuta** in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

Precisazioni 1) L'**addestramento** è previsto per quelle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e appunto addestramento. Anche il personale che accede a zone che espongono ad un rischio grave e specifico deve ricevere adeguate istruzioni e specifico addestramento. Gli interventi di addestramento devono essere tracciati in **apposito registro**, anche informatizzato.

2) Quando un lavoratore viene **trasferito** da un servizio all'altro (reparto o ufficio) della medesima azienda, indipendentemente dalla qualifica a lui attribuita, è necessario valutare se integrare la sua formazione specifica in tema di igiene e sicurezza sul lavoro (art. 37, c. 4, TU; Lett. Circ. Min. Lav. 27 novembre 2013 prot. n. 20791). L'obbligo di formazione va stabilito in considerazione della nuova prestazione di lavoro del dipendente trasferito, che potrebbe esporlo a **nuovi rischi** sui quali non è stato precedentemente formato (ad esempio nuove procedure operative e di emergenza da seguire), ed avendo riferimento anche al luogo in cui essa è ubicata (ad es. in caso di differenze sostanziali della nuova postazione di lavoro e delle relative dotazioni e/o di variazione delle vie e delle uscite di emergenza).

3) La richiesta di **collaborazione** agli **organismi paritetici** opera unicamente in relazione a quelli che hanno i requisiti di legge e che, quindi, sono costituiti nell'ambito delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e che svolgono la propria attività di «supporto» alle aziende operando sia nel territorio che nel settore di attività del datore di lavoro. Il «**territorio**» di riferimento viene individuato nella provincia e, nei soli casi in cui il sistema di pariteticità non è articolato a livello provinciale, a livello regionale. Quando gli organismi paritetici non sono presenti a tali livelli, il datore di lavoro può rivolgersi ad un livello superiore a quello regionale e non è suo onere dimostrare l'assenza dell'organismo paritetico nel settore e nel territorio in cui si svolge la propria attività (Risp. Interpello Min. Lav. 27 marzo 2014 n. 1).

4) il **personale di nuova assunzione** deve essere avviato ai rispettivi corsi di formazione anteriormente all'assunzione e, solo ove ciò non risulti possibile, contestualmente alla stessa. In tale ultima ipotesi, il relativo percorso formativo deve essere completato entro e non oltre 60 giorni dall'assunzione (Accordo Stato-Regioni 21 dicembre 2011).

La **durata**, i **contenuti minimi** e le **modalità** della formazione dei lavoratori sono indicati nella tabella di seguito riportata (All. A Accordo Conferenza Stato-Regioni 21 dicembre 2011 n. 221/CSR; Accordo Conferenza Stato-Regioni 25 luglio 2012; DI 6 marzo 2013) e prescindono dal codice ATECO di appartenenza dell'azienda (Risp. Interpello Min. Lav. 24 ottobre 2013 n. 11).

Formazione dei lavoratori	
Requisiti dei docenti	I corsi devono essere svolti da formatori docenti professionisti in possesso di specifici requisiti, comprovanti conoscenza della materia e/o esperienza nel settore. I formatori devono possedere il diploma di scuola secondaria di secondo grado (c.d. prerequisite) e uno dei criteri individuati dalla legge (All. DI 6 marzo 2013) (1)
Organizzazione della formazione	Per ciascun corso si deve prevedere: a) soggetto organizzatore del corso, che può essere anche il datore di lavoro b) un responsabile del progetto formativo, il quale può essere il docente stesso c) i nominativi dei docenti d) un numero massimo di partecipanti ad ogni corso pari a 35 unità e) il registro di presenza dei partecipanti f) l'obbligo di frequenza del 90% delle ore di formazione previste g) la declinazione dei contenuti tenendo presenti: le differenze di genere, di età, di provenienza e lingua, nonché quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro
Metodologia di insegnamento e di apprendimento	È privilegiato un approccio interattivo che comporta la centralità del lavoratore nel percorso di apprendimento. A tali fini è opportuno: — garantire un equilibrio tra lezioni frontali, esercitazioni teoriche e pratiche e relative discussioni, nonché lavori di gruppo, nel rispetto del monte ore complessivo prefissato per ogni modulo — favorire metodologie di apprendimento interattive ovvero basate sul problem solving, applicate a simulazioni e situazioni di contesto su problematiche specifiche, con particolare attenzione ai processi di valutazione e comunicazione legati alla prevenzione — prevedere dimostrazioni, simulazioni in contesto lavorativo e prove pratiche — favorire, ove possibile, metodologie di apprendimento innovative, anche in modalità e-learning e con ricorso a linguaggi multimediali, che garantiscano l'impiego di strumenti informatici quali canali di divulgazione dei contenuti formativi, anche ai fini di una migliore conciliazione tra esigenze professionali e esigenze di vita personale dei discenti e dei docenti (2)
Articolazione del percorso formativo dei lavoratori (3)	— Formazione Generale La formazione deve essere dedicata alla presentazione dei concetti generali in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro. Contenuti: concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti, doveri e sanzioni per i vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo e assistenza. Durata minima: 4 ore per tutti i settori — Formazione Specifica La formazione deve avere durata minima che varia in funzione dei rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda. Contenuti: rischi infortuni, meccanici generali, elettrici generali, macchine, attrezzature, cadute dall'alto, rischi da esplosione, rischi chimici, nebbie - oli - fumi - vapori - polveri, etichettatura, rischi cancerogeni, rischi biologici, rischi fisici, rumore, vibrazione, radiazioni, microclima e illuminazione, videoterminali, DPI organizzazione del lavoro, ambienti di lavoro, stress lavoro-correlato, movimentazione manuale carichi, movimentazione merci (apparecchi di sollevamento, mezzi trasporto), segnaletica, emergenze, le procedure di sicurezza con riferimento al profilo di rischio specifico, procedure esodo e incendi, procedure organizzative per il primo soccorso, incidenti e infortuni mancati, altri rischi. Durata minima: — 4 ore per i settori della classe di rischio basso — 8 ore per i settori della classe di rischio medio — 12 ore per i settori della classe di rischio alto

Formazione dei lavoratori	
	Durata minima complessiva: — 4 ore di Formazione Generale + 4 ore di Formazione Specifica per i settori della classe di rischio basso: TOTALE 8 ore — 4 ore di Formazione Generale + 8 ore di Formazione Specifica per i settori della classe di rischio medio: TOTALE 12 ore — 4 ore di Formazione Generale + 12 ore di Formazione Specifica per i settori della classe di rischio alto: TOTALE 16 ore
Formazione particolare «aggiuntiva» per il preposto (4)	La formazione del preposto deve essere integrata da una formazione particolare, in relazione ai compiti da lui esercitati in materia di salute e sicurezza sul lavoro. La durata minima del modulo per preposti è di 8 ore. I contenuti della formazione, oltre a quelli già previsti dal TU (art. 37, c. 7, TU; v. n. 333 prec. 2), comprendono: — principali soggetti del sistema di prevenzione aziendale (compiti, obblighi, responsabilità) — relazioni tra i vari soggetti interni ed esterni del sistema di prevenzione — definizione e individuazione dei fattori di rischio — incidenti e infortuni mancati — tecniche di comunicazione e sensibilizzazione dei lavoratori, in particolare neoassunti, somministrati, stranieri — valutazione dei rischi dell'azienda, con particolare riferimento al contesto in cui il preposto opera — individuazione misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione — modalità di esercizio della funzione di controllo dell'osservanza da parte dei lavoratori delle disposizioni di legge e aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e di uso dei mezzi di protezione collettivi e individuali messi a loro disposizione. Al termine del percorso formativo, previa frequenza di almeno il 90% delle ore di formazione, viene effettuata una prova di verifica obbligatoria da effettuarsi con colloquio o test, in alternativa tra loro. Per assicurare l'adeguatezza e specificità della formazione, nonché l'aggiornamento periodico dei preposti, le attività formative devono essere svolte interamente con modalità in presenza ed essere ripetute con cadenza almeno biennale e comunque quando necessario in ragione dell'evoluzione o dell'insorgenza di nuovi rischi (art. 13, c. 1 lett. d quinquies), DL 146/2021 conv. in L. 215/2021)
Formazione dei dirigenti (4)	La formazione dei dirigenti sostituisce integralmente quella prevista per i lavoratori ed è strutturata in 4 moduli aventi i seguenti contenuti minimi — MODULO 1. GIURIDICO - NORMATIVO: sistema legislativo in materia di sicurezza dei lavoratori; gli organi di vigilanza e le procedure ispettive; soggetti del sistema di prevenzione aziendale secondo il TU (compiti, obblighi, responsabilità e tutela assicurativa); delega di funzioni; la responsabilità civile e penale e la tutela assicurativa; la «responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di responsabilità giuridica» (D.Lgs. 231/2001); i sistemi di qualificazione delle imprese e la patente a punti in edilizia — MODULO 2. GESTIONE ED ORGANIZZAZIONE DELLA SICUREZZA: modelli di organizzazione e di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (art. 30 TU); gestione della documentazione tecnico-amministrativa; obblighi connessi ai contratti di appalto o d'opera o di somministrazione; organizzazione della prevenzione incendi, primo soccorso e gestione delle emergenze; modalità di organizzazione e di esercizio della funzione di vigilanza delle attività lavorative e in ordine all'adempimento degli obblighi previsti dal TU (art. 18, c. 3 bis, TU); ruolo del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione e protezione — MODULO 3. INDIVIDUAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI: criteri e strumenti per l'individuazione e la valutazione dei rischi; il rischio da stress lavoro-correlato; il rischio ricollegabile alle differenze di genere, età, alla provenienza da altri Paesi e alla tipologia contrattuale; il rischio interferenziale e la gestione del rischio nello svolgimento di lavori in appalto; le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione in base ai fattori di rischio; la considerazione degli infortuni mancati e delle risultanze delle attività di partecipazione dei lavoratori e dei preposti; i dispositivi di protezione individuale; la sorveglianza sanitaria — MODULO 4. COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI: competenze relazionali e consapevolezza del ruolo; importanza strategica dell'informazione, della formazione e dell'addestramento quali strumenti di conoscenza della realtà aziendale; tecniche di comunicazione; lavoro di gruppo e

Formazione dei lavoratori	
	gestione dei conflitti; consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; natura, funzioni e modalità di nomina o di elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. La durata minima della formazione per i dirigenti è di 16 ore. Al termine del corso previa frequenza di almeno il 90% delle ore di formazione viene effettuata una prova di verifica obbligatoria da effettuarsi con colloquio o test, in alternativa tra loro
Attestati	Gli attestati di frequenza e di superamento della prova di verifica vengono rilasciati in base a: — frequenza del 90% delle ore di formazione previste per i lavoratori — frequenza del 90% delle ore di formazione previste e superamento della prova di verifica per i preposti e i dirigenti. Gli attestati devono prevedere i seguenti elementi minimi comuni: — indicazione del soggetto organizzatore del corso — normativa di riferimento — dati anagrafici e profilo professionale del corsista — specifica della tipologia di corso seguito con indicazione del settore di riferimento e relativo monte ore frequentato — periodo di svolgimento del corso — firma del soggetto organizzatore del corso
Aggiornamento	Con riferimento ai lavoratori, è previsto un aggiornamento quinquennale, di durata minima di 6 ore, per tutti e tre i livelli di rischio sopra individuati. Nei corsi di aggiornamento per i lavoratori non devono essere riprodotti meramente argomenti e contenuti già proposti nei corsi base, ma si devono trattare significative evoluzioni e innovazioni, applicazioni pratiche e approfondimenti che possono riguardare: approfondimenti giuridico-normativi; aggiornamenti tecnici sui rischi ai quali sono esposti i lavoratori; aggiornamenti su organizzazione e gestione della sicurezza in azienda; fonti di rischio e relative misure di prevenzione. Con riferimento ai preposti, è previsto un aggiornamento quinquennale, con durata minima di 6 ore, in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. Con riferimento ai dirigenti, è previsto un aggiornamento quinquennale, con durata minima di 6 ore, in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. Nell'aggiornamento non è compresa la formazione relativa al trasferimento o al cambiamento di mansioni e all'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi. Non è ricompresa, inoltre, la formazione in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi
(1) Tali requisiti sono necessari a partire dal 18 marzo 2014. I datori di lavoro che possiedono i requisiti per svolgere i compiti del SPP (v. n. 258 e s.) per svolgere l'attività formativa per i propri lavoratori devono dimostrare di possedere i nuovi requisiti richiesti dalla legge (DI 6 marzo 2013). (2) Se la formazione dei lavoratori è erogata in modalità tradizionale, in aula, non è obbligatoria (ma è buona norma) la verifica finale; se invece la formazione avviene in modalità e-learning la verifica finale è obbligatoria. Spetta al soggetto organizzatore garantire che la verifica finale sia svolta da un soggetto in possesso delle capacità necessarie a verificare l'effettività dell'apprendimento al termine del percorso educativo. Tali requisiti sono sicuramente posseduti dal docente, che può essere anche il datore di lavoro, in possesso dei requisiti di legge (Ris. Interpello Min. Lav. 11 luglio 2014 n. 12). (3) I contenuti e l'articolazione della formazione possono costituire riferimento anche per i componenti dell'impresa familiare (art. 230 bis c.c.), i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi (art. 2222 c.c.), i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti. (4) Fino all'adozione dell'Accordo Conferenza Stato-Regioni da stipulare entro il 30 giugno 2022, le attività di formazione e aggiornamento devono essere svolte alle condizioni precedentemente previste (art. 13, c. 1 lett. d quinquies), DL 146/2021 conv. in L. 215/2021; Circ. INL 16 febbraio 2022 n. 1).	