



FEDERAZIONE NAZIONALE
IMPRESE ELETTROTECNICHE
ED ELETTRONICHE



CONFINDUSTRIA

**“Linee guida ANIE sulla formazione
dei lavoratori, dei preposti e dei dirigenti in materia di sicurezza nei luoghi di
lavoro dopo gli accordi della Conferenza Stato-Regioni
del 21 dicembre 2011 e del 25 luglio 2012.**

Realizzate in collaborazione con il Prof. Francesco Bacchini

**Linee guida sulla formazione dei lavoratori, dei preposti e dei dirigenti in
materia di sicurezza nei luoghi di lavoro dopo gli accordi della Conferenza
Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 e del 25 luglio 2012.**

Francesco Bacchini

Oggetto e campo di applicazione dell'accordo.....	1
Il campo di applicazione soggettivo.....	2
I preposti e i dirigenti.....	2
La formazione specifica e quella speciale.....	3
Prevenzione incendi ed emergenze.....	5
Addestramento.....	5
La collaborazione con gli enti bilaterali.....	6
Requisiti dei docenti.....	7
Organizzazione della formazione.....	8
Formazione dei lavoratori stranieri.....	8
Metodologia di insegnamento/apprendimento.....	
Modalità di apprendimento e-Learning.....	9
Tipologie di formazione.....	10
Formazione generale per lavoratori (art. 37, comma 1, lett. a).....	10
Formazione specifica per lavoratori.....	11
Condizioni particolari dei lavoratori e riduzione della formazione.....	13
Formazione particolare aggiuntiva per il preposto.....	13
Formazione dei dirigenti.....	14
Attestati.....	15
Crediti formativi.....	15
Formazione c.d. sostitutiva.....	16
La formazione dei lavoratori in caso di somministrazione.....	16
La registrazione della formazione di cui all'accordo nel libretto formativo del cittadino.....	17
Aggiornamento.....	18
Disposizioni transitorie.....	20
Riconoscimento della formazione pregressa.....	21
Lavoratori e preposti.....	22
Formazione dei dirigenti.....	23
Entrata in vigore dell'accordo.....	23
L'aggiornamento della formazione del Responsabile e dell'Addetto del Servizio di Prevenzione e Protezione.....	23

Oggetto e campo di applicazione dell'accordo.

Dopo una lunga attesa, il 21/12/2011 (la pubblicazione in GU è datata 11/01/2012), è stato sancito l'Accordo tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano relativo alla formazione dei lavoratori, ai sensi dell'art. 37, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008.

Il provvedimento, come chiarito dal successivo Accordo 25/07/2012 sull'adeguamento e linee applicative degli Accordi del 21/12/2011, integra le disposizioni di legge, **individuando le caratteristiche essenziali e le modalità di svolgimento delle attività formative**, i cui principi generali sono contenuti nell'art. 37 del d.lgs n. 81/2008.

Tale precisazione ha lo scopo di rendere evidente agli operatori la circostanza che l'individuazione dei contenuti e delle modalità dell'obbligo formativo per i lavoratori, prevista negli accordi, rappresenta il completamento, la specificazione di un obbligo di legge (art. 37, commi 1 e 2 del d.lgs n. 81/2008) e **come tale la sua inosservanza produce dirette conseguenze penali**, in quanto la normativa di riferimento è, notoriamente, **sanzionata come contravvenzione**.

L'Accordo 21/12/2011 è costituito fondamentalmente dall'Allegato A), avente ad oggetto la durata, i contenuti minimi, le modalità di erogazione e di aggiornamento della formazione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

Il campo di applicazione soggettivo.

L'esame dell'accordo non può che prendere avvio, innanzitutto, da una puntuale delimitazione del campo di applicazione soggettivo.

La premessa dell'accordo ricomprende nella sua sfera di applicazione non solo i lavoratori e le lavoratrici, ma anche i preposti e i dirigenti (nonché i lavoratori autonomi, i componenti dell'impresa familiare, gli artigiani, i piccoli commercianti, ecc.), benché la riserva di regolamentazione relativa alla durata, ai contenuti minimi ed alle modalità della formazione, disposta dal comma 2 dell'art. 37, si rivolga espressamente alla sola fattispecie di cui al comma 1, ossia alla **formazione dei lavoratori e non anche** a quella di cui al comma 7, dedicata, per l'appunto, **ai dirigenti ed ai preposti**.

I preposti e i dirigenti

La formazione di preposti e dirigenti, pur rispettosa del vincolo di adeguatezza, specificità e aggiornamento periodico e pur vincolata nei contenuti (- i principali soggetti coinvolti ed i relativi obblighi; - la definizione ed individuazione dei fattori di rischio; - la valutazione dei rischi; - l'individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione),

sembra chiaramente rimessa, dalla disposizione legislativa, sia per quanto riguarda la durata che per quanto riguarda le modalità ed i tempi dell'aggiornamento, **alla discrezionalità del datore di lavoro e non ai dettami della Conferenza Stato-Regioni.**

Tale interpretazione è stata implicitamente accolta dalla Conferenza, giacché, nella premessa dell'accordo 21/12/2011, viene affermato che **l'applicazione dei contenuti in esso disciplinati, per i dirigenti ed i preposti, deve ritenersi meramente "facoltativa"**.

La Conferenza, tuttavia, precisa che, **per quanto facoltativa, l'applicazione dei contenuti dell'accordo 21/12/2011 nei riguardi dei dirigenti e dei preposti costituisce corretta applicazione dell'art. 37, comma 7, del d.lgs. n. 81/2008.**

Ciò significa che, *se il datore di lavoro pone in essere un percorso formativo di contenuto diverso*, pur essendo libero di farlo, **dovrà tuttavia dimostrare che tale percorso ha fornito a dirigenti e/o preposti una "formazione adeguata e specifica"**.

La ricaduta concreta del congegno normativo dianzi analizzato, sembra, pertanto, in estrema sintesi, la seguente:

- se il datore di lavoro impartisce ai dirigenti ed ai preposti una formazione conforme a quella disciplinata dall'accordo, adempie in modo corretto all'obbligo di cui all'art. 37, comma 7; si tratta di una **presunzione non assoluta ma semplice**, che, cioè, **ammette una prova contraria**, giacché la formazione impartita potrebbe formalmente essere conforme a quella dell'accordo, ma sostanzialmente non essere, in tutto o in parte, regolarmente erogata;
- se, invece, il datore di lavoro impartisce agli stessi soggetti, una formazione diversa da quella disciplinata nell'accordo, ancorché nel rispetto dei contenuti imposti dall'art. 37, comma 7, **dovrà dimostrarne**, secondo il principio generale, **adeguatezza e specificità**, ovvero **dovrà dimostrare**, nel caso di specie, **che la sua durata è sufficiente, i suoi contenuti sono proporzionati ed appropriati, l'aggiornamento è congruo, in relazione ai compiti di salute e sicurezza esercitati dai suoi dirigenti e preposti.**

Il campo di applicazione soggettivo si completa con una esclusione: *"fino all'attuazione delle disposizioni di cui all'art. 3, comma 13, del D.Lgs. 81/08, il presente accordo non si applica nei confronti dei lavoratori stagionali in esso individuati"*, vale a dire quelli impiegati nelle piccole e medie imprese del settore agricolo.

La formazione specifica e quella speciale.

Di fondamentale importanza per la delimitazione del campo di applicazione del provvedimento, risultano, da ultimo, le seguenti affermazioni contenute in premessa: *“la formazione di cui al presente accordo è distinta da quella prevista dai titoli successivi al I del D.Lgs. 81/08 o da altre norme, relative a mansioni o attrezzature particolari”*; *“qualora il lavoratore svolga operazioni e utilizzi attrezzature per cui il D.Lgs. n. 81/08 preveda percorsi formativi ulteriori, specifici e mirati, questi andranno ad integrare la formazione oggetto del presente accordo, così come l’addestramento di cui al comma 5 dell’articolo 37 del D.Lgs. n. 81/08”*.

Il successivo Accordo del 25/07/2012 chiarisce tale passaggio, che aveva provocato diversi problemi interpretativi ed applicativi, affermando che la formazione regolamentata nell’Accordo 21/12/2011 esaurisce l’obbligo formativo a carico del datore di lavoro, a meno che il medesimo non sia tenuto, in base a una normativa differente rispetto a quella di cui all’articolo 37 D. Lgs. n. 81/08, a corsi regolamentati da disposizioni aventi le caratteristiche delle norme speciali (sempre rispetto a quelle di cui all’articolo 37, citato), contenute nei Titoli del d.lgs. n. 81/2008 successivi al Titolo I o in altre norme di legge, e che oltre a prevedere una formazione integrativa in merito a rischi specifici individuino in modo dettagliato percorsi formativi con molteplici contenuti, diretti a esigenze ben definite e particolari di tutela, che richiedono corsi ad hoc.

Da tale affermazione sembra, pertanto, discendere la seguente regola: **la formazione che esaurisce normalmente l’obbligo è quella disciplinata dall’art. 37 e dagli accordi del 21/12/2011 (distinguendo tra parte generale e parte specifica); tuttavia a questa si aggiunge, in quanto “speciale”, quella prevista da norme (il TU o altre norme collegate) che prevedono una formazione integrativa in merito a rischi specifici, individuando in modo dettagliato percorsi formativi con molteplici contenuti, diretti a esigenze predefinite e particolari di tutela, che richiedono corsi appunto “speciali”.**

E’, quindi, l’esistenza di un percorso formativo dettagliato, mirato a soddisfare esigenze predefinite e particolari di tutela del lavoratore, del quale la legge individua in modo puntuale e particolare le caratteristiche, in termini di durata, contenuti, modalità, ecc., a costituire il criterio distintivo tra la formazione “specifica”, prevista nei titoli successivi al primo (anch’essa disciplinata dagli accordi) e quella “speciale” che, invece, ne risulta esclusa.

In via meramente esemplificativa, il nuovo accordo del 25/07/2012 afferma che deve ritenersi “speciale”, ossia aggiuntiva, la formazione in tema di attrezzature di cui all’art. 73 del d.lgs n. 81/2008 (la cui disciplina di dettaglio è contenuta nell’accordo Stato-Regioni del 22 febbraio 2012), così come quella avente ad oggetto il montaggio e lo smontaggio dei ponteggi (ex art. 163,

comma 6, d.lgs n. 81/2008) o quella in materia di **amianto** (ex art. 258, d.lgs n. 81/2008) o ancora, azzardiamo noi, quella prevista dal d.P.R. n. 177/2011, relativa ai **luoghi confinati**.

Viceversa, sempre a titolo esemplificativo, non è ritenuta speciale quella che fa genericamente riferimento ad una formazione “adeguata” o locuzioni simili, come nel caso di quella relativa alla **movimentazione manuale dei carichi** o al lavoro al **videoterminale**: in questi casi espressamente si afferma trattarsi di “formazione “specifica” e, quindi, disciplinata dagli accordi del 21/12/2011 e non “speciale”.

Prevenzione incendi ed emergenze

Il provvedimento del 25 luglio, ricorda che il percorso formativo delineato dagli accordi del 2011 **non riguarda la formazione necessaria per svolgere i compiti relativi all’attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, e di primo soccorso e, comunque, di gestione dell’emergenza**, che sono regolati da differenti disposizioni di legge (artt. 37, comma 9, 45, comma 2, e 46, comma 3, lettera b), e comma 4, D.Lgs n. 81/2008).

Addestramento

La formazione disciplinata dagli accordi in esame, rappresenta, dunque, solo una parte, quella di portata generale (anche quando si occupa di rischi lavorativi specifici), del complessivo obbligo di formazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro e, per ciò stesso, risulta, da sola, insufficiente a configurarne l’esatto adempimento; ad essa dovrà, dunque, aggiungersi quella speciale prevista dalle normative tecniche, oltreché **l’addestramento**, così come conferma anche l’accordo del 25 luglio, ossia *“il complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l’uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro”*, in relazione a specifiche fattispecie di rischio individuate nei Titoli diversi dal primo del d.lgs. n. 81/2008, come accade, ad esempio, in relazione alle disposizioni di cui all’articolo 77, comma 5, in ordine ai Dispositivi di Protezione Individuale di terza categoria, ai sensi del d.lgs. n. 475/1992.

La collaborazione con gli enti bilaterali.

L'accordo ribadisce, all'interno di una "nota" della Premessa, "in coerenza con le previsioni di cui all'articolo 37, comma 12, del D. Lgs. n. 81/08", **il vincolo alla realizzazione dei corsi di formazione per i lavoratori in collaborazione con gli enti bilaterali** quali definiti all'articolo 2, comma 1, lett. h) del D.Lgs. n. 276/2003 **e con gli organismi paritetici** così come definiti all'articolo 2, comma 1, lettera ee), del D.Lgs. 81/2008, **ove esistenti sia nel territorio che nel settore nel quale opera l'azienda.**

Tuttavia, poiché il combinato disposto del comma 12 dell'art. 37 (secondo il quale "*la formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici*"), del comma 2 e del comma 3-bis dell'art. 51 (secondo i quali gli organismi paritetici "*sono prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di...informazione e formazione*" e "*svolgono o promuovono attività di formazione*"), unitamente alla mancata previsione, per la violazione di quanto disposto dal comma 12 dell'art. 37, sia della contravvenzione che della sanzione amministrativa, esclude l'obbligatorietà della collaborazione con gli organismi paritetici per effettuare la formazione dei lavoratori, **è ben possibile affermare che anche la disciplina contenuta nella nota delle premesse dell'accordo non risulta affatto vincolante.**

Trattasi, dunque, della procedimentalizzazione, facoltativa, di una "collaborazione", la quale esprime un contributo, un supporto, all'attività formativa, ma non la vincolatività della stessa né, tanto meno, l'esclusività dell'erogazione da parte degli organismi paritetici o degli enti bilaterali.

L'accordo del luglio 2012, ribadisce, infatti, che l'art. 37, comma 12, "***non impone al datore di lavoro di effettuare la formazione necessariamente con gli organismi paritetici quanto, piuttosto, di mettere i medesimi a conoscenza della volontà di svolgere una attività formativa; ciò in modo che essi possano, se del caso, svolgere efficacemente la funzione che il "testo unico" attribuisce loro, attraverso proprie proposte al riguardo***".

L'accordo aggiunge, inoltre, che "***tale richiesta di collaborazione opera unicamente in relazione agli organismi paritetici che abbiano i requisiti di legge***" ovvero che "***siano costituiti nell'ambito di organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*** e che svolgano la propria attività di "supporto" alle aziende operando sia nel territorio (da intendersi, di norma, quello provinciale o regionale) che nel settore economico del datore di lavoro.

Laddove gli **organismi paritetici non siano**, invece, **presenti a né a livello provinciale né a livello regionale**, **“il datore di lavoro che intendesse farlo**, senza che - in tal caso - si applichi la previsione di cui all'articolo 37, comma 12, del “testo unico”, **potrà comunque rivolgersi ad un livello superiore a quello regionale”**.

Utile per risolvere la questione della comunicazione da parte del datore se vi è compresenza di più organismi nel territorio di riferimento è la decisione dell'accordo del 25 luglio 2012 secondo cui **la richiesta di collaborazione può essere avanzata anche ad uno solo degli organismi paritetici in possesso dei requisiti di legge**.

Altra **precisazione molto importante** sul punto in esame, **a livello operativo** è quella secondo la quale, **per le aziende con più sedi in differenti contesti territoriali, l'organismo di riferimento può essere individuato avendo riguardo alla sede legale dell'impresa**.

Ciò doverosamente anteposto, la nota alle premesse dell'accordo delinea tre differenti scenari:

1) mancanza degli enti bilaterali e degli organismi paritetici: il datore procede alla pianificazione e alla realizzazione della formazione;

2) presenza degli enti bilaterali e degli organismi paritetici:

a) la richiesta di collaborazione, che può essere avanzata in qualunque modo idoneo allo scopo (ad esempio, anche con semplice comunicazione per posta elettronica) purché contenga indicazioni sufficienti a consentire all'organismo paritetico di comprendere il tipo di intervento formativo di riferimento, trova riscontro: il datore deve tener conto delle relative indicazioni nella pianificazione e realizzazione della formazione anche qualora tale realizzazione, del tutto legittimamente, non sia affidata agli enti bilaterali o agli organismi paritetici;

b) la richiesta di collaborazione non trova riscontro entro 15 giorni dal suo invio: il datore procede autonomamente alla pianificazione e realizzazione della formazione.

Tale procedura non si applica, neppure discrezionalmente, per la formazione, facoltativa, di dirigenti e preposti.

Requisiti dei docenti.

I docenti, interni o esterni all'azienda, anche in modalità e-Learning, quale definita in Allegato I, ove ne ricorrano le condizioni, **devono dimostrare lo svolgimento continuativo almeno triennale di insegnamento o professionale, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nel quinquennio anteriore alla data di pubblicazione dell'accordo.**

L'esperienza professionale può consistere anche nello svolgimento per un triennio di compiti di RSPP, anche con riferimento al datore.

Tali requisiti, tuttavia, devono intendersi provvisori, stante il riferimento dell'accordo alla prossima elaborazione, da parte della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, dei criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro, che dovrà tener conto delle peculiarità dei settori di riferimento così come previsto all'articolo 6, comma 8, lettera m-bis), del D.Lgs. n. 81/2008.

Organizzazione della formazione.

Per ciascun corso si deve prevedere:

- il soggetto organizzatore (può essere anche il datore);
- un responsabile (può essere il docente);
- i nominativi dei docenti;
- un numero massimo di partecipanti ad ogni corso pari a 35 unità;
- il registro di presenza di partecipanti;
- l'obbligo di frequenza del 90% delle ore di formazione previste;
- la declinazione dei contenuti, nella quale dovranno essere tenuti 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.

Formazione dei lavoratori stranieri

In conformità a quanto previsto dal comma 13, secondo periodo, dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 (la formazione deve avvenire "previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo"), **l'accordo disciplina particolari modalità di organizzazione della formazione per i lavoratori stranieri.**

Per tali soggetti, i corsi devono essere realizzati previa verifica della comprensione e della conoscenza della lingua con la quale si comunica e con modalità che assicurino la comprensione dei contenuti del corso di formazione quali, ad esempio, la presenza di un mediatore interculturale e di un traduttore. Inoltre, possono essere previsti nei confronti dei lavoratori stranieri specifici programmi di formazione linguistica preliminare in modalità e-Learning.

Metodologia di insegnamento/apprendimento.

Nell'accordo trova ampio spazio la disciplina relativa alla metodologia di insegnamento e di apprendimento della formazione in materia di sicurezza.

Secondo quanto disposto in premessa, **i corsi potranno essere tenuti internamente o esternamente all'azienda e la formazione potrà avvenire sia in aula che nel luogo di lavoro**, ossia in reparto.

La metodologia di insegnamento/apprendimento privilegia un **approccio interattivo**; in tal senso è opportuno:

- garantire un equilibrio tra lezioni frontali, esercitazioni teoriche e pratiche e relative discussioni, nonché lavori di gruppo;
- favorire metodologie di apprendimento interattive basate sul problem solving;
- prevedere dimostrazioni, simulazioni in contesto lavorativo e prove pratiche;
- favorire metodologie di apprendimento innovative anche in modalità e-Learning e con ricorso a linguaggi multimediali.

Modalità di apprendimento e-Learning

La modalità di apprendimento e-Learning, definita dall'accordo del 25 luglio: “modello formativo interattivo e realizzato previa collaborazione interpersonale all'interno di gruppi didattici strutturati (aule virtuali tematiche, seminari tematici) o semistrutturati (forum o chat telematiche), nel quale operi una piattaforma informatica che consente ai discenti di interagire con i tutor e anche tra loro”, è consentito per:

- la formazione generale dei lavoratori;
- i corsi di aggiornamento;
- la formazione particolare aggiuntiva dei preposti (solo i punti da 1 a 5);
- la formazione dei dirigenti (tutta);

i progetti formativi sperimentali eventualmente individuati dalle Regioni Poiché nella declinazione delle modalità di formazione e-Learning e nell'elencazione delle condizioni necessarie per potervi accedere, contenute nell'allegato I dell'accordo del 21/12/2011, si erano riscontrate non poche criticità, il nuovo accordo del 25 luglio introduce sul punto alcuni rilevanti elementi di chiarezza.

Due di questi assumono una particolare importanza: in merito alla **presenza del tutor**, si stabilisce che la previsione di garantire un esperto (tutor o docente) a disposizione per la gestione del percorso

formativo, non significa la necessità di una sua costante presenza, bensì, piuttosto, la sua disponibilità ad intervenire, con modalità e tempi predefiniti, a supporto del discente; in merito, invece, alla **verifica finale**, la decisione ella Conferenza è che questa debba avvenire in presenza fisica e non telematica, procedura espressamente consentita solo per le verifiche intermedie; la verifica in presenza “fisica” potrà, tuttavia, svolgersi attraverso lo strumento della videoconferenza, limitando – in qualche modo – l’onere organizzativo per il datore di lavoro.

Altre precisazioni vengono offerte anche in ordine alla **durata della formazione** (deve essere indicata la durata del tempo di studio previsto, che andrà ripartito su unità didattiche omogenee, rendendo possibile la memorizzazione dei tempi di fruizione, ossia delle ore di collegamento, ovvero la prova che l’intero percorso sia stato realizzato; la durata della formazione dovrà essere validata dal tutor e certificata dai sistemi di tracciamento della piattaforma per l’e-learning), ai **materiali didattici** (il linguaggio utilizzato deve essere chiaro ed adeguato ai destinatari), al **programma** (dovrà avere evidenza formale) ed alla **sede** (la formazione “può svolgersi presso la sede del soggetto formatore, presso l’azienda o presso il domicilio del partecipante, **purché le ore dedicate alla formazione vengano considerate orario di lavoro effettivo**; la formazione va realizzata attraverso una strumentazione idonea a permettere l’utilizzo di tutte le risorse necessarie allo svolgimento del percorso formativo ed **il riconoscimento personale, ossia dell’identità, del lavoratore destinatario della formazione**). In merito a questo tuttavia va segnalata l’impossibilità reale e assoluta di garantire l’identità del lavoratore in formazione, elemento che ha causato alle aziende non pochi problemi nelle visite ispettive

Tipologie di formazione.

Formazione generale per lavoratori (art. 37, comma 1, lett. a).

Secondo l’art. 37, comma 1, lettera a), d.lgs. n. 81/08: *“Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, 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;”*.

In attuazione di tale disposizione, l’accordo prevede che la durata del modulo generale **non deve essere inferiore alle 4 ore** e deve essere dedicata alla presentazione dei concetti generali in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro:

- 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.

Formazione specifica per lavoratori.

Con riferimento alla lettera b) del comma 1, secondo la quale *“Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a: 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”*, e al comma 3 dell’art. 37 del d.lgs. n. 81/08, che stabilisce come *“ Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici di cui ai titoli del presente decreto successivi al I. Ferme restando le disposizioni già in vigore in materia, la formazione di cui al periodo che precede è definita mediante l’accordo di cui al comma 2”*, la formazione deve avvenire nelle occasioni di cui alle lettere a), b), c), del comma 4 del medesimo articolo (costituzione rapporto di lavoro o inizio dell’utilizzazione in caso di somministrazione di lavoro, trasferimento o cambiamento di mansioni, introduzione di nuove attrezzature di lavoro o nuove tecnologie, sostanze o preparati pericolosi) ed avere una durata minima di 4, 8 o 12 ore in funzione dei rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore comparto di appartenenza dell’azienda.

In particolare, **la durata minima è stabilita in base alla classificazione dei settori di cui all’allegato 2 dell’accordo**, nel seguente modo:

- **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.**

Benché si affermi che i rischi specifici di cui ai titoli del d.lgs. n. 81/2008 successivi al titolo I costituiscono oggetto della formazione (rischi infortuni; meccanici e elettrici generali; macchine; attrezzature; cadute dall’alto; rischi: da esplosione, cancerogeni, biologici, fisici, chimici; nebbie, oli, fumi, vapori, polveri; etichettatura; rumore, vibrazione, radiazioni; microclima; videoterminale; DPI; ambienti di lavoro; stress lavoro correlato; movimentazione manuale dei carichi; movimentazione merci; segnaletica; emergenze; procedure esodo e incendi; primo soccorso; incidenti e infortuni mancanti; altri rischi), tale formazione, ancorché nominata “speciale”, riveste

pur sempre, un carattere generale, **dovento necessariamente distinguersi**, come affermato in precedenza, **da quella tassativamente imposta per particolari tipologie di lavoratori come, ad esempio, i lavoratori addetti al montaggio e smontaggio di ponteggi o, ancora, quelli addetti all'uso di macchine movimento merci (c.d. "carrellisti")**, ecc.

In ogni caso, **la trattazione dei rischi elencati nei contenuti della formazione specifica per i lavoratori andrà esplicitata solo se tali rischi sono effettivamente presenti nel settore di appartenenza dell'azienda e solo se tali rischi sono presenti nella specifica azienda.**

Del resto, l'accordo metodologicamente **prevede che il percorso formativo, gli argomenti e, soprattutto, le ore di formazione, potranno essere, eventualmente, ampliati in base alla natura ed all'entità dei rischi effettivamente presenti in azienda.**

A tal proposito, l'accordo del luglio 2012, contiene la precisazione di un principio basilare di portata fondamentale, sottolineando *“la necessità che la formazione sia comunque progettata e realizzata tenendo conto delle risultanze della valutazione dei rischi”*, e sancendo espressamente che *“il percorso formativo e i relativi argomenti possono essere ampliati in base alla natura e all'entità dei rischi presenti in azienda, aumentando di conseguenza il numero di ore necessario”*.

Secondo la Conferenza, dunque, alla luce di questo principio, può dirsi che *“in linea di massima la formazione da erogare al lavoratore e, per quanto facoltativa nell'articolazione, ai dirigenti e ai preposti, viene individuata avendo riguardo al "percorso" delineato dall'accordo ex articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008, che costituisce un percorso minimo e, tuttavia, sufficiente rispetto al dato normativo, salvo che esso non debba essere integrato tenendo conto di quanto emerso dalla valutazione dei rischi o nei casi previsti dalla legge (si pensi all'introduzione di nuove procedure di lavoro o nuove attrezzature)”*.

Difficilmente comprensibile, anche in relazione a quanto previsto, come si vedrà in seguito, per preposti e dirigenti, è **la mancata previsione all'interno della disciplina della formazione dei lavoratori, di un vincolo, di un onere di verifica dell'apprendimento**, peraltro già individuato dalla giurisprudenza di legittimità.

La Corte di Cassazione, infatti, non ha ritenuto sufficiente la semplice attestazione di avvenuta formazione, o ancora l'apposizione della firma sul registro delle presenze che danno conto della partecipazione del lavoratore, rimanendo in capo al datore, giacché egli è costituito garante dell'incolumità fisica dei prestatori di lavoro, un onere di verifica tanto dell'apprendimento, quanto del rispetto delle cautele impartite durante il corso di formazione nell'applicazione pratica dello svolgimento delle mansioni.

Condizioni particolari dei lavoratori e riduzione della formazione.

Al fine di contestualizzare l'obbligo di formazione specifica, prevedendo che essa abbia ad oggetto i rischi individuati nel punto 4 solo in conseguenza dell'effettiva esposizione agli stessi, l'accordo opportunamente stabilisce, inoltre, che, indipendentemente dal settore di appartenenza dell'azienda, i lavoratori che svolgono mansioni per le quali la loro presenza nei reparti produttivi non è normalmente prevista, frequenteranno soltanto i corsi di formazione previsti per il rischio basso.

L'accordo del luglio 2012, ribadisce tale principio che valorizza ulteriormente la valutazione del rischio, quale centro del processo formativo.

La ricaduta di tale scelta interpretativa è la seguente: **il percorso formativo dovrà essere modellato soprattutto secondo quanto indicato nella valutazione dei rischi, cosicché il datore di lavoro di un'azienda classificata a rischio "alto" secondo la codificazione ATECO, potrà erogare una formazione coerente con i differenti percorsi del rischio "medio" o "basso" per quei lavoratori che sono esposti solamente a rischi che rientrano in queste differenti classificazioni.**

Diversamente, in un'azienda classificata nel rischio "basso", nel caso in cui la valutazione dei rischi evidenzia settori, reparti o processi a rischio "medio" o "alto", limitatamente a questi settori, il datore di lavoro dovrà erogare un percorso formativo coerente con questo livello di rischio.

Lo scopo di tale decisione applicativa è, con tutta evidenza, quello di **rendere coerente la formazione in materia di sicurezza con il rischio effettivamente presente in azienda, evitando semplificazioni e generalizzazioni, improduttive di effetti culturali e pratici, e, soprattutto, inutilmente onerose.**

Formazione particolare aggiuntiva per il preposto.

Oltre alla formazione di cui sopra, dovuta in quanto lavoratore, il **preposto deve seguire un corso specifico ulteriore della durata minima di 8 ore**, che abbia, in relazione agli obblighi di cui all'art. 19, i seguenti contenuti:

- 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;
- Valutazione dei rischi dell'azienda;
- 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 della formazione, previa frequenza ad almeno il 90% delle ore previste, **i preposti dovranno essere sottoposti ad una prova, tramite test o colloquio, per verificare l'effettivo apprendimento delle conoscenze relative alla normativa vigente ed alle competenze tecnico-professionali oggetto del percorso formativo.**

Formazione dei dirigenti.

La formazione dei dirigenti è specifica rispetto a quella prevista per i lavoratori, sostituendola integralmente; ciò significa che, **nei confronti dei dirigenti**, diversamente da quel che abbiamo visto accadere con i preposti, **la formazione propria della specifica posizione di garanzia non si somma con quella prevista, indistintamente, per tutti i lavoratori.**

La formazione da impartire ai dirigenti, che dovrà essere, in ogni caso, proporzionata alle caratteristiche organizzative e di rischiosità aziendale ed agli obblighi previsti dall'art. 18 del D.Lgs. n. 81/2008; **avrà, tuttavia, una durata almeno di 16 ore** e sarà strutturata secondo moduli e contenuti di dettaglio predefiniti nel minimo.

I moduli previsti sono quattro:

1. giuridico normativo;
2. gestione ed organizzazione della sicurezza;
3. individuazione e valutazione dei rischi;
4. comunicazione, formazione e consultazione dei lavoratori.

Anche per i dirigenti è prevista la stessa disciplina per la verifica dell'apprendimento contemplata per i preposti.

Per i dirigenti le modalità di espletamento delle attività formative potranno essere disciplinate da accordi aziendali, adottati previa consultazione con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in particolare, per i dirigenti, tali accordi potranno stabilire, oltreché le modalità

operative, anche una programmazione temporale della **formazione**, la quale, tuttavia, solo ed esclusivamente in questo caso **dovrà essere completata entro 12 mesi (dall'entrata in vigore dell'accordo che qui si commenta)** e non 18 mesi come previsto dall'accordo

Trattasi, anche in questo caso, di provvedimento del tutto discrezionale, risultando, fra l'altro, giova ricordarlo nuovamente, l'erogazione della formazione di dirigenti (e preposti) nei termini previsti dall'accordo, comunque meramente facoltativa.

Attestati.

Gli attestati vengono rilasciati direttamente dagli organizzatori dei corsi in base a:

- la frequenza del 90% delle ore di formazione per i lavoratori;
- la frequenza del 90% delle ore di formazione previste ed il superamento della prova di verifica per i preposti e i dirigenti.

Crediti formativi.

Il modulo di formazione generale rivolto ai lavoratori ed ai preposti **costituisce credito formativo permanente.**

La formazione particolare e aggiuntiva prevista per i preposti **costituisce credito formativo permanente salvo nei casi in cui si sia determinata una modifica del suo rapporto di preposizione nell'ambito della stessa o di altra azienda.**

Anche la formazione dei dirigenti **costituisce credito formativo permanente.**

Si riconoscono, inoltre, crediti formativi nei seguenti casi:

- a) costituzione di un nuovo rapporto di lavoro con un'azienda dello stesso settore produttivo cui apparteneva quella di origine: **la formazione generale e la formazione specifica costituiscono credito formativo;**
- b) costituzione di un nuovo rapporto di lavoro con un'azienda di diverso settore produttivo rispetto a quello cui apparteneva l'azienda d'origine: **la formazione generale costituisce credito formativo, mentre la formazione specifica deve essere ripetuta;**
- c) il lavoratore, all'interno di una stessa azienda multi servizi, viene destinato allo svolgimento di mansioni riconducibili ad un settore a rischio maggiore: **costituisce credito formativo sia la**

frequenza generale che la frequenza specifica di settore già effettuata; la formazione specifica deve, tuttavia, essere completata con un modulo integrativo;

d) trasferimento o cambiamento di mansioni, introduzione di nuove attrezzature, nuove tecnologie, nuove sostanze o preparati pericolosi: **la formazione generale costituisce credito formativo, mentre la formazione specifica deve essere ripetuta limitatamente alla parte relativa alle modifiche o ai contenuti di nuova introduzione;**

e) **costituisce credito formativo la formazione generale precedente all'assunzione qualora prevista nella contrattazione collettiva nazionale di settore.**

Formazione c.d. sostitutiva

Al fine di evitare ripetizioni di percorsi formativi (inutili ed onerose), **l'accordo del 25/07/2012**, riconoscendone il valore di credito formativo a prescindere dal momento in cui è stata erogata (prima o dopo la pubblicazione degli accordi), **attribuisce una sorta di efficacia "sostitutiva" della formazione prevista negli accordi del 21/12/2011, a tutti quei percorsi formativi che, per numero di ore, contenuti e argomenti, oltreché per modalità di aggiornamento, sono equivalenti o superiori a quelli disciplinati negli accordi stessi.**

Questi corsi, quindi, **previa dimostrazione dell'avvenuta effettuazione**, costituiscono credito formativo ai fini del rispetto dell'obbligo di legge: **con essi, il datore di lavoro adempie validamente all'obbligo formativo e non dovrà sottostare anche alle previsioni degli accordi del 2011.**

L'accordo esemplifica due ipotesi di percorsi formativi "sostitutivi": **quelli contenuti nel DM 16 marzo 1998 (cd Direttiva Seveso sul controllo dei pericoli di incidenti rilevanti connessi con determinate sostanze pericolose) e nel DM 16 ottobre 2009 (conducenti autoveicoli statali adibiti al trasporto di merci o passeggeri).**

La formazione dei lavoratori in caso di somministrazione

L'accordo, in nota, approfondisce anche la disciplina della formazione in materia di sicurezza sul lavoro nel contratto di somministrazione di lavoro (art. 20 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche e integrazioni).



Premesso che la formazione dei lavoratori in tale caso può essere effettuata nel rispetto delle disposizioni, ove esistenti, del contratto collettivo applicabile nel caso di specie o secondo le modalità concordate tra il somministratore e l'utilizzatore, l'accordo prevede, in particolare, che essi possano concordare: che la formazione generale sia a carico del somministratore e quella specifica di settore a carico dell'utilizzatore.

In mancanza di tali accordi, la formazione dei lavoratori dovrà essere effettuata dal somministratore unicamente con riferimento alle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale i lavoratori vengono assunti, sempre che, in forza del comma 5 dell'articolo 23 del citato D.Lgs. n. 276/2003 e dell'art. 3, comma 5 del D.Lgs n. 81/2008, il contratto di somministrazione di lavoro non ponga tale obbligo a carico dell'utilizzatore. Ogni altro obbligo formativo, da intendersi di tipo speciale, come precedentemente ricordato, risulta a carico dell'utilizzatore.

L'accordo del 25 luglio, oltre a confermare opportunamente la ripartizione legale degli obblighi di sicurezza tra somministratore e utilizzatore, **precisa**, inoltre, **che le parti possono distribuire differentemente gli obblighi in tema di formazione, ponendo quella generale a carico del somministratore e quella speciale a carico dell'utilizzatore.**

La registrazione della formazione di cui all'accordo nel libretto formativo del cittadino.

Poiché l'articolo 37, comma 14, del D.Lgs. n. 81/2008, afferma, a livello generale, che le competenze acquisite da ciascun lavoratore a seguito dello svolgimento delle attività di formazione previste dal medesimo decreto, sono registrate nel libretto formativo del cittadino, siccome definito all'art. 2, comma 1, lett. i), del d.lgs. n. 276/2003 (sempreché, e ciò è assai rilevante, esso risulti concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni), tutta la formazione impartita a lavoratori, preposti e dirigenti secondo le regole di cui all'accordo in commento, anche al fine di rendere possibile l'effettiva utilizzazione dei crediti formativi, dovrà essere documentato anche attraverso tale strumento.

Merita, tuttavia, di essere ricordato, a tal proposito, che **non è in alcun modo possibile individuare in capo al datore di lavoro**, anche e soprattutto in forza del comma 14 dell'art. 37, **un obbligo di istituire, compilare ed aggiornare, per ogni lavoratore, il libretto formativo**, secondo il format approvato dalla Conferenza Stato-Regioni il 14 luglio 2005 e traslato nel DM 10

ottobre 2005 e ciò **in quanto tale strumento è di esclusiva pertinenza del cittadino-lavoratore, essendo stato pensato per essere gestito e rilasciato dalle Regioni e dalle Province autonome, su sua volontaria richiesta.**

Le modalità di compilazione del libretto, come si legge nel documento tecnico di accompagnamento del DM 10 ottobre 2005, infatti, risultano essere soltanto due: la prima prevede la completa autogestione della persona, ossia del cittadino-lavoratore, la seconda prevede la cogestione dello stesso e del soggetto autorizzato (Regioni e Province Autonome) che, del libretto medesimo, cura anche il rilascio.

Alla luce della ricostruzione precedentemente proposta, sembra, pertanto, possibile affermare che, **nell'ambito degli obblighi di informazione**, formazione ed addestramento in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, **ogni datore di lavoro dovrà**, previa verifica delle disposizioni in vigore nella Regione in cui è stabilita l'azienda o l'unità produttiva, chiedere al lavoratore, o, nel caso questi ne fosse sprovvisto ignorando l'istituto, **informarlo affinché ne faccia richiesta agli enti competenti, Regioni e Province Autonome, il libretto formativo del cittadino e ciò al fine di consentire allo stesso lavoratore** (del tutto volontariamente), opportunamente coadiuvato dagli operatori preposti, **di compilare e/o aggiornare i propri contenuti formativi**, aventi, in questo caso, ad oggetto le nozioni antinfortunistico-prevenzionali impartite con i corsi di formazione di cui all'accordo.

Nell'ottica dell'effettivo avvio della disciplina del libretto formativo del cittadino, l'accordo del 25 luglio scorso dedica una precisazione importante, **all'opportunità, fors'anche all'onere se non proprio all'obbligo, che, per consentire a lavoratori, preposti e dirigenti di poter usufruire dei crediti formativi** (ossia del riconoscimento della formazione pregressa) **presso altre aziende, il datore di lavoro rilasci loro copia dell'attestato relativo alla formazione effettuata**

Aggiornamento.

In ossequio al principio della "formazione ricorrente", **l'accordo introduce**, al punto 9, nonostante la carenza di una generale previsione normativa in tal senso, **un vero e proprio obbligo di aggiornamento**, del quale disciplina: intervallo, durata minima e contenuti rispetto ai vari soggetti destinatari dei corsi.

Il testo unico, invero, pur imponendo, al comma 7, dell'art. 37, un **obbligo di aggiornamento** periodico della formazione, **lo rivolge solo all'indirizzo dei dirigenti e dei preposti e non anche a quello dei lavoratori.**

La disciplina di cui al punto 9 dell'accordo può essere sintetizzata come segue:

- lavoratori: **aggiornamento quinquennale, della durata minima di 6 ore**; nei corsi di aggiornamento si dovranno trattare significative evoluzioni e innovazioni, applicazioni pratiche e/o approfondimenti giuridico normativi, tecnici sui rischi espositivi, sulle fonti di rischio e sulle relative misure di prevenzione, organizzativi sulla gestione della sicurezza aziendale.

- preposti e dirigenti: **aggiornamento quinquennale, della durata minima di 6 ore in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza**; poiché sull'aggiornamento dei preposti, era sorto il dubbio che questo si aggiungesse alle 6 ore previste per i lavoratori, l'accordo di luglio 2012 precisa, invece, che tale aggiornamento è comprensivo anche di quello dei lavoratori.

Nei corsi di aggiornamento non potranno essere riproposti, sic et simpliciter, gli argomenti già trattati nei corsi base di formazione generale e specifica, dovendo, i primi, avere ad oggetto novità o approfondimenti relativi ai contenuti esposti nei secondi.

L'accordo 25/07/2012, dopo aver opportunamente ribadito la differenza tra aggiornamento e ripetizione della formazione, così come stabilito dal TU, **precisa i termini di scadenza entro il quale effettuare l'aggiornamento nell'arco temporale del quinquennio:**

- per i soggetti formati entro il quinquennio precedente la data di pubblicazione degli accordi : la scadenza è il giorno 11/01/2017;
- per i soggetti formati successivamente al giorno 11/01/2012: la scadenza è entro i 5 anni dall'effettivo completamento del rispettivo percorso formativo;
- per i lavoratori e i preposti formati da oltre 5 anni rispetto alla data del giorno 11 gennaio 2012: la scadenza è il giorno 11/01/2013.

Alla luce della criticità interpretativa relativa alle **modalità di svolgimento dell'aggiornamento** e, in particolare, alla **possibilità di imputare in questa attività anche quella espletata con la partecipazione a seminari o convegni**, l'accordo del 25 luglio stabilisce che **un terzo del percorso di aggiornamento (2 ore) può essere svolto mediante la partecipazione a tali iniziative**, sempreché, ovviamente, i contenuti siano coerenti con quelli previsti dagli accordi del 21 dicembre 2011 (rispettivamente, per i datori di lavoro, quelli del punto 7 e, per dirigenti, preposti e lavoratori, quelli del punto 9) e **sia predisposto un sistema di verifica finale dell'apprendimento.**

Per la restante parte del percorso di aggiornamento, l'accordo stabilisce che **esso dovrà comunque essere svolto nel rispetto delle regole organizzative contenute nell'accordo del dicembre 2011, quali, ad esempio, quelle relative al numero massimo dei partecipanti.**

Disposizioni transitorie.

Particolare importanza rivestono, per l'effettiva attuazione dell'accordo, le disposizioni transitorie, nelle quali, **allo scopo di agevolare, in sede di prima applicazione, i datori di lavoro, vengono procrastinati i termini temporali entro i quali erogare la formazione a lavoratori, preposti e dirigenti, secondo le nuove modalità operative.**

Dirigenti e preposti già in organico: i datori di lavoro dovranno **avviare i dirigenti ed i preposti, già in organico, a corsi di formazione di contenuto coerente con le nuove disposizioni**, in modo tale che essi **vengano conclusi entro e non oltre il termine di 18 mesi dalla pubblicazione dell'accordo, sempreché, ovviamente, decidano di farlo, posto che, com'è noto, l'applicazione dell'accordo per tali soggetti è del tutto facoltativa.**

Per i preposti che, prima dell'avvento del loro specifico obbligo formativo, abbiano svolto la sola formazione obbligatoria prevista per tutti i lavoratori secondo le regole previgenti (la stessa disciplina dovrebbe riguardare anche la formazione dei dirigenti), **si stabilisce che gli stessi dovranno integrare solamente la parte "specificata" propria del preposto entro 18 mesi.**

Personale di nuova assunzione: **l'avviamento ai corsi di formazione per dirigenti, preposti e lavoratori dovrebbe avvenire, laddove possibile, anteriormente all'assunzione o, altrimenti, contestualmente alla stessa, ossia contestualmente all'attribuzione al neodipendente dell'attività lavorativa in qualità di dirigente, preposto o lavoratore;** in quest'ultimo caso, **laddove non risultasse possibile terminare il percorso formativo prima di tale attribuzione, il limite di completamento viene fissato in 60 giorni dall'assunzione.**

L'accordo 25/07/2012 chiarisce che per **"personale di nuova assunzione"** non si intende solamente quello assunto ex novo, ma anche quello già dipendente al quale vengano attribuiti, successivamente al giorno 11 gennaio 2012, incarichi, compiti operativi che configurano la **posizione di garanzia di dirigente o preposto.**

L'ultimo periodo delle disposizioni transitorie stabilisce che *"in fase di prima applicazione, non sono tenuti a frequentare i corsi di formazione di cui ai punti 4, 5 e 6 i lavoratori, i dirigenti e i preposti che abbiano frequentato - entro e non oltre dodici mesi dalla entrata in vigore del presente accordo - corsi di formazione formalmente e documentalmente approvati alla data di entrata in vigore del presente accordo, rispettosi delle previsioni normative e delle indicazioni previste nei contratti collettivi di lavoro per quanto riguarda durata, contenuti e modalità di svolgimento dei corsi"*.

Con tale disposizione ci si intende riferire a quei **corsi di formazione in materia di sicurezza, approvati formalmente ed, eventualmente, finanziati da istituzioni pubbliche o private, come ad esempio, Fondimpresa, Fondirigenti, Fondo Sociale Europeo, Inail, ma anche corsi di formazione approvati dagli enti bilaterali o comitati paritetici**; ciò, ovviamente, purché tali corsi siano rispettosi delle previsioni normative o contrattual-collettive (durata, contenuti, modalità di svolgimento), previste, prima dell'avvento dell'accordo.

Il nuovo accordo del luglio 2012 precisa che, per quanto riguarda i corsi di formazione che le imprese intendono completare in quanto già programmati prima del giorno 11 gennaio 2012, gli stessi devono essere stati **“formalmente e documentalmente” approvati prima di tale data**, ossia deve esistere una documentazione (quale, ad esempio, una richiesta di finanziamento o di riconoscimento avanzata per un determinato corso, un bando, un programma puntuale di attività che risulti da un accordo collettivo o, ancora, un verbale di riunione periodica) la quale dimostri che, a quella data, i corsi erano già stati progettati e pianificati.

La documentazione non richiede espressamente la data certa: sarà onere del datore di lavoro dimostrare con ogni mezzo idoneo, la circostanza che tali corsi erano in una fase molto avanzata di pianificazione e realizzazione, alla quale debba seguire solo l'erogazione.

Non sembrano rientrare nel novero di cui sopra i programmi di formazione per la realizzazione di corsi rivolti ai lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro, eventualmente approvati, anche con la partecipazione del RLS, ante accordo, esclusivamente a livello aziendale; tali programmi dovranno, infatti, essere prontamente adattati alla nuova disciplina.

Riconoscimento della formazione pregressa.

Poiché l'obbligo formativo antinfortunistico è, espressamente, presente (e cogente) nel nostro ordinamento giuridico da ben più di un quindicennio, prima con l'art. 22 del D.Lgs, n. 626/1994, poi con l'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008, per citare solo le due norme generali che hanno disciplinato e disciplinano la materia, sebbene in assenza dell'accordo che qui si commenta, anche in passato molta attività formativa è stata erogata, molti corsi, seminari, incontri sono stati tenuti ed organizzati.

Proprio allo scopo di riconoscere, almeno una parte, della formazione erogata, in materia di sicurezza e salute, dai datori di lavoro prima della pubblicazione dell'accordo in commento, **il nuovo accordo del luglio 2012 afferma che quello del dicembre precedente non può che**

regolare la disciplina della formazione per il futuro, non potendo, quindi, prevedere che i nuovi percorsi debbano essere ripetuti dalle aziende che abbiano già pienamente rispettato le **previgenti disposizioni in materia.**

Questa importantissima precisazione chiarisce che l'accordo del 21 dicembre 2011 non cancella la formazione erogata in precedenza e non introduce alcun obbligo di ripetere l'intervento formativo, permettendo, anzi, al contrario, a patto che, beninteso, si possano dimostrare i percorsi formativi già erogati attraverso adeguata documentazione, di provare solo la necessità dell'aggiornamento quinquennale.

Lavoratori e preposti.

Conformemente a quanto stabilito dall'accordo relativamente ai crediti formativi e fermo restando l'obbligo di aggiornamento, **non sono tenuti a frequentare i corsi di formazione di cui al punto 4, ossia quelli di contenuto generale e specifico**, “i lavoratori ed i preposti per i quali i datori di lavoro comprovino di aver svolto, alla data di pubblicazione del presente accordo, una formazione nel rispetto delle previsioni normative e delle indicazioni previste nei contratti collettivi di lavoro per quanto riguarda durata, contenuti e modalità di svolgimento dei corsi”.

Il riferimento alle previsioni normative di durata, contenuti e modalità di svolgimento dei corsi rimanda all'art. 1 del D.M. 16 gennaio 1997, riguardante la “formazione dei lavoratori”, da ritenersi implicitamente in vigore fino all'emanazione dell'accordo in commento.

Ricondotta o meno all'interno della previsione di cui all'art. 1, del D.M. 16 gennaio 1997, è, comunque, riconoscibile, quale valida formazione pregressa, anche quella erogata ai lavoratori, meglio se in collaborazione con gli enti o organismi paritetici, progettata in base all'art. 37, commi 1 e 3 del D.Lgs. n. 81/2008.

Nel caso in cui **la formazione erogata in precedenza, ancorché riconosciuta, fosse “datata”, ossia fosse risalente a più di 5 anni dalla data di pubblicazione dell'accordo che qui si commenta, “l'obbligo di aggiornamento dovrà essere ottemperato entro 12 mesi”**.

L'accordo del 25/07/2012 stabilisce che la previsione del punto 11 dell'accordo del dicembre 2011 disciplina il riconoscimento della formazione pregressa e chiarisce che “per lavoratori e preposti già formati alla data dell'11 gennaio 2012 non occorre ripetere la formazione”.



Formazione dei dirigenti.

La formazione pregressa dei dirigenti viene riconosciuta nell'accordo il quale, fermo restando l'obbligo di aggiornamento, stabilisce che **non sono tenuti a frequentare il corso di formazione di cui al punto 6**, ossia quello per i dirigenti, **i soggetti che dimostrino di aver svolto, alla data di pubblicazione dell'accordo, una formazione con contenuti conformi all'articolo 3 del D.M. 16/01/1997, se effettuata dopo il 14/08/2003, o a quelli del Modulo A per ASPP e RSPP previsto nell'accordo Stato Regioni del 26/01/2006, pubblicato su G.U. n. 37 del 14/02/2006.**

Risultando impossibile per il datore di lavoro dimostrare (con qualsiasi mezzo di prova, anche testimoniale) la formazione pregressa, i lavoratori dovranno essere immediatamente avviati, senza alcun termine di dilazione, ai corsi di formazione; diversamente, i dirigenti e preposti avranno 18 mesi per completare la loro particolare formazione. In entrambi i casi, ovviamente, secondo le nuove regole, non dimenticando, tuttavia, la facoltatività delle modalità di cui all'accordo, per dirigenti e preposti.

Entrata in vigore dell'accordo.

Essendo sorti dubbi interpretativi circa l'entrata in vigore della disciplina contenuta nell'accordo 21/12/2011, o, per meglio dire, sul giorno dal quale la stessa disciplina è divenuta esigibile nei confronti dei soggetti destinatari delle nuove misure in materia di formazione, **l'accordo del luglio 2012 ha chiarito che, siccome in diversi punti degli Accordi si prevedano taluni termini avendo riguardo o alla "pubblicazione" o alla "entrata in vigore" degli accordi medesimi, il Governo, le Regioni e le Province Autonome convengono che tali termini si debbano in ogni caso identificare sempre nella data dell'11/01/2012, data di pubblicazione degli accordi nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica.**

L'aggiornamento della formazione del Responsabile e dell'Addetto del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Stranamente, in quanto non omogeneo con il tema oggetto degli accordi del dicembre 2011, ma forse per sfruttare l'occasione rappresentata da un nuovo accordo della Conferenza Stato-Regioni in materia di formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, nel provvedimento del 25 luglio si



FEDERAZIONE NAZIONALE
IMPRESE ELETTROTECNICHE
ED ELETTRONICHE



CONFINDUSTRIA

interviene anche sulla disciplina relativa all'aggiornamento della formazione del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Nel passaggio più importante si forniscono, in attesa della revisione dell'accordo del 26 gennaio 2006, così come previsto al punto 2.7 dello stesso, alcune indicazioni operative da applicare nel caso in cui un ASPP o RSPP non dovesse riuscire a completare l'aggiornamento formativo nei 5 anni previsti.

Premesso che relativamente alla formazione, il citato accordo specifica che sia il Modulo A che il Modulo C costituiscono credito formativo permanente, mentre rispetto al Modulo B, è specificato che "Il credito ottenuto...è valido per cinque anni", alla scadenza dei quali scatta l'obbligo di aggiornamento, la conferenza ritiene che l'ASPP o il RSPP che non adempia l'obbligo di aggiornamento nei tempi previsti, perda la propria "operatività".

Il significato da attribuire a tale "impedimento temporaneo" è quello che il soggetto, pur mantenendo il requisito derivato dalla regolare frequenza ai corsi, non è in grado di poter esercitare il proprio ruolo prevenzionistico, fino a quando non avrà completato l'aggiornamento per il monte ore mancante, riferito al quinquennio appena concluso.

Non appena tale soggetto avrà completato l'aggiornamento, riacquisirà la fruibilità del credito relativo al Modulo B, recuperando, conseguentemente, insieme ai requisiti "professionali", anche "l'operatività" nel ruolo.

Nel secondo intervento interpretativo/modificativo della disciplina dell'aggiornamento formativo di ASPP e RSPP, la conferenza, sempre in attesa della prevista revisione dell'accordo del 26 gennaio 2006, al fine di non creare disparità di trattamento per situazioni analoghe, ritiene doveroso occuparsi anche dei casi in cui il mancato raggiungimento del totale delle ore di aggiornamento riguardi i soggetti esonerati, ai sensi dell'articolo 32, comma 5 (soggetti in possesso delle lauree triennali e magistrali ivi richiamate), del d.lgs. n. 81/2008, dalla frequenza ai corsi di formazione previsti al comma 2, primo periodo, del medesimo articolo.

"In considerazione del fatto che anche tali soggetti, in caso di effettivo esercizio della funzione di ASPP o RSPP, sono obbligati ad effettuare l'aggiornamento quinquennale e che anche per essi, in caso di mancato adempimento di tale obbligo, scatterebbe la perdita della propria 'operatività', recuperabile solo con il completamento dell'aggiornamento", la conferenza ritiene che, analogicamente con quanto previsto nell'accordo del 5 ottobre 2006, per gli esonerati dalla frequenza del Modulo B, l'obbligo di aggiornamento, per coloro che usufruiscono dell'esonero ex articolo 32, comma 5, del D.lgs. n. 81/2008, decorrerà dalla data di entrata in vigore dello



FEDERAZIONE NAZIONALE
IMPRESE ELETTROTECNICHE
ED ELETTRONICHE



stesso, ossia dal 15 maggio 2008, dovendo, conseguentemente, l'aggiornamento, essere completato entro il 15 maggio 2013.

Diversamente, per coloro che abbiano conseguito una delle lauree indicate nel sopra citato articolo 32, comma 5, del d.lgs. n. 81/2008, successivamente alla data del 15 maggio 2008, si conviene che il riferimento per l'individuazione della decorrenza del quinquennio entro cui terminare l'aggiornamento, sarà la data nella quale è stata conseguita la laurea.