

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 14 - numero 2915 di lunedì 06 agosto 2012

Come interpretare le linee applicative degli accordi sulla formazione

Riflessioni sull'accordo «interpretativo» Stato Regioni del 26 giugno 2012 per la formazione di lavoratori, preposti e dirigenti: molte utili precisazione e qualche incongruenza. A cura di Rolando Dubini, avvocato in Milano.

Milano, 6 Ago - Il 25 luglio la Conferenza Stato Regioni ha **approvato l'Accordo** recante "**Adeguamento e linee applicative degli accordi (di seguito Accordi 2011) ex articolo 34, comma 2, e 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni e integrazioni**" (di seguito **Accordo 2012**).

Lo scopo del dichiarato del documento è «fornire alle aziende e agli organi di vigilanza prime indicazioni in ordine ai contenuti degli accordi in parola, d'intesa con il coordinamento tecnico interregionale assessorati sanità e con il coordinamento tecnico interregionale assessorati formazione».

I punti affrontati sono molteplici.

1. Efficacia degli accordi 2011

1.1 Sulla parte relativa al datore di lavoro che svolge la funzione di responsabile del servizio di prevenzione e protezione non mi pronuncio, sono radicalmente contrario, la legge lo dovrebbe vietare per un insanabile conflitto di interessi tra le due figure, datore di lavoro e rspp.

1.2 Sull'art'articolo 21 del d.lgs. n. 81/2008 che dispone che i componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, i lavoratori autonomi che compiono imprese e servizi ai sensi dell'art. 2222 del codice civile, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti, abbiano la facoltà di sottoporsi a formazione l'Accordo interpretativo non dice nulla di nuovo.

Sottolinea comunque «l'obbligo di sottoporsi a formazione» in alcuni casi, quali «a titolo meramente esemplificativo e senza che la indicazione che segue esaurisca il novero delle situazioni alle quali la norma appena citata si riferisce, i ricorda che il decreto del Presidente della Repubblica 14 settembre 2011, n. 177, relativo alla regolamentazione dei lavori nei c.d. "ambienti confinati", prevede, all'articolo 2, comma 1, lettera b), l'"integrale e vincolante applicazione anche del comma 2 dell'articolo 21, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, nel caso di imprese familiari e lavoratori autonomi". Di conseguenza, nel campo di applicazione del d.P.R. n. 177/2011 la formazione dei lavoratori familiari e dei lavoratori autonomi che compiono opere e servizi è obbligatoria e non facoltativa».

1.3 Altri punti evidenziano aspetti ovvi, che tralascio.

1.4. Di interesse pratico è la considerazione relativa al fatto che la formazione per i lavoratori prevista dall'Accordo del 2011 è, secondo tale accordo, "distinta da quella prevista dai Titoli successivi al I del D.Lgs. n. 81/08 o da altre norme, relative a mansioni o attrezzature particolari", e dunque che «sono da considerare norme speciali, nel senso appena citato, sempre senza che l'elencazione che segue possa dirsi esaustiva in ordine al novero delle norme speciali in materia di formazione: la formazione individuata, ai sensi dell'articolo 73, comma 5, del "testo unico", in ordine a determinate attrezzature di lavoro, in base all'accordo in Conferenza Stato-Regioni approvato in data 22 febbraio 2012 e la formazione di cui all'articolo 136, comma 6, e allegato XXI del d.lgs. n. 81/2008 (formazione montatori ponteggi)», inoltre "si reputa che sia espressamente da considerare come speciale, e quindi oggetto di formazione "aggiuntiva" rispetto a quella di cui all'accordo ex art. 37 del "testo unico", la formazione di cui all'articolo 258 del "testo unico", in relazione ai lavoratori esposti o potenzialmente esposti a polveri di amianto».

Vi è poi un'altra considerazione, che nei termini di quasi certezza con cui è posta appare sbagliata: «Viceversa, non si ritiene che costituiscano norme speciali, nel senso appena indicato, disposizioni quali, sempre solo a titolo esemplificativo, quelle di cui all'articolo 169, comma 1, lettera b), in materia di movimentazione manuale dei carichi, o di cui all'articolo 177, comma 1,

lettera b), in materia di attrezzature munite di videotermini, nelle quali si parli, come negli esempi citati, di "formazione adeguata" o si usino formule simili, senza che la normativa individui in modo puntuale e peculiare le caratteristiche (in termini di durata, contenuti etc.) dei corsi stessi. In simili situazioni, la formazione relativa ai rischi di specifico riferimento (negli esempi appena riportati, i rischi relativi alla movimentazione manuale dei carichi e quelli derivanti dall'uso di attrezzature munite di videotermini) va effettuata in applicazione delle disposizioni di cui all'accordo ex articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008, nella parte denominata "Formazione specifica". Questa considerazione appare non condivisibile in quei casi, come ad esempio la movimentazione manuale dei pazienti negli ospedali e case di cura, nei quali solo una corretta spiegazione di questa attività richiede 8 ore di formazione, se si vuol fare una cosa seria. Quindi l'accordo opera con una generalizzazione arbitraria, sarà il documento aziendale di valutazione dei rischi che dovrà definire la questione, e il richiamo alla errata considerazione dell'accordo interpretativo non avrà alcuna efficacia esimente, posto che la valutazione dei rischi è un obbligo indelegabile del datore di lavoro, e non della Conferenza Stato-Regioni.

1.5 Di notevole interesse, e di assai intelligente formulazione, appare la considerazione che segue: *«al fine di evitare la ripetizione di percorsi formativi tali ? per numero di ore, contenuti e argomenti, oltre che per modalità di aggiornamento ? da essere equivalenti o superiori a quelli oggetto di regolamentazione da parte degli accordi del 21 dicembre, si ritiene che la dimostrazione dell'avvenuta effettuazione di attività formativa (sia realizzata precedentemente alla pubblicazione degli accordi che svolta in vigenza dei medesimi) coerente con le disposizioni di specifico riferimento costituisca credito formativo ai fini di cui agli accordi citati»*. A titolo meramente esemplificativo, e non esaustivo, si citano *«quali esempi ... le ipotesi della formazione prevista dal decreto del Ministero della salute del 16 marzo 1998 (applicativo della c.d. "direttiva Seveso") quella di cui al decreto del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti 16 ottobre 2009, relativamente alla formazione dei conducenti di alcuni veicoli stradali adibiti al trasporto di merci o passeggeri. Resta inteso che la formazione in parola non comprende comunque l'addestramento, a maggior ragione ove esso sia necessario in relazione a specifiche fattispecie di rischio individuate nei Titoli diversi dal Titolo I del d.lgs. n. 81/2008, come accade, ad esempio, in relazione alle disposizioni di cui all'articolo 77, comma 5, del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro in ordine ai Dispositivi di Protezione Individuale di terza categoria, ai sensi del d.lgs. n. 475/1992»*.

1.6 In ogni caso anche questo Accordo del 2012 sottolinea l'aspetto fondamentale di ogni attività formativa: ***«la necessità che la formazione sia comunque progettata e realizzata tenendo conto delle risultanze della valutazione dei rischi, con la conseguenza 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". Pertanto, 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)»***.

Altra preziosa sottolineatura, basata sul buon senso e la ragionevolezza che sempre dovrebbe ispirare il legislatore e chi fa vigilanza nelle aziende, così come tutti i datori di lavoro, è la seguente considerazione: *"L'accordo ex articolo 37 del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro espone, al punto 4, nella parte denominata "Condizioni particolari", il principio per il quale: "I lavoratori di aziende, a prescindere dal settore di appartenenza, che non svolgano mansioni che comportino la loro presenza, anche saltuaria, nei reparti produttivi, possono frequentare i corsi individuati per il rischio basso". In tal modo viene esplicitato il principio generale in forza del quale la "classificazione" dei lavoratori, nei soli casi in cui esistano in azienda soggetti non esposti a medesime condizioni di rischio, può essere fatta anche tenendo conto delle attività concretamente svolte dai soggetti medesimi, avendo a riferimento quanto nella valutazione dei rischi; ad esempio, i lavoratori di una azienda metallurgica che non frequentino reparti produttivi o i lavoratori che svolgano semplice attività d'ufficio saranno considerati come lavoratori che svolgano una attività a rischio "basso" e non lavoratori (come gli operai addetti alle attività dei reparti produttivi) che svolgano una attività che richiederebbe i corsi di formazione per il rischio "alto" o "medio". Analogamente, ove la valutazione dei rischi di una azienda la cui classificazione ATECO prevede l'avvio dei lavoratori a corsi a rischio "basso" evidenzia l'esistenza di rischi particolari, tale circostanza determina la necessità di programmare e realizzare corsi adeguati alle effettive condizioni di rischio (quindi, di contenuto corrispondente al rischio "medio" o "alto")»*. Ovviamente vale anche l'inverso, ovvero se una società di consulenza invia tutti i giorni un proprio tecnico nei cantieri edili per collaborare alla gestione della sicurezza, l'obbligo formativo sarà quello relativo all'attività effettivamente svolta dal dipendente, ovvero quella che configura una presenza continuativa in cantiere edile.

1.7 Per quel che riguarda i contratti di somministrazione, senza dirlo, l'Accordo interpretativo richiama anche i contenuti del D.Lgs. n. 276/2003: *«in relazione alla formazione dei lavoratori avviati con contratto di somministrazione di lavoro, l'accordo ex articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008, nella nota al punto 8 facendo espressamente salva la ripartizione legale degli obblighi di*

sicurezza, ribadisce che i somministratori e gli utilizzatori hanno facoltà di regolamentare in via contrattuale le modalità di adempimento degli obblighi di legge specificando, in particolare, che essi possono *"concordare che la formazione generale sia a carico del somministratore e quella specifica di settore a carico dell'utilizzatore"* ».

1.8 Sull'entrata in vigore la conferenza decide che la diversa terminologia adottata negli accordi del 2012 con termini quale «pubblicazione» ed «entrata in vigore» hanno lo stesso significato: *«Quanto agli accordi in oggetto, si ritiene opportuno puntualizzare che essi si sono perfezionati con l'approvazione in Conferenza Stato-Regioni, avvenuta in data 21 dicembre 2011. Tanto premesso, in considerazione della circostanza che in diversi punti degli accordi in questione si prevedono taluni termini avendo riguardo o alla "pubblicazione" o alla "entrata in vigore" degli accordi medesimi, il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano convengono che tali termini si debbano in ogni caso identificare sempre nella data dell'11 gennaio 2012, data di pubblicazione degli accordi nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana»*. Si tratta ovviamente di una mostruosità dal punto di vista giuridico, entrata in vigore per atti normativi quali quelli dell'Accordo del 2011 è sempre e comunque 15 giorni dopo la pubblicazione, come prevede anche la Costituzione nonché le preleggi al Codice Civile.

Perciò chi ha correttamente applicato gli accordi con quest'ultima corretta accezione di entrata in vigore (26 gennaio 2012), qualora in un verbale di contestazione di contravvenzione si veda contestare la circostanza, potrà sempre chiedere direttamente alla Procura della Repubblica competente, a mezzo di difensore appositamente nominato, richiesta di archiviazione del verbale illegittimo, se fondato su una giuridicamente aberrante definizione del concetto di entrata in vigore.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0330] ?#>

2. Collaborazione degli organismi paritetici alla formazione

2.1 Per quel che riguarda questo aspetto l'Accordo prevede che « il datore di lavoro che richieda ? come prevede l'articolo 37, comma 12, del d.lgs. n. 81/2008 ? la "collaborazione" di tali organismi per l'effettuazione delle attività di formazione è tenuto a verificare che i soggetti che propongono la propria opera a sostegno dell'impresa posseggano tali caratteristiche».

Opportuna è la sottolineatura fatta in questo Accordo del 2012, onde evitare strani episodi che si ripetono un po' ovunque laddove alcuni organismi paritetici, a volte neppure legittimi non avendo al proprio interno alcuna organizzazione comparativamente più rappresentativa, fanno credere ai datori di lavoro che è obbligatorio avvalersi della loro opera nella erogazione dei corsi di formazione, circostanza del tutto falsa e ingannevole.

Nell'Accordo, sul punto, *«ritiene utile ribadire quanto già esposto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali nella circolare n. 20 del 29 luglio 2011, tale a dire che la norma in ultimo citata 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»*.

2.2 L'Accordo ricorda *«che tale richiesta di collaborazione opera unicamente in relazione agli organismi paritetici che abbiano i requisiti di legge e che, quindi, siano costituiti nell'ambito di organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (in questo senso la definizione di "organismo paritetico" dettata all'articolo 2, comma 1, lettera ee), del d.lgs. n. 81/2008) e che svolgano la propria attività di "supporto" alle aziende operando sia nel territorio che nel settore di attività del datore di lavoro (in questo senso l'articolo 37, comma 12, citato). Rispetto a tale previsione, si ritiene che il "territorio" di riferimento possa essere individuato nella Provincia, contesto nel quale usualmente operano gli organismi paritetici. Nei soli casi in cui il sistema di pariteticità non sia articolato a livello provinciale ma sia comunque presente a livello regionale, la collaborazione opererà a tale livello. Qualora, invece, gli organismi paritetici non siano 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»*.

2.3 L'Accordo 2012 affronta anche un tema che interessa molte aziende: «relativamente alle aziende con più sedi in differenti contesti territoriali, l'organismo di riferimento può essere individuato avendo riguardo alla sede legale dell'impresa».

2.4 Su quali siano le associazioni più rappresentative che possano costituire organismi paritetici legittimi, l'Accordo è chiarissimo: *«ai fini del possesso dei citati criteri di legge da parte dell'organismo paritetico, attese le frequenti richieste di chiarimento pervenute, si ritiene di individuare quale criterio presuntivo della c.d. "rappresentatività comparata" (sempre solo*

limitatamente alle finalità di cui alla interpretazione dell'articolo 37, comma 12, del d.lgs. n. 81/2008) applicabile quello di essere costituito nell'ambito di associazioni datoriali o sindacali cui aderiscano organizzazioni datoriali o sindacali ? nazionali, territoriali o di settore ? firmatarie di un contratto collettivo nazionale di lavoro. Al riguardo, va esclusa la rilevanza della firma per mera adesione, essendo necessario che la firma sia il risultato finale di una partecipazione ufficiale alla contrattazione. Tale criterio non pregiudica la possibilità delle singole organizzazioni datoriali o sindacali di dimostrare le propria rappresentatività secondo altri consolidati principi giurisprudenziali.

Restano ferme le eventuali specifiche disposizioni adottate dalle Regioni o dalle Province autonome in ordine al riconoscimento della rappresentatività degli organismi paritetici. Rimane, altresì, impregiudicata l'applicazione del disposto di cui all'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 6 gennaio 1978, n. 58, e successive modifiche e integrazioni. Resta inteso che ? in ossequio al principio della pariteticità ? sia le associazioni datoriali sia le associazioni sindacali nel cui ambito sia costituito l'organismo paritetico devono essere in possesso sia del criterio presuntivo appena esposto che di quello territoriale di cui sopra.

Al fine di evitare erronei affidamenti dei datori di lavoro nei riguardi di organismi paritetici che, attraverso pubblicità o propri siti, affermino essere in possesso dei citati requisiti di legge, si ritiene opportuno puntualizzare che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali non provvede ad alcun accreditamento rispetto agli organismi paritetici né riconosce ai medesimi o alle organizzazioni datoriali o sindacali nel cui contesto i medesimi organismi siano costituiti alcuna capacità di rappresentanza in base a protocolli o "codici" del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, i quali, pertanto, non rilevano ai fini della verifica dei requisiti appena richiamati. Allo stesso modo e per le stesse ragioni non può essere attribuita alcuna valenza, ai fini del possesso dei requisiti di rappresentanza di cui alla legge, all'eventuale inoltro al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di documentazione finalizzata al citato "accreditamento"«.

2.5. Per quel che riguarda le modalità di richiesta di collaborazione agli organismi paritetici, la nota alla "Premessa" dell'accordo ex articolo 37 del 2012, puntualizza che: "Ove la richiesta riceva riscontro da parte dell'ente bilaterale o dell'organismo paritetico, delle relative indicazioni occorre tener conto nella pianificazione e realizzazione delle attività di formazione, anche ove tale realizzazione non sia affidata agli enti bilaterali o agli organismi paritetici. Ove la richiesta di cui al precedente periodo non riceva riscontro dall'ente bilaterale o dall'organismo paritetico entro quindici giorni dal suo invio, il datore di lavoro procede autonomamente alla pianificazione e realizzazione delle attività di formazione". L'Accordo interpretativo del 2012 «*puntualizza che la richiesta in parola può essere avanzata anche ad uno solo (ove ve ne siano diversi) di organismi paritetici in possesso dei requisiti sin qui richiamati, in qualunque modo idoneo allo scopo (ad esempio, anche con semplice comunicazione per posta elettronica, purché contenga indicazioni sufficienti a poter permettere all'organismo paritetico di comprendere il tipo di intervento formativo di riferimento e, quindi, mettendolo nelle condizioni di potere supportare il datore di lavoro al riguardo)*». La conseguenza della comunicazione è molto semplice, afferma l'Accordo 2012, «della risposta dell'organismo paritetico il datore di lavoro tiene conto, senza che, tuttavia, ciò significhi che la formazione debba essere svolta necessariamente con l'organismo paritetico, qualora la risposta di quest'ultimo comprenda una proposta di svolgimento presso l'organismo della attività di formazione né che le indicazioni degli organismi paritetici debbano essere obbligatoriamente seguite nella realizzazione dell'attività formativa».

3. Disciplina transitoria e riconoscimento della formazione pregressa

3.1 L'Accordo 2012 ricade nel clamoroso errore giuridico prima citato al punto 1, confondendo entrata in vigore, 15 giorni dopo la pubblicazione, con la data della pubblicazione: «con riferimento alla disciplina transitoria e al riconoscimento della formazione pregressa, si rammenta che, in applicazione di quanto esposto nel paragrafo dedicato all'efficacia degli accordi, tutti i riferimenti all'entrata in vigore e quelli alla pubblicazione degli accordi vanno riferiti sempre all'11 gennaio 2012, data di pubblicazione degli accordi sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana».

Chi ha applicato correttamente gli accordi utilizzando il termine di entrata in vigore 15 giorni dopo la pubblicazione (26 gennaio 2012), qualora in un verbale di contestazione di contravvezione si veda contestare la circostanza, potrà sempre chiedere direttamente alla Procura della Repubblica competente, a mezzo di difensore appositamente nominato, richiesta di archiviazione del verbale illegittimo, se fondato su una giuridicamente aberrante definizione del concetto di entrata in vigore. Ribadito che non mi occupo della figura del datore di lavoro rspp, che non ha senso e ritengo sia pure in violazione della direttiva 391 del 1989, il punto 10, secondo capoverso, dell'accordo ex articolo 37 del "testo unico" di salute e sicurezza analogamente specifica che: "*non sono tenuti a frequentare i corsi di formazione (...) 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 previsione, precisa l'Accordo 2012, «*si è voluto inserire, limitatamente ad una fase di prima applicazione degli accordi, la possibilità di esonero dalla frequenza dei corsi di formazione secondo le nuove regole, le nuove modalità e le nuove*

durate, che sono ora legate alle classi di rischio delle attività svolte, e di frequentare ancora, invece, corsi di formazione secondo i vecchi criteri individuati per i datori di lavoro nel decreto ministeriale 16 gennaio 1997 e per i lavoratori nel rispetto delle previsioni normative e delle indicazioni eventualmente contenute nei contratti collettivi di lavoro. Tale esonero è stato comunque subordinato alla condizione che la frequenza di tali corsi con le "vecchie" regole sia svolta per i datori di lavoro entro e non oltre sei mesi dall'11 gennaio 2012 (punto 11, accordo ex articolo 34 del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro, ove si fa riferimento alla data di "entrata in vigore" dell'accordo) [qui l'Accordo 2012 è giuridicamente sbagliato e illegittimo, la scadenza è il 26.1.2012 n.d.r.] e per i lavoratori, dirigenti e preposti entro e non oltre dodici mesi dall'11 gennaio 2012 (punto 10, accordo ex articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008) [qui l'Accordo 2012 è giuridicamente sbagliato e illegittimo, la scadenza è il 26.1.2012 n.d.r.] nonché alla condizione per entrambi che i corsi stessi siano stati già organizzati ed approvati "formalmente e documentalmente" prima dell'11 gennaio 2012 [qui l'Accordo 2012 è giuridicamente sbagliato e illegittimo, la scadenza è il 26.1.2012 n.d.r.]».

3.2 La dimostrazione documentale è rappresentata dal fatto, afferma l'Accordo 2012, «che deve esistere una documentazione (quali, 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) che dimostri che, alla data dell'11 gennaio 2012 [qui l'Accordo 2012 è giuridicamente sbagliato e illegittimo, la scadenza è il 26.1.2012 n.d.r.], i corsi fossero già stati progettati e pianificati, all'evidente fine di non penalizzare oltremodo coloro che su tale progettazione e pianificazione abbiano investito risorse o che le abbiano condivise con le parti sociali e/o le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza. Tale documentazione non richiede la data certa, restando tuttavia onere di chi intenda avvalersi, nei limitati limiti temporali appena specificati, della facoltà di svolgere corsi secondo le "vecchie" regole, dimostrare con ogni mezzo idoneo che tali corsi erano, alla data dell'11 gennaio 2012 [qui l'Accordo 2012 è giuridicamente sbagliato e illegittimo, la scadenza è il 26.1.2012 n.d.r.], in una fase molto avanzata di pianificazione e realizzazione, alla quale debba seguire solo l'erogazione dei corsi. Al riguardo, appare opportuno invitare gli organi di vigilanza a prestare particolare attenzione nella verifica dei requisiti appena citati, al fine di dissuadere gli operatori da un utilizzo fraudolento delle disposizioni appena illustrate».

3.3 Di fondamentale importanza la seguente considerazione degli Accordi 2012: «la circostanza che la puntuale definizione e la specifica regolamentazione del ruolo e delle attività dei dirigenti e dei preposti siano state introdotte solo dal "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro è alla base della previsione di cui al primo capoverso del punto 10 dell'accordo ex articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008, il quale, "al fine di consentire la piena ed effettiva attuazione degli obblighi di cui al presente accordo", dispone ? "unicamente in sede di prima applicazione" (quindi, con previsione destinata ad esaurire la propria efficacia una volta completato l'arco temporale individuato dall'accordo) ? che il datore di lavoro che non abbia già avviato a corsi di formazione coerenti con il ruolo svolto in azienda i dirigenti o i preposti in forza alla propria azienda possa procedere a tale avvio (sempre in relazione a corsi che siano coerenti con i contenuti dell'accordo) in modo che i relativi corsi si concludano entro e non oltre 18 mesi dalla pubblicazione dell'accordo (11 gennaio 2012). La previsione opera in combinato disposto con quanto previsto dal successivo punto 11 e comporta che nel caso in cui il lavoratore che abbia svolto e svolga funzioni di preposto alla data della pubblicazione dell'accordo e che abbia, al contempo, svolto un corso da lavoratore rispettoso delle previsioni previgenti non debba ripetere il corso da lavoratore ma debba svolgere, entro i citati 18 mesi a far data dall'11 gennaio 2012, solo la formazione peculiare e specifica relativa allo svolgimento di tali compiti di preposto. Al riguardo, si evidenzia come il termine di riferimento per il completamento del percorso formativo particolare e aggiuntivo da preposto sia quello appena richiamato (18 mesi) e non, invece, quello di 12 mesi erroneamente indicato al punto 11, lettera a), ultimo periodo, dell'accordo ex articolo 37 del "testo unico"».

*3.4 Per quel che riguarda la figura di primo livello, «il dirigente che dimostri di aver svolto, alla data di pubblicazione dell'accordo ex articolo 37 del "testo unico", una formazione con i contenuti previsti all'art. 3 del D.M. 16/01/1997 o con i contenuti del Modulo A per ASPP/RSPP, anche se di durata inferiore, non è tenuto a frequentare il corso di formazione di cui al punto 6 dell'accordo in commento. **Il termine per il completamento del percorso formativo per dirigenti è di 18 mesi, a meno che le modalità della formazione dei dirigenti non vengano individuate da accordi aziendali, adottati previa consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, nel qual caso ? per quanto disposto al punto 6, secondo periodo ? il termine entro il quale programmare e completare l'attività formativa è di 12 mesi a far data dall'11 gennaio 2012, data di pubblicazione degli accordi del 21 dicembre 2011 nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana».***

3.3 Ma la previsione relativa ai 18 mesi per i corsi da dirigente e preposto non riguarda, tuttavia, «il personale di nuova assunzione (o quello, già in forza alla azienda, al quale vengano attribuiti compiti di dirigente o preposto successivamente all'11 gennaio 2012 il quale, in ragione della esistenza di un quadro normativo ormai definito in materia di formazione (proprio in ragione della approvazione degli accordi del 21 dicembre), dovrà essere avviato a corsi da dirigente o preposto

anteriamente o contestualmente all'assunzione o alla adibizione a compiti di dirigente o preposto. In tal caso occorre avere completato il prescritto percorso formativo prima dell'inizio della attività richiesta in azienda al dirigente o al preposto e solo ove ciò non risulti possibile, per ragioni che spetta al datore di lavoro evidenziare adeguatamente, l'accordo prevede che il percorso formativo debba essere completato entro e non oltre 60 giorni dall'inizio della attività lavorativa».

3.5 È importante la seguente precisazione, che gli accordi dispongono per il futuro e in alcun modo regolano i corsi già effettuati: *«gli accordi del 21 dicembre individuano solo per il futuro la disciplina della formazione e non prevedono che i corsi così regolamentati debbano essere svolti dalle aziende che abbiano già pienamente rispettato le previgenti disposizioni in materia. Al fine di esplicitare questo concetto, il punto 11 dell'accordo ex articolo 37 del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro disciplina il "riconoscimento della formazione pregressa" puntualizzando che per lavoratori e preposti già formati alla data dell'11 gennaio 2012 non occorre ripetere la formazione».*

3.6 L'Accordo 2012 precisa che *«sia in relazione alla attività formativa pregressa svolta da lavoratori o preposti sia in relazione a quella, sempre pregressa, svolta dal dirigente, il datore di lavoro deve, comprovare ? con idonea documentazione e/o attraverso qualsiasi mezzo idoneo allo scopo ? l'avvenuto svolgimento della attività formativa e la coerenza della medesima rispetto alla normativa previgente agli accordi (la quale, quindi, potrà legittimamente far riferimento a durata dei corsi diversa ed inferiore a quella degli accordi del 21 dicembre 2011)».*

3.7. Settore Ateco 2007 (lettera e numero)

Molto opportunamente l'Accordo 2012 precisa che *"in ordine alla individuazione del settore di riferimento per i corsi di formazione, si reputa opportuno sottolineare che il dato al quale occorre riferirsi sia quello contenuto nella colonna a destra (relativa all'"Ateco 2007") e identificato, per ciascun settore, con la lettera, comprensiva di vari numeri (i quali sono da intendersi come esemplificativi rispetto alla lettera). Si precisa inoltre che, con riferimento alla tabella dell'Allegato II agli accordi, per un mero errore materiale, si è omessa la trascrizione del codice 33 della lettera C, relativo alla riparazione, manutenzione e installazione di macchine ed apparecchiature, ricompreso nella categoria di rischio alto. Le previsioni relative al riconoscimento della formazione pregressa richiedono che il datore di lavoro compri lo svolgimento di attività formative pregresse con qualsiasi mezzo di prova idoneo a dimostrare la durata, i contenuti e le modalità (ovviamente, comprensive anche delle prove dell'avvenuto svolgimento dei corsi) dei corsi in oggetto. In difetto, le previsioni di riferimento non possono operare, con la conseguenza che i corsi di formazione per lavoratori vanno svolti nel più breve tempo possibile, nel rispetto delle modalità di cui all'accordo ex articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008, e quelli da dirigente e preposto nel termine di 18 mesi, citato».*

3.8 Attestati

L'Accordo 2012 sottolinea che **«per consentire ai lavoratori, preposti, dirigenti e, di conseguenza, anche ai datori di lavoro di poter usufruire dei crediti formativi, copia dell'attestato relativo alla formazione effettuata è opportuno venga rilasciata al lavoratore, al preposto o al dirigente».** In realtà al lavoratore va rilasciato l'originale, posto che si tratta di documento intestato al lavoratore medesimo, o al dirigente o al preposto.

3.9. Norma di chiusura

Va ricordato sempre che l'ultimo capoverso del punto 4 dell'accordo ex articolo 37 del "testo unico" puntualizza, ancora una volta ripetendo un principio di ordine generale (e sopra già rimarcato), che: *"Rimane comunque salvo l'obbligo del datore di lavoro di assicurare la formazione specifica secondo le risultanze della valutazione dei rischi".*

3.10 L'accordo ricorda che la formazione *«può essere svolta sia in aula che nel luogo di lavoro».*

4. Aggiornamento della formazione

4.1 Il punto fondamentale è il seguente: *«entrambi gli accordi del 21 dicembre prevedono l'aggiornamento della formazione, svolto in un arco temporale quinquennale, a partire dal momento in cui è stato completato il percorso formativo di riferimento».*

L'obbligo di aggiornamento «può essere ottemperato in una unica occasione o anche per mezzo di attività che siano distribuite nell'arco temporale di riferimento (il quinquennio) in modo che, complessivamente, corrispondano a quanto richiesto negli accordi (cfr. quanto si legge al punto 7 dell'accordo ex articolo 34, ove viene specificato che: "l'obbligo di aggiornamento va preferibilmente distribuito nell'arco temporale di riferimento")».

Con una considerazione assai sbrigativa e forse poco attenta all'esigenza di avere lavoratori, preposti e dirigenti sempre in possesso di nozioni e metodi di comportamento sicuri e aggiornati, l'Accordo 2012 prevede che *«al fine di favorire una rapida individuazione, anche nel caso in cui l'aggiornamento sia svolto in diverse occasioni nell'arco del quinquennio, dei termini per*

l'adempimento, si ritiene che i cinque anni di cui agli accordi decorrano sempre a far data dal giorno della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale degli accordi e, quindi, sempre considerando il quinquennio successivo all'11 gennaio 2012. Quindi, la prossima scadenza da considerare, per i soggetti già formati alla data di pubblicazione degli accordi, cadrà sempre l'11 gennaio 2017».

Invece, qui ragionevolmente, «con riferimento ai soggetti formati successivamente all'11 gennaio 2012, il termine iniziale per il calcolo del quinquennio per l'aggiornamento non può che essere, invece, quello della data dell'effettivo completamento del rispettivo percorso formativo, coerente con i contenuti degli accordi».

Segue poi un punto che innova l'Accordo del 2012 in modo poco coerente con l'impostazione che ribalta il limite di 35 presenze ai corsi «in ordine alle modalità per mezzo delle quali si possa ottemperare all'obbligo di aggiornamento, si ritiene che una parte non superiore ad 1/3 del percorso di aggiornamento (pari a 2 ore) possa essere validamente svolta anche per mezzo della partecipazione a convegni o seminari, a condizione che essi trattino delle materie di cui ai punti 7 (accordo ex articolo 34) e 9 (accordo ex articolo 37) degli accordi e che prevedano una verifica finale di apprendimento. In relazione alla restante parte del percorso di aggiornamento, pari a 4 ore, essa dovrà comunque essere svolta nel rispetto delle regole (quali, ad esempio, quelle relative al numero massimo dei partecipanti) di cui agli accordi». SÌ è quindi introdotta l'ennesima deroga all'italiana, «the italian job».

4.2 Per quel che riguarda l'obbligo di aggiornamento della formazione del preposto si precisa che « quanto all'aggiornamento dei preposti, si puntualizza che le 6 ore di aggiornamento quinquennale ? che si ritengono comprensive delle 6 ore di aggiornamento quali lavoratori ? devono essere svolte avendo riguardo ai particolari compiti svolti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Sempre in ordine alla formazione del preposto, si rammenta quanto al punto 8 dell'accordo ex articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008, ove si ribadisce che la "formazione particolare e aggiuntiva del preposto costituisce credito formativo permanente salvo nei casi in cui sia determinata una modifica del suo rapporto di preposizione nell'ambito della stessa o di altra azienda". Se ne evince che il credito formativo continua a sussistere fino a quando la posizione del preposto rimane sostanzialmente analoga nell'ambito dell'organizzazione di riferimento, con la conseguenza che il preposto deve solo aggiornare la propria formazione (nella misura appena specificata), mentre tale credito viene meno ove la posizione del preposto sia sostanzialmente mutata nell'ambito dell'organizzazione di riferimento, con la conseguenza che il preposto deve, in tale seconda ipotesi, svolgere la formazione articolare aggiuntiva (perché legata al ruolo svolto in azienda) come preposto». Il tutto ovviamente alla luce della valutazione dei rischi.

5. La formazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione

5.1 I requisiti per Addetti e Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (di seguito indicati come ASPP e RSPP) relativamente alla formazione sono disciplinati dai commi 2, 3 e 5 dell'articolo 32 del d.lgs. n. 81/2008, mentre per l'aggiornamento il riferimento è il comma 6 dello stesso articolo da farsi «secondo gli indirizzi definiti nell'accordo Stato-regioni di cui al comma 2". (accordo sancito il 26 gennaio 2006 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 37 del 14 febbraio 2006, e successive modificazioni).

L'accordo del 26 gennaio 2006, relativamente all'aggiornamento, oltre a stabilirne la periodicità (quinquennale) precisa che: "... i corsi di aggiornamento, che potranno essere effettuati anche con modalità di formazione a distanza, dovranno comunque far riferimento ai contenuti dei moduli del rispettivo percorso formativo, con particolare riguardo:

- a) al settore produttivo di riferimento;*
- b) alle novità normative nel frattempo eventualmente intervenute in materia;*
- c) alle innovazioni nel campo delle misure di prevenzione".*

L'accordo regola anche la durata di detti corsi di aggiornamento fissata, per quanto riguarda i RSPP, in 60 ore per i macrosettori di attività Ateco 3, 4, 5 e 7 ed in 40 ore per i macrosettori di attività Ateco n. 1, 2, 6, 8 e 9 mentre, per quanto riguarda gli ASPP l'aggiornamento prevede una durata di 28 ore per tutti i macrosettori di attività Ateco».

In relazione «alla data di decorrenza del quinquennio è intervenuto anche un successivo accordo sancito in Conferenza Stato Regioni il 5 ottobre 2006» che « al punto 2.6, ... precisa ...la decorrenza per ASPP e RSPP che avevano usufruito dell'esonero dalla frequenza del Modulo B sulla base del riconoscimento di crediti professionali pregressi (Tabella A4 e Tabella A5 allegate all'Accordo del 26 gennaio 006) come di seguito:

"Per coloro che possono usufruire dell'esonero dalla frequenza del Modulo B sulla base del riconoscimento di crediti professionali pregressi, l'obbligo di aggiornamento legato all'esonero decorre dal 14/2/2007 e deve essere completato entro il 14/2/2012«.

L'Accordo 2012 «rileva che molti ASSP e RSPP non sono riusciti a completare l'aggiornamento entro il 14 febbraio 2012 che rappresenta, di fatto, la prima scadenza, in ordine cronologico, dell'obbligo di aggiornamento e riguarda i soli esonerati previsti nell'accordo del 26 gennaio 2006. Tale situazione si potrà comunque manifestare anche in futuro ogni qualvolta un

ASPPo RSPP non dovesse riuscire a completare l'aggiornamento nei 5 anni previsti e si ritiene pertanto necessario fornire alcune prime indicazioni operative finalizzate a disciplinare i casi di mancato assolvimento del predetto obbligo di aggiornamento, da ritenersi valide in attesa della revisione dell' accordo del 26 gennaio 2006, così come previsto al punto 2.7 dello stesso.

Relativamente alla formazione, l'accordo specifica che sia il Modulo A che il Modulo C costituiscono credito formativo permanente. Relativamente al modulo B, sia nell'accordo che nelle successive linee interpretative, è specificato che: "Il credito ottenuto con la frequenza al modulo B è valido per cinque anni. Alla scadenza dei cinque anni scatta l'obbligo di aggiornamento".

Pertanto, si ritiene che l'ASPP o il RSPP che non adempia l'obbligo di aggiornamento nei tempi previsti, perda la propria "operatività". Ciò significa che, pur mantenendo il requisito derivato dalla regolare frequenza ai corsi, **egli non è in grado di poter esercitare i propri compiti fintanto che non venga completato l'aggiornamento per il monte ore mancante, riferito al quinquennio appena concluso.**

Il completamento dell'aggiornamento consente, pertanto, di riacquisire la fruibilità del credito relativo al modulo B consentendo, contemporaneamente, a ASPP e RSPP di recuperare la propria "operatività"«.

6. Decorrenza dell'aggiornamento per ASPP e RSPP esonerati ai sensi del comma 5 dell'articolo 32 del d.lgs. n. 81/2008

6.1 In attesa della prevista revisione dell'accordo del 26 gennaio 2006, l'Accordo 2012 «*al fine di non creare disparità di trattamento per situazioni analoghe, si ritiene doveroso analizzare anche i casi in cui il mancato raggiungimento del totale delle ore di aggiornamento riguardi i soggetti esonerati, ai sensi dell'articolo 32, comma 5, del d.lgs. n. 81/2008, dalla frequenza ai corsi di formazione previsti al comma 2, primo periodo, del medesimo articolo*».

Il ragionamento dell'Accordo 2012 è condivisibile: «*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, si ritiene che ? in analogia a quanto previsto nell'accordo sancito in Conferenza Stato-Regioni il 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, decorre dalla data di entrata in vigore dello stesso e, cioè, a far data dal 15 maggio 2008 dovendo essere completato entro il 15 maggio 2013. Invece, 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 precisa che in tale caso costituisce riferimento, per l'individuazione della decorrenza del quinquennio entro cui terminare l'aggiornamento, la data di conseguimento della laurea*».

Rolando Dubini, avvocato in Milano



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it