

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 14 - numero 2888 di giovedì 28 giugno 2012

La formazione dei lavoratori, dei preposti e dei dirigenti

Un riepilogo sulla formazione prevista dall'Accordo Stato Regioni per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del D.lgs. 81/08. A cura di P. Gatti (ASL AL).

Riportiamo di seguito un approfondimento relativo a "La formazione dei lavoratori, dei preposti e dei dirigenti" pubblicato sul numero di giugno del Bollettino Regionale sulla Salute e Sicurezza nei luoghi di Lavoro "Io scelgo la sicurezza" a cura della Direzione Sanità, Prevenzione Sanitaria ambienti di vita e di lavoro della Regione Piemonte.

L'articolo è a cura di P. Gatti (ASL AL).

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0326] ?#>

La formazione dei lavoratori, dei preposti e dei dirigenti

Il decreto legislativo 81/08, all'articolo 37, comma 2 aveva demandato alla cd Conferenza Stato Regioni la definizione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità con le quali erogare la formazione ai lavoratori da parte del datore di lavoro. Il Legislatore aveva anche definito il termine entro il quale erogare il provvedimento: entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore del decreto 81, e cioè entro il 15 maggio 2009. Come spesso accade, i tempi non sono stati rispettati, ma l'11 gennaio 2012 sulla Gazzetta Ufficiale n. 8, viene finalmente pubblicato l'Accordo tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro della salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del D.lgs. 81/08.

Già da una prima lettura del testo sono emersi non pochi dubbi interpretativi, tanto che da più parti è stata sollecitata l'emanazione di una nota esplicativa da parte degli organismi competenti.

Innanzitutto ci si è accorti che il provvedimento, oltre a disciplinare, secondo il mandato ricevuto, la formazione nei confronti dei lavoratori, regola anche la formazione dei preposti e dei dirigenti di cui al comma 7 del citato articolo 37, per la quale però la Conferenza Stato Regioni non aveva ricevuto alcun mandato. Per tale motivo, in premessa al provvedimento, viene precisato che l'applicazione dei contenuti dell'accordo nei confronti dei dirigenti e dei preposti è da considerarsi facoltativa, ma costituisce corretta applicazione degli obblighi contenuti nel citato art. 37, comma 7. In caso di scelta di un percorso formativo diverso, sarà il datore di lavoro a dover dimostrare di aver comunque fornito ai dirigenti e ai preposti una formazione "adeguata e specifica". Non va dimenticato che le prescrizioni contenute nel decreto 81 inerenti gli obblighi formativi, vanno intese come obbligazione di risultato da parte del datore di lavoro: solo quando si è verificato che il "messaggio" è correttamente arrivato nella testa del destinatario si possono considerare ottemperati gli obblighi normativi.

Va inoltre sottolineato che l'accordo si limita a disciplinare l'attività di formazione, ma non l'informazione, né, tanto meno, l'addestramento. Sempre in premessa viene precisato che: "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 ad attrezzature particolari". Ciò può ragionevolmente interpretarsi nel senso che l'applicazione dei contenuti dell'accordo è esaustiva degli obblighi formativi del datore di lavoro, salvo nei casi in cui sia necessario attivare (ad integrazione) specifici percorsi formativi previsti da norme particolari come ad esempio la formazione indicata all'articolo 73 relativa all'utilizzo di particolari attrezzature di lavoro (per altro disciplinata con altro accordo della Conferenza Stato Regioni in data 22 febbraio 2012), oppure quella puntualmente declinata all'articolo 258 in riferimento ai lavoratori esposti o potenzialmente esposti all'amianto.

La premessa dell'accordo si conclude con una nota nella quale si ricordano le previsioni dell'articolo 37 comma 12 che recita: "La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori". L'indicazione contenuta nella nota, però, è che i corsi di formazione per i lavoratori (quindi non quelli per i preposti e per i dirigenti) vanno realizzati previa richiesta di collaborazione agli organismi paritetici e agli enti bilaterali ove esistenti sia nel territorio (quale?; la Provincia?) che nel settore nel quale opera l'azienda. La congiunzione "e" di cui sopra comporta evidentemente che la richiesta di collaborazione sia formulata ad entrambi i soggetti indicati. Il punto è particolarmente delicato ed è stato oggetto nel recente passato di una serie di richieste di chiarimenti rivolte al Ministero, tanto che già con Circolare n. 20 del 29 luglio 2011 veniva precisato che: "i criteri identificativi dei soggetti abilitati a svolgere i compiti che il D.lgs. 81/08 riserva agli enti e organismi bilaterali vanno rinvenuti innanzitutto alla definizione di cui all'articolo 2 del D.lgs. 276/03, e successive modifiche e integrazioni e di cui all'articolo 2, comma 1, lettera ee), del d.lgs. n. 81/08. Tali disposizioni espongono con chiarezza come gli organismi debbano essere costituiti «a iniziativa di una o più associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative» nell'ambito del sistema contrattuale di riferimento. Se ne evince che ove si ponga in concreto (ad esempio, a seguito di una attività ispettiva) il problema della legittimazione di un organismo che si qualifica come «paritetico» a svolgere le funzioni che il d.lgs. n. 81/2008 riserva a tali enti, esso va innanzitutto risolto verificando la sussistenza ed effettività del requisito appena riportato", e poi ancora: "Dunque, il datore di lavoro è tenuto a chiedere tale collaborazione unicamente agli organismi, costituiti da una o più associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dall'azienda, in possesso dei requisiti di legge appena richiamati, sempre che sussistano gli ulteriori elementi - che devono essere entrambi presenti - individuati ex lege (articolo 37, comma 12, del D.lgs. 81/08), vale a dire che l'organismo operi nel settore di riferimento (es.: edilizia) e non in diverso settore e che sia presente nel territorio di riferimento e non in diverso contesto geografico". Probabilmente delle linee guida interpretative dell'Accordo potranno chiarire ulteriormente ed approfondire questo particolare passaggio. Il punto 1 dell'accordo disciplina i **requisiti dei docenti**. Possono essere interni o esterni all'azienda, ma devono essere in grado di dimostrare di possedere esperienza almeno triennale di insegnamento o professionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tali requisiti saranno presto sostituiti da quelli contenuti nel provvedimento "Criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro", già elaborato dalla Commissione consultiva permanente ed in fase di pubblicazione su G.U.

Il punto 2 è relativo all'**organizzazione della formazione**. Tra le altre indicazioni si evidenzia l'individuazione del numero massimo di partecipanti ad ogni corso che non può superare le 35 unità; l'obbligo di frequentare almeno il 90% delle ore di formazione previste e la declinazione dei contenuti tenendo presenti le differenze di genere, di età, di provenienza e di lingua. Nei confronti dei lavoratori stranieri i corsi vanno realizzati previa verifica della comprensione della lingua ovvero in presenza di traduttore o mediatore culturale. Il punto 3 fornisce indicazioni sulla **metodologia di insegnamento apprendimento**. Qui la questione più rilevante e ampiamente dibattuta riguarda la possibilità di utilizzare modalità di formazione a distanza (tramite piattaforma informatica), indicata con il termine e-Learning. E' consentita, sulla base dei criteri e alle condizioni specificate nell'allegato 1, nei seguenti casi:

- per la formazione generale dei lavoratori (4 ore);
- per la formazione dei preposti (solo per i contenuti indicati nei punti da 1 a 5);
- per l'intero percorso formativo per i dirigenti;
- per tutti i corsi di aggiornamento;
- per i progetti formativi sperimentali eventualmente individuati per lavoratori e preposti dalle Regioni e Province autonome.

Il punto 4 entra nel merito del **percorso formativo dei lavoratori** e dei soggetti di cui all'articolo 21, comma 1 (i componenti dell'impresa familiare, i lavoratori autonomi, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti), per i quali, ai sensi del comma 2 dello stesso articolo 21, la formazione è facoltativa. Sono previsti due distinti moduli: formazione generale e formazione specifica.

Formazione generale. E' un modulo dedicato alla presentazione dei concetti generali. Ha una durata minima di 4 ore. Costituisce credito formativo permanente. Come già visto può essere effettuato in modalità e-Learning. Non è prevista una prova di verifica dell'apprendimento (ma non è vietato farlo).

Formazione specifica. E' l'attività formativa attuativa degli obblighi di cui all'art. 37, c. 1, lett. b): "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 a quelli di cui al comma 3 dello stesso articolo: "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. ecc." La durata minima è individuata in base alla classificazione dei settori di cui all'allegato 2 all'accordo: 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. Non può essere attuata con modalità di apprendimento e-Learning. Non sono previste prove di verifica dell'apprendimento. Costituisce credito formativo permanente solo se derivante dalla frequenza di corsi di formazione professionale presso strutture della formazione professionale o presso enti di formazione professionale accreditati dalle Regioni e Province autonome con durata e contenuti conformi all'Accordo.

Circa la formazione specifica dei lavoratori vanno infine sottolineate due cose:

1. l'accordo precisa che "tale formazione è soggetta alle ripetizioni periodiche previste dal comma 6 dell'art. 37: "La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi". Il "periodicamente" di cui sopra dovrà evidentemente essere declinato dal datore di lavoro sulla base degli esiti della valutazione dei rischi e dei suoi aggiornamenti;
2. il percorso formativo ed 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 di formazione necessario. Anche in questo caso sarà il datore di lavoro a stabilire tale necessità.

Per il **preposto** (punto 5 dell'accordo) è previsto lo stesso percorso formativo dei lavoratori con l'aggiunta di una formazione particolare la cui durata minima è prevista in 8 ore ed i cui contenuti comprendono:

1. Principali soggetti del sistema di prevenzione aziendale: compiti, obblighi, responsabilità;
2. Relazioni tra i vari soggetti interni ed esterni del sistema di prevenzione;
3. Definizione e individuazione dei fattori di rischio;
4. Incidenti e infortuni mancati
5. Tecniche di comunicazione e sensibilizzazione dei lavoratori, in particolare neoassunti, somministrati, stranieri;
6. Valutazione dei rischi dell'azienda, con particolare riferimento al contesto in cui il preposto opera;
7. Individuazione misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
8. 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.

I contenuti da 1 a 5 possono essere trattati con modalità di apprendimento e-Learning. E' prevista una prova obbligatoria di verifica da effettuarsi con colloquio o test allo scopo di testare le conoscenze acquisite circa la normativa vigente e le competenze tecnicoprofessionali.

Infine il punto 6 disciplina la **formazione dei dirigenti**. Qui sono previsti 4 moduli:

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

La durata minima è di 16 ore da programmarsi e da completarsi nell'arco temporale di 12 mesi. Anche in questo caso è prevista una prova obbligatoria di verifica delle competenze acquisite. Tutto il percorso formativo può essere effettuato con modalità di apprendimento e-Learning.

Dopo aver indicato le modalità di rilascio ed i contenuti degli **attestati** (punto 7), al punto 8 sono disciplinati i **crediti formativi**. In particolare, con riferimento alle fattispecie di cui al comma 4 dell'articolo 37 che recita: "La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

- a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi"

vengono riconosciuti crediti formativi nei seguenti casi:

con riferimento alla lettera a) di cui sopra, in caso di passaggio del lavoratore ad azienda dello stesso settore produttivo (vedi allegato 2) di quella di provenienza è riconosciuto come credito formativo sia la formazione generale che quella specifica; in caso di passaggio ad azienda di diverso settore produttivo è riconosciuta come credito formativo la formazione generale, ma non quella specifica che va ripetuta in riferimento al nuovo settore; in caso di passaggio del lavoratore all'interno della stessa azienda multiservizi a mansioni riconducibili ad un settore a rischio maggiore (sempre in riferimento all'allegato 2), è riconosciuto come

credito formativo sia la formazione generale che quella specifica, ma quest'ultima dovrà essere completata con un modulo integrativo conforme per durata e contenuti ai rischi delle nuove mansioni;
con riferimento alle lettere b) e c) di cui sopra, è riconosciuto come credito formativo la formazione generale mentre va ripetuta la parte di formazione specifica limitata alle modifiche o ai contenuti di nuova introduzione.

Punto 9 ? Aggiornamento. Per i lavoratori è previsto un aggiornamento quinquennale di durata minima di 6 ore per tutti e tre i livelli di rischio (basso, medio, alto).

Per i preposti è previsto un aggiornamento quinquennale di durata minima di 6 ore "in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro". La frase sopra virgolettata che compare nell'accordo genera un dubbio, tenuto conto, come detto, che i preposti effettuano un tratto di percorso formativo comune con i lavoratori. Il dubbio è: i preposti sono tenuti ad un aggiornamento di 6 ore o di 12 ore (6 come lavoratori e 6 come preposti)?

Per i dirigenti è previsto un aggiornamento quinquennale di durata minima di 6 ore.

L'accordo non lo precisa, ma si presuppone che la decorrenza del quinquennio di cui sopra sia da riferirsi alla data in cui è stato completato il corso di formazione di riferimento, mentre per i soggetti già formati alla data di pubblicazione dell'accordo, la decorrenza del quinquennio parte dal 11 gennaio 2012. Inoltre l'aggiornamento non va confuso con i casi in cui è obbligatorio procedere a nuova e specifica formazione o ad integrazione di quella già effettuata così come puntualizzato nell'ultimo capoverso del punto 9 dell'accordo.

Restano infine alcuni dubbi circa l'ottemperanza agli obblighi di formazione in un'unica soluzione in prossimità della scadenza del quinquennio oppure con possibilità di distribuire nei cinque anni le ore di aggiornamento (in questo secondo caso andrebbero disciplinati limiti e modalità).

Punto 10 ? Disposizioni transitorie. Viene indicato che "Il personale di nuova assunzione deve essere avviato ai rispettivi corsi di formazione anteriormente o, se ciò non risulta possibile, contestualmente all'assunzione. In tale ultima ipotesi, ove non risulti possibile completare il corso di formazione prima della adibizione del dirigente, del preposto o del lavoratore alle proprie attività, il relativo percorso formativo deve essere completato entro e non oltre 60 giorni dalla assunzione." In primis andrebbero precisate le possibili cause di giustificazione del ritardo, ma l'elemento più "sconcertante" è che la frase di cui sopra può interpretarsi come la concessione di una deroga di 60 giorni per l'ottemperanza agli obblighi formativi. A parere di chi scrive ogni lavoratore, ma il ragionamento vale anche per il dirigente e per il preposto, prima di essere adibito a qualsivoglia attività lavorativa deve ricevere la necessaria informazione, formazione e, se del caso, addestramento necessari a far sì che detta attività sia svolta in condizioni e con modalità che prevedano il massimo delle tutele possibili per la sua salute e per la sua sicurezza. In caso di accadimento di infortunio proprio nei 60 giorni di cui sopra, come dovrà essere valutata la posizione del datore di lavoro in modo particolare se l'accadimento dell'evento fosse riconducibile ad un difetto di formazione?

Il secondo punto controverso delle disposizioni transitorie riguarda l'ultimo capoverso: "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." Traspare la volontà degli estensori dell'accordo di concedere un periodo di transizione (12 mesi dalla data di entrata in vigore dell'accordo, e quindi entro il 26 gennaio 2013) entro il quale considerare validi i corsi di formazione effettuati in modo conforme alle previsioni normative precedenti l'accordo o secondo le indicazioni contenute nei contratti di lavoro collettivi. La condizione è che detti corsi siano stati "formalmente e documentalmente" approvati entro il 26 gennaio 2012. Anche per questo punto si spera siano risolutivi i chiarimenti delle emanande linee guida.

Infine il punto 11 ? **riconoscimento della formazione pregressa.** E' questo forse il punto più delicato e oggetto di interpretazioni, tenuto conto che, essendo l'attività di formazione un obbligo di legge penalmente sanzionato, anche in assenza

dell'accordo che ne disciplinasse l'attuazione, ogni datore di lavoro ha ed aveva il compito di provvedere al riguardo. Normale quindi che ci si preoccupi di verificare se quanto effettuato prima dell'emanazione dell'accordo viene riconosciuto valido. Viene stabilito questo: "...non sono tenuti a frequentare i corsi di formazione di cui al punto 4 i lavoratori ed i preposti per i quali i datori di lavoro comprovino di aver svolto, alla data di pubblicazione del presente accordo (11 gennaio 2012), 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."

Qui il problema riguarda il termine "comprovino". In che modo? Con quali mezzi? Con quale documentazione? Si dice che la formazione pregressa è valida se espletata nel rispetto delle normative precedenti l'accordo. Tra queste rientra ad esempio il decreto ministeriale 16 gennaio 1997 che, tra l'altro, all'articolo 1 disciplinava anche se in modo minimale la formazione dei lavoratori. Lo stesso decreto all'articolo 4 stabiliva che l'attestazione dell'avvenuta formazione deve essere conservata in azienda a cura del datore di lavoro.

Viene stabilito nell'accordo che se la formazione pregressa è stata erogata da più di 5 anni dal 11 gennaio 2012, l'obbligo di aggiornamento per lavoratori e preposti deve essere ottemperato entro il 11 gennaio 2013.

I dirigenti, invece, sono esonerati dalla frequenza del corso di formazione indicato al punto 6 se dimostrano di aver svolto alla data del 11 gennaio 2012 una formazione i cui contenuti siano conformi:

a) a quanto indicato all'art. 3 del sopra citato DM 16/01/1997 che individua i "contenuti della formazione dei datori di lavoro che possono svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del servizio di prevenzione e protezione" (formazione effettuata dopo il 14/08/2003);

b) a quelli indicati nel "modulo A" per RSPP/ ASPP di cui all'accordo Stato Regioni del 26/01/2006.

Come hanno potuto constatare tutti coloro che hanno letto o studiato l'Accordo, non tutto quello che esso contiene è chiaro, anzi non pochi sono i punti che necessitano di, si spera rapidi, criteri interpretativi e chiarimenti.

" Io scelgo la sicurezza", n. 2/2012 (formato PDF, 719 kB).



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it