



- La Conferenza Stato-Regioni ha approvato le indicazioni del MinLavoro

FORMAZIONE

Accordi 21 dicembre 2011: criticità e profili applicativi su integrazioni e modifiche

All'interno del modello prevenzionale riformato dal D.Lgs. n. 81/2008 una delle leve considerata come strategica per conseguire l'obiettivo della riduzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali è la formazione secondo un nuovo approccio che miri alla diffusione, nei contesti aziendali, di un meccanismo a moto "perpetuo" in base al quale gli agenti (lavoratori, dirigenti, preposti ecc.), in ogni ora della giornata e tutti i giorni, possono confrontarsi, condividere esperienze e scambiarsi reciprocamente le proprie competenze realizzando così la "patrimonializzazione dei valori della sicurezza" a livello aziendale.

Il legislatore ha posto serie basi, quindi, per trasformare la classica logica della formazione episodica e di stampo "autarchico" in quella innovativa della formazione continua, sistematica e qualificata secondo un modello universale che ha trovato la sua disciplina regolamentare essenzialmente negli accordi della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano 21 dicembre 2011, per quanto riguarda la formazione dei datori di lavoro che svolgono direttamente i compiti di prevenzione e protezione e dei lavoratori, dei dirigenti e dei preposti; tuttavia, in questi provvedimenti sono state rilevate diverse zone d'ombra, soprattutto per quanto riguarda la fase transitoria e il riconoscimento della formazione pregressa. Per queste ragioni è stato necessario un immediato intervento che, tuttavia, per effetto del principio della competenza concorrente tra lo Stato e le Regioni in materia (art. 117, Cost.), ha richiesto l'attuazione di un nuovo e complesso *iter* iniziato nel mese di marzo del 2012 e culminato con l'approvazione da parte della Conferenza dell'accordo 25 luglio 2012.



● di **Mario Gallo**, docente di Diritto del Lavoro

Con il nuovo accordo 25 luglio 2012 (repertorio atti n. 153/CSR), «Accordo tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, sul documento proposto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali recante "Adeguamento e linee applicative degli accordi ex articolo 34, comma 2 e 37, comma 2 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni e integrazioni"»,^[1] la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano ha integrato i due precedenti accordi 21 dicembre 2011^[2], apportando alcune importanti modifiche e fornendo diversi chiarimenti interpretativi, soprattutto per quanto riguarda l'efficacia, il rapporto con la formazione speciale prevista da altre norme, i contenuti della collaborazione con gli organismi paritetici, la formazione in modalità *e-learning*, la fase transitoria, il riconoscimento della formazione pregressa e l'obbligo dell'aggiornamento (si veda la tabella 1).

Inoltre, nello stesso accordo 25 luglio 2012 sono contenute anche alcune importanti disposizioni che riguardano la formazione e l'aggiornamento dei responsabili e degli addetti al Servizio di prevenzione e protezione (art. 32, D.Lgs. n. 81/2008) e, in particolare, è stata definitivamente chiarita la spinosa questione della decorrenza dell'aggiornamento obbligatorio quinquennale che lo scorso mese di febbraio 2012 ha originato un autentico scompiglio; al tempo stesso è stata anche preannunciata la prossima

revisione dell'accordo Stato-Regioni 26 gennaio 2006.

Da una prima lettura, tuttavia, non tutte le questioni di fondo sembra che siano state risolte e, al tempo stesso, l'assenza di un articolato e la "miscellanea" tra profili inerenti alla formazione dei datori di lavoro e quelli dei lavoratori, dei dirigenti e dei preposti, ha reso il provvedimento a tratti caotico e non ha consentito di cogliere con immediatezza gli elementi innovativi.

La formazione dei lavoratori

Procedendo a questo primo approfondimento delle norme più significative, denominate nel provvedimento come prime indicazioni per le aziende e gli organi di vigilanza sui contenuti degli accordi 21 dicembre 2011, per quanto riguarda la formazione dei lavoratori l'accordo 25 luglio 2012 ha chiarito, in primo luogo, molto opportunamente, il rapporto tra la formazione prevista dall'art. 37, D.Lgs. n. 81/2008, e quella cosiddetta "speciale aggiuntiva" prevista dai Titoli successivi al primo o da norme speciali contenuti in altri provvedimenti normativi.

Sotto questo profilo occorre precisare che poiché l'accordo 21 dicembre 2011 ha regolamentato solo quella prevista dall'art. 37, era sorto il problema dell'individuazione puntuale dei casi in cui il datore di lavoro è tenuto a far partecipare il lavoratore, oltre che ai corsi erogati in base al provvedimento, anche a

quelli aggiuntivi per effetto di disposizioni particolari.

La questione ha avuto un notevole rilievo in quanto ha investito direttamente i principi dell'adeguatezza e della sufficienza della formazione, con immediati riflessi sul piano della responsabilità penale e, rispetto alla disposizione più rigorosa contenuta nell'accordo 21 dicembre 2011^[3], il nuovo accordo 25 luglio 2012 ha fornito un criterio interpretativo più restrittivo in quanto non ha considerato come esaustiva la formazione erogata in base ai percorsi/monte ore conformi all'accordo 21 dicembre 2011, solo se la formazione aggiuntiva è regolata 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*».

Pertanto, in altri termini, il nuovo accordo ha fornito una chiave interpretativa più aderente ai principi del D.Lgs. n. 81/2008, che ha impedito inutili duplicazioni e ha imposto una formazione aggiuntiva solo nei casi in cui esista un regime formativo particolare, ossia una normativa che abbiano individuato «*in modo puntuale e peculiare le caratteristiche (in termini di durata, contenuti ect.) dei corsi stessi*».

A mero titolo esemplificativo, nell'accordo 25 luglio 2012 sono stati

1) In Gazzetta Ufficiale del 18 agosto 2012, n. 192.

2) Per un approfondimento si veda dello stesso Autore, Sugli "Accordi formazione" quali le nuove prospettive per la responsabilità penale?, in Ambiente & Sicurezza n. 4/2012, p. 14 ss.

3) Infatti, in tale provvedimento viene precisato nella premessa che "La formazione di cui al presente accordo è distinta da quella prevista dai titoli successivi al I del D.Lgs. n. 81/2008 o da altre norme, relative a mansioni o ad attrezzature particolari".



richiamati quattro importanti casi:

- la formazione per l'utilizzo di particolari attrezzature di lavoro (art. 73, comma 5, D.Lgs. n. 81/2008) disciplinata dall'accordo Stato-Regioni 22 febbraio 2012;
- la formazione specifica in materia di montaggio e di smontaggio dei ponteggi (art. 136, comma 6, e Allegato XXI al D.Lgs. n. 81/2008);
- la formazione dei lavoratori esposti o potenzialmente esposti a polveri di amianto (art. 258, D.Lgs. n. 81/2008);
- l'addestramento, a maggior ragione dove sia necessario in relazione a specifiche fattispecie di rischio individuate nei Titoli diversi dal Titolo I, D.Lgs. n. 81/2008 (è il caso, per esempio, dei dispositivi di protezione individuali di terza categoria ai sensi del D.Lgs. n. 475/1992).

È necessario evidenziare che tra le fattispecie nelle quali è obbligatoria la formazione speciale aggiuntiva deve essere ricompresa anche quella, non richiamata nell'accordo 25 luglio 2012, prevista dal D.P.R. 14 settembre 2011, n. 177, che ha regolamentato il sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi operanti in ambienti sospetti di inquinamento o confinati e che ha rinviato a uno specifico accordo Stato-Regioni la regolamentazione dei contenuti e delle modalità di svolgimento.

Formazione "assorbente" e fattispecie particolari

Invece, l'accordo 25 luglio 2012 ha ritenuto "assorbente" la formazione specifica erogata in base a percorsi conformi all'accordo 21 dicembre 2011, nei casi in cui manca un regime speciale e nella norma si parli solo di «formazione adeguata o si usi-

no formule simili»; è il caso, per esempio, della formazione in materia di:

- movimentazione manuale dei carichi [art. 169, comma 1, lettera b), D.Lgs. n. 81/2008];
- attrezzature munite di videotermini [art. 177, comma 1, lettera b), D.Lgs. n. 81/2008].

Inoltre, per esigenze di semplificazione, lo stesso accordo ha stabilito anche che, 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 21 dicembre 2011, 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 esemplificativo sono richiamate le ipotesi della formazione prevista dal decreto del ministero della Salute 16 marzo 1998, inerente alle aziende a rischio d'incidente rilevante rientranti nel campo applicativo dalla cosiddetta "direttiva Seveso", e quella particolare del decreto del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti 16 ottobre 2009⁴⁾, relativamente alla formazione dei conducenti di alcuni veicoli stradali adibiti al trasporto di merci o di passeggeri.

Rapporto tra sforzo formativo, esposizione al rischio e codici ATECO

Accanto a queste disposizioni l'accordo 25 luglio 2012 ha riconfermato la natura minimale del percorso formativo (per quanto riguarda il monte ore, i contenuti e le modalità di svolgimento) definito per i lavo-

ratori (oltre che per i dirigenti e i preposti) dall'accordo 21 dicembre 2011.

Tuttavia, per questa ragione, il puntuale rispetto della nuova disciplina non ha comportato in modo automatico un giudizio positivo sul piano dell'adeguatezza e della sufficienza che, viceversa, dovranno essere verificate caso per caso, in quanto gli interventi saranno calibrati in base agli esiti della valutazione dei rischi (art. 28, D.Lgs. n. 81/2008), tenendo anche conto dei casi in cui è necessario l'aggiornamento immediato⁵⁾.

Invero, questo principio di proporzionalità tra sforzo formativo ed entità del rischio globale dell'attività svolta dal soggetto da formare ha una notevole rilevanza che deve indurre a evitare applicazioni meccanicistiche dell'accordo 21 dicembre 2011 e, sotto quest'ultimo profilo, l'accordo 25 luglio 2012 ha allentato il sistema di parametrizzazione sforzo formativo/codice ATECO e lo ha reso più flessibile e in sintonia con i principi di adeguatezza e di sufficienza enunciati nel comma 1, art. 37, D.Lgs. n. 81/2008, affermando in modo più deciso che qualora 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")».

Questa previsione è coniugabile con 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

4) In Gazzetta Ufficiale 6 novembre 2009, n. 259.

5) Cfr. art. 37, commi 4 e 6, D.Lgs. n. 81/2008.



medesimi, avendo a riferimento quanto nella valutazione dei rischi); nel caso di lavoratori di aziende che non svolgono mansioni che richiedano la loro presenza, anche saltuaria, nei reparti produttivi, è stato confermato che, a prescindere dal settore di appartenenza, possono frequentare i corsi individuati per il rischio "basso", ossia di almeno 8 ore.

A titolo esemplificativo è stato suggerito il caso di lavoratori di una azienda metallurgica che non frequentino i reparti produttivi o i lavoratori che svolgano semplice attività d'ufficio che potranno essere considerati come lavoratori che svolgano una attività a rischio "basso" e non lavoratori (come gli operai addetti alle attività dei reparti produttivi) che svolgono una attività che richiederebbe i corsi di formazione per il rischio "alto" o "medio".

Organismi paritetici: rappresentatività e contrattazione

Un altro punto centrale dell'accordo 25 luglio 2012 ha riguardato la legittimazione degli organismi paritetici e l'obbligo di collaborazione con gli stessi da parte del datore di lavoro in materia di formazione sancito al comma 12, art. 37, D.Lgs. n. 81/2008; si tratta di due profili che continuano a essere ampiamente dibattuti e che, occorre osservare, ha visto ben due interventi del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali con la circolare 20 luglio 2011, n. 20, e con la circolare 5 giugno 2012, n. 13^[6]; quindi, l'accordo ha cercato di mettere fine a quest'autentica querelle richiaman-

do, in primo luogo, il principio fondamentale previsto dal legislatore nell'art. 2, comma 1, lettera *ee*), D.Lgs. n. 81/2008, per il quale, ai fini delle disposizioni contenute in questo nuovo provvedimento, non è legittimato un qualsiasi organismo paritetico ma solo quelli costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In altri termini, le attribuzioni previste dall'art. 51, D.Lgs. n. 81/2008, sono riconosciute solo a quegli organismi paritetici in possesso di questo requisito fondamentale e, in particolare, per quanto riguarda l'obbligo di collaborazione del datore di lavoro previsto dall'art. 37, comma 12, D.Lgs. n. 81/2008, lo stesso sussiste solo se questi organismi sono presenti nel settore e nel territorio in cui è svolta l'attività produttiva.

Occorre anche osservare che questo principio è stato adottato dal legislatore al fine di stabilire la «legittimazione di determinate categorie di sindacati a svolgere funzioni non direttamente riferibili al conflitto industriale ma rivolte a garantire la migliore realizzazione dell'interesse pubblico conformemente all'interesse dei lavoratori»^[7].

In relazione alla cosiddetta "rappresentatività comparata" nell'accordo 25 luglio 2012 è stato chiarito che, quindi, questi organismi paritetici e gli enti bilaterali previsti dall'accordo 21 dicembre 2011 ma non dall'art. 37, comma 12, D.Lgs. n. 81/2008, sono legittimati se costituiti «nell'ambito di associazioni datoriali o sindacali cui aderiscano organizzazioni datoriali o sindacali - naziona-

li, territoriali o di settore - firmatarie di un contratto collettivo nazionale di lavoro»; sotto questo profilo è stata esclusa la rilevanza della firma per mera adesione essendo necessario che «la firma sia il risultato finale di una partecipazione ufficiale alla contrattazione».

Pertanto, la partecipazione dell'organizzazione sindacale alla contrattazione collettiva costituisce un ulteriore requisito fondamentale (per altro riconosciuto pacificamente in dottrina), fermo restando che questo criterio «non pregiudica la possibilità delle singole organizzazioni datoriali o sindacali di dimostrare la propria rappresentatività secondo altri consolidati principi giurisprudenziali»^[8] o in base a specifiche norme regionali o delle province autonome sul riconoscimento della rappresentatività degli organismi paritetici; in tal senso è stato richiamato l'art. 9, D.P.R. 6 gennaio 1978, n. 58, che ha previsto un particolare meccanismo di misurazione della rappresentatività per la Provincia di Bolzano^[9].

Accreditamento e "codici" ministeriali

Un altro profilo approfondito nell'accordo 25 luglio 2012 ha riguardato la diffusione di organismi paritetici che, attraverso la pubblicità o il proprio sito, affermino di essere in possesso dei requisiti di legge; sul punto, questo provvedimento è categorico, allo stato attuale il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali non ha previsto alcun sistema di accreditamento rispetto agli organismi paritetici, né tantomeno è stato

6) Per un approfondimento si veda dello stesso Autore, Sugli organismi paritetici i chiarimenti del Ministero del Lavoro per formazione e assistenza, in *Ambiente & Sicurezza* n. 16/2011, p. 16 e ss.; Sugli organismi paritetici i chiarimenti del MinLavoro per legittimare la formazione, in *Ambiente & Sicurezza* n. 13/2012, p. 36 e ss.

7) G. Prosperetti, Autonomia collettiva e diritti sindacali, in A. Vallebona (a cura di), *I contratti di lavoro*, Torino, 2009 p. 255.

8) Cfr. *Corte Cost.* 19 ottobre 1998, n. 975, *FI*, 1989, I, 2715; *Corte Cost.* 4 dicembre 1995, n. 492, *MGL*, 1995, 661.

9) Cfr. anche *Cass. Sez. Lavoro*, 11 maggio 2006, n. 10848 (ud. del 13-12-2005), *Poste Italiane S.p.A. c. ASGB/USAS - Autonomer Sudtiroler Gewerkschaftsbund (Unione dei sindacati autonomi Sudtirolesi)* (rv. 589010).



previsto un meccanismo di accreditamento delle organizzazioni sindacali datoriali e dei lavoratori 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*».

Inoltre, per le stesse ragioni è stato precisato che non ha nemmeno alcuna valenza, ai fini del possesso dei requisiti, l'eventuale inoltro al Ministero di documentazione finalizzata all'"accreditamento".

Il criterio territoriale e le attività plurilocalizzate

Accanto a questi profili l'accordo 25 luglio 2012 ha dettato anche alcune importanti disposizioni relative all'individuazione degli organismi paritetici competenti e ha definito alcuni criteri operativi nel caso di attività plurilocalizzate e di presenza di più organismi.

Infatti, in primo luogo è stato precisato, in modo molto generico e discutibile, che spetta al datore di lavoro accertare che l'organismo paritetico al quale intende rivolgersi sia in possesso o meno dei requisiti richiesti.

Per quanto riguarda il requisito territoriale, per esigenze di semplificazione l'accordo 25 luglio 2012 ha stabilito che lo stesso debba essere riferito alla provincia (contesto nel quale usualmente operano gli organismi paritetici) e solo qualora siano assenti a livello provinciale dovrà essere verificato se sono comunque presenti a livello regionale; viceversa, se sono assenti sia a livello provinciale che regionale, allora il dato-

re di lavoro non è obbligato a chiedere la collaborazione prevista dalla norma, fermo restando che potrà rivolgersi, comunque, a un livello superiore a quello regionale.

Inoltre, per le imprese plurilocalizzate operanti, quindi, in differenti contesti territoriali, l'organismo di riferimento può essere individuato avendo riguardo alla sede legale dell'impresa; nel caso in cui siano presenti più organismi paritetici in possesso dei requisiti previsti dall'art. 2, comma 1, lettera *ee*), D.Lgs. n. 81/2008, e operanti nel settore e nell'ambito territoriale (provinciale o regionale) in cui ha sede l'attività, il nuovo provvedimento ha previsto che è sufficiente che il datore di lavoro presenti la richiesta anche a uno solo di essi.

La richiesta della collaborazione

In relazione ai contenuti dell'obbligo di collaborazione del datore di lavoro con gli organismi paritetici disposto dall'art. 37, comma 12, D.Lgs. n. 81/2008^[10], l'accordo 25 luglio 2012, riprendendo la circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali 29 luglio 2011, n. 20, ha confermato che questa norma non ha obbligato il datore a 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*»; inoltre, le indicazioni fornite dall'organismo non hanno carattere vincolan-

te ai fini della realizzazione dell'attività formativa.

Per quanto riguarda, invece, le modalità operative, nel richiamare l'accordo 21 dicembre 2011^[11], l'accordo integrativo 25 luglio 2012 ha stabilito alcune ulteriori disposizioni di notevole rilievo; la prima è che, attese le finalità dell'art. 37, comma 12, D.Lgs. n. 81/2008, la comunicazione all'organismo paritetico può essere effettuata in qualsiasi modo anche attraverso una semplice *e-mail*, purché contenga le indicazioni sufficienti a poter permettere all'organismo di comprendere il tipo di intervento formativo di riferimento e, quindi, metterlo nelle condizioni di poter supportare il datore di lavoro al riguardo, pertanto, è sufficiente comunicare le informazioni generali sull'attività formativa da avviare.

La formazione dei lavoratori in somministrazione

Nell'accordo integrativo 25 luglio 2012 sono contenute anche alcune disposizioni interpretative relative alla formazione dei lavoratori in somministrazione (artt. 2, 20 e seguenti, D.Lgs. n. 276/2003); infatti, è stato ribadito che l'agenzia fornitrice e l'utilizzatore hanno la facoltà di regolamentare, in via contrattuale, le modalità di adempimento degli obblighi di legge e che questi possono «*concordare che la formazione generale sia a carico del somministratore e quella specifica di settore a carico dell'utilizzatore*».

Tuttavia, proprio in relazione alla posizione di questi lavoratori era atteso un chiarimento sul controverso

10) Si osservi che tale norma prevede tale obbligo di collaborazione limitatamente alla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti per la sicurezza (R.L.S.).

11) Secondo l'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 il datore di lavoro deve indirizzare all'organismo paritetico o l'ente bilaterale un'apposita comunicazione: qualora la stessa non trovi riscontro entro quindici giorni dal suo invio, il datore di lavoro può procedere autonomamente alla pianificazione e realizzazione delle attività di formazione.



punto 8, accordo 21 dicembre 2011; invece, il nuovo documento integrativo si è limitato a riproporre quanto già riportato nell'accordo precedente senza fornire, quindi, indicazioni utili, per esempio, sulla nozione di «*formazione specifica di settore*» e il rapporto con quella che l'utilizzatore è tenuto ad assicurare in relazione alla propria specifica realtà aziendale.

Infatti, occorre osservare che nell'ipotesi della somministrazione di lavoro, a tempo determinato o indeterminato, si è di fronte a un fenomeno di cosiddetto "lavoro dissociato" e dal combinato disposto dell'art. 3, comma 5, D.Lgs. n. 81/2008, e dell'art. 23, comma 5, D.Lgs. n. 276/2003, è emerso un particolare meccanismo di ripartizione dell'obbligazione formativa tra somministratore e utilizzatore in base al quale il primo è tenuto a informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e a formarli e addestrarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale questi sono assunti; tuttavia, le parti possono stabilire, nel contratto di somministrazione, che solo con riferimento a questo adempimento (avente un carattere evidentemente generale e preparatorio all'inserimento lavorativo) sia adempiuto dall'utilizzatore.

Viceversa, la formazione e l'addestramento specifici (relativi, quindi, ai rischi effettivamente presenti in azienda, ai DPI e alle misure da osservare, alle attrezzature di lavoro da utilizzare ecc.) ricadono sul datore di lavoro utilizzatore che deve adempiere a questi obblighi all'inizio dell'utilizzazione [art. 18, comma 1, lettera l), e 37, comma 4, D.Lgs. n. 81/2008].

Autonomi, collaboratori familiari e altri soggetti

Per quanto riguarda, invece, la formazione dei collaboratori dell'impresa familiare (art. 230-bis, cod. civ.) e dei lavoratori autonomi (art. 2222, cod. civ.) e degli altri soggetti previsti dall'art. 21, D.Lgs. n. 81/2008 (coltivatori diretti del fondo, soci di società semplici agricole, piccoli commercianti), l'accordo 25 luglio 2012 nel riaffermare, in generale, la facoltatività dell'applicazione dei contenuti dell'accordo 21 dicembre 2011 nonché della formazione degli stessi (che possono anche non richiedere di essere formati), ha richiamato anche l'attenzione sul fatto che, tuttavia, sono presenti anche casi in cui le norme speciali possono renderla, invece, obbligatoria; a titolo esemplificativo è stato citato il regime dell'art. 2, comma 1, lettera b), D.P.R. n. 177/2011, per le attività nei luoghi confinati o sospetti d'inquinamento anche se, a dire il vero, non è molto chiara la portata di questa disposizione soprattutto in relazione al caso dei lavoratori autonomi e anche per quanto riguarda la sorveglianza sanitaria^[12] e, per altro, questa materia è di competenza, non dell'accordo 25 luglio 2012, ma di uno specifico che doveva già essere emanato entro il 21 febbraio 2012.

La formazione dei preposti e dei dirigenti

Per quanto riguarda la formazione dei preposti e dei dirigenti, l'accordo 25 luglio 2012 ha confermato la facoltatività dall'applicazione delle disposizioni contenute nell'accordo

21 dicembre 2011 ma ne ha ammorbidito la presunzione di conformità "assoluta" al dettato dell'art. 37, comma 7, D.Lgs. n. 81/2008, enunciata nello stesso accordo 21 dicembre 2011, trasformandola così più correttamente solo in una «*presunzione (ovviamente semplice) del rispetto delle disposizioni di legge per mezzo di corsi conformi a quelli descritti nell'accordo stesso*».

Pertanto, al datore di lavoro è lasciata la scelta tra una formazione basata sull'accordo Stato-Regioni 21 dicembre 2011 o, viceversa, su un percorso formativo differente anche se, sul piano operativo, appare indubbiamente consigliabile la prima soluzione che può permettere di mettersi maggiormente al riparo da eventuali contestazioni.

Inoltre, anche se in modo molto confusionario, è stato precisato che i dirigenti e i preposti di nuova assunzione, ossia assunti dopo la data dell'11 gennaio 2012 ovvero assunti prima di tale data e solo successivamente sono stati inquadrati come tali, devono essere avviati dal datore di lavoro ai corsi per dirigente o di preposto anteriormente o contestualmente all'assunzione o all'adibizione a compiti di dirigente o preposto; inoltre, il percorso formativo deve essere completato prima dell'inizio della prestazione lavorativa e solo qualora questo non risulti possibile «*per ragioni che spetta al datore di lavoro evidenziare adeguatamente*», l'accordo ha previsto che il percorso formativo debba essere completato entro e non oltre 60 giorni dall'inizio dell'attività lavorativa. Occorre evidenziare che nell'accordo 21 dicembre 2011 questa concessione di 60 giorni è prevista anche per i lavoratori che, invece, nel testo dell'accordo 25 luglio 2012 non è richiamata.

12) In tal senso incertezze interpretative si rilevano anche nel «Manuale illustrato per lavori in ambienti sospetti di inquinamento o confinati ai sensi dell'art. 3 comma 3 del D.P.R. n. 177/2011» (v. Ministero del Lavoro e P.S. comunicato dell'11 maggio 2012).



La modalità e-learning: requisiti, limiti e verifiche

Una parte dell'accordo 25 luglio 2012 è dedicata alla formazione in modalità e-learning la cui disciplina è contenuta nell'Allegato 1 all'accordo 21 dicembre 2011, che l'ha definita come «un 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».

Sulla base di questa nozione, dopo aver riassunto le ipotesi nelle quali questa modalità è consentita (per esempio, per la formazione generale dei lavoratori) è stato precisato che non è conforme alle disposizioni dell'Allegato 1 la formazione erogata attraverso la semplice trasmissione di lezioni frontali a distanza e che, per altro, nemmeno possono essere considerate come ordinarie, in quanto mancano i requisiti di interattività della formazione e la presenza di soggetti (tutor e/o docenti).

Inoltre, per quanto riguarda le verifiche di apprendimento, nello stesso accordo è stato ulteriormente precisato che la verifica finale "in presenza" deve essere intesa nel senso che non è consentita la verifica del completamento del percorso in modalità telematica (che, invece, è consentita per le verifiche intermedie), ossia è necessaria la presenza fisica dell'esaminando che, tuttavia, può essere collegato anche in videoconferenza.

La formazione dei datori di lavoro-RSPP

L'accordo 25 luglio 2012 ha fornito

anche diverse disposizioni inerenti alla formazione dei datori di lavoro che intendono svolgere direttamente i compiti di prevenzione e di protezione dai rischi ai sensi dell'art. 34, D.Lgs. n. 81/2008; in primo luogo, è stata richiamata l'attenzione sul fatto che la formazione regolamentata dall'accordo 21 dicembre 2011 non ha compreso quella relativa ai compiti di gestione delle emergenze che, viceversa, è contenuta in norme particolari come il D.M. 10 marzo 1998 (antincendio) e il D.M. n. 388/2003 (primo soccorso).

Pertanto, il datore di lavoro-RSPP che intende svolgere nella propria attività anche i compiti di addetto alle emergenze (fenomeno molto diffuso nelle micro imprese) sarà tenuto a frequentare, oltre il corso previsto dall'art. 34, D.Lgs. n. 81/2008, anche quelli specifici in materia di antincendio e/o di primo soccorso.

Per quanto riguarda, invece, i soggetti formatori (punto 1, accordo Stato-Regioni 21 dicembre 2011, rep. 223/CSR) l'accordo 25 luglio 2012 ha precisato anche che gli organismi paritetici, le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori e gli enti bilaterali sono tenuti a svolgere l'attività di formazione direttamente o per mezzo di strutture formative proprie o almeno partecipe, senza poter procedere all'utilizzo di strutture esterne se non accreditate ai sensi dell'intesa 20 marzo 2008 in Conferenza Stato Regioni che ne ha definito gli standard minimi^[13].

Occorre osservare che quest'ultima disposizione ha fatto riferimento, quindi, all'ipotesi del ricorso da parte di questi enti ai cosiddetti soggetti formatori esterni, come del resto è possibile riscontrare anche dal tenore della norma contenuta al punto 1, accordo 21 dicembre 2011.

Inoltre, è anche stato stabilito che gli organismi paritetici «non possono procedere ad alcun "accreditamento" della formazione svolta da altri soggetti, la quale, quindi, non ha alcuna rilevanza relativamente al rispetto delle disposizioni di legge e di quelle di cui agli accordi del 21 dicembre».

Nessun chiarimento è possibile rilevare, invece, per quanto riguarda i datori di lavoro-RSPP che avviano una nuova attività; è stata confermata la disposizione contenuta al punto 10, accordo 21 dicembre 2011, che ha consentito di completare il percorso formativo entro 90 giorni dell'inizio dell'attività stessa, ma continua a non essere chiaro se con l'espressione «nuova attività» sia intesa solo quella avviata ex novo oppure anche quella già esistente da tempo e svolta inizialmente dal solo titolare che successivamente ha assunto uno o più lavoratori. Se la ratio della norma è quella di agevolare il datore di lavoro che effettua nuove assunzioni allora non si comprende come il termine dei 90 giorni sia applicato solo nella prima fattispecie e non anche nella seconda.

Efficacia temporale delle disposizioni

L'accordo 25 luglio 2012 è intervenuto anche sul profilo dell'efficacia temporale degli accordi 21 dicembre 2011; con un'interpretazione sul piano della tecnica giuridica che ha destato molte perplessità è stato stabilito che la data di pubblicazione e quella di entrata in vigore degli stessi coincide con quella di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale dell'11 gennaio 2012.

Tuttavia, questa interpretazione autentica "semplificatrice" e retroattiva non appare condivisibile in

13) In Gazzetta Ufficiale 23 gennaio 2009, n. 18.



quanto, tenuto conto che questi provvedimenti hanno natura regolamentare, in assenza di una precisa disposizione in merito contenuta negli accordi 21 dicembre 2011 ha trovato applicazione l'art. 10, disp. sulla legge gen. cod. civ., in base al quale «Le leggi e i regolamenti diventano obbligatori nel decimoquinto giorno successivo a quello della loro pubblicazione, salvo che sia altrimenti disposto».

Fase transitoria e formazione progressa

Ulteriori importanti disposizioni dell'accordo 25 luglio 2012 hanno riguardato la fase transitoria e il riconoscimento della formazione progressa per i datori di lavoro-RSPP (punto 11, accordo 21 dicembre 2011, ex art. 34), i lavoratori, i dirigenti e i preposti (punto 10, accordo 21 dicembre 2011, ex art. 37); in particolare, è stato confermato che i datori di lavoro-RSPP, i lavoratori e i preposti che, alla data dell'11 gennaio 2012, sono già stati formati in base alla previgente normativa non sono tenuti a frequentare i corsi secondo le nuove regole, fermo restando che il datore di lavoro dovrà dimostrare «lo svolgimento di attività formative progressa 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».

Inoltre, per quanto riguarda i lavoratori, i dirigenti e i preposti è stato confermato l'esonero dalla frequenza ai corsi secondo le nuove regole qualora gli stessi frequentino quelli tenuti in base alle previgenti disposizioni entro l'11 gennaio 2013 (ossia 12 mesi a decorrere dall'11 gennaio 2012) ma a condizione che gli stessi siano stati già organizzati e approvati «formalmente e documentalmente» prima dell'11 gennaio

2012; ai fini probatori l'accordo 25 luglio 2012 ha precisato che deve essere disponibile una documentazione che provi che, alla data stabilita, i corsi già erano stati progettati e pianificati come, per 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 (art. 35, D.Lgs. n. 81/2008) che può rappresentare, in questo caso, un documento di fondamentale importanza; non è richiesto, invece, il requisito della data certa e gli organi di vigilanza sono espressamente invitati «a prestare particolare attenzione nella verifica dei requisiti appena citati, al fine di dissuadere gli operatori da un utilizzo fraudolento delle disposizioni appena illustrate».

Invece, limitatamente alla fase di prima applicazione dell'accordo 21 dicembre 2011, è stato confermato che al 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 alla data dell'11 gennaio 2012 è data la facoltà di far frequentare gli stessi corsi tenuti secondo le nuove regole che devono essere conclusi entro e non oltre 18 mesi dalla pubblicazione dell'accordo, ossia l'11 luglio 2013; è opportuno evidenziare che, quindi, con l'accordo 25 luglio 2012 ora anche per i preposti il termine è stato elevato a 18 mesi (al punto 11, lettera a), accordo 21 dicembre 2011, invece, erano dodici mesi).

Inoltre, l'accordo 25 luglio 2012 ha stabilito anche che se il lavoratore alla data dell'11 gennaio 2012 già svolgeva le funzioni di preposto e in precedenza già aveva preso parte a un corso per lavoratori, secondo la previgente normativa, in questo caso non sarà tenuto alla ripetizione del corso ma solo a frequentare entro i diciotto mesi il corso per preposti.

Per quanto riguarda i dirigenti, il provvedimento ha precisato che l'esonero dal corso previsto al punto 6, accordo 21 dicembre 2011, è riconosciuto qualora sia dimostrata la frequenza a un corso secondo i contenuti previsti dall'art. 3, D.M. 16 gennaio 1997 (corso per datore di lavoro-RSPP) pur se di durata inferiore a 16 ore; occorre evidenziare che quest'ultima disposizione è innovativa rispetto al testo dell'accordo 21 dicembre 2011 ed è scomparso anche il riferimento alla data del 14 agosto 2013; analogo esonero è confermato anche in caso di frequenza, da parte del dirigente, del modulo "A" per RSPP/ASPP in base all'accordo Stato-Regioni 26 gennaio 2006.

Aggiornamento: i nuovi criteri

In relazione, invece, all'aggiornamento della formazione, l'accordo 25 luglio 2012, nel ribadire per tutte le figure considerate l'obbligatorietà quinquennale, molto opportunamente ha sottolineato che nel caso del lavoratore questo aggiornamento temporale (di almeno sei ore) non comprende la formazione relativa al trasferimento o al cambiamento di mansioni e all'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, nonché la formazione in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi; in tali casi, infatti, la formazione specifica andrà immediatamente aggiornata senza dover attendere lo scadere del termine quinquennale in coerenza con i principi di tutela del diritto alla salute.

Analogamente, nel caso del preposto lo stesso dovrà limitarsi a frequentare almeno le 6 ore di aggiornamento quinquennale (che l'accordo 25 luglio 2012 ha considerato comprensive delle 6 ore quale lavoro



ratore) solo se è rimasto invariato il rapporto di preposizione, ossia non sono registrati mutamenti di sorta nella sua posizione nell'ambito dell'organizzazione di riferimento; in caso contrario, invece, dovrà essere sottoposto nuovamente alla formazione particolare aggiuntiva (punto 5, accordo 21 dicembre 2011).

Importanti modifiche sono state introdotte per quanto riguarda il calcolo della decorrenza del quinquennio; infatti, nell'accordo 25 luglio 2012 è richiamata l'attenzione, in primo luogo, sul fatto che l'obbligo dell'aggiornamento deve riguardare anche i datori di lavoro-RSPP (art. 34, comma 3, D.Lgs. n. 81/2008) che già hanno preso parte ai corsi tenuti ai sensi dell'art. 3, D.M. 16 gennaio 1997, e quelli che in precedenza erano esonerati dalla frequenza dei corsi ai sensi dell'art. 95, D.Lgs. n. 626/1994¹⁴; solamente per questa ultima categoria il primo termine dell'aggiornamento è individuato in 24 mesi dalla data di pubblicazione del provvedimento (quindi, il termine scadrà l'11 gennaio 2014).

Questa, infatti, è un'eccezione alla regola generale stabilita nell'accordo 25 luglio 2012 in base al quale, al fine di «favorire una rapida individuazione, anche nel caso in cui l'aggiornamento sia svolto in diverse occasioni nell'arco del quinquennio», per esigenze di semplificazione è stato stabilito che i cinque anni per l'aggiornamento dei datori di lavoro, dei lavoratori, dei dirigenti e dei preposti decorrano sempre a far data dal giorno della pubblicazione degli accordi 21 dicembre 2011 nella *Gazzetta Ufficiale* ossia l'11 gennaio 2012; pertanto, per i soggetti già formati a questa data il quinquennio scadrà sempre l'11 gennaio 2017.

Invece, per i soggetti formati succes-

sivamente all'11 gennaio 2012 il quinquennio deve essere calcolato dalla data dell'effettivo completamento del rispettivo percorso formativo.

Per quanto riguarda, invece, le modalità di aggiornamento, l'accordo 25 luglio 2012 ha confermato per i datori di lavoro-RSPP che lo stesso può avvenire in una o più occasioni (punto 7, accordo 21 dicembre 2011, ex art. 34) e con riferimento anche alle altre figure (lavoratori, preposti e dirigenti) una parte non superiore a 1/3 del percorso di aggiornamento (pari a 2 ore) può essere validamente svolta anche per mezzo della partecipazione a iniziative come convegni o seminari, a condizione, però, che nel corso degli stessi siano trattati le materie indicate ai punti 7, accordo 21 dicembre 2011, ex art. 34, D.Lgs. n. 81/2008, e 9, accordo 21 dicembre 2011, ex art. 37, e che sia prevista una verifica finale di apprendimento; invece, la restante parte del percorso di aggiornamento, pari a 4 ore, dovrà comunque essere svolta nel rispetto delle regole (quali, per esempio, quelle relative al numero massimo dei partecipanti) di cui agli accordi 21 dicembre 2011.

L'organizzazione dei corsi

L'accordo 25 luglio 2012 ha dettato anche alcune disposizioni per quanto concerne l'organizzazione dei corsi; nel riprendere i principi già introdotti negli accordi 21 dicembre 2011, in relazione ai requisiti dei docenti e in attesa della pubblicazione dei nuovi criteri stabiliti dalla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro, è stato confermato che gli stessi devono dimostrare di aver maturato un'esperienza almeno triennale nei campi dell'inse-

gnamento e/o di attività professionali in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, anche svolgendo l'attività di responsabile del Servizio di prevenzione e protezione; è necessario sottolineare che al punto 1, accordo 21 dicembre 2011, è stato stabilito che per esperienza professionale è considerata anche quella di datore di lavoro che svolge direttamente i compiti di prevenzione e protezione (art. 34, D.Lgs. n. 81/2008). In tal senso, agli organi di vigilanza è stato suggerito di considerare sicuramente soddisfatto questo requisito in caso di «svolgimento continuativo delle funzioni di insegnamento e/o professionali per almeno tre anni nel quinquennio anteriore alla data di pubblicazione dell'accordo (11 gennaio 2012)»; questa precisazione, però, ha solo un valore indicativo.

Invece, per quanto riguarda la sede di svolgimento dei corsi per i lavoratori, i preposti e i dirigenti, è stato sottolineato che può essere il luogo di lavoro o un'aula esterna e, in ogni caso, deve essere individuato il soggetto organizzatore del corso; nell'accordo 21 dicembre 2011 è stato precisato che può essere anche il datore di lavoro ma, a scanso di equivoci, occorre precisare che per effetto del combinato disposto degli artt. 18, comma 1, lettera l), e 37, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008, in realtà è sempre il datore che rimane responsabile dell'organizzazione dell'azione formativa fermo restando, ovviamente, la facoltà di avvalersi del supporto di soggetti esterni (associazioni sindacali e di categoria, consulenti, enti pubblici ecc.).

In relazione agli attestati di formazione (punto 7, accordo 21 dicembre 2011, ex art. 37) è stato anche stabilito che una copia degli stessi è opportuno che sia rilasciata al lavoratore, al preposto e al dirigente, anche al fine di poter usufruire dei cre-

14) Trattasi di coloro che hanno presentato agli organi di vigilanza entro il 31 dicembre 1996 la comunicazione di svolgimento diretto dei compiti di RSPP ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 626/1994.



diti formativi da parte dei datori di lavoro.

L'aggiornamento dei RSPP e degli ASPP

Anche se esula completamente dagli accordi 21 dicembre 2011, nell'accordo 25 luglio 2012 sono dettate anche alcune disposizioni finali riguardanti l'aggiornamento quinquennale dei RSPP e degli ASPP¹⁵⁾; questo obbligo è previsto dall'art. 32, comma 6, D.Lgs. n. 81/2008, e ha trovato una specifica regolamentazione nell'accordo Stato-Regioni 26 gennaio 2006 che lo ha circoscritto al cosiddetto modulo B (60 o 40 ore per gli RSPP a seconda del codice ATECO e 28 ore per gli ASPP).

Fin dall'introduzione di questo provvedimento si è acceso un notevole dibattito sulla decorrenza dei cinque anni, tant'è vero che si è reso necessario a breve tempo (come nel caso degli accordi 21 dicembre 2011) l'emanazione di un ulteriore accordo 5 ottobre 2006 che, è opportuno ricordare, ha suscitato molte perplessità legate addirittura anche alla legittimità dello stesso.

Questo accordo 5 ottobre 2006 aveva fissato al 14 febbraio 2012 il termine ultimo per assolvere all'obbligo dell'aggiornamento legato all'esonero dai corsi; dunque, l'accordo 25 luglio 2012, nel preannunciare la prossima revisione dell'accordo Stato-Regioni 26 gennaio 2006 (neces-

saria anche in considerazione del fatto che è anteriore al D.Lgs. n. 81/2008), con riferimento a coloro che non hanno adempiuto a questo obbligo entro i termini e, più in generale, in tutti in casi in cui il RSPP o l'ASPP non abbia completato l'aggiornamento entro la scadenza dei cinque anni, comporterà la perdita della propria "operatività", ossia «*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.*

In altri termini, secondo l'accordo 25 luglio 2012, in questa ipotesi, si realizzerebbe solo una sospensione dai compiti e non una decadenza dall'incarico in quanto «*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"*».

Ulteriori disposizioni di notevole rilevanza sono dettate, infine, per la decorrenza dell'aggiornamento di ASPP e RSPP esonerati ai sensi dell'art. 32, comma 5, D.Lgs. n. 81/2008¹⁶⁾; per coloro che hanno conseguito la laurea prima del 15 maggio 2008 (data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2008) l'aggiornamento quinquennale dovrà essere completato entro il 15 maggio 2013, mentre per quelli laureati successiva-

mente alla data del 15 maggio 2008 l'aggiornamento dovrà essere completato entro cinque anni dalla data di conseguimento della laurea.

Considerazioni conclusive

L'accordo Stato-Regioni 25 luglio 2012 ha fornito importanti chiarimenti su varie disposizioni degli accordi 21 dicembre 2011 e, al tempo stesso, ne ha rinnovato diversi profili rimettendone alcuni sulla giusta carreggiata disegnata dal D.Lgs. n. 81/2008;

Tuttavia, lo stesso ha confermato anche un ormai irrefrenabile processo di iperproduzione normativa che ha reso sempre più numerosi e complessi gli adempimenti a carico del datore di lavoro e, per altro, ha incrementato sempre più i margini d'incertezza che si riflettono negativamente anche sul piano della responsabilità penale.

A tutto questo, poi, sono aggiunte anche le criticità nascenti da una tecnica giuridica sempre meno rigorosa e la "proliferazione" di soggetti ai quali sono assegnate competenze regolamentari; il quadro che ne sta uscendo è, quindi, un mosaico normativo sempre più vasto e con tasselli sempre nuovi che a fatica e sempre di meno combaciano tra di loro e con un disegno sempre più difficile da decifrare. ●

15) Ulteriori approfondimenti sui prossimi numeri di Ambiente&Sicurezza.

16) Il comma 5 dell'art. 32 del D.Lgs. n. 81/2008 prevede l'esonero dalla frequenza dei moduli A e B disciplinati dall'Accordo Stato-Regioni del 26 gennaio 2006 da parte di coloro che sono in possesso di laurea in una delle seguenti classi: L7, L8, L9, L17, L23, e della laurea magistrale LM26 di cui al Decreto del Ministro dell'università e della ricerca in data 16 marzo 2007, pubblicato nel S.O. alla G.U. n. 155 del 6 luglio 2007, o nelle classi 8, 9, 10, 4, di cui al Decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica in data 4 agosto 2000, pubblicato nel S.O. alla G.U. n. 245 del 19 ottobre 2000, ovvero nella classe 4 di cui al Decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica in data 2 aprile 2001, pubblicato nel S.O. alla G.U. n. 128 del 5 giugno 2001, ovvero di altre lauree e lauree magistrali riconosciute corrispondenti ai sensi della normativa vigente con decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'università e della ricerca, su parere conforme del Consiglio universitario nazionale ai sensi della normativa vigente. Ulteriori titoli di studio possono essere individuati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano.

**Tabella 1****● L'accordo Stato-Regioni 25 luglio 2012 in sintesi**

Campo applicativo	L'accordo ha integrato e modificato le disposizioni contenute negli accordi 21 dicembre 2011 e 26 gennaio 2006 per quanto riguarda la formazione dei: <ul style="list-style-type: none">• datori di lavoro-RSPP (art. 34, D.Lgs. n. 81/2008);• lavoratori, preposti e dirigenti (art. 37 D.Lgs. n. 81/2008);• RSPP e ASPP (art. 32 D.Lgs. n. 81/2008).
Formazione dei lavoratori e classificazione ATECO	<ul style="list-style-type: none">• è stato confermato il principio generale di proporzionalità con la durata minima della formazione specifica agganciata alla classificazione dei settori di cui all'Allegato 2 (individuazione macrocategorie di rischio e corrispondenze ATECO 2002-2007);• qualora 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, questa circostanza determina la necessità di programmare e di realizzare corsi adeguati alle effettive condizioni di rischio, quindi, di contenuto corrispondente al rischio "medio" o "alto".
Formazione particolare aggiuntiva dei lavoratori	I lavoratori devono ricevere una formazione particolare aggiuntiva, oltre quella prevista dall'accordo 21 dicembre 2011, nei casi previsti ai Titoli successivi al I, D.Lgs. n. 81/2008, o da norme particolari che stabiliscono in modo puntuale e peculiare le caratteristiche per quanto riguarda i termini di durata, di contenuti ecc. dei corsi stessi (per esempio, per il montaggio e lo smontaggio di ponteggi, per l'utilizzo di particolari attrezzature di lavoro di cui all'art. 73, comma 5, D.Lgs. n. 81/2008 ecc.).
Formazione in materia di VDT e movimentazione manuale dei carichi	La formazione specifica dei lavoratori erogata in base all'accordo 21 dicembre 2011 deve comprendere anche quella in materia di apparecchiature munite di videoterminale (VDT) e di movimentazione manuale dei carichi.
Dirigenti e preposti	<ul style="list-style-type: none">• è stata confermata la facoltatività dell'applicazione dell'accordo 21 dicembre 2011;• l'effettuazione della formazione in base all'accordo 21 dicembre 2011 costituisce una presunzione "semplice" del rispetto delle disposizioni di legge;• devono essere avviati ai corsi per dirigente o di preposto anteriormente o contestualmente all'assunzione o all'adibizione a compiti di dirigente o di preposto e il percorso formativo deve essere completato prima dell'inizio della prestazione lavorativa; solo qualora questo non risulti possibile per ragioni che spetta al datore di lavoro evidenziare adeguatamente, il percorso formativo deve essere completato entro e non oltre 60 giorni dall'inizio dell'attività lavorativa.
Lavoratori in somministrazione	L'agenzia e l'utilizzatore hanno facoltà di regolamentare in via contrattuale le modalità di adempimento degli obblighi di legge e di concordare che la formazione generale sia a carico del somministratore e quella specifica di settore a carico dell'utilizzatore.
Collaboratori dell'impresa familiare, lavoratori autonomi, coltivatori diretti del fondo, soci di società semplici agricole, piccoli commercianti	<ul style="list-style-type: none">• l'applicazione dei contenuti dell'accordo 21 dicembre 2011 nonché la formazione degli stessi sono facoltativi secondo quanto previsto dall'art. 21, D.Lgs. n. 81/2008;• questi soggetti possono anche non richiedere, quindi, di essere formati, salvo i casi particolari in cui norme speciali la rendono obbligatoria (per esempio, art. 2, comma 1, lettera b), D.P.R. n. 177/2011).
Organismi paritetici	<ul style="list-style-type: none">• sono legittimati ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 gli organismi paritetici costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;• è esclusa la rilevanza della firma per mera adesione, essendo necessario che la firma sia il risultato finale di una partecipazione ufficiale alla contrattazione;• non è previsto alcun meccanismo di accreditamento, nemmeno in base a protocolli o a "codici" del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.
Collaborazione con gli organismi paritetici in materia di formazione	<ul style="list-style-type: none">• l'obbligo per il datore di lavoro di richiedere la collaborazione agli organismi paritetici è previsto solo per la formazione dei lavoratori e dei RLS, sempre che gli stessi siano presenti nella provincia o regione in cui ha sede l'attività e operino nel settore di riferimento (art. 37, comma 12, D.Lgs. n. 81/2008);



	<ul style="list-style-type: none"> • il datore di lavoro non è obbligato a effettuare la formazione necessariamente con gli organismi paritetici ma solo a metterli a conoscenza della volontà di svolgere un'attività formativa; • la comunicazione deve essere inviata almeno 15 giorni prima dell'inizio dei corsi anche a mezzo posta elettronica; in caso di silenzio, il datore di lavoro potrà procedere autonomamente alla pianificazione e alla realizzazione delle attività di formazione; • qualora siano presenti nell'ambito territoriale e nel settore di riferimento più organismi paritetici, è sufficiente che il datore di lavoro presenti la richiesta anche a uno solo di questi; • nel caso di imprese plurilocalizzate l'organismo di riferimento può essere individuato avendo riguardo alla sede legale dell'impresa.
Modalità e-learning	<ul style="list-style-type: none"> • il ricorso alla modalità e-learning è consentita solo nei casi tassativamente previsti; • non è ritenuta conforme alle disposizioni dell'Allegato 1 all'accordo 21 dicembre 2011 la formazione erogata attraverso la semplice trasmissione di lezioni frontali a distanza in quanto mancano i requisiti di interattività della formazione e la presenza di soggetti (tutor e/o docenti); • la verifica finale non è consentita in modalità telematica che, invece, è consentita per le verifiche intermedie ed è necessaria, quindi, la presenza fisica dell'esaminando che può essere collegato anche in videoconferenza.
Datori di lavoro-RSPP	<ul style="list-style-type: none"> • i datori di lavoro che svolgono direttamente i compiti di prevenzione e di protezione (art. 34, D.Lgs. n. 81/2008) sono tenuti a frequentare i corsi della durata minima a seconda della classe di rischio individuata in base ai codici ATECO; • la formazione prevista dall'accordo 21 dicembre 2011 non comprende quella per gli addetti alle emergenze (antincendio, primo soccorso ecc.); • nel caso di una nuova attività il datore di lavoro dovrà completare il percorso formativo entro 90 giorni dall'inizio.
Fase transitoria e riconoscimento della formazione pregressa	<ul style="list-style-type: none"> • i datori di lavoro-RSPP, i lavoratori e i preposti che alla data dell'11 gennaio 2012 già sono stati formati in base alla previgente normativa non sono tenuti a frequentare i corsi secondo le nuove regole; • limitatamente alla fase di prima applicazione dell'accordo 21 dicembre 2011 per i dirigenti o i preposti in forza alla data dell'11 gennaio 2012, è concessa la facoltà di completare il percorso formativo entro l'11 luglio 2013.
Obbligo di aggiornamento	<ul style="list-style-type: none"> • è stato confermato il principio dell'aggiornamento quinquennale per i datori di lavoro-RSPP, i lavoratori, i preposti e i dirigenti; • per i lavoratori, l'aggiornamento di almeno 6 ore non comprende la formazione relativa al trasferimento o al cambiamento di mansioni e in caso di variazione dell'esposizione al rischio (per esempio, a seguito dell'introduzione di nuove attrezzature); • per i preposti dovrà essere ripetuta la formazione particolare aggiuntiva qualora sia cambiata la loro posizione all'interno dell'organizzazione aziendale; • per i soggetti già formati alla data dell'11 gennaio 2012 il quinquennio scadrà l'11 gennaio 2017; • per i soggetti formati successivamente all'11 gennaio 2012 il quinquennio è calcolato dalla data dell'effettivo completamento del rispettivo percorso formativo; • è stata introdotta la possibilità, a determinate condizioni, di effettuare l'aggiornamento attraverso la partecipazione a seminari e convegni.
Requisiti dei docenti	<ul style="list-style-type: none"> • è stato confermato il possesso del requisito da parte del docente di un'esperienza almeno triennale nei campi dell'insegnamento e/o di attività professionali in materia di salute e di sicurezza sul lavoro; • questo requisito deve essere considerato sicuramente soddisfatto in caso di svolgimento continuativo delle funzioni di insegnamento e/o professionali per almeno tre anni nel quinquennio anteriore all'11 gennaio 2012.
Attestati di formazione	una copia degli stessi è opportuno che venga rilasciata al lavoratore, al preposto e al dirigente.

**Formazione degli RSPP e ASPP**

- è stata preannunciata la prossima revisione della disciplina dell'accordo Stato-Regioni 26 gennaio 2006;
- è stata confermata la data del 14 febbraio 2012 quale termine ultimo per assolvere all'obbligo dell'aggiornamento legato all'esonero dai corsi stabilito dall'accordo Stato-Regioni 26 gennaio 2006;
- qualora il RSPP o l'ASPP non abbia completato l'aggiornamento entro la scadenza dei 5 anni, pur mantenendo il requisito derivato dalla regolare frequenza ai corsi, non è in grado di poter esercitare i propri compiti fintanto che non sia completato l'aggiornamento per il monte ore mancante, riferito al quinquennio appena concluso;
- per gli RSPP e ASPP esonerati ai sensi dell'art. 32, comma 5, D.Lgs. n. 81/2008, che hanno conseguito la laurea prima del 15 maggio 2008 la scadenza del quinquennio per l'aggiornamento è fissata al 15 maggio 2013, mentre per quelli laureati successivamente alla data del 15 maggio 2008 l'aggiornamento dovrà essere completato entro 5 anni dalla data di conseguimento della laurea.

Efficacia temporale delle disposizioni degli accordi 21 dicembre 2011

la data di pubblicazione e quella di entrata in vigore degli accordi 21 dicembre 2011 coincide con quella di pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* dell'11 gennaio 2012.

DOCUMENTAZIONE

Accordo della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano 25 luglio 2012

Accordo tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, sul documento proposto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali recante «*Adeguamento e linee applicative degli accordi ex articolo 34, comma 2 e 37, comma 2 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni e integrazioni*». (Repertorio atti n. 153 /CSR del 25 luglio 2012).

in Gazzetta Ufficiale del 18 agosto 2012, n. 192

LA CONFERENZA PERMANENTE PER I RAPPORTI TRA LO STATO, LE REGIONI E LE PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E BOLZANO

Nella odierna seduta del 25 luglio 2012:

Visto l'art. 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281;

Visto il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante «Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro», e, in particolare:

- l'art. 34, comma 2, il quale prevede che il datore di lavoro debba frequentare corsi di formazione di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative, nel rispetto dei contenuti e delle articolazioni definiti mediante accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni;

- l'art. 37, comma 2, il quale dispone che la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione dei lavoratori sono definiti mediante apposito accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni, previa consultazione delle Parti sociali;

Visto l'accordo sancito con atto rep. n. 223/CSR del 21 dicembre 2011 che disciplina, ai sensi del citato art. 34, i contenuti, le articolazioni e le modalità di espletamento del percorso formativo e dell'aggiornamento per il datore di lavoro che intende svolgere, nei casi previsti dal decreto stesso, i compiti propri del Servizio di prevenzione e protezione dai rischi;

Visto l'accordo sancito con atto rep. n. 221/CSR del 21 dicembre 2011 che disciplina, ai sensi del citato art. 37, la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione, nonché dell'aggiornamento dei lavoratori, dei preposti e dei dirigenti;

Vista la nota del 20 marzo 2012 con la quale il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha trasmesso il documento indicato in oggetto;

Vista la lettera in data 23 marzo 2012, con la quale il predetto



documento è stato portato a conoscenza delle Regioni e Province autonome e delle Amministrazioni centrali interessate;

Vista la lettera in data 2 aprile 2012 con la quale il Ministero della salute ha rappresentato l'esigenza di condurre con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ulteriori approfondimenti sui contenuti del documento in parola;

Vista la nota del 16 maggio 2012 con la quale il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha inviato una nuova versione del documento di cui trattasi, che tiene conto delle modifiche concordate con il Ministero della salute;

Considerato che, nel corso della riunione tecnica svoltasi il giorno 25 giugno 2012, sono state concordate tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e le Regioni e Province autonome alcune modifiche del testo in argomento;

Vista la nota del 26 giugno 2012 con la quale il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha inviato la versione definitiva del suddetto documento, parte integrante del presente atto, che recepisce le modifiche concordate nella predetta riunione tecnica;

Vista la lettera in data 27 giugno 2012, con la quale tale definitiva versione è stata diramata alle Regioni e alle Province autonome;

Vista la lettera del 3 luglio 2012 con la quale, la Regione Veneto, in qualità di Coordinatrice tecnica della Commissione salute, ha trasmesso l'avviso tecnico favorevole sulla predetta versione definitiva del documento in parola;

Vista la nota dell'11 luglio 2012 con la quale il Ministero della Salute ha comunicato di non avere osservazioni da formulare sulla suddetta versione definitiva del documento;

Acquisito nel corso dell'odierna seduta l'assenso del Governo, delle Regioni e delle Province autonome;

Sancisce accordo

tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, sul documento, allegato A) parte integrante del presente atto, recante «Adeguamento e linee applicative degli accordi ex art. 34, comma 2 e 37, comma 2 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni e integrazioni», nella versione definitiva trasmessa con la lettera in data 26 giugno 2012 di cui in premessa.

Allegato A

Adeguamento e linee applicative degli accordi ex articolo 34, comma 2, e 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni e integrazioni
Nella Gazzetta Ufficiale n. 8 dell'11 gennaio 2012 sono stati pubblicati gli accordi, approvati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e Province autonome di Trento e di Bolzano, di seguito Conferenza Stato-Regioni, in data 21 dicembre 2011, in tema di formazione dei datori di lavoro che intendano svolgere i compiti del Servizio di Prevenzione e Protezione e dei lavoratori, dirigenti e preposti,

adottati ai sensi, rispettivamente, degli articoli 34 e 37 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche e integrazioni, anche noto come "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro, di seguito d.lgs. n. 81/2008.

Allo scopo di 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, si espone quanto segue.

Efficacia degli accordi

L'articolo 34, comma 2, del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro prevede che il datore di lavoro che intenda svolgere personalmente i compiti del servizio di prevenzione e protezione, nei casi in cui ciò è consentito (individuati dall'allegato II del d.lgs. n. 81/2008), debba frequentare corsi di formazione di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative, nel rispetto dei contenuti e della articolazioni definiti mediante accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni. Il successivo comma 3 dell'articolo 34, citato, dispone altresì che il datore di lavoro che intenda svolgere i compiti del servizio di prevenzione e protezione debba frequentare corsi di aggiornamento, anche essi individuati nell'accordo in Conferenza Stato-Regioni di cui al comma 2 dell'articolo 34. L'articolo 37, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008 dispone invece che la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione e dell'aggiornamento dei lavoratori sono disciplinati con accordo in Conferenza Stato-Regioni.

Pertanto, in relazione ai datori di lavoro e ai lavoratori, in base alle previsioni appena riportate, gli accordi integrano le rispettive disposizioni di legge individuando le caratteristiche essenziali e le modalità di svolgimento delle attività formative i cui principi sono contenuti agli articoli 34 e 37 del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro.

L'articolo 21 del d.lgs. n. 81/2008 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. Ne deriva che le previsioni di cui all'accordo ex articolo 37 del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro - dirette a fornire ai soggetti di cui all'articolo 21 utile parametro di riferimento per la formazione - non hanno nei confronti dei destinatari efficacia obbligatoria. Resta ferma, come espressamente previsto dall'articolo 21, secondo comma, lettera b), del d.lgs. n. 81/2008 (ove si legge che sono fatti salvi gli "obblighi previsti da norme speciali"), la obbligatorietà di altra formazione rispetto a quelle oggetto di regolamentazione da parte dell'accordo ex articolo 37 del "testo unico", nei soli casi in cui essa sia imposta ai sensi di altre disposizioni di legge, da considerarsi speciali rispetto alla



previsione generale di cui all'articolo 21, comma 2, citata, e che, si ripete, attribuisce ai soggetti in parola la facoltà e non anche l'obbligo di sottoporsi a formazione. A titolo meramente esemplificativo e senza che la indicazione che segue esaurisca il novero delle situazioni alle quali la norma appena citata si riferisce, si 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.

Analoghe conclusioni valgono nei riguardi della formazione dei dirigenti e dei preposti, i quali - come previsto dall'articolo 37, comma 7, del d.lgs. n. 81/2008 - devono ricevere una formazione "adeguata e specifica" rispetto all'importante ruolo rivestito in azienda (e delineato sin dalle "definizioni" contenute all'articolo 2 del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro), con obblighi di ampia portata, individuati, rispettivamente, agli articoli 18 e 19 del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro. Rispetto ai dirigenti e ai preposti, come rimarcato alla "Premessa" dell'accordo ex articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008, la applicazione dei contenuti dell'accordo è facoltativa costituendo, tuttavia, principio di prova in ordine al rispetto delle previsioni, citate, la circostanza che la formazione dei dirigenti e dei preposti sia stata progettata e realizzata in modo coerente rispetto alle previsioni dell'accordo ex articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008. Resta inteso che il datore di lavoro potrà ottemperare all'obbligo di garantire una "adeguata e specifica" (in questi termini l'articolo 37, comma 7, del "testo unico") formazione dei dirigenti e dei preposti anche per mezzo di attività formativa progettata e/o realizzata in modo conforme rispetto ai precetti di cui all'accordo ex articolo 37 del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro non potendosi, in tale ipotesi, avvalere della presunzione (ovviamente semplice) del rispetto delle disposizioni di legge per mezzo di corsi conformi a quelli descritti nell'accordo stesso.

Il terzo periodo della "Premessa" dell'accordo ex articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008 puntualizza che la formazione in parola: "è 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". In tal modo si esprime un principio, di ordine generale, in forza del quale la formazione regolamentata 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 del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro - a corsi regolamentati da disposizioni aventi le caratteristiche delle norme speciali (sempre rispetto a quelle di cui all'articolo 37, citato), conte-

nute 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*.

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). 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.

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 ect.) dei corsi stessi. In simili situazioni, la formazione relativi 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".

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. Quali esempi, si considerino le ipotesi della formazione prevista dal decreto del Ministero della salute del 16 marzo 1998 (applicativo della c.d. "direttiva Seveso") e 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.

In ogni caso, occorre rimarcare come restino ferme le previsioni di ordine generale di cui all'articolo 37, commi 4 e 6, del d.lgs. n. 81/2008 relative, rispettivamente, alla individuazione dei Momenti nei quali è sempre necessario che venga svolta l'attività di formazione e alla necessità che essa venga ripetuta in caso di insorgenza di nuovi rischi. I principi di tali disposizioni vengono, infatti, richiamati al punto 4 dell'accordo ex articolo 37, comma 2, del "testo unico" unitamente alla 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). 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").

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".

L'accordo ex articolo 34 del d.lgs. n. 81/2008 dispone con molta chiarezza che: "il corso oggetto del presente accordo non comprende 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", ai quali, quindi, si applicano differenti previsioni (contenute, rispettivamente, agli articoli 37, comma 9, 45, comma 2, e 46, comma 3, lettera b), e comma 4 del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro.

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 fa riferimento 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.

Collaborazione degli organismi paritetici alla formazione

Particolare importanza è attribuita dal "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro al ruolo degli organismi paritetici, quale definito dall'articolo 51 del d.lgs. n. 81/2008. Va, tuttavia, chiarito al riguardo che il "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro promuove il ruolo di tali organismi a condizioni precise e, in particolare, a condizione che essi siano costituiti nell'ambito di "associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale" (articolo 2, comma 1, lettera ee), d.lgs. n. 81/2008) e che operino nel settore e nel territorio di competenza (articolo 37, comma 12, del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro). Ne discende 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. Il datore di lavoro, nel caso intenda far svolgere la formazione da un ente formativo, potrà dar



specifico mandato a questo di inviare, per suo conto, la richiesta di collaborazione all'organismo paritetico.

Con riferimento all'accordo ex articolo 34 del d.lgs. n. 81/2008, il quale individua i Fondi interprofessionali di settore tra i soggetti legittimati *ope legis* alla erogazione della formazione, si precisa che nel caso in cui da statuto tali soggetti non si configurino come erogatori diretti, questi, ai fini dell'erogazione dei corsi in questione, dovranno avvalersi di soggetti formatori esterni alle proprie strutture secondo le previsioni riportate in coda al punto 1 dell'accordo ("Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento").

Si ritiene utile ribadire quanto già esposto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali nella circolare n. 20 del 9 luglio 2011, vale 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. Resta inteso 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 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.

Relativamente alle aziende con più sedi in differenti contesti territoriali, l'organismo di riferimento può essere individuato avendo riguardo alla sede legale dell'impresa.

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".

Inoltre, si ricorda che l'accordo ex articolo 34 precisa che gli organismi paritetici sono soggetti formatori per i datori di lavoro qualora effettuino le "attività formative o di aggiornamento direttamente o avvalendosi di strutture formative di loro diretta emanazione". Tale previsione, applicabile anche alle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori e agli enti bilaterali, implica che gli organismi paritetici debbano svolgere attività di formazione direttamente o per mezzo di strutture formative proprie o almeno partecipate, senza poter procedere all'utilizzo di strutture esterne se non accreditate ai sensi dell'intesa del 20 marzo 2008 in Conferenza Stato Regioni e pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* del 23 gennaio 2009. Inoltre, gli organismi paritetici non possono procedere ad alcun "accreditamento" della formazione svolta da altri soggetti, la quale, quindi, non ha alcuna rilevanza relativamente al rispetto delle disposizioni di legge e di quelle di cui agli accordi del 21 dicembre.

Quanto alle modalità di richiesta di collaborazione agli organismi paritetici, la nota alla "Premessa" dell'accordo ex articolo 37, 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". Al riguardo, si 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).

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.

Formazione in modalità *e-learning*

L'allegato I agli accordi del 21 dicembre 2011 disciplina la formazione in modalità *e-learning*, contenendo, innanzitutto, una premessa volta a evidenziare che se la formazione alla sicurezza svolta in aula ha rappresentato tradizionalmente il modello di formazione in grado di garantire il più elevato livello di interattività, l'evoluzione delle nuove tecnologie, i cambiamenti dei ritmi di vita e della stessa concezione della formazione hanno reso possibile l'affermazione di una modalità peculiare e attuale di formazione a distanza, indicata con il termine *e-learning*, e della quale viene fornita la seguente definizione: "modello formativo interattivo e realizzato previa collaborazione interpersonale all'interno di gruppi didattici strutturati (aule virtuali tematiche, seminari tematici) o semi-strutturati (forum o chat telematiche), nel quale operi una piattaforma informatica che consente ai discenti di interagire con i tutor e anche tra loro".

L'allegato continua evidenziando come la formazione in parola non consista nella "semplice fruizione di materiali didattici via Internet, all'uso della mail tra docente e studente o di un forum online dedicato ad un determinato argomento" quanto come si tratti di un vero e proprio "strumento di realizzazione di un percorso di apprendimento dinamico che consente al discente di partecipare alle attività didattiche formative in una comunità virtuale". Inoltre, viene specificato che nell'attività *e-learning* "va garantito che i discenti abbiano possibilità di

accesso alle tecnologie impiegate, familiarità con l'uso del personal computer e buona conoscenza della lingua utilizzata".

L'allegato I agli accordi, più nel dettaglio, pone una serie di condizioni necessarie perché sia legittimo il ricorso all'*e-learning* specificando che i tutor devono essere in grado di "garantire la costante raccolta di osservazioni, esigenze e bisogni specifici degli utenti, attraverso un continuo raffronto con utenti, docenti e comitato scientifico". Ancora, altre condizioni riguardano:

- sede e strumentazione: 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. E 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 del lavoratore destinatario della formazione";

- programma e materiale didattico: devono avere una evidenza formale;

- tutor: si specifica che: "deve essere garantito un esperto (tutor o docente) a disposizione per la gestione del percorso formativo".

Tale soggetto deve essere in possesso di esperienza almeno triennale di docenza o insegnamento o professionale in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro maturata nei settori pubblici o privati"; sul punto, si ritiene opportuno evidenziare come la norma appena riportata non configuri una costante presenza del tutor quanto, piuttosto, la sua disponibilità a intervenire, con modalità e tempi predefiniti;

- procedure di valutazione: si puntualizza che: "devono essere previste prove di autovalutazione, distribuite lungo tutto il percorso. Le prove di valutazione '*in itinere*' possono essere effettuate (ove tecnologicamente possibile) in presenza telematica", mentre viene statuito che comunque "la verifica di apprendimento finale va effettuata in presenza". Delle prove e della verifica finale deve essere data presenza agli atti dell'azione formativa;

- durata: deve essere indicata la durata del tempo di studio previsto, il quale va ripartito su unità didattiche omogenee. Deve essere possibile memorizzare i tempi di fruizione (ore di collegamento) ovvero dare prova che l'intero percorso sia stato realizzato. La durata della formazione deve essere validata dal tutor e certificata dai sistemi di tracciamento della piattaforma per l'*e-learning*;

- materiali: il linguaggio deve essere chiaro e adeguato ai destinatari.

Deve essere garantita la possibilità di ripetere parti del percorso formativo secondo gli obiettivi formativi, purché rimanga traccia di tali ripetizioni in modo da tenerne conto in sede di valutazione finale, e di effettuare stampe del materiale utilizzato per le attività formative. L'accesso ai contenuti successivi "deve avvenire secondo un percorso obbligato (che non con-



senta di evitare una parte del percorso)”.
In tal modo vengono, quindi, fissate regole sufficientemente precise dirette a riconoscere la importanza e utilità di una modalità formativa sin qui generalmente vista con “sospetto” (probabilmente in quanto spesso oggetto di abusi) e a favorire prodotti di qualità distinguendoli da quelli inefficaci. Tuttavia l’“apertura” a questa nuova tipologia di formazione è riferita dagli accordi a parti limitate della formazione, quali:

- accordo ex articolo 34: modulo normativo e gestionale (1 e 2), non anche, quindi, quello tecnico e relazionale (3 e 4), aggiornamento quinquennale e verifiche sul mantenimento delle competenze acquisite;

- accordo ex articolo 37: formazione generale per i lavoratori (4 ore), tutta la formazione dei dirigenti (16 ore), la parte individuata ai punti da 1 a 5 della formazione dei preposti e i corsi di aggiornamento (punto 9), ai quali si aggiungono progetti formativi sperimentali eventualmente individuati per lavoratori e preposti da Regioni e Province autonome. In ordine alla parte di formazione che si svolge via *e-learning*, va evidenziato come le modalità descritte dall’allegato non si riscontrino ove la formazione venga erogata per mezzo della semplice trasmissione di lezioni “frontali” a distanza (le quali, d’altro verso, non possono essere considerate lezioni “ordinarie”), ma richiedano la presenza dei requisiti di interattività della formazione e presenza di soggetti (tutor e/o docenti) in possesso di determinate caratteristiche.

Quanto, infine, alle verifiche di apprendimento, la previsione relativa alla verifica finale “in presenza” deve essere intesa nel senso che non sia possibile la verifica del completamento del percorso in modalità telematica - cosa, invece, espressamente consentita per le verifiche intermedie - ma in presenza fisica, da attuarsi anche per il tramite della videoconferenza.

Disciplina transitoria e riconoscimento della formazione progressa

Con riferimento alla disciplina transitoria e al riconoscimento della formazione progressa, 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.

Tanto premesso, gli accordi in commento recano una disciplina transitoria (punto 11 dell’accordo ex articolo 34 del d.lgs. n. 81/2008 e punto 10 dell’accordo ex articolo 37 del “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro) puntuale, allo scopo di prevenire dubbi interpretativi legati alla sovrapposizione tra la normativa precedente e quella introdotta tramite gli accordi in oggetto.

Più nel dettaglio, l’accordo ex articolo 34 del d.lgs. n. 81/2008, al punto 11, prevede espressamente che: “In fase di prima applicazione, non sono tenuti a frequentare i corsi di formazione G.) i datori di lavoro che abbiano frequentato -

entro e non oltre sei 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 revisioni di cui all’art. 3 del decreto ministeriale 16 gennaio 1997 per quanto riguarda durata e contenuti” e 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”.

In tal modo 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) 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) nonché alla condizione per entrambi che i corsi stessi siano stati già organizzati ed approvati “formalmente e documentalmente” prima dell’11 gennaio 2012. L’indicazione relativa alla necessità che i corsi siano stati va intesa nel senso 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, 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, 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.

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. 8112008, 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".

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.

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 corsi da dirigente o preposto anteriormente 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.

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 progressa" puntualizzando che per lavoratori e preposti già formati alla data dell'11 gennaio 2012 non occorre ripetere la formazione.

Nel caso tale formazione sia stata svolta da più di 5 anni anteriormente alla pubblicazione dell'accordo, l'aggiornamento andrà realizzato secondo le "nuove" regole entro 12 mesi, sempre dall'11 gennaio 2012.

Sia in relazione alla attività formativa progressa svolta da lavoratori o preposti sia in relazione a quella, sempre progressa, 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). Anche in ordine alla verifica di tali elementi appare opportuno invitare gli organi di vigilanza a prestare particolare attenzione, al fine di dissuadere gli operatori da un utilizzo fraudolento delle disposizioni appena illustrate.

Il riconoscimento della formazione già svolta dal datore di lavoro in passato è oggetto del punto 9 dell'accordo ex articolo 34 del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro il quale specifica che: "non sono tenuti a frequentare il corso di formazione (...) coloro che dimostrino di aver svolto, alla data di pubblicazione del presente accordo, una formazione con contenuti conformi all'articolo 3 del D.M. 16/01/1997, e gli esonerati dalla frequenza dei corsi ai sensi dell'articolo 95 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626".



Inoltre, di seguito, si evidenzia che non devono frequentare i corsi di cui all'accordo "i datori di lavoro in possesso dei requisiti per svolgere i compiti del Servizio Prevenzione e Protezione ai sensi dell'articolo 32, commi 2, 3 e 5 del D.Lgs. n. 81/08, che abbiano svolto i corsi (Modulo A e B) secondo quanto previsto dall'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. (...). Tale esonero è ammesso nel caso di corrispondenza tra il settore ATECO per cui si è svolta la formazione e quello in cui si esplica l'attività di datore di lavoro. Lo svolgimento di attività formative per classi di rischio più elevate è comprensivo dell'attività formativa per classi di rischio più basse".

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 dirigenti e preposti nel termine di 18 mesi, citato. Analoga conclusione si impone ove il datore di lavoro non dimostri (in questo senso il punto 9 dell'accordo ex articolo 34 del "testo unico") di aver svolto corsi coerenti con le previgenti disposizioni. Si intende 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.

Infine, va sottolineato che quanto al punto 4 dell'accordo ex articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008 in relazione alle "Condizioni particolari" corrisponde a esigenze di esplicitazione di situazioni caratterizzate da talune peculiarità, senza che le relative indicazioni escludano o limitino l'operatività dei principi generali relativi al riconoscimento della formazione pregressa, quali appena riportati. /n particolare, il riferimento alla formazione in edilizia, di fonte contrattuale e durata di 16 ore, è

volto a specificare che la formazione in parola corrisponde ad un credito formativo permanente per la parte generale dell'accordo (4 ore) e che la restante parte del corso potrà essere riconosciuta come comprensiva della formazione "particolare" di cui all'accordo - come accade sempre - ove il relativo percorso formativo sia di contenuto corrispondente a quelli dell'accordo. Analogo principio viene, quindi, esposto ove i corsi di riferimento siano corsi di formazione professionale presso strutture regionali o provinciali. Al riguardo, 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".

Quanto alle modalità per mezzo delle quali può essere svolta la formazione, la "Premessa" all'accordo ex articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008 specifica che la formazione in essa disciplinata può essere svolta sia in aula che nel luogo di lavoro. Di seguito, ai punti 1 e 2, si puntualizza che i docenti devono poter dimostrare di essere in possesso di una esperienza almeno triennale, maturata in relazione all'insegnamento e/o in relazione allo svolgimento di attività professionale nella materia della salute e sicurezza sul lavoro. In tal modo si consente - sempre in attesa della definizione dei requisiti dei formatori da parte della Commissione consultiva ex articolo 6 del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro - di operare come docente sia a chi abbia avuto modo di svolgere per oltre un triennio attività di formazione nel settore sia a chi abbia lavorato per oltre tre anni in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad esempio, svolgendo attività di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione).

In ragione della importanza delle innovazioni legislative introdotte nel periodo successivo al 2008, si propone agli organi di vigilanza di considerare sicuramente soddisfatto il requisito richiesto dall'accordo avendo riguardo allo svolgimento continuativo delle funzioni di insegnamento e/o professionali per almeno tre anni nel quinquennio anteriore alla data di pubblicazione dell'accordo (11 gennaio 2012).

I corsi devono essere organizzati in modo che sia individuato un responsabile dei corsi, che può essere anche il docente, e che non vi partecipino più di 35 persone, le quali sono tenute a frequentare il 90% delle ore di formazione previste. I corsi di formazione ex articolo 37 devono essere strutturati in modo che venga individuato un soggetto organizzatore del corso e che si tenga conto, nella declinazione dei contenuti, delle differenze di genere, di età, di provenienza e lingua e della specifica tipologia contrattuale utilizzata per la prestazione di lavoro. Resta fermo il principio, di cui all'articolo 37, comma 13, del d.lgs. n. 81/2008, per il quale:

"Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e



sicurezza sul lavoro. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo”.

Aggiornamento della formazione

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.

Al riguardo, l'accordo ex articolo 37 del “lesto unico” salvaguarda la necessità di procedere a specifica formazione in caso di insorgenza di nuovi rischi da lavoro disponendo, all'ultimo capoverso del punto 10, quanto segue: “Nell'aggiornamento non è compresa la formazione relativa al trasferimento o cambiamento di mansioni e all'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi. Non è ricompresa, inoltre, la formazione in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi”. La previsione appare una semplice riproposizione del principio, invero pacifico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in forza del quale ogni cambiamento - purché significativo - nella esposizione al rischio dei lavoratori implica una rivisitazione della valutazione dei rischi e di conseguenza, delle misure di prevenzione, prima tra tutte la formazione, che da tale valutazione necessariamente discendono.

Quanto ai datori di lavoro viene specificato (punto 7 del pertinente accordo) che l'obbligo di aggiornamento riguarda anche chi abbia svolto i corsi di cui all'articolo 3 del decreto ministeriale 16 gennaio 1997 e agli esonerati dalla frequenza dei corsi, ai sensi dell'articolo 95 del d.lgs. n. 626/1994. Unicamente per tale ultima categoria il primo termine dell'aggiornamento è individuato in 24 mesi dalla data di pubblicazione dell'accordo.

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”).

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.

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.

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.

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 particolare aggiuntiva (perché legata al ruolo svolto in azienda) come preposto.

Infine, in caso di nuova attività il punto 10 dell'accordo ex articolo 34 del “lesto unico” prevede che il datore di lavoro che intenda svolgere “in proprio” i compiti del servizio di prevenzione e protezione sarà tenuto a completare il percorso formativo di cui all'accordo entro e non oltre novanta giorni dalla data di inizio della propria attività.

La formazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione

I requisiti per Addetti e Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (di seguito indicati come ASPP e RSPP) relativamente alla formazione sono disciplinati, nello specifico, 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.

Relativamente all'obbligo di aggiornamento il comma 6 stabilisce che: "I responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione sono tenuti a frequentare corsi di aggiornamento 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.

Relativamente alla data di decorrenza del quinquennio è intervenuto anche un successivo accordo sancito in Conferenza Stato Regioni il 5 ottobre 2006. In tale accordo, al punto 2.6, viene precisata la decorrenza per ASPP e RSPP che avevano usufruito dell'esonerazione dalla frequenza del Modulo 13 sulla base del riconoscimento di crediti professionali pregressi (Tabella A4 e Tabella As allegate all'Accordo del 26 gennaio 2006) come di seguito:

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

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

In attesa della prevista revisione dell'accordo del 26 gennaio 2006, 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 riguarda 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.

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'esonerazione 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. ●