

Formazione, si parte

pubblicati in Gazzetta i testi degli Accordi

Dopo lunghe attese e numerosi rinvii, finalmente un significativo passo avanti nell'attuazione del Testo Unico di Sicurezza

di **Gabriella Galli**

Responsabile Ufficio Salute e Sicurezza del Lavoro UIL

La Conferenza Stato Regioni riunitasi lo scorso 21 dicembre 2011 ha approvato gli Accordi relativi alla formazione dei *datori di lavoro* che intendano assumere lo svolgimento diretto dei compiti del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi (ai sensi dell'articolo 34, comma 2, del Decreto Legislativo 81/08) e alla formazione dei *lavoratori* (ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del Decreto Legislativo 81/08). Tali Accordi sono stati pubblicati nella Gazzetta Ufficiale n. 8 del 11 gennaio 2012.

La Conferenza ha inoltre espresso il proprio parere sullo schema di decreto del ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e del ministro della Salute di concerto con il ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, recante le regole tecniche per la realizzazione e il funzionamento del *SINP*, nonché le regole per il trattamento dei dati (ai sensi dall'articolo 8, comma 4, del Decreto Legislativo 81/08).

Quest'ultimo tema sarà oggetto di approfondimento in un prossimo numero della rivista.

Formazione per Datori di lavoro RSPP

Uno degli aspetti maggiormente critici del Decreto Legislativo 626 era indubbiamente rappresentato dalla lacuna formativa (un monte ore che è la metà dell'obbligo formativo nei confronti dei Rls) prevista per il Datore di lavoro cui la legge attribuisce la facoltà di assumere lo svolgimento diretto dei compiti del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi.



Definiti i contenuti e le modalità di erogazione per la formazione in materia di sicurezza. Le principali novità riguardano il numero di ore richieste che variano a seconda dei diversi livelli di rischio in cui sono ripartite le aziende. Una parte dei moduli potrà inoltre essere effettuata in modalità e-learning.



L'ACCORDO IN PILLOLE

Datori di lavoro

- Per i datori di lavoro che vogliono svolgere la funzione di RSPP, l'accordo prevede una formazione che va dalle 16 alle 48 ore, da adeguare "alla natura dei rischi presenti nel luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative".
- I corsi dovranno essere articolati in quattro Moduli: Normativo-giuridico, Gestionale, Tecnico, Relazionale.
- L'utilizzo delle modalità di apprendimento e-learning è consentito per il Modulo 1 (normativo) ed il Modulo 2 (gestionale), per la formazione iniziale e per tutto l'aggiornamento.
- L'aggiornamento, previsto con cadenza quinquennale, viene articolato con riferimento al livello di rischio (6, 10 o 14 ore).

Lavoratori, dirigenti e preposti

- Per i *Lavoratori* è prevista una formazione generale e una formazione specifica (vedi Tabella 1 a pag. 23).
- Per i *Preposti* la formazione prevista è quella per i lavoratori da integrare con una formazione particolare di minimo 8 ore (vedi Tabella 2 a pag. 23).
- La formazione dei *Dirigenti* è articolata in 4 moduli (vedi Tabella 3 a pag. 23) e costituisce credito formativo permanente.
- L'utilizzo delle modalità di apprendimento e-learning è consentito per *la formazione generale per i lavoratori; l'intero percorso formativo dei dirigenti; la totalità del monte ore previsto per l'aggiornamento, per tutte e tre le figure; la formazione dei preposti, con riferimento alle seguenti specifiche tematiche previste dal percorso: "Principali soggetti del sistema di prevenzione aziendale: compiti, obblighi, responsabilità; relazioni tra i vari soggetti interni ed esterni del sistema di prevenzione; definizione e individuazione dei fattori di rischio; incidenti e infortuni mancati; tecniche di comunicazione e sensibilizzazione dei lavoratori, in particolare neoassunti, somministrati, stranieri"; per "progetti formativi sperimentali, eventualmente individuati da Regioni e Province autonome nei loro atti di recepimento del presente accordo ..."*.
- L'aggiornamento, per tutte e tre le figure, da effettuarsi con cadenza quinquennale prevede una durata minima di 6 ore per tutti i livelli di rischio.

Lacuna su cui era intervenuto, ormai da più di tre anni¹, il D.Lgs. 81/08 modificando e introducendo nuove disposizioni volte, in parte, a sanare le criticità del precedente quadro legislativo.

Il T.U. aveva infatti stabilito che per tale formazione si sarebbe dovuta prevedere una durata dalle 16 alle 48 ore, da adeguare "alla natura dei rischi presenti nel luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative". Finalmente l'Accordo approvato il 21 dicembre scorso rende concreta questa disposizione legislativa, definendo contenuti e modalità di svolgimento sia dei corsi di formazione iniziali che dei corsi di aggiornamento. Secondo l'Accordo la durata e i contenuti previsti per i corsi di formazione per DI-Spp sono da considerarsi minimi: i soggetti formatori, qualora lo ritengano opportuno, d'intesa con il datore di lavoro, possono organizzare corsi di durata superiore e con ulteriori contenuti "specifici"

ritenuti migliorativi dell'intero percorso.

Si ribadisce, inoltre, che quanto definito dall'Accordo non comprende la formazione necessaria per svolgere i compiti relativi all'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di primo soccorso e di gestione dell'emergenza: tale formazione va considerata quindi supplementare, qualora il datore di lavoro assuma direttamente anche queste funzioni.

Significativa innovazione - introdotta nel corso del lungo iter di elaborazione/approvazione dell'Accordo in oggetto - la previsione relativa all'impiego di piattaforme e-learning per lo svolgimento del percorso formativo secondo le condizioni definite dall'Allegato 1.

Per ciascun corso si dovrà individuare un responsabile del progetto formativo (che può essere anche il docente), le aule potranno contenere un massimo di 35 partecipanti, saranno con-

¹ L'elaborazione degli Accordi, le consultazioni delle parti sociali sono di fatto avvenute nella stagione immediatamente successiva all'emanazione del decreto correttivo dell'81/08, tuttavia i testi hanno fino ad oggi tardato ad essere approvati dalla Conferenza per alterne responsabilità delle diverse componenti istituzionali.



sentite assenze per un massimo del 10% del monte orario complessivo (il registro di presenza dei partecipanti dovrà essere tenuto dal soggetto che realizza il corso).

Assegnazione del livello di rischio

Il codice Ateco di riferimento permette di collocare l'azienda ad *un livello di rischio alto, medio o basso*, individuando così i relativi "monte ore" per la formazione.

Tale classificazione, definita all'Allegato 2, ha fatto molto discutere nel confronto tra le istituzioni e le parti sociali, poiché ne risulta una classificazione non perfettamente rispondente alle conoscenze sui livelli di frequenza e gravità del rischio dei diversi settori merceologici. Il criterio è tuttavia quello utilizzato nella classificazione di riferimento per l'individuazione delle ore relative al modulo B nella formazione dei RSPP. Il monte ore previsto per i diversi livelli di rischio è il seguente:

- livello di rischio basso 16 ore
- livello di rischio medio 32 ore
- livello di rischio alto 48 ore

Per tutti e tre i livelli si prevede lo svolgimento dei corsi in quattro Moduli:

- Modulo 1: Normativo-giuridico
- Modulo 2: Gestionale - Gestione e organizzazione della sicurezza
- Modulo 3: Tecnico - Individuazione e valutazione dei rischi
- Modulo 4: Relazionale- Formazione e consultazione dei lavoratori.

Di rilievo nel *Modulo gestionale* - oltre ai temi più consueti relativi agli strumenti per la valutazione dei rischi, la redazione del documento, la gestione degli appalti, l'organizzazione della prevenzione incendi del primo soccorso e la gestione delle emergenze - c'è senz'altro l'introduzione di approfondimenti relativi alla "considerazione degli infortuni mancati e delle risultanze delle attività di partecipazione dei lavoratori" e ai "modelli di organizzazione e gestione della sicurezza".

Nel *Modulo relazionale* interessante è l'integrazione all'argomento consueto relativo alle "tecniche di comunicazione", con il concetto di "sistema delle relazioni e della comunicazione aziendale", la cui progettazione e gestione è quanto meno altrettanto utile ai fini della prevenzione anche in una microimpresa. Inoltre, va evidenziato che nel corso dell'iter di definizione e approvazione dell'Accordo sono state considerevolmente ampliate le possibilità di utilizzo della formazione a distanza. L'Accordo approvato suggerisce di "favorire metodologie di apprendimento innovative, anche in modalità e-learning e con ricorso a linguaggi multimediali, che consentano, ove possibile, l'impiego degli strumenti informatici quali canali di divulgazione dei contenuti formativi, anche ai fini di una migliore conciliazione tra esigenze professionali e esigenze di vita personale dei discenti e dei docenti". Pertanto, sulla base dei criteri e delle condizioni di cui all'Allegato I, l'utilizzo delle modalità di apprendimento e-learning è consentito per il Modulo 1 (normativo) ed il Modulo 2 (gestionale) per la formazione iniziale e per tutto l'aggiornamento.





Verifica dell'apprendimento

Si prevede la valutazione del corso mediante la somministrazione di una prova di *verifica di apprendimento*, che comprende “colloquio o test obbligatori, in alternativa tra loro, finalizzati a verificare le conoscenze relative alla normativa vigente e le competenze tecnico-professionali”. L'elaborazione della prova è competenza del docente, mentre “l'accertamento dell'apprendimento, tramite verifica finale, viene effettuato dal responsabile del progetto formativo o da un docente da lui delegato che formula il proprio giudizio in termini di valutazione globale e redige il relativo verbale”. Gli attestati rilasciati sono validi su tutto il territorio nazionale. Si prevede inoltre la possibilità di attuare, anche mediante l'utilizzo di piattaforme e-learning, verifiche annuali sul mantenimento delle competenze acquisite nel percorso formativo, nell'attesa dell'espletamento dell'aggiornamento quinquennale.

Aggiornamento

L'aggiornamento, previsto con cadenza quinquennale, viene articolato con riferimento al livello del rischio, analogamente al percorso formativo iniziale. Molto importante la previsione relativa all'obbligo di aggiornamento sia per coloro che hanno frequentato i corsi di cui all'articolo

3 del Decreto ministeriale 16 gennaio 1997 (ovvero i corsi di 16 ore) che per coloro che erano stati esonerati dalla frequenza dei corsi, ai sensi dell'articolo 95 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626. Per coloro che avevano goduto dell'esonero, il primo termine dell'aggiornamento è individuato in 24 mesi dalla data di pubblicazione dell'Accordo. L'Accordo stabilisce anche che tale aggiornamento sia specificamente progettato e che debba prevedere i medesimi contenuti individuati dalle nuove disposizioni dell'Accordo stesso per la formazione del DI-Spp (quindi articolazione nei quattro moduli). Nei corsi di aggiornamento quinquennale previsti invece per tutte le altre fattispecie (nuovi datori di lavoro o formati sulla base delle disposizioni del D.M. 16 gennaio 1997) non dovranno essere riprodotti argomenti e contenuti già proposti nei corsi base, ma si dovranno trattare significative evoluzioni e innovazioni, applicazioni pratiche e/o approfondimenti.

Il monte ore previsto per i corsi di aggiornamento, secondo i diversi livelli di rischio è il seguente:

- livello di rischio basso	6 ore
- livello di rischio medio	10 ore
- livello di rischio alto	14 ore

Al fine di monitorare l'applicazione dell'accordo e migliorarne i contenuti è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un *gruppo tecnico* composto da rappresentanti delle Re-

CHI NON DEVE FREQUENTARE I CORSI INIZIALI

Gli esonerati dalla frequenza dei corsi ai sensi dell'articolo 95 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626

Coloro che dimostrino di aver 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 previsioni di cui all'articolo 3 del D.M. 16/01/1997 per quanto riguarda durata e contenuti.

Le due fattispecie sopra ricordate devono invece frequentare i corsi di aggiornamento così come indicato al comma 3 dell'articolo 34, del D.Lgs. 81/2008

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. 81/2008, che abbiano svolto i corsi 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 e successive modificazioni.

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.



gioni e delle Province autonome di Trento e di Bolzano, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero della salute e delle Parti Sociali, per proporre eventuali adeguamenti entro *18 mesi* dall'entrata in vigore dell'accordo stesso. In particolare si porrà attenzione all'individuazione delle aree lavorative a rischio alto, medio e basso e alle modalità di coordinamento tra le disposizioni dell'accordo e quelle in materia di libretto formativo del cittadino, all'introduzione delle modalità e-learning, alla revisione delle disposizioni relative alla formazione dei RSPP.

Formazione per lavoratori, dirigenti e preposti

Il secondo Accordo di Conferenza stato Regioni, approvato lo scorso 21 dicembre, individua per tutte e tre le fattispecie di formazione nuove regole ed una procedura relativamente all'attuazione delle disposizioni dell'art. 37 comma 12 secondo cui "la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve avvenire in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro...". La procedura per la richiesta di collaborazione agli enti bilaterali² e agli organismi paritetici, definendo le modalità per l'esercizio di tale facoltà e superando la genericità delle previgenti disposizioni legislative, rende tale disposizione (è da augurarsi) meglio attuabile. Se la richiesta riceve riscontro da parte dell'organismo paritetico, si deve tenere conto delle relative indicazioni nella pianificazione e realizzazione delle attività di formazione, anche se tale realizzazione non viene affidata agli enti bilaterali e agli organismi paritetici. Mentre se la richiesta non riceve 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.

Modalità di apprendimento e-learning

Anche per la formazione di lavoratori, dirigenti e preposti (come per i datori di lavoro con as-

solvimento diretto funzione Rspg), la possibilità di utilizzo della formazione a distanza è stata notevolmente ampliata. Infatti, sulla base dei criteri e delle condizioni di cui all'Allegato I, l'utilizzo delle modalità di apprendimento e-learning è consentito per:

- la formazione generale per i lavoratori;
- l'intero percorso formativo dei dirigenti;
- la totalità del monte ore previsto per l'aggiornamento, per tutte e tre le figure;
- la formazione dei preposti, con riferimento alle seguenti specifiche tematiche previste dal percorso: "Principali soggetti del sistema di prevenzione aziendale: compiti, obblighi, respon-

Al fine di monitorare l'applicazione dell'accordo e migliorarne i contenuti è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un gruppo tecnico per proporre eventuali adeguamenti entro 18 mesi dall'entrata in vigore dell'accordo stesso

sabilità; relazioni tra i vari soggetti interni ed esterni del sistema di prevenzione; definizione e individuazione dei fattori di rischio; incidenti e infortuni mancati; tecniche di comunicazione e sensibilizzazione dei lavoratori, in particolare neoassunti, somministrati, stranieri"; ed inoltre per "progetti formativi sperimentali, eventualmente individuati da Regioni e Province autonome nei loro atti di recepimento del presente accordo, che prevedano l'utilizzo delle modalità di apprendimento e-Learning anche per la formazione specifica dei lavoratori e dei preposti".

Per ciascuno corso si dovrà prevedere: un soggetto organizzatore, il quale può essere anche il datore di lavoro; un responsabile del progetto formativo, il quale può essere il docente stesso; i nominativi dei docenti; un numero massimo di partecipanti ad ogni corso pari a 35 unità; il registro di presenza dei partecipanti; l'obbligo di frequenza del 90% delle ore di forma-

² Va sottolineato che l'aver introdotto il riferimento anche agli enti bilaterali, quali definiti all'articolo 2, comma 1, lettera h), del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e successive modifiche e integrazioni, è una incoerenza con il dettato della legge che, al citato art. 37 comma 12, fa riferimento esclusivamente agli organismi paritetici.



zione previste; la declinazione dei contenuti tenendo presenti: le differenze di genere, di età, di provenienza e lingua, nonché quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

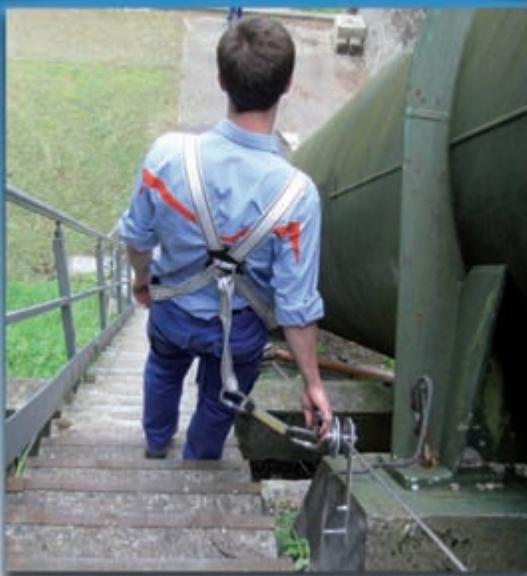
Nei confronti dei *lavoratori stranieri*, i corsi dovranno essere realizzati previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare e con modalità che assicurino la comprensione dei contenuti del corso di formazione, quali, ad esempio, la presenza di un mediatore interculturale o di un traduttore. Anche ai fini di un più rapido abbattimento delle barriere linguistiche, onde garantire l'efficacia e la funzionalità dell'espletamento del percorso formativo e considerata l'attitudine dei sistemi informatici a favorire l'apprendimento, potranno essere previsti nei confronti dei lavoratori stranieri specifici programmi di formazione preliminare in modalità e-learning.

Lavoratori

La formazione dei lavoratori e dei soggetti di cui all'art. 21, comma 1 (componenti dell'impresa familiare, lavoratori autonomi artigiani e piccoli commercianti)³ prevede un'articolazione in *formazione generale* e *formazione specifica*, secondo i criteri e le modalità descritte nella Tabella 1 riportata a pag. 22. La specificità dei rischi aziendali, a seguito della valutazione dei rischi, può prevedere le necessarie integrazioni in termini di contenuti e durata rispetto agli obblighi generali sopra descritti. Analogamente possono intervenire accordi tra le parti a livello settoriale o aziendale. Il numero di ore di formazione indicato per ciascun settore comprende la "Formazione Generale" e quella "Specificata" mentre, ove previsto, si deve considerare aggiuntivo l'"Addestramento" (Art. 2, comma 1, lettera cc).

³ Per i quali non è previsto un obbligo formativo, bensì un'opportunità anche eventualmente usufruendo dei finanziamenti di cui all'Art. 52 comma 1 lettera b). L'obbligo formativo per queste figure è invece previsto dal Dpr sugli ambienti confinati e farà probabilmente parte dei criteri per la qualificazione delle imprese in corso di definizione da parte della Commissione consultiva.

Da Sempre
Progettiamo, Realizziamo, Certificiamo
la Sicurezza Totale negli Ambienti di Lavoro
Controllando ed Eliminando i Rischi Presenti



Dispositivi anticaduta su condotte ENEL

HERMES ITALIA
ADEGUAMENTI DI SICUREZZA



Tabella 1. Formazione dei lavoratori

Formazione generale	
Contenuti	Durata minima
<ul style="list-style-type: none"> • concetti di rischio • danno • prevenzione • protezione • organizzazione della prevenzione aziendale • diritti doveri e sanzioni per i vari soggetti aziendali • organi di vigilanza, controllo e assistenza 	<p>4 ore per tutti i settori</p>
Formazione specifica	
Contenuti	Durata minima
<ul style="list-style-type: none"> • Rischi infortuni • Meccanici generali • Elettrici generali • Macchine • Attrezzature • Cadute dall'alto • Rischi da esplosione • Rischi chimici • Nebbie - Oli - Fumi - Vapori - Polveri • Etichettatura • Rischi cancerogeni • Rischi biologici • Rischi fisici • Rumore • Vibrazione • Radiazioni • Microclima e illuminazione • Videoterminali • DPI Organizzazione del lavoro • Ambienti di lavoro • Stress lavoro - correlato • Movimentazione manuale carichi • Movimentazione merci (apparecchi di sollevamento, mezzi trasporto) • Segnaletica • Emergenze • Procedure esodo e incendi • Procedure organizzative per il primo soccorso • Incidenti e infortuni mancati • Altri Rischi 	<p>Durata con riferimento alla classificazione dei settori, sulla base del codice Ateco di appartenenza dell'azienda (Allegato 2):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 ore per i settori della classe di rischio basso; • 8 ore per i settori della classe di rischio medio; • 12 ore per i settori della classe di rischio alto. <p>La formazione deve fare riferimento ai rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.</p>
<p>Totale</p> <p>Rischio basso</p> <p>Rischio medio</p> <p>Rischio alto</p>	<p>4+4 = 8 ore</p> <p>4+8 = 12 ore</p> <p>4+12 = 16 ore</p>



Preposti

La formazione dei preposti deve comprendere

quella dei lavoratori e deve essere integrata da una formazione particolare, secondo i criteri e le modalità descritte nella Tabella 2 sotto riportata.

Tabella 2. Formazione particolare aggiuntiva per il preposto

Contenuti	Durata minima
<ul style="list-style-type: none"> • Principali soggetti del sistema di prevenzione aziendale: compiti, obblighi, responsabilità • Relazioni tra i vari soggetti interni ed esterni del sistema di prevenzione • Definizione e individuazione dei fattori di rischio; • Incidenti e infortuni mancati • Tecniche di comunicazione e sensibilizzazione dei lavoratori, in particolare neoassunti, somministrati, stranieri • Valutazione dei rischi dell'azienda, con particolare riferimento al contesto in cui il preposto opera • Individuazione misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione • Modalità di esercizio della funzione di controllo dell'osservanza da parte dei lavoratori delle disposizioni di legge e aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e di uso dei mezzi di protezione collettivi e individuali messi a loro disposizione. 	8 ore per tutti i settori
Totale Rischio basso Rischio medio Rischio alto	8+4+4 = 16 ore 8+4+8 = 20 ore 8+4+12 = 24 ore
Al termine del corso (avendo assicurato una frequenza di almeno 90% delle ore previste) verrà prevista una prova di verifica obbligatoria da effettuarsi con colloquio o test in alternativa tra loro	

Dirigenti

La formazione dei dirigenti, *sostituisce integralmente quella prevista per i lavoratori* ed è strut-

turata in quattro moduli aventi i contenuti minimi descritti nella Tabella 3 sotto riportata. La formazione dei dirigenti costituisce credito formativo permanente.

Tabella 3. Formazione per i dirigenti

Contenuti	Durata minima
<ul style="list-style-type: none"> • Modulo 1: Giuridico - Normativo • Modulo 2: Gestione e organizzazione della sicurezza • Modulo 3: Individuazione e valutazione dei rischi • Modulo 4: Comunicazione, formazione e consultazione dei lavoratori 	Formazione complessiva minima di 16 ore. La formazione dei dirigenti può essere programmata e deve essere completata nell'arco temporale di 12 mesi anche secondo modalità definite da accordi aziendali adottati previa consultazione dei Rls.
Al termine del corso (avendo assicurato una frequenza di almeno 90% delle ore previste) dovrà essere effettuata una prova di verifica obbligatoria tramite colloquio o test	



Aggiornamento

Per quanto riguarda l'aggiornamento della formazione, è previsto con cadenza quinquennale con durata minima di 6 ore per lavoratori, preposti, dirigenti, per tutti e tre i livelli di rischio alto medio e basso. L'Accordo suggerisce, inoltre, che possono essere previste, "anche mediante l'utilizzo di piattaforme e-learning, verifiche annuali sul mantenimento delle competenze acquisite nel pre-

gresso percorso formativo, nell'attesa dell'espletamento dell'aggiornamento quinquennale".

L'Accordo sottolinea, infine, che "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". ■

CHI NON DEVE FREQUENTARE I CORSI INIZIALI

Riconoscimento della formazione pregressa

LAVORATORI E PREPOSTI

Non sono tenuti a frequentare i corsi di formazione iniziale i lavoratori ed i preposti per i quali i datori di lavoro comprovino di aver svolto, alla data di pubblicazione dell'accordo, una formazione nel rispetto delle previsioni normative e delle indicazioni previste nei contratti collettivi di lavoro per quanto riguarda durata, contenuti e modalità di svolgimento dei corsi.

N.B. Nella fattispecie sopra indicata l'obbligo di aggiornamento per lavoratori e preposti, per i quali la formazione sia stata erogata da più di 5 anni dalla data di pubblicazione del presente accordo, dovrà essere ottemperato entro 12 mesi. In ogni caso la formazione particolare ed aggiuntiva prevista per il preposto dovrà concludersi entro e non oltre il termine di 12 mesi dalla pubblicazione dell'Accordo.

DIRIGENTI

Non sono tenuti a frequentare il corso di formazione per dirigenti, coloro i quali 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 effettuata dopo il 14 agosto 2003 o a quelli del Modulo A per ASPP e RSPP previsto nell'accordo Stato Regioni del 26 gennaio 2006, pubblicato su G.U. n. 37 del 14 febbraio 2006.

Disposizioni transitorie

In fase di prima applicazione, non sono tenuti a frequentare i corsi di formazione iniziali i **lavoratori, i dirigenti e i preposti** che frequentino - **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.



Così cambia la formazione un salto di qualità per la sicurezza sul lavoro

La parola a Lorenzo Fantini, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

di **Francesca Mariani**

Coordinamento editoriale Rivista Ambiente & Sicurezza sul Lavoro

Prima della fine dell'anno, Stato e Regioni sono riusciti a trovare un accordo sui contenuti e le modalità di erogazione della formazione in materia di sicurezza sul lavoro. Un passo attesissimo e di grande rilievo, come spiega in queste pagine Lorenzo Fantini che ci ha illustrato i dettagli del documento evidenziando che si sta andando nella giusta direzione per la completa attuazione del TU.



Dott. Fantini, lo scorso 21 dicembre sono stati approvati dalla conferenza Stato Regioni i tanto attesi accordi sulla formazione. Quali, a suo giudizio, i punti forti dei testi in questione?

Gli accordi sono fondamentali in quanto, anche a voler prescindere dalla condivisione o meno dei loro contenuti, completano il quadro legale della salute e sicurezza individuando elementi fondamentali (si pensi, per tutti, ai contenuti della formazione e alle modalità di erogazione della formazione) che il sistema attendeva da troppo tempo. Direi quindi, paradossalmente, che il punto forte degli accordi è la loro stessa esistenza.



Parliamo dell'uso della modalità e-learning nell'erogazione della formazione. Sono state indicate una serie di regole specifiche volte a scoraggiare eventuali "abusi": ritiene che le limitazioni proposte siano sufficienti a garantire una formazione di qualità?

L'opportunità della "apertura" alla formazione con modalità e-learning è stato uno degli elementi più discussi nei mesi di gestazione degli accordi. Ritengo che le procedure individuate dagli allegati degli accordi siano sufficientemente precise, tali, cioè, da scoraggiare i troppi "furbi" che in questi mesi si sono collocati sul mercato della formazio-

ne in materia di salute e sicurezza. Al riguardo, mi permetto di ricordare che le modalità della formazione sono, alla fine, un falso problema in quanto ciò che conta davvero è l'effettività della formazione medesima. Infatti, da anni la giurisprudenza - del tutto condivisibilmente - rimarca come la formazione deve essere tale da permettere ai discendenti di acquisire conoscenze idonee alla prevenzione dei rischi e tale elemento va garantito comunque (e va, di conseguenza, verificato in concreto, con responsabilità a carico del datore di lavoro), sia che la formazione venga effettuata "in presenza", sia che la medesima sia effettuata "a distanza".



La recente interrogazione parlamentare dell'On. Boccuzzi ha puntato il dito sull'uso poco professionale della formazione a distanza. Quanto indicato nell'Accordo può essere interpretato come una prima risposta

Lorenzo Fantini, avvocato giuslavorista è attualmente dirigente del Ministero del Lavoro





al problema? E come si sta muovendo il Ministero in questo senso?

Il problema è serio e va affrontato come tale, per quanto si tratti dell'ennesima manifestazione di una tendenza - a mio parere estremamente preoccupante - di certi imprenditori senza scrupoli a sfruttare "vuoti normativi" (che spesso sono solo espressione di una volontà di non introdurre regole troppo rigide in un mercato statico) agendo oltre il limite della legalità. Sicuramente gli accordi aiutano, introducendo regole e procedure di riferimento, ma il Ministero sta pensando ad agire sia con altre Circolari in materia di formazione (dopo quella sulla richiesta di collaborazione da parte del datore di lavoro nei riguardi degli organismi paritetici dello scorso luglio), sia valutando se e come utilizzare la leva ispettiva.



Nel documento condiviso in Conferenza Stato Regioni, per poter svolgere la funzione di formatore, viene richiesta un'esperienza di almeno 3 anni nel settore. Questo non va in contrasto con gli accordi del 2006 sulla formazione del RSPP, nei quali è sancito che sono sufficienti 2 anni di esperienza per ricoprire tale ruolo?

Personalmente ritengo che la "nuova" previsione, pur sufficientemente ampia (tale, cioè, da non produrre difficoltà rispetto al numero dei possibili formatori per le aziende pubbliche e private), sia migliorativa di quella da Lei citata.



Il gruppo tecnico istituito per proporre eventuali adeguamenti nei 18 mesi successivi all'entrata in vigore dei test, si occuperà anche dell'esperienza professionale? E a quando l'emanazione ufficiale dei criteri di qualificazione per la figura del formatore?

I lavori ai quali fa riferimento, nell'ambito del comitato ad hoc istituito nell'ambito della Commissione consultiva per la salute e sicurezza sul lavoro, sono in fase finale. Essi, come prevede il regolamento della Commissione consultiva, si concluderanno con l'elaborazione di un documento che la citata Commissione consultiva approverà. Credo che ciò possa accadere nell'arco di un paio di mesi. A seguire, tale documento dovrà essere tradotto in un provvedimento (a mio parere una norma di legge, attesa la formulazione di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-ter, del "testo unico" e l'importanza dell'"impatto" del tema sulla legislazione statale e regionale).





C Tra le variabili di cui tenere conto nell'organizzazione della formazione sono state inserite anche le differenze di genere e la tipologia di contratto di lavoro. Ci può spiegare i motivi di questa scelta?

Si tratta di previsioni imposte per ragioni di coerenza con le disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008, le quali attribuiscono importanza alla necessità di predisporre e attuare misure di prevenzione che applichino il principio (notoriamente di rilevanza costituzionale) per il quale occorre applicare misure eguali a condizioni eguali e misure diverse a condizioni differenti; ciò per garantire che quelle misure abbiano davvero analoga efficacia, in

L'abbattimento degli infortuni e delle malattie professionali va perseguito attraverso una maggiore consapevolezza civile. I segnali per poter dire che ci stiamo incamminando in questa direzione ci sono tutti

concreto e non solo in astratto. Dunque, anche la formazione va "studiata" tenendo conto delle differenze di genere e del fatto che i contratti dei discenti siano diversi tra loro.

C Nella riunione dello scorso 21 dicembre tra Stato e Regioni, è stato espresso parere favorevole anche sullo schema di decreto per la realizzazione del SINP e per il trattamento dei dati raccolti. Quale iter è previsto per la definitiva pubblicazione? E quali sono i nodi ancora da sciogliere?

Ritengo che i più importanti problemi siano già stati risolti. Questi erano prevalentemente connessi alle intese tra Amministrazioni e alla necessità di rendere il "flusso" dei dati - enorme - del SINP compatibile con la vigente normativa in materia di privacy.

A questo punto, andrà completata la procedura di cui all'articolo 8 del "testo unico", ma credo che si possa "chiudere" presto, in modo che in estate il sistema funzioni appieno.

So inoltre che l'INAIL sta effettuando uno sfor-

zo importante per permettere che ciò accada e che, quindi, una volta perfezionato il provvedimento, il SINP permetta da subito, con il suo puntuale funzionamento, quel "salto di qualità" in termini di conoscenza dei fenomeni infortunistici, delle malattie professionali e di coordinamento tra Amministrazioni che ci aspettiamo.

C Nell'ultimo anno hanno visto la luce numerosi decreti che sono andati a perfezionare il quadro della normativa di sicurezza. Cosa manca ancora oggi, per la completa attuazione del T.U.?

Siamo davvero sulla buona strada, a partire dalla circostanza che la parte del "testo unico" che ha istituito e regolato le strutture pubbliche di coordinamento e confronto in materia di salute e sicurezza (mi riferisco alla "cabina di regia" su prevenzione e vigilanza, art. 5 del TU, alla Commissione consultiva, art. 6 del TU, ai comitati regionali di coordinamento, art. 7 del TU, e alla commissione per gli interpellati, art. 12 del TU) è pienamente operante, direi con crescenti risultati. Peraltro, oltre ai provvedimenti su SINP e formazione, sono di prossima "uscita" altri importanti elementi di completamento del quadro normativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro quali, ad esempio, il decreto sulle semplificazioni in materia di informazione, formazione e sorveglianza sanitaria in agricoltura (in relazione ai lavoratori che non siano impiegati in lavorazioni agricole per più di 50 giorni l'anno) e quello sulle modalità di apposizione della segnaletica stradale in presenza di traffico veicolare.

Più in generale, però, ritengo sbagliato pensare che l'attuazione dei provvedimenti di cui al "testo unico" - pure importante - sia l'elemento fondamentale per l'abbattimento degli infortuni e delle malattie professionali, in quanto questo obiettivo - che è di tutti e non appartiene a una sola parte, "tecnica" o "politica" che sia" - va perseguito attraverso una maggiore consapevolezza civile (da parte delle Amministrazioni, delle aziende, dei sindacati e dei lavoratori) della rilevanza della tutela della salute sul lavoro.

I segnali per poter dire che ci stiamo incamminando in questa direzione (consapevoli che il percorso sarà lungo e complesso) ci sono tutti e l'attuazione del "testo unico", che credo sarà quasi del tutto realizzata nel 2012, è uno di questi. ■