



Le principali novità del futuro nuovo Accordo Stato-Regioni sulla formazione

Autore: **Dott. Corrado Cigaina**

Ispettore ATS Pavia - Docente Beta Imprese - Docente a contratto nel corso di laurea in Tecniche della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro, presso l'Università degli Studi di Pavia

Sono trascorsi ormai 3 anni dalla pubblicazione del D.L. 146/21 convertito dalla Legge 17 dicembre 2021 n. 215, con la quale il legislatore introduceva importanti modifiche all'art 37 del D.Lgs 81/08 relativo alla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

Il legislatore al comma 2 dell'art 37, ha previsto, con l'obiettivo di ,accorpate, rivedere e modificare gli Accordi già in essere, l'emanazione di un unico Accordo entro il 30 giugno 2022.

L'obiettivo dichiarato del nuovo Accordo Stato-Regioni, è quello di individuare la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro, in ottemperanza a quanto previsto al comma 7 dell'art 37, nonché quello di definire le " *modalità della verifica finale di apprendimento*" nei vari corsi di formazione, compresi quelli destinati ai lavoratori che, come è noto, l'Accordo del 21 dicembre 2011, stranamente non aveva previsto.

Ad oggi il nuovo Accordo non è stato ancora pubblicato in Gazzetta Ufficiale e ciò che ufficiosamente circola in rete è una bozza cosiddetta "definitiva" che i ben informati confermano

comunque essere il documento che verrà approvato in sede di Conferenza permanente.

I soggetti formatori

Nella bozza “definitiva” di quello che sarà molto presumibilmente il nuovo Accordo sulla formazione , vengono uniformati i soggetti legittimati ad impartire la formazione per tutti i corsi ricompresi nell’Accordo stesso; detti soggetti vengono suddivisi in tre tipologie:

1. I soggetti “istituzionali”, ovvero una serie di istituzioni pubbliche a cui si aggiungono le organizzazioni di volontariato della Protezione Civile, la Croce Rossa Italiana ed il Corpo Nazionale soccorso alpino e speleologico, queste ultime limitatamente alla formazione diretta al proprio personale;
2. I soggetti accreditati secondo il modello definito in ogni regione o provincia autonoma “*ai sensi dell’Intesa sancita in data 20 marzo 2008 e pubblicata sulla GURI del 23 gennaio 2009*”
3. i fondi interprofessionali di settore, gli Organismi Paritetici così come individuati dal comma 1 dell’art. 51 del d.lgs. n. 81/2008 e le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Per quanto riguarda i soggetti formatori, la principale novità riguarda le strutture di formazione di diretta emanazione degli organismi paritetici o delle associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori, che secondo l’Accordo del 7 luglio 2016, limitatamente alla formazione diretta a RSPP e ASPP erogata ai sensi dell’art 32 D.Lgs 81/08 , devono essere oltre che di diretta emanazione anche accreditate.

Nel futuro Accordo si prevede, che per tutti i corsi elencati, una struttura formativa, non legittimata, dovrà essere sempre di diretta emanazione di un organismo paritetico o di un’associazione sindacale, ma non necessariamente accreditata secondo uno specifico modello regionale.

Formazione dei lavoratori, dei dirigenti e dei preposti

Poche sono le novità che interessano la formazione dei soggetti facenti parte del sistema prevenzionistico aziendale, ovvero: dirigenti, preposti e lavoratori.

Per i lavoratori viene mantenuta la distinzione tra formazione generale, art 37 comma 1 lett.a) e formazione specifica , art 37 comma 1 lett b) , così come viene confermato il monte ore minimo della formazione specifica, secondo la macrocategoria di rischio di appartenenza dell’azienda in base alla classificazione ATECO.

Quest’ultima scelta appare, sulla base dell’esperienza maturata con l’Accordo del 21/12/2011, alquanto discutibile visto che, il nuovo Accordo conferma quanto già indicato nell’interpello 11/2013, ovvero che la formazione dei lavoratori debba essere “ *riferita ai rischi individuati sulla base della valutazione del rischio... incentrandosi sui pericoli e rischi insiti nelle mansioni specifiche*”.

Non resta quindi che rispolverare le indicazioni a suo tempo definite nelle linee applicative dell’Accordo Stato-Regioni 21 dicembre 2011 e farne tesoro anche per il futuro nuovo Accordo.

Nelle linee interpretative si legge infatti che *“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”)”*.

Non vi è più traccia della “deroga” prevista dall'attuale accordo per i neoassunti per i quali i corsi di formazione devono essere completati entro 60 giorni dall'assunzione; con il nuovo Accordo il corso di formazione, diretto ai neoassunti dovrà essere portato a termine prima che gli stessi siano adibiti al lavoro.

Viene inoltre depennato , il punto 8 dell'Accordo 21/12/2011, che riconosce alcuni particolari crediti formativi per i lavoratori che rientrano nelle casistiche di cui all'art 37 comma 4 D.Lgs 81/08 (cambiamento di mansione, nuovo rapporto di lavoro ecc...) punto che da sempre ha creato non pochi problemi interpretativi ed applicativi. Con il nuovo Accordo la formazione dovrà avvenire, indipendentemente da qualsivoglia credito formativo maturato, nei casi previsti dal citato comma 4 dell'art. 37.

La formazione dei dirigenti e dei preposti, a differenza dell'attuale Accordo, diverrà vincolante e pertanto ci si dovrà attenere scrupolosamente alle indicazioni contenute nel futuro Accordo. La formazione dei dirigenti non sostituisce più quella prevista per i lavoratori, pertanto, i dirigenti dovranno frequentare sia il corso per lavoratori che quello specifico per esercitare le funzioni dirigenziali.^[1]

Molto importante il corso da preposti che, con la pubblicazione del nuovo Accordo , in ottemperanza all'art 37 comma 7 del D.Lgs 81/08, dovrà essere oggetto di aggiornamento con una frequenza biennale e non più quinquennale^[2]. Ma l'importanza del corso per preposti risiede nel fatto che essa deve essere tale da rendere questa importante figura *“in grado di svolgere le funzioni loro attribuite dalla normativa”* riassunte nello specifico nell'art 19.

Il corso di formazione non è solo dunque una formalità per conferire l'incarico al preposto, ma diviene un'importante occasione per diffondere le *“ disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dirigenti”*^[3] necessarie ai preposti, per svolgere la loro importante azione di vigilanza. Nessuna responsabilità penale potrà essere infatti ascritta ad un preposto a seguito di un infortunio riconducibile ad una situazione di rischio che non è stata oggetto della sua formazione specifica .

Di notevole interesse il punto 6 della parte IV del nuovo Accordo relativo alle verifiche di apprendimento, per le quali sono previste sostanzialmente 2 modalità : test a risposta multipla o colloquio, alle quali si aggiunge l'obbligo da parte del datore di lavoro di verificare l'efficacia dell'azione formativa *“durante lo svolgimento della prestazione di lavoro”*^[4] che, a detta di chi scrive, costituisce la modalità migliore per accertare l'avvenuto apprendimento.

^[1] Si veda punto 6, Accordo stato-regioni del 21 dicembre 2011

^[2] Interpello 6/2024

Formazione dei datori di lavoro

Di notevole impatto è l'obbligo formativo in capo ai datori di lavoro così come definiti dall'art 2 D.Lgs 81/08, introdotto dalla Legge 215/2021 di conversione del D.L. 146/2021. Un provvedimento necessario, direi quasi indispensabile, per colmare le carenze in materia salute e sicurezza su lavoro che da sempre accompagnano la figura del datore di lavoro.

La formazione dovrà pertanto essere tale da porre il datore di lavoro, nelle condizioni di saper valutare i rischi, suo compito indelegabile, e di individuare misure di prevenzione e protezione dettate dall'esperienza e dalla tecnica e *"necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"* (art 2087 cc).

La formazione diretta al datore di lavoro nel nuovo accordo viene suddivisa in tre tipologie:

1. corso per datore di lavoro ai sensi dell'art 37 comma 7 D.Lgs 81/08
2. corso per datore di lavoro che svolge i compiti di RSPP ai sensi dell'art 34 D.Lgs 81/08 al quale vi può accedere solo dopo aver frequentato il corso art 37;
3. corso aggiuntivo denominato "cantieri" per il datore di lavoro , ma anche per il dirigente, dell'impresa affidataria che intende svolgere i compiti a lui assegnati dall'art 97 D.Lgs 81/08

Corso per addetti che operano in ambienti sospetti d'inquinamento o confinati

A distanza di 13 anni finalmente vengono pubblicati i contenuti per il corso di formazione richiamato dall'art 2 comma 1 lett d) del DPR 177/2011 diretto *"a tutto il personale, ivi compreso il datore di lavoro ove impiegato per attività lavorative in ambienti sospetti di inquinamento o confinati"*.

L'art 3 comma 2 del DPR 177/11 richiama la formazione obbligatoria del rappresentante del committente con riferimento alle lettere c) ed f) dell'art 2 del medesimo decreto, che è stato più volte fatto notare essere un riferimento non corretto. Se così fosse infatti il rappresentante del datore di lavoro non sarebbe tenuto a frequentare in corso "ambienti confinati" richiamato anche nel nuovo Accordo dalla lett d e non dalla lett c) del DPR 177/2011.

A detta di chi scrive, la formazione de rappresentante del committente datore di lavoro deve essere comprensiva del corso "ambienti confinati" ma anche del corso per preposto essendo di fatto, per i compiti a lui assegnati, riconducibile a tale figura.

Corsi abilitanti l'uso di determinate attrezzature

La grande novità che interessa i corsi abilitativi per l'uso di particolari attrezzature di lavoro, come previsto dall'art 73 comma 5 del D.Lgs 81/08, riguarda l'introduzione di specifici corsi per operatori addetti all'uso di carro ponte, caricatori per la movimentazione di metalli e macchina agricola raccogli frutta.

Viene inoltre specificato che *“L'acquisizione dell'abilitazione non esaurisce gli obblighi di formazione, informazione e addestramento previsti dal Titolo III del Dlgs 81/08 “ ovvero per quelle attrezzature “che richiedono conoscenze e responsabilità particolari in relazione ai loro rischi specifici “ il cui elenco scaturisce evidentemente a conclusione del processo di valutazione dei rischi.*

Quindi un operatore, compreso il datore di lavoro, che ha acquisito l'abilitazione all'uso di un carro ponte in un “ambiente” diverso dal suo abituale luogo di lavoro, con situazioni di rischio diverse, non sarà esentato dal dover frequentare una informazione ed un addestramento “particolare” per un'attrezzatura di lavoro, qual'è il carro ponte, che richiede conoscenze e responsabilità “specifiche”.

Da notare che per le ditte noleggiatrici, distributrici, produttrici e utilizzatrici non è più prevista la deroga all'accreditamento di cui al Allegato A , parte B punto 1 lett. f) del Accordo stato-regioni del 22/02/2012; pertanto per poter erogare i corsi per le specifiche attrezzature dette aziende, dovranno essere obbligatoriamente accreditate.

Conclusioni

Relativamente alla formazione i datori di lavoro hanno due strade percorribili: assolvere agli obblighi che l'Accordo stato regioni impone loro senza indagare se l'azione formativa sia stata veramente efficace oppure assicurare che la formazione sia un momento di innalzamento delle competenze dei lavoratori e quindi di miglioramento dei livelli di salute e di sicurezza aziendali.

Se si decide di percorrere la prima strada, sarà sufficiente rispettare i contenuti dell'Accordo; diversamente, se si vuole che la formazione sia veramente sufficiente ed adeguata come previsto dall'art 37 D.Lgs 81/08, sarà necessario definire i corsi di formazione partendo da quelli che sono i reali bisogni formativi del discente. La formazione è infatti definita come un “processo educativo” e come tale deve essere un percorso in continua evoluzione ben rappresentato dal ciclo di Deming (PDCA) richiamato nella parte IV del futuro nuovo Accordo nel quale vengono definite le indicazioni metodologiche per la progettazione , l'erogazione e monitoraggio dei corsi a cui ci si dovrà obbligatoriamente attenere.

La formazione potrà poi essere integrata grazie molteplici occasioni fornite da UNI nelle norme tecniche elaborate, che pur non essendo vincolanti, contribuiscono certamente ad elevare le

competenze dei lavoratori e più in generale dei professionisti di settore, in particolare si ricordano i seguenti corsi diretti a figure speciali:

- UNI 11903: 2023 – competenze dell'addetto al censimento dei materiali contenenti amianto
- UNI PdR 151:2023 – profilo professionale dello specialista in sicurezza macchine
- UNI PdR 152: 2023 – requisiti del Responsabile Rischio Amianto una nuova figura professionale introdotta dalla direttiva UE 2023/2668
- UNI 11939:2024 – installatore di reti di sicurezza
- UNI 11720: 2018 – corso HSE manager

La grande delusione del nuovo Accordo, rimane la mancata applicazione del libretto formativo del cittadino di cui al D.lgs. n. 276/2003, totalmente sparito dai radar del legislatore e che a ben vedere rappresenterebbe uno strumento indispensabile per raccogliere, sintetizzare e documentare le diverse esperienze di apprendimento dei lavoratori così da evitare il collezionismo di attestati a volte di strana provenienza.