

**Nota CISL**  
**illustrativa e di analisi critica,**  
**in merito**

**all'Accordo del 21/12/2011 tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali,  
il Ministero della salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano  
per la formazione dei lavoratori dell'art.37, c.2, del d.lgs. 9 aprile 2008, n.81 s.m.**

a cura di *Cinzia Frascheri*  
- giuslavorista -  
Responsabile nazionale CISL  
salute e sicurezza sul lavoro

In applicazione del rimando previsto dal legislatore del d.lgs. n.81 del 2008 s.m. all'art.37, comma 2, per quanto concerne «la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione», l'**Accordo del 21 dicembre** u.s. rappresenta l'adeguata realizzazione di tale mandato, distanziandosi solo dai parametri di tempo preventivati - non i 12 mesi previsti - ma bensì circa quattro anni più tardi.

L'Accordo, elaborato dai soggetti istituzionali specifici per competenza, **Stato e Regioni** (ricordiamo che il tema della formazione, in specifico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, fa parte dei temi oggetto della legislazione concorrente, ai sensi dell'art.117 della Costituzione), è frutto anche del **contributo delle Parti Sociali** che, come espressamente previsto dal testo del decreto legislativo, sono state consultate previamente sul merito dei contenuti del testo dell'Accordo.

Le disposizioni previste dall'Accordo saranno applicabili (se non specificato diversamente), a partire dal 15°giorno successivo alla data di **pubblicazione in Gazzetta Ufficiale**, che dovrebbe avvenire in tempi brevissimi. A tale riguardo, nella lettura delle diverse disposizioni previste dall'Accordo, si segnala di porre attenzione ai differenti parametri richiamati per l'applicazione, dovendo in questo senso distinguere tra «l'entrata in vigore» e la «data di pubblicazione».

Nell'Accordo si dedica una brevissima indicazione nei riguardi dei criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza in quanto il mandato previsto dal d.lgs. n.81 del 2008 s.m., all'art.6, comma 8, lett.m-*bis*, è indirizzato alla Commissione consultiva permanente (e non alla Conferenza Stato-Regioni).

A tale proposito va ricordato che **in tempi brevissimi il lavoro della Commissione** (giunto a termine a fine Dicembre) verrà pubblicato con decreto, rendendo vincolanti i criteri stabiliti.

Nell'Accordo si precisa, comunque, che fino alla pubblicazione del decreto (relativo ai criteri di qualificazione della figura del formatore), elaborato dalla Commissione consultiva permanente, i docenti dei percorsi formativi devono possedere un'esperienza almeno triennale di insegnamento o professionale in materia di salute e sicurezza, sia in caso di formazione d'aula (interna o esterna all'azienda) che in modalità *e-Learning*.

Si segnala, inoltre, di grande rilievo nell'Accordo, l'impegno a costituire un **gruppo tecnico** (formato da rappresentanti dei soggetti istituzionali estensori del testo dell'Accordo e, positivamente, delle Parti sociali) per monitorare e valutare l'applicazione delle disposizioni contenute in esso al fine di elaborare eventuali proposte migliorative della sua efficacia, per giungere entro 18 mesi (dall'entrata in vigore) ad eventuali proposte concrete di modifica, in particolare nei riguardi di alcuni aspetti specifici (a nostro parere di maggior criticità) introdotti dall'Accordo (tra cui, l'utilizzo delle modalità *e-Learning* e l'individuazione delle aree lavorative, rispettivamente classificate ad alto, medio e basso rischio).

- **DESTINATARI**

Il mandato previsto al comma 2, dell'art.37, del d.lgs. n.81 del 2008 s.m. limita il campo di determinazione dell'Accordo alla «durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione» per la sola figura del **lavoratore/trice** (richiamato, difatti, nel comma 1, dell'art.37). Avendo, però, il legislatore previsto anche l'obbligo di formazione per i preposti e i dirigenti (comma 7, dell'art.37), gli estensori dell'Accordo hanno giustamente ritenuto di inserire specifiche regole anche per la formazione di tali figure aziendali.

Dovendo ritenere per correttezza e rispetto dei termini legislativi le regole riferite alla formazione per i **preposti e i dirigenti** di mera natura «facoltativa», è di grande portata la precisazione contenuta nell'Accordo in base alla quale essendo a carico del datore di lavoro l'obbligo di formazione per entrambe le figure, qualsiasi percorso formativo “alternativo” a queste regole verrà intrapreso dal datore di lavoro, egli dovrà dimostrare che tale percorso garantisce egualmente «una formazione adeguata e specifica».

Importante e di grande rilievo è anche la precisazione contenuta nella premessa dell'Accordo (in totale allineamento con la possibilità prevista al comma 8, dell'art.37) dove si richiama la formazione prevista all'art.21, comma 1, del d.lgs. n.81 del 2008 s.m..

Specificando e confermando (come giusto) che la **formazione per i soggetti richiamati al comma 1, dell'art.21** (tra cui i componenti di impresa familiare e i lavoratori autonomi), è legislativamente facoltativa (e tale rimane, visto il livello inferiore nella gerarchia delle fonti che occupa un accordo nei riguardi di un testo normativo quale un decreto legislativo), si precisa che tale formazione (se svolta) dovrà rispettare la «durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione» indicati nell'Accordo, al pari delle figure a questi espressamente vincolati, vedi i lavoratori/trici (ai sensi dell'art.37, comma 2).

La formazione oggetto dell'Accordo è la **formazione (“di base”)** che non rientra in percorsi specifici, come ad esempio l'addestramento o per l'acquisizione di competenze mirate ad una professione o all'utilizzo di particolari attrezzature, che dovrà quest'ultima essere sempre aggiuntiva.

La formazione oggetto dell'Accordo non si applica neanche nei confronti dei **lavoratori stagionali**, per i quali andrà previsto un provvedimento specifico che dovrà essere varato entro diciotto mesi dalla data dell'Accordo. Solo in caso di mancata elaborazione del provvedimento, le disposizioni dell'Accordo in parola avranno valore anche per tali categorie di lavoratori/trici.

- **COLLABORAZIONE CON LA BILATERALITA'/PARITETICITA'**

Recuperando la disposizione prevista al comma 12, dell'art.37, sulla base della quale i percorsi formativi devono essere realizzati previa richiesta di «**collaborazione con gli organismi paritetici**», gli estensori dell'Accordo, in modo arbitrario (punto sul quale, difatti, in sede di consultazione le OO.SS. si sono espresse in modo critico) hanno esteso tale disposizione anche agli enti bilaterali (quelli previsti esclusivamente dal d.lgs. n.276 del 2003 s.m. e non dal d.lgs. n.81 del 2008 s.m.).

Solo ove la richiesta (obbligatoria da parte degli organizzatori del corso/datore di lavoro) **vada inevasa** (per mancanza degli organismi/enti sul territorio nel quale dovrà essere svolto il corso o per mancata risposta entro 15 gg. da parte dell'organismo/ente, pur essendo esistente ed operativo), il soggetto richiedente potrà procedere alla pianificazione e realizzazione del percorso formativo.

Nel caso invece di risposta da parte dell'organismo/ente e di indicazioni di merito sul programma di formazione o sulla realizzazione del percorso, il soggetto richiedente **dovrà obbligatoriamente tenerne conto** anche se poi non verrà realizzato il percorso formativo direttamente proprio dall'organismo/ente.

A tale riguardo si ricorda che nell'ambito dell'Accordo sulla rappresentanza e pariteticità per il settore dell'Artigianato (del 13 settembre 2011) si è previsto espressamente che sia la formazione per il lavoratore/trice, che per i preposti e i dirigenti debba essere svolta in piena collaborazione con gli organismi paritetici presenti sul territorio (a livello regionale ad oggi in via di ri-costituzione in tutte le Regioni, mentre a livello territoriale, in via di costituzione solo nelle più grandi Regioni).

## ● ORGANIZZAZIONE DELLA FORMAZIONE

Ogni corso di formazione, sul piano della documentazione e delle regole di attuazione, **dovrà avere**:

- un soggetto organizzatore del corso (che può anche essere il datore di lavoro);
- un responsabile del progetto formativo (che può anche essere il datore di lavoro);
- l'elenco dei nominativi dei docenti;
- il registro della presenza dei partecipanti;

nella pianificazione del percorso formativo **dovranno essere rispettati** i seguenti requisiti:

- l'obbligo di frequenza per i partecipanti del 90% delle ore di formazione previste;
- un numero massimo di 35 partecipanti per percorso formativo (scelta dimensionale francamente discutibile ed in contrasto con l'obiettivo di svolgere una formazione efficace e mirata al *problem solving*);
- l'attenzione a declinare i contenuti della formazione tenendo conto delle differenze di genere, di età, di provenienza, lingua e tipologia contrattuale dei partecipanti.

Si precisa che tali criteri saranno assolutamente utili e dovranno **essere monitorati da parte degli RLS/RLST** nell'ambito della consultazione obbligatoria che il datore di lavoro deve svolgere in avvio di ogni percorso formativo per le diverse figure della prevenzione in azienda (ai sensi dell'art.18, comma 1, lett.s e art.50, comma 1, lett.d).

## ● FORMAZIONE PER SOGGETTI STRANIERI

Nel caso vengano organizzati percorsi formativi per lavoratori stranieri o che tra i corsisti ci siano persone straniere, dovrà essere previamente verificata la capacità di comprensione e conoscenza della «**lingua veicolare**» (la lingua cioè “parlata” e utilizzata per svolgere la propria attività lavorativa) e, comunque, dovrà essere curata la comprensione dei contenuti del corso di formazione, avvalendosi anche eventualmente di un mediatore interculturale o di un traduttore.

Il riferimento specifico alla «lingua veicolare» (e non più genericamente “alla lingua italiana”) è quanto mai importante perché richiama prioritariamente ad un impegno dei progettisti del percorso formativo a individuare modalità di formazione a valore di efficacia, fornendo concreti **strumenti di comprensione e, pertanto, di tutela prevenzionale** ai lavoratori/trici e non mere conoscenze generali sulla lingua italiana, spesso più di valore didattico che di utilità e spendibilità nel lavoro quotidiano.

Nell'Accordo si consiglia, inoltre, di utilizzare modalità formative (per facilitare l'apprendimento della «lingua veicolare») fruibili mediante sistemi informatici, quale l'*e-Learning*, **ma solo nel caso** vengano utilizzati «**specifici programmi di formazione preliminare**»; pertanto anche in questo caso l'indicazione di stimolare i progettisti a creare nuove modalità di formazione (più nelle forme e nei mezzi che nei contenuti) è puntuale, specifica e mirata.

## ● METODOLOGIA D' INSEGNAMENTO/APPRENDIMENTO

### ► IN AULA

Nella formazione d'aula (quale modalità di formazione e non di luogo, tenuto conto che c'è piena libertà di svolgere il percorso formativo o momenti del percorso, sia in strutture specifiche per la formazione che in azienda) viene richiesto che venga **curata la metodologia, alternando tecniche diverse** (lezioni frontali, esercitazioni, discussioni, lavori di gruppo, *problem solving*), mantenendo sempre fisso però l'obiettivo dell'efficacia del messaggio formativo, avvalendosi quindi anche di specifiche dimostrazioni, simulazioni in contesto lavorativo e prove pratiche.

### ► E-LEARNING

Nell'Accordo si promuove in modo rilevante la modalità dell'*e-Learning*. Oltre alla possibilità prevista per i percorsi formativi per gli stranieri al fine di rafforzare la loro conoscenza della «lingua veicolare», viene espressamente **prevista la possibilità** di poter utilizzare l'*e-Learning* quale modalità di apprendimento, in alcuni percorsi formativi (o parti di questi).

Va detto che sul tema specifico dell'utilizzo dell'*e-Learning* (per alcuni percorsi formativi), non pochi sono stati i punti sui quali **sono emerse perplessità e critiche rilevanti**, nell'ambito della consultazione delle OO.SS., durante l'elaborazione del testo dell'Accordo.

Ritenendo la modalità dell'*e-Learning* (anche da parte degli stessi estensori dell'Accordo), comunque una modalità che, seppur innovativa e dalle alte potenzialità, presenta ancora molti punti di non facile utilizzo, fruibilità, monitoraggio ed efficacia, ancor più nei riguardi del tema della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, **nell'Accordo si precisano i limiti (criteri e condizioni) di utilizzo** per tale modalità (il tutto contenuto nell'Allegato I, specificatamente dedicato).

La modalità *e-Learning* viene espressamente (ed esclusivamente) **«consentita»** (si noti il termine espressamente utilizzato nell'Accordo che sottolinea i limiti stretti per l'applicazione di tale modalità di apprendimento) per :

- la formazione generale dei lavoratori (**possibilità di certo discutibile**, vista l'importanza in questa parte di argomenti quali il ruolo, le responsabilità e i rapporti con le altre figure aziendali, **anche seppur sempre** parte non relativa ai rischi specifici dell'azienda e della mansione, identificata come «formazione specifica»);
- la formazione dei dirigenti;
- i corsi di aggiornamento per tutte le figure previste dall'Accordo (lavoratori, preposti e dirigenti);
- la formazione dei preposti, relativa alle sole materie di natura “generale” (**possibilità anche in questo caso di certo discutibile**, vista l'importanza dei criteri generali tra i quali il ruolo, le responsabilità e i rapporti con le altre figure aziendali, **anche seppur sempre, nel caso specifico**, parte non relativa ai rischi in azienda, all'organizzazione e al controllo sui lavoratori, aspetti fondamentali del ruolo del preposto);
- la formazione frutto di progetti formativi sperimentali, varati **«eventualmente»** dalle Regioni e dalle Province autonome, riferiti alla «formazione specifica» dei lavoratori e dei preposti.  
Si segnala l'estrema “pericolosità” del punto qui descritto sia per la non chiarezza di quali altri soggetti possano promuovere percorsi formativi sperimentali (temendo sulla competenza di “altri” soggetti nel progettare temi e modalità così particolari e delicati), ma anche per la “concessione” prevista dall'Accordo di poter veicolare temi fondamentali per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro (come le materie previste nella «**formazione specifica**» sia del lavoratore che del preposto), ancor più se associate alla previsione di poter svolgere, senza alcuna richiesta - in questo caso neanche di progetto formativo sperimentale - anche la formazione «generale» dei lavoratori e dei preposti (come da disposizione prevista in prima alinea di questo elenco).

Rimandando alla lettura dell'Allegato I per i criteri previsti per l'utilizzo della modalità *e-Learning* si evidenzia la **permanente perplessità** (anche alla luce delle articolate motivazioni e caratteristiche tecniche delineate nella premessa dell'Allegato I) nei riguardi dell'adozione di una modalità, quale quella *e-Learning*, **per la formazione in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro** per tutte le figure aziendali previste (dai lavoratori/trici ai dirigenti), ma in particolar modo nei riguardi proprio dei lavoratori/trici e dei preposti, figure centrali e maggiormente esposte ai rischi sul lavoro.

## ● FORMAZIONE PER I LAVORATORI/TRICI

Seguendo fedelmente le indicazioni previste nei commi 1 e 3, dell'art.37, del d.lgs. n.81 del 2008 s.m. (secondo il vincolante rispetto della gerarchia delle fonti che colloca, come detto, l'accordo in posizione

subalterna al decreto legislativo, quale testo normativo di grado superiore), nell'Accordo si prevede una precisa separazione, seppur di complementare sussistenza, tra la «**formazione generale**» e la «**formazione specifica**» riferita ai lavoratori/trici.

#### ► FORMAZIONE GENERALE

Nel sottolineare l'importante e non trascurabile puntuale utilizzo, nel riferimento alla durata del percorso formativo per i lavoratori/trici, per quanto concerne la parte relativa alla «formazione generale», dell'espressione «non deve essere inferiore» (rafforzando così l'indicazione che tale soglia è puramente riferibile al mero livello minimo e non al livello massimo consentito), nell'Accordo si prevedono **4 ore di formazione** per lo svolgimento dei temi relativi alla parte «generale» (da non confondere assolutamente con il concetto di parte «generica»).

Elencando fedelmente le materie previste al comma 1, dell'art.37, nell'Accordo si precisa che la durata «minima» delle 4 ore di formazione **debba essere svolta per tutti i lavoratori/trici**, al di là dei propri diversi settori di attività lavorativa .

#### ► FORMAZIONE SPECIFICA

Compiendo una involontaria inesattezza da parte dell'Accordo, nel ridurre l'ampiezza della disposizione espressamente prevista al comma 4, dell'art.37, del d.lgs. n.81 del 2008 s.m., secondo la quale (giustamente) la formazione (complessiva, e non solo «specifica» come invece precisa l'Accordo) deve essere ripetuta ogni volta che nella realtà lavorativa sorgano dei cambiamenti significativi (siano essi per ragioni di costituzione di un nuovo rapporto di lavoro – al di là della tipologia contrattuale – per trasferimento o cambiamento di mansione o introduzione di nuove attrezzature di lavoro, tecnologie, sostanze e preparati pericolosi, nel pieno rispetto del precetto previsto all'art.2087 del cod.civ.), nel testo si prevede che, sulla base del grado di rischio rilevato a valle della valutazione dei rischi, si svolgano **percorsi formativi di durata “minima”** diversa, rispettivamente di : 4 ore, per i lavoratori/trici delle aziende dei settori della classe di rischio basso; 8 ore, per i lavoratori/trici delle per le aziende dei settori della classe di rischio medio; 12 ore, per i lavoratori/trici delle per le aziende dei settori della classe di rischio alto.

Trascurando anche in questo caso l'errore (senza dubbio di distrazione, a pagina 8) nel riferirsi all'Allegato I, anziché al corretto Allegato II, nell'Accordo **si determina in modo chiaro** (seppur discutibile per certi settori di attività per i quali si sottovaluta il grado di rischio presente potenzialmente nell'attività lavorativa, seppur da classificazione relativa ai codici Ateco, elaborati sulla base dei dati infortunistici dell'Inail) **la correlazione tra il settore di attività e la quantità di ore “minima”** previste per la «formazione specifica».

Una **deroga al criterio di correlazione** tra la durata del percorso formativo e il grado di rischio della propria attività lavorativa è prevista invece espressamente dall'Accordo quando si specifica che solo per **coloro che si trovino a svolgere mansioni al di fuori dei reparti produttivi** (importante e validissima in questo punto la puntualizzazione che tale mancata presenza non deve essere neanche di natura «saltuaria»), all'interno delle realtà lavorative classificate a rischio medio o alto, essi possono frequentare corsi di formazione (per la parte relativa alla «formazione specifica») previsti per il rischio basso (quindi, della durata «minima» di 4 ore).

Altre due deroghe al criterio della correlazione tra la durata del percorso formativo e il grado di rischio della propria attività lavorativa sono previste rispettivamente, l'una nei riguardi delle disposizioni previste nell'ambito del progetto strutturale elaborato da Formedil per i lavoratori del settore edile e l'altra (di natura più discutibile) relativa al riconoscimento, dal valore utile sia nei riguardi dei percorsi di formazione «generale» che «specifica», di eventuali percorsi di formazione professionale frequentati dai lavoratori/trici presso strutture o enti accreditati dalle Regioni e Province autonome per lo svolgimento di tali specifici corsi. A parziale alleggerimento di tale discutibile deroga, si colgono le precisazioni riportate dall'Accordo dove si precisa che comunque la deroga ha valore solo nei confronti di percorsi formativi svolti dai lavoratori/trici che abbiano affrontato le stesse tematiche previste dall'Accordo, sia per la formazione «generale» che «specifica» e che comunque abbiano affrontato i rischi risultanti dalla valutazione dei rischi dell'attività lavorativa di appartenenza, nei riguardi dei quali il datore di lavoro ha un obbligo specifico di formazione mirata per i lavoratori/trici (comma 6, dell'art.37, del d.lgs. n.81 del 2008 s.m.).

A conferma dell'avvenuta formazione (quale attestazione della frequenza **di almeno il 90% delle ore** di formazione previste dal percorso), l'Accordo prevede che debba essere rilasciato al partecipante un attestato

nel quale devono risultare gli elementi identificativi minimi previsti al punto 7 dell'Accordo.

## ● FORMAZIONE PER I PREPOSTI

A **totale coerenza** con la novità introdotta propria dal d.lgs. n.81 del 2008 s.m. relativa l'inquadramento specifico della figura del preposto tra le figure del sistema di prevenzione aziendale, delineandone il ruolo (a partire dalla Definizione, introdotta nell'art.2, comma 1, lett.e), le responsabilità, gli obblighi e le relazioni con le altre figure dell'organigramma aziendale, al comma 7 dell'art.37, viene per la prima volta previsto l'obbligo specifico di sottoporre tale figura (al pari del dirigente) a particolare formazione, a carico del datore di lavoro, adeguata allo svolgimento del ruolo.

**Cogliendo a pieno l'opportunità** di regolare in modo uniforme i percorsi di formativi per le diverse figure della prevenzione aziendale, l'Accordo concretamente supera (pur precisando in modo puntuale i termini di tale scelta nelle premesse del testo) il distinguo operato dal legislatore nel decreto legislativo, tra il mandato specifico rivolto alla Conferenza Stato-Regioni di delineare «la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione» per i lavoratori/trici e la più generale previsione di percorsi formativi obbligatori per i preposti e i dirigenti, indicando solo di massima i contenuti della formazione (comma 7, dell'art.37).

**Ancorando il percorso formativo dei preposti a quello dei lavoratori/trici**, ritenendo tra le due figure una comunanza di necessarie nozioni di conoscenza e competenza di base, sia per quanto concerne i concetti di natura «generale» che «specifici» in tema di salute e sicurezza sul lavoro, l'Accordo delinea la necessità di una ulteriore «particolare aggiuntiva» formazione per tale figura in confronto a quella del lavoratore, individuando proprie e specifiche esigenze di conoscenza e competenza relative alla figura del preposto.

Ritenendo adeguate un numero di **8 ore aggiuntive** al percorso delineato per i lavoratori/trici (articolato per quanto riguarda il numero delle ore – per la parte della «formazione specifica» – sulla base del livello di rischio dell'attività lavorativa), l'Accordo elenca in modo puntuale e particolareggiato (più di quanto, di certo, fa il legislatore al comma 7, dell'art.37) i contenuti della formazione «particolare aggiuntiva», arrivando così a definire (pur non esplicitando, in questo caso, in modo chiaro) **tre tipologie di percorso formativo** : - 16 ore (8 + 8) per i preposti delle aziende dei settori della classe di rischio basso; - 20 ore (12 + 8) per i preposti delle aziende dei settori della classe di rischio medio; - 24 ore (16 + 8) per i preposti delle aziende dei settori della classe di rischio alto.

Propria del percorso formativo dei preposti è sia la disposizione, prevista dall'Accordo, che introduce **l'obbligo di un colloquio o di un test al termine del percorso formativo** al fine di verificare l'apprendimento delle nozioni relative «alla normativa vigente e le competenze professionali acquisite in base ai contenuti del percorso formativo», sia la possibilità di poter disciplinare, mediante accordi aziendali (adottati previa consultazione del RLS e, di conseguenza, anche dell'RLST, anche se non espressamente specificato), «la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione» previsti dallo stesso Accordo.

A conferma dell'avvenuta formazione (quale attestazione della frequenza di almeno il 90% delle ore di formazione previste dal percorso e del superamento della prova di verifica dell'apprendimento), l'Accordo prevede, anche al termine di questo percorso formativo, che debba essere rilasciato al partecipante un attestato nel quale devono risultare gli elementi identificativi minimi previsti al punto 7 dell'Accordo.

## ● FORMAZIONE PER I DIRIGENTI

Anche per la figura del dirigente, **a totale coerenza con la novità** introdotta propria dal d.lgs. n.81 del 2008 s.m. relativa l'inquadramento specifico di tale figura tra quelle del sistema di prevenzione aziendale, delineandone il ruolo (a partire dalla Definizione, introdotta nell'art.2, comma 1, lett.d), le responsabilità, gli obblighi e le relazioni con le altre figure dell'organigramma aziendale, al comma 7 dell'art.37), viene per la prima volta, anche in questo caso, previsto l'obbligo specifico di sottoporre tale figura (al pari, come detto, del preposto) a particolare formazione, a carico del datore di lavoro, adeguata allo svolgimento del ruolo.

A differenza della scelta adottata dall'Accordo nei riguardi della figura del preposto, per il dirigente viene delineato un **percorso formativo specifico proprio** che, per precisa e chiara affermazione nel testo, non si aggiunge a quella del lavoratore, ma la «sostituisce integralmente».

Articolato in **quattro moduli** (1.Giuridico-normativo; 2.Gestione ed organizzazione della sicurezza; 3. Individuazione e valutazione dei rischi; 4.Comunicazione, formazione e consultazione dei lavoratori), il percorso formativo previsto per i dirigenti risulta ampiamente ed espressamente declinato in contenuti specifici (assolutamente più di quanto previsto dal legislatore del d.lgs. n.81 del 2008 s.m., al comma 7, dell'art.37).

La durata prevista per il percorso formativo per i dirigenti (pur sempre ritenendo tale riferimento un criterio quantitativo "minimo") è di **16 ore**, da dover esaurire nell'arco di tempo di un massimo di dodici mesi dall'entrata in vigore dell'Accordo potendo, anche in questo caso, affidare alla negoziazione aziendale la determinazione delle modalità operative di attuazione, rispettando sempre il vincolo della previa consultazione del RLS (e, di conseguenza, anche dell'RLST, anche se non espressamente specificato).

Anche nei riguardi del percorso formativo per i dirigenti l'Accordo introduce espressamente **l'obbligo di un colloquio o di un test al termine del percorso**, al fine di verificare l'apprendimento delle nozioni relative «alla normativa vigente e le competenze professionali acquisite in base ai contenuti del percorso formativo».

A conferma dell'avvenuta formazione (quale attestazione della frequenza di almeno il 90% delle ore di formazione previste dal percorso e del superamento della prova di verifica dell'apprendimento), l'Accordo prevede, anche al termine di questo percorso formativo, che debba essere rilasciato al partecipante un attestato nel quale devono risultare gli elementi identificativi minimi previsti al punto 7 dell'Accordo.

#### ● CREDITI FORMATIVI

Lo svolgimento dei percorsi formativi per i lavoratori/trici, per i preposti e per i dirigenti, **costituisce credito formativo permanente**, pur prevedendo per le situazioni declinate in modo specifico ed articolato nei riguardi dei lavoratori/trici, come previsto al comma 4, dell'art.37, del d.lgs. n.81 del 2008 s.m., particolari condizioni, potendo contare sulla composizione in due moduli («formazione generale» e «formazione specifica») del percorso formativo previsto per questi soggetti.

A tale riguardo risulta quanto mai rilevante l'ampia e dettagliata specifica dedicata al caso dei **lavoratori in somministrazione**, tenuto conto non solo dell'ampia diffusione di tale modalità contrattuale nelle diverse realtà lavorative italiane, ma anche della necessaria armonizzazione da dover effettuare, in specifico in tema di obbligo formativo, tra il d.lgs. n.276 del 2003 s.m. (che ne ha introdotto la tipologia contrattuale) e il d.lgs. n.81 del 2008 s.m. che, al pari di altre, a ricompreso tale posizione contrattuale nell'esteso alveo della definizione di «lavoratore» (ai sensi dell'art.2, comma 1, lett.a), non trascurando, *in primis*, **la potenziale maggior esposizione di tali soggetti al rischio** determinato dalla minor conoscenza dell'ambito lavorativo nel quale si trovano ad operare e dalla co-esistenza di due datori di lavoro (somministratore e utilizzatore).

#### ● AGGIORNAMENTO

Nel pieno rispetto delle disposizioni previste espressamente dall'art.37 del d.lgs. n.81 del 2008 s.m., l'Accordo conferma e declina l'obbligo di aggiornamento per tutte le tre figure della prevenzione (lavoratori/trici, preposti e dirigenti), prevedendo un uguale quantitativo di ore di formazione sia per **le tre figure** che per **i tre livelli di rischio** (alto, medio e basso) pari ad una durata minima di **6 ore**, nell'ambito di un quinquennio.

Indicando in modo specifico, seppur per area tematica, gli argomenti sui quali svolgere la formazione di aggiornamento dei lavoratori/trici, e lasciando invece maggior libertà di scelta per quanto riguarda i percorsi di aggiornamento dei preposti e dei dirigenti, fondamentale ed esplicativa risulta la precisazione prevista dall'Accordo del dover trattare, quali materie oggetto dell'aggiornamento, quelle relative alle più significative «**evoluzioni ed innovazioni, applicazioni pratiche e/o approfondimenti**».

In forma di **proposta aggiuntiva** e, comunque, alternativa per la modalità formativa, l'Accordo prevede nell'ambito dell'obbligo di aggiornamento, la possibilità di poter svolgere un percorso di costante monitoraggio dell'acquisizione delle competenze attraverso l'utilizzo di piattaforme *e-Learning* con frequenza annuale, all'interno di un quinquennio, rimanendo inteso che tale percorso non assolve all'obbligo dell'aggiornamento.

- **DISPOSIZIONI TRANSITORIE E RICONOSCIMENTO DELLA FORMAZIONE PREGRESSA**

A fronte di un chiaro ed esplicito **obbligo temporale massimo di 18 mesi** per poter terminare i percorsi formativi previsti dall'Accordo per le diverse figure aziendali, interessante ed importante risulta la disposizione che prevede, quale regola generale nei riguardi dei nuovi assunti (nei tre diversi ruoli aziendali) l'obbligo a carico del datore di lavoro di mettere **in formazione i soggetti anteriormente al momento dell'assunzione** e, comunque, in caso di impossibilità, **almeno contestualmente a questa**, rispettando il termine massimo di 60gg. dall'assunzione, per il completamento del percorso formativo.

Sono fatti salvi dall'Accordo, i percorsi formativi svolti dalle tre figure aziendali in oggetto, nel caso siano stati **svolti non oltre i 12 mesi** precedenti alla data di pubblicazione dell'Accordo e che comunque riguardano (potendolo dimostrare sul piano documentale) le materie previste dal d.lgs. n.81 del 2008 s.m., sulla base di indicazioni contenute nei contratti collettivi di lavoro per quanto concerne la durata, i contenuti e le modalità di svolgimento dei corsi.

Tale disposizione non comprende però l'obbligo previsto a carico del datore di lavoro nei riguardi dei preposti, per la parte relativa al percorso formativo "aggiuntivo e specifico" disposto specificatamente per tale figura a differenza della figura del lavoratore (quella parte cioè del percorso formativo prevista espressamente per i preposti della durata minima di 8 ore e relativa alle tematiche espressamente elencate nell'Accordo al punto 5). Tale obbligo dovrà essere assolto non più tardi di 12 mesi dalla data di pubblicazione dell'Accordo.

La scadenza dei 12 mesi dalla data di pubblicazione dell'Accordo avrà valore anche per l'assolvimento dell'obbligo a carico del datore di lavoro per quanto riguarda l'aggiornamento della formazione per i lavoratori/trici e i preposti che hanno svolto già la formazione da più di 5 anni.

**Deroga completa**, invece, per l'obbligo formativo dei dirigenti nei riguardi di coloro i quali dimostrino di aver svolto, alla data di pubblicazione dell'Accordo, un percorso formativo dai contenuti conformi all'art.3 del DM del 16 gennaio 1997 effettuata dopo il 14 agosto 2003 e a quelli del Modulo A dei corsi per ASPP e RSPP previsti dall'Accordo Stato-Regioni del 26 gennaio 2006 (G.U. n.37 del 14/2/2006).

Confermato, invece, anche **per i dirigenti, l'obbligo di aggiornamento** come previsto dall'Accordo, in parola.