AIF
Learning News
Maggio 2012, anno VI - N. 5

I nuovi accordi Stato-Regioni: le nuove prassi dei percorsi formativi e l'enigma del formatore

Introdotte le nuove modalità formative per lavoratori, dirigenti, preposti e datori di lavoro. Ma non vi è ancora evidenza sui requisiti dei formatori

di Alessandro Cafiero*

Il confine protegge (o almeno così si spera o si crede) dall'inatteso e dall'imprevedibile: dalle situazioni che ci spaventerebbero, ci paralizzerebbero e ci renderebbero incapaci di agire. Più i confini sono visibili e i segni di demarcazione sono chiari, più sono "ordinati" lo spazio e il tempo all'interno dei quali ci muoviamo. I confini danno sicurezza. Ci permettono di sapere come, dove e quando muoverci. Ci consentono di agire con fiducia.

Zygmunt Bauman

1. Gli accordi del 21 dicembre 2011

Lo scorso 21 dicembre 2011 la Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e Province Autonome ha approvato due Accordi sulla formazione che sono stati pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale dell'11 gennaio 2012 e concernono la durata, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione e degli aggiornamenti da un lato per i Datori di Lavoro che assumono direttamente l'incarico di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, dall'altro Lavoratori, Preposti e Dirigenti. La formazione obbligatoria riguarda:

a. il **Datore di Lavoro** che svolge direttamente i compiti di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dei Rischi (RSPP) ai sensi dell'art. 34 (commi 2 e 3) del D. Lgs n. 81/2008 e ne regola contenuti, articolazioni, modalità di compimento del percorso formativo e l'aggiornamento da svolgere, nei casi previsti e per i compiti del servizio;
b. i **Lavoratori,** i **Preposti** e i **Dirigenti**, ai sensi dell'art. 37 (comma 2) del D.Lgs n. 81/2008, definendo durata, contenuti minimi, modalità

* Direttore Comitato Paritetico Territoriale (CPT) di Venezia; Consigliere Nazionale AIF, Responsabile Settore Nazionale AIF "Formazione & Sicurezza". E-mail: direzione@cptvenezia.org

della formazione e dell'aggiornamento così come definiti all'art. 2 (comma 1 lettera a) di preposti e dirigenti, nonché la formazione facoltativa dei soggetti di cui all'art. 21 (comma 1) del medesimo decreto.

Le nuove regole, entrate in vigore lo scorso 26 gennaio 2012, pongono attenzione ai fattori aziendali più critici (nuove assunzioni, variazione di mansioni, cambiamento dei processi produttivi) ma, soprattutto, alla specificità di ogni settore, in modo che la formazione di ogni soggetto sia coerente con i fattori di rischio a cui è realmente esposto, colmando un vuoto che fino ad oggi, nella formazione dei lavoratori, ha generato molta confusione con differenti interpretazioni e attuazioni (più o meno serie) che hanno dato origine ad attività formative con contenuti, durata e metodologie le più differenti, spesso fra loro disomogenee.

Gli Accordi suddividono le imprese (in base al Macrosettore Ateco) con 3 livelli di rischio (basso, medio, alto). Se aumenta il livello di rischio si accresce la richiesta dell'impegno formativo. Inoltre, vale per tutti l'obbligo di aggiornare le proprie competenze nel quinquennio successivo alla formazione svolta. Si nota un'avvertenza in premessa chiara e precisa nell'approccio: non va assolutamente mescolata l'attività di informazione con quella di formazione e addestramento. L'informazione, infatti, è regolata dall'art. 36 del D. Lgs. n. 81/2008 e non va confusa con la formazione i cui percorsi sono definiti dagli stessi Accordi.

Viene, inoltre, precisato che si tratta della formazione prevista dall'art. 37 del D. Lgs. 81/2008, ovvero quella presunta dal Titolo I del decreto; mentre, qualora il lavoratore svolga lavorazioni e utilizzi attrezzature considerate dagli altri Titoli del decreto, vanno previsti ulteriori e disgiunti percorsi formativi. Pertanto, anche l'addestramento va praticato in seguito e non è conglobabile con la formazione obbligatoria per la sicurezza.

2. I percorsi formativi

Per il **Datore di Lavoro** che vuole svolgere direttamente i compiti di Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione, si stabilisce un più equo rapporto nei confronti del ruolo/funzioni svolte dal "RSPP-lavoratore". Un RSPP-lavoratore per svolgere tale incarico deve realizzare un percorso formativo (Modulo A, B, C) di complessive 112 ore; in precedenza al Datore di Lavoro per svolgere le medesime funzioni ne bastavano solo 16. Le nuove modalità, fissate in base alla suddivisione dei rischi aziendali, articolano i corsi in 3 diversi ambiti di

rischio (rischio basso con minimo 16 ore, medio con minimo 32 ore e alto con minimo 48 ore) in 4 moduli formativi (1. Normativo-giuridico, 2. Gestione e organizzazione della sicurezza, 3. Individuazione e valutazione dei rischi, 4. Formazione e consultazione dei lavoratori). Pur differenti nelle ore, a seconda del livello di rischio, sono uguali per tutti e non vanno omessi e/o soppressi. L'aggiornamento (quinquennale) si articola con il medesimo criterio del livello del rischio collegato ad un numero minimo di ore (6, 10 e 14).

Per quanto concerne l'Accordo sui **Lavoratori**, che comprende anche i **Preposti** e **Dirigenti**, si prevede per tutti un percorso formativo articolato in una **formazione generale**, uguale e obbligatoria per tutti i lavoratori di tutti i settori di attività economica e una **formazione specifica**, successiva alla precedente e articolata in corsi con un numero di ore definite in base della classe di rischio (basso, medio, alto) dell'impresa interessata.

La **formazione dei Lavoratori** va realizzata anteriormente o contestualmente l'assunzione; in alternativa, il percorso formativo deve essere completato entro 60 giorni dall'assunzione. L'esonero dall'obbligo è possibile in ragione di una pregressa frequenza a corsi in materia di sicurezza svolti in precedenti esperienze lavorative negli stessi settori e/o mansioni o già effettuati per altre modifiche sopraggiunte. Anche in questo caso le nuove modalità vengono fissate in relazione alla suddivisione dei rischi aziendali, articolando i corsi nei 3 diversi ambiti di rischio (rischio basso minimo 8 ore, medio minimo 12 ore e alto minimo 16 ore).

Per quanto riguarda la **formazione dei Preposti**, questa è aggiuntiva alla formazione dei lavoratori. Il Preposto, in quanto lavoratore, dovrà prima svolgere la formazione generale seguita dalla formazione specifica prevista per ogni livello di rischio (basso, medio, alto). Successivamente, acquisirà la formazione aggiuntiva prevista per chi svolge tale ruolo. Tuttavia, se i contenuti della formazione dei lavoratori sono vincolanti, per i Preposti l'applicazione è facoltativa e, in caso di percorsi formativi con contenuti diversi, sarà cura del datore di lavoro dimostrare di aver fornito un'adeguata e specifica formazione.

Infine, la **formazione dei Dirigenti**. Tale attività rientra senz'altro nell'Accordo in quanto il D. Lgs. 106/2009 ha perfezionato l'art. 37 del D. Lgs. 81/2008 (comma 7) inserendo la figura del Dirigente tra i soggetti per i quali svolgere la formazione. I contenuti, rispetto a quelli previsti per i lavoratori, sono uguali per tutti e articolati in 4 moduli, analoghi a quelli del Datore di Lavoro/RSPP (1. Normativo-giuridico, 2. Gestione e

organizzazione della sicurezza, 3. Individuazione e valutazione dei rischi, 4. Formazione e consultazione dei lavoratori). Anche in questo caso i contenuti specifici di ogni modulo non sono vincolanti e, nel caso di percorsi formativi con contenuti diversi, sarà cura del Datore di Lavoro dimostrare di aver fornito un'adeguata e specifica formazione.

3. I requisiti dei formatori

Rimane ancora aperta la questione relativa ai requisiti (competenza e professionalità) necessari per l'esercizio dell'attività di "formatore per la sicurezza". È doveroso, infatti, introdurre regole che garantiscano la qualità delle prestazioni, a tutela di aziende e lavoratori ai quali la formazione è rivolta, ma (e soprattutto) della professionalità dei veri formatori. La carenza di regolamentazione specifica ha creato condizioni di grande dubbiosità, favorendo un mercato parallelo di sedicenti enti formativi, formatori, consulenti e "attestatifici" privi delle debite qualifiche e che non fanno altro che danneggiare le imprese che si affidano a loro.
Infatti, il quadro normativo vigente in materia di formazione per la salute e la sicurezza del lavoro, istituito dal D.Lgs n. 81/2008, all'art. 2 non definisce completamente il concetto di formazione e non descrive nemmeno i requisiti professionali che devono possedere coloro che svolgono le attività; la definizione di tali requisiti è rimessa alla Commissione Consultiva permanente per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, attraverso uno dei suoi comitati tecnici.
Anche gli Accordi rimandano tali requisiti all'elaborazione da parte di tale Commissione, affermando che, come previsto all'art. 6, comma 8, lettera m-bis, del D.Lgs. n. 81/2008, i corsi devono essere tenuti internamente o esternamente all'azienda anche in modalità e-learning (laddove vi siano le condizioni e definendone poi i criteri nell'Allegato I) da docenti interni o esterni all'azienda che dimostrino di possedere esperienza almeno triennale di insegnamento, o professionale, in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Attestazione che, pur se transitoria, appare modesta e sommaria per una questione di tale importanza. Tale esigenza, inoltre, non vuole introdurre barriere all'entrata o rigidi ostacoli all'esercizio in tale ambito formativo, ma consente l'opportunità di fornire garanzie nei confronti della qualità delle prestazioni tutelando professionisti, imprese e lavoratori che riceveranno la formazione.
È opportuno che la Commissione Consultiva si attivi per una soluzione che metta a punto un'adeguata proposta normativa in materia e

condivisa dai Ministeri competenti, dalla Conferenza delle Regioni e Province Autonome e dagli organismi di settore.

4. Alcune riflessioni conclusive

I nuovi Accordi costituiscono certamente un passo in avanti, ma evidenziano due questioni.

La prima è connessa all'impatto con l'impresa, anche in considerazione dell'attuale difficile situazione congiunturale, e cioè l'aumento di una contrarietà da parte dei Datori di Lavoro al maggior peso complessivo delle ore di formazione da svolgere, collegata, soprattutto, ai vincoli organizzativi ed economici.

La seconda riguarda proprio l'elaborazione degli attesi criteri di qualificazione del formatore per la salute e la sicurezza sul lavoro da parte della Commissione Consultiva (così come previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 81/2008), per i quali rimaniamo ancora in attesa tenendo conto che per tale provvedimento non è necessario il passaggio in Conferenza Stato-Regioni.