

Adeguamento e linee applicative degli accordi ex articolo 34, comma 2, e 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni e integrazioni

Nella Gazzetta Ufficiale n. 8 dell'11 gennaio 2012 sono stati pubblicati gli accordi, approvati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e Province autonome di Trento e di Bolzano, di seguito Conferenza Stato-Regioni, in data 21 dicembre 2011, in tema di formazione dei datori di lavoro che intendano svolgere i compiti del Servizio di Prevenzione e Protezione e dei lavoratori, dirigenti e preposti, adottati ai sensi, rispettivamente, degli articoli 34 e 37 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche e integrazioni, anche noto come "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro, di seguito d.lgs. n. 81/2008.

Allo scopo di fornire alle aziende e agli organi di vigilanza prime indicazioni in ordine ai contenuti degli accordi in parola, d'intesa con il coordinamento tecnico interregionale assessorati sanità e con il coordinamento tecnico interregionale assessorati formazione, si espone quanto segue.

Efficacia degli accordi

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

Pertanto, in relazione ai datori di lavoro e ai lavoratori, in base alle previsioni appena riportate, gli accordi integrano le rispettive disposizioni di legge individuando le caratteristiche essenziali e le modalità di svolgimento delle attività formative i cui

principi sono contenuti agli articoli 34 e 37 del “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro.

L’articolo 21 del d.lgs. n. 81/2008 dispone che i componenti dell’impresa familiare di cui all’articolo 230-bis del codice civile, i lavoratori autonomi che compiono imprese e servizi ai sensi dell’art. 2222 del codice civile, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti, abbiano la facoltà di sottoporsi a formazione. Ne deriva che le previsioni di cui all’accordo *ex* articolo 37 del “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro – dirette a fornire ai soggetti di cui all’articolo 21 utile parametro di riferimento per la formazione – non hanno nei confronti dei destinatari efficacia obbligatoria. Resta ferma, come espressamente previsto dall’articolo 21, secondo comma, lettera b), del d.lgs. n. 81/2008 (ove si legge che sono fatti salvi gli “*obblighi previsti da norme speciali*”), la obbligatorietà di altra formazione rispetto a quelle oggetto di regolamentazione da parte dell’accordo *ex* articolo 37 del “testo unico”, nei soli casi in cui essa sia imposta ai sensi di altre disposizioni di legge, da considerarsi speciali rispetto alla previsione generale di cui all’articolo 21, comma 2, citata, e che, si ripete, attribuisce ai soggetti in parola la facoltà e non anche l’obbligo di sottoporsi a formazione. A titolo meramente esemplificativo e senza che la indicazione che segue esaurisca il novero delle situazioni alle quali la norma appena citata si riferisce, si ricorda che il decreto del Presidente della Repubblica 14 settembre 2011, n. 177, relativo alla regolamentazione dei lavori nei c.d. “ambienti confinati”, prevede, all’articolo 2, comma 1, lettera b), l’*“integrale e vincolante applicazione anche del comma 2 dell’articolo 21, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, nel caso di imprese familiari e lavoratori autonomi”*. Di conseguenza, nel campo di applicazione del d.P.R. n. 177/2011 la formazione dei lavoratori familiari e dei lavoratori autonomi che compiono opere e servizi è obbligatoria e non facoltativa.

Analoghe conclusioni valgono nei riguardi della formazione dei dirigenti e dei preposti, i quali – come previsto dall’articolo 37, comma 7, del d.lgs. n. 81/2008 – devono ricevere una formazione “adeguata e specifica” rispetto all’importante ruolo rivestito in azienda (e delineato sin dalle “definizioni” contenute all’articolo 2 del “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro), con obblighi di ampia portata, individuati, rispettivamente, agli articoli 18 e 19 del “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro. Rispetto ai dirigenti e ai preposti, come rimarcato alla “Premessa” dell’accordo *ex* articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008, la applicazione dei contenuti dell’accordo è facoltativa

costituendo, tuttavia, principio di prova in ordine al rispetto delle previsioni, citate, la circostanza che la formazione dei dirigenti e dei preposti sia stata progettata e realizzata in modo coerente rispetto alle previsioni dell'accordo *ex* articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008. Resta inteso che il datore di lavoro potrà ottemperare all'obbligo di garantire una "adeguata e specifica" (in questi termini l'articolo 37, comma 7, del "testo unico") formazione dei dirigenti e dei preposti anche per mezzo di attività formativa progettata e/o realizzata in modo conforme rispetto ai precetti di cui all'accordo *ex* articolo 37 del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro non potendosi, in tale ipotesi, avvalere della presunzione (ovviamente semplice) del rispetto delle disposizioni di legge per mezzo di corsi conformi a quelli descritti nell'accordo stesso.

Il terzo periodo della "Premessa" dell'accordo *ex* articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008 puntualizza che la formazione in parola: "*è distinta da quella prevista dai Titoli successivi al I del D.Lgs. n. 81/08 o da altre norme, relative a mansioni o attrezzature particolari*". In tal modo si esprime un principio, di ordine generale, in forza del quale la formazione regolamentata esaurisce l'obbligo formativo a carico del datore di lavoro, a meno che il medesimo non sia tenuto – in base a una normativa differente rispetto a quella di cui all'articolo 37 del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro – a corsi regolamentati da disposizioni aventi le caratteristiche delle norme speciali (sempre rispetto a quelle di cui all'articolo 37, citato), contenute nei Titoli del d.lgs. n. 81/2008 successivi al Titolo I o in altre norme di legge, e che oltre a prevedere una formazione integrativa in merito a rischi specifici individuino in modo dettagliato percorsi formativi con molteplici contenuti, diretti a esigenze ben definite e particolari di tutela, che richiedono corsi *ad hoc*.

Sono da considerare norme speciali, nel senso appena citato, sempre senza che l'elencazione che segue possa dirsi esaustiva in ordine al novero delle norme speciali in materia di formazione: la formazione individuata, ai sensi dell'articolo 73, comma 5, del "testo unico", in ordine a determinate attrezzature di lavoro, in base all'accordo in Conferenza Stato-Regioni approvato in data 22 febbraio 2012 e la formazione di cui all'articolo 136, comma 6, e allegato XXI del d.lgs. n. 81/2008 (formazione montatori ponteggi). Si reputa che sia espressamente da considerare come speciale, e quindi oggetto di formazione "aggiuntiva" rispetto a quella di cui all'accordo *ex* art. 37 del "testo unico", la formazione di cui all'articolo 258 del "testo unico", in relazione ai lavoratori esposti o potenzialmente esposti a polveri di amianto.

Viceversa, non si ritiene che costituiscano norme speciali, nel senso appena indicato, disposizioni quali, sempre solo a titolo esemplificativo, quelle di cui all'articolo 169, comma 1, lettera b), in materia di movimentazione manuale dei carichi, o di cui all'articolo 177, comma 1, lettera b), in materia di attrezzature munite di videoterminali, nelle quali si parli, come negli esempi citati, di "formazione adeguata" o si usino formule simili, senza che la normativa individui in modo puntuale e peculiare le caratteristiche (in termini di durata, contenuti ect.) dei corsi stessi. In simili situazioni, la formazione relativi ai rischi di specifico riferimento (negli esempi appena riportati, i rischi relativi alla movimentazione manuale dei carichi e quelli derivanti dall'uso di attrezzature munite di videoterminali) va effettuata in applicazione delle disposizioni di cui all'accordo *ex* articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008, nella parte denominata "Formazione specifica".

Al fine di evitare la ripetizione di percorsi formativi tali – per numero di ore, contenuti e argomenti, oltre che per modalità di aggiornamento – da essere equivalenti o superiori a quelli oggetto di regolamentazione da parte degli accordi del 21 dicembre, si ritiene che la dimostrazione dell'avvenuta effettuazione di attività formativa (sia realizzata precedentemente alla pubblicazione degli accordi che svolta in vigenza dei medesimi) coerente con le disposizioni di specifico riferimento costituisca credito formativo ai fini di cui agli accordi citati. Quali esempi, si considerino le ipotesi della formazione prevista dal decreto del Ministero della salute del 16 marzo 1998 (applicativo della c.d. "direttiva Seveso") e quella di cui al decreto del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti 16 ottobre 2009, relativamente alla formazione dei conducenti di alcuni veicoli stradali adibiti al trasporto di merci o passeggeri.

Resta inteso che la formazione in parola non comprende comunque l'addestramento, a maggior ragione ove esso sia necessario in relazione a specifiche fattispecie di rischio individuate nei Titoli diversi dal Titolo I del d.lgs. n. 81/2008, come accade, ad esempio, in relazione alle disposizioni di cui all'articolo 77, comma 5, del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro in ordine ai Dispositivi di Protezione Individuale di terza categoria, ai sensi del d.lgs. n. 475/1992.

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

articolo 37, comma 2, del “testo unico” unitamente alla necessità che la formazione sia comunque progettata e realizzata tenendo conto delle risultanze della valutazione dei rischi, con la conseguenza che: *“il percorso formativo e i relativi argomenti possono essere ampliati in base alla natura e all’entità dei rischi presenti in azienda, aumentando di conseguenza il numero di ore necessario”*. Pertanto, in linea di massima la formazione da erogare al lavoratore e, per quanto facoltativa nell’articolazione, ai dirigenti e ai preposti, viene individuata avendo riguardo al “percorso” delineato dall’accordo *ex* articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008, che costituisce un percorso minimo e, tuttavia, sufficiente rispetto al dato normativo, salvo che esso non debba essere integrato tenendo conto di quanto emerso dalla valutazione dei rischi o nei casi previsti dalla legge (si pensi all’introduzione di nuove procedure di lavoro o nuove attrezzature).

L’accordo *ex* articolo 37 del “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro espone, al punto 4, nella parte denominata “Condizioni particolari”, il principio per il quale: *“I lavoratori di aziende, a prescindere dal settore di appartenenza, che non svolgano mansioni che comportino la loro presenza, anche saltuaria, nei reparti produttivi, possono frequentare i corsi individuati per il rischio basso”*. In tal modo viene esplicitato il principio generale in forza del quale la “classificazione” dei lavoratori, nei soli casi in cui esistano in azienda soggetti non esposti a medesime condizioni di rischio, può essere fatta anche tenendo conto delle attività concretamente svolte dai soggetti medesimi, avendo a riferimento quanto nella valutazione dei rischi; ad esempio, i lavoratori di una azienda metallurgica che non frequentino reparti produttivi o i lavoratori che svolgano semplice attività d’ufficio saranno considerati come lavoratori che svolgano una attività a rischio “basso” e non lavoratori (come gli operai addetti alle attività dei reparti produttivi) che svolgano una attività che richiederebbe i corsi di formazione per il rischio “alto” o “medio”. Analogamente, ove la valutazione dei rischi di una azienda la cui classificazione ATECO prevede l’avvio dei lavoratori a corsi a rischio “basso” evidenzi l’esistenza di rischi particolari, tale circostanza determina la necessità di programmare e realizzare corsi adeguati alle effettive condizioni di rischio (quindi, di contenuto corrispondente al rischio “medio” o “alto”).

In relazione alla formazione dei lavoratori avviati con contratto di somministrazione di lavoro, l’accordo *ex* articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008, nella nota al punto 8 facendo espressamente salva la ripartizione legale degli obblighi di sicurezza, ribadisce che i somministratori e gli utilizzatori hanno facoltà di regolamentare in via contrattuale le modalità di adempimento degli obblighi di legge specificando, in particolare, che essi

possono *“concordare che la formazione generale sia a carico del somministratore e quella specifica di settore a carico dell’utilizzatore”*.

L’accordo *ex* articolo 34 del d.lgs. n. 81/2008 dispone con molta chiarezza che: *“il corso oggetto del presente accordo non comprende la formazione necessaria per svolgere i compiti relativi all’attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, e di primo soccorso e, comunque, di gestione dell’emergenza”*, ai quali, quindi, si applicano differenti previsioni (contenute, rispettivamente, agli articoli 37, comma 9, 45, comma 2, e 46, comma 3, lettera b), e comma 4 del “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro.

Quanto agli accordi in oggetto, si ritiene opportuno puntualizzare che essi si sono perfezionati con l’approvazione in Conferenza Stato-Regioni, avvenuta in data 21 dicembre 2011. Tanto premesso, in considerazione della circostanza che in diversi punti degli accordi in questione si prevedono taluni termini avendo riguardo o alla “pubblicazione” o alla “entrata in vigore” degli accordi medesimi, il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano convengono che tali termini si debbano in ogni caso identificare sempre nella data dell’11 gennaio 2012, data di pubblicazione degli accordi nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Collaborazione degli organismi paritetici alla formazione

Particolare importanza è attribuita dal “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro al ruolo degli organismi paritetici, quale definito dall’articolo 51 del d.lgs. n. 81/2008. Va, tuttavia, chiarito al riguardo che il “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro promuove il ruolo di tali organismi a condizioni precise e, in particolare, a condizione che essi siano costituiti nell’ambito di *“associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”* (articolo 2, comma 1, lettera *ee*), d.lgs. n. 81/2008) e che operino nel settore e nel territorio di competenza (articolo 37, comma 12, del “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro). Ne discende che il datore di lavoro che richieda – come prevede l’articolo 37, comma 12, del d.lgs. n. 81/2008 – la “collaborazione” di tali organismi per l’effettuazione delle attività di formazione è tenuto a verificare che i soggetti che propongono la propria opera a sostegno dell’impresa posseggano tali caratteristiche. Il datore di lavoro, nel caso intenda far svolgere la formazione da un ente formativo, potrà dare specifico

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

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

Si ritiene utile ribadire quanto già esposto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali nella circolare n. 20 del 29 luglio 2011, vale a dire che la norma in ultimo citata non impone al datore di lavoro di effettuare la formazione necessariamente con gli organismi paritetici quanto, piuttosto, di mettere i medesimi a conoscenza della volontà di svolgere una attività formativa; ciò in modo che essi possano, se del caso, svolgere efficacemente la funzione che il "testo unico" attribuisce loro, attraverso proprie proposte al riguardo. Resta inteso che tale richiesta di collaborazione opera unicamente in relazione agli organismi paritetici che abbiano i requisiti di legge e che, quindi, siano costituiti nell'ambito di organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (in questo senso la definizione di "organismo paritetico" dettata all'articolo 2, comma 1, lettera *ee*), del d.lgs. n. 81/2008) e che svolgano la propria attività di "supporto" alle aziende operando sia nel territorio che nel settore di attività del datore di lavoro (in questo senso l'articolo 37, comma 12, citato). Rispetto a tale previsione, si ritiene che il "territorio" di riferimento possa essere individuato nella Provincia, contesto nel quale usualmente operano gli organismi paritetici. Nei soli casi in cui il sistema di pariteticità non sia articolato a livello provinciale ma sia comunque presente a livello regionale, la collaborazione opererà a tale livello. Qualora, invece, gli organismi paritetici non siano presenti a né a livello provinciale né a livello regionale, il datore di lavoro che intendesse farlo, senza che – in tal caso – si applichi la previsione di cui all'articolo 37, comma 12, del "testo unico", potrà comunque rivolgersi ad un livello superiore a quello regionale.

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

Ai fini del possesso dei citati criteri di legge da parte dell'organismo paritetico, attese le frequenti richieste di chiarimento pervenute, si ritiene di individuare quale criterio presuntivo della c.d. "rappresentatività comparata" (sempre solo limitatamente alle finalità di cui alla interpretazione dell'articolo 37, comma 12, del d.lgs. n. 81/2008) applicabile quello di essere costituito nell'ambito di associazioni datoriali o sindacali cui aderiscano organizzazioni datoriali o sindacali – nazionali, territoriali o di settore – firmatarie di un contratto collettivo nazionale di lavoro. Al riguardo, va esclusa la rilevanza della firma per mera adesione, essendo necessario che la firma sia il risultato finale di una partecipazione ufficiale alla contrattazione. Tale criterio non pregiudica la possibilità delle singole organizzazioni datoriali o sindacali di dimostrare le propria rappresentatività secondo altri consolidati principi giurisprudenziali.

Restano ferme le eventuali specifiche disposizioni adottate dalle Regioni o dalle Province autonome in ordine al riconoscimento della rappresentatività degli organismi paritetici. Rimane, altresì, impregiudicata l'applicazione del disposto di cui all'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 6 gennaio 1978, n. 58, e successive modifiche e integrazioni.

Resta inteso che – in ossequio al principio della pariteticità – sia le associazioni datoriali sia le associazioni sindacali nel cui ambito sia costituito l'organismo paritetico devono essere in possesso sia del criterio presuntivo appena esposto che di quello territoriale di cui sopra.

Al fine di evitare erronei affidamenti dei datori di lavoro nei riguardi di organismi paritetici che, attraverso pubblicità o propri siti, affermino essere in possesso dei citati requisiti di legge, si ritiene opportuno puntualizzare che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali non provvede ad alcun accreditamento rispetto agli organismi paritetici né riconosce ai medesimi o alle organizzazioni datoriali o sindacali nel cui contesto i medesimi organismi siano costituiti alcuna capacità di rappresentanza in base a protocolli o "codici" del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, i quali, pertanto, non rilevano ai fini della verifica dei requisiti appena richiamati. Allo stesso modo e per le stesse ragioni non può essere attribuita alcuna valenza, ai fini del possesso dei requisiti di rappresentanza di cui alla legge, all'eventuale inoltro al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di documentazione finalizzata al citato "accreditamento".

Inoltre, si ricorda che l'accordo ex articolo 34 precisa che gli organismi paritetici sono soggetti formatori per i datori di lavoro qualora effettuino le "attività formative o di

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

Quanto alle modalità di richiesta di collaborazione agli organismi paritetici, la nota alla “Premessa” dell’accordo *ex* articolo 37, puntualizza che: *“Ove la richiesta riceva riscontro da parte dell’ente bilaterale o dell’organismo paritetico, delle relative indicazioni occorre tener conto nella pianificazione e realizzazione delle attività di formazione, anche ove tale realizzazione non sia affidata agli enti bilaterali o agli organismi paritetici. Ove la richiesta di cui al precedente periodo non riceva riscontro dall’ente bilaterale o dall’organismo paritetico entro quindici giorni dal suo invio, il datore di lavoro procede autonomamente alla pianificazione e realizzazione delle attività di formazione”*. Al riguardo, si puntualizza che la richiesta in parola può essere avanzata anche ad uno solo (ove ve ne siano diversi) di organismi paritetici in possesso dei requisiti sin qui richiamati, in qualunque modo idoneo allo scopo (ad esempio, anche con semplice comunicazione per posta elettronica, purché contenga indicazioni sufficienti a poter permettere all’organismo paritetico di comprendere il tipo di intervento formativo di riferimento e, quindi, mettendolo nelle condizioni di potere supportare il datore di lavoro al riguardo).

Della risposta dell’organismo paritetico il datore di lavoro tiene conto, senza che, tuttavia, ciò significhi che la formazione debba essere svolta necessariamente con l’organismo paritetico, qualora la risposta di quest’ultimo comprenda una proposta di svolgimento presso l’organismo della attività di formazione né che le indicazioni degli organismi paritetici debbano essere obbligatoriamente seguite nella realizzazione dell’attività formativa.

Formazione in modalità e-learning

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

L'allegato continua evidenziando come la formazione in parola non consista nella *“semplice fruizione di materiali didattici via internet, all'uso della mail tra docente e studente o di un forum online dedicato ad un determinato argomento”* quanto come si tratti di un vero e proprio *“strumento di realizzazione di un percorso di apprendimento dinamico che consente al discente di partecipare alle attività didattico-formative in una comunità virtuale”*. Inoltre, viene specificato che nell'attività *e-learning* *“va garantito che i discenti abbiano possibilità di accesso alle tecnologie impiegate, familiarità con l'uso del personal computer e buona conoscenza della lingua utilizzata”*.

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

Ancora, altre condizioni riguardano:

- sede e strumentazione: la formazione *“può svolgersi presso la sede del soggetto formatore, presso l'azienda o presso il domicilio del partecipante, purché le ore dedicate alla formazione vengano considerate orario di lavoro effettivo. E la formazione va realizzata attraverso una strumentazione idonea a permettere l'utilizzo di tutte le risorse necessarie allo svolgimento del percorso formativo ed il riconoscimento del lavoratore destinatario della formazione”*;
- programma e materiale didattico: devono avere una evidenza formale;

- *tutor*: si specifica che: “*deve essere garantito un esperto (tutor o docente) a disposizione per la gestione del percorso formativo. Tale soggetto deve essere in possesso di esperienza almeno triennale di docenza o insegnamento o professionale in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro maturata nei settori pubblici o privati*”; sul punto, si ritiene opportuno evidenziare come la norma appena riportata non configuri una costante presenza del *tutor* quanto, piuttosto, la sua disponibilità a intervenire, con modalità e tempi predefiniti;

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

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

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

Deve essere garantita la possibilità di ripetere parti del percorso formativo secondo gli obiettivi formativi, purché rimanga traccia di tali ripetizioni in modo da tenerne conto in sede di valutazione finale, e di effettuare stampe del materiale utilizzato per le attività formative. L’accesso ai contenuti successivi “*deve avvenire secondo un percorso obbligato (che non consenta di evitare una parte del percorso)*”.

In tal modo vengono, quindi, fissate regole sufficientemente precise dirette a riconoscere la importanza e utilità di una modalità formativa sin qui generalmente vista con “sospetto” (probabilmente in quanto spesso oggetto di abusi) e a favorire prodotti di qualità distinguendoli da quelli inefficaci.

Tuttavia l’“apertura” a questa nuova tipologia di formazione è riferita dagli accordi a parti limitate della formazione, quali:

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

- accordo *ex* articolo 37: formazione generale per i lavoratori (4 ore), tutta la formazione dei dirigenti (16 ore), la parte individuata ai punti da 1 a 5 della formazione dei preposti e i corsi di aggiornamento (punto 9), ai quali si aggiungono progetti formativi sperimentali eventualmente individuati per lavoratori e preposti da Regioni e Province autonome.

In ordine alla parte di formazione che si svolga via *e-learning*, va evidenziato come le modalità descritte dall'allegato non si riscontrino ove la formazione venga erogata per mezzo della semplice trasmissione di lezioni "frontali" a distanza (le quali, d'altro verso, non possono essere considerate lezioni "ordinarie"), ma richiedano la presenza dei requisiti di interattività della formazione e presenza di soggetti (*tutor* e/o docenti) in possesso di determinate caratteristiche.

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

Disciplina transitoria e riconoscimento della formazione pregressa

Con riferimento alla disciplina transitoria e al riconoscimento della formazione pregressa, si rammenta che, in applicazione di quanto esposto nel paragrafo dedicato all'efficacia degli accordi, tutti i riferimenti all'entrata in vigore e quelli alla pubblicazione degli accordi vanno riferiti sempre all'11 gennaio 2012, data di pubblicazione degli accordi sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

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

Più nel dettaglio, l'accordo *ex* articolo 34 del d.lgs. n. 81/2008, al punto 11, prevede espressamente che: *"In fase di prima applicazione, non sono tenuti a frequentare i corsi di formazione (...) i datori di lavoro che abbiano frequentato - entro e non oltre sei mesi dalla entrata in vigore del presente accordo - corsi di formazione formalmente e documentalmente approvati alla data di entrata in vigore del presente accordo,*

rispettosi delle previsioni di cui all'art. 3 del decreto ministeriale 16 gennaio 1997 per quanto riguarda durata e contenuti” e il punto 10, secondo capoverso, dell’accordo ex articolo 37 del “testo unico” di salute e sicurezza analogamente specifica che: “non sono tenuti a frequentare i corsi di formazione (...) i lavoratori, i dirigenti e i preposti che abbiano frequentato - entro e non oltre dodici mesi dalla entrata in vigore del presente accordo - corsi di formazione formalmente e documentalmente approvati alla data di entrata in vigore del presente accordo, rispettosi delle previsioni normative e delle indicazioni previste nei contratti collettivi di lavoro per quanto riguarda durata, contenuti e modalità di svolgimento dei corsi.”

In tal modo si è voluto inserire, limitatamente ad una fase di prima applicazione degli accordi, la possibilità di esonero dalla frequenza dei corsi di formazione secondo le nuove regole, le nuove modalità e le nuove durate, che sono ora legate alle classi di rischio delle attività svolte, e di frequentare ancora, invece, corsi di formazione secondo i vecchi criteri individuati per i datori di lavoro nel decreto ministeriale 16 gennaio 1997 e per i lavoratori nel rispetto delle previsioni normative e delle indicazioni eventualmente contenute nei contratti collettivi di lavoro. Tale esonero è stato comunque subordinato alla condizione che la frequenza di tali corsi con le “vecchie” regole sia svolta per i datori di lavoro entro e non oltre sei mesi dall’11 gennaio 2012 (punto 11, accordo *ex* articolo 34 del “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro, ove si fa riferimento alla data di “entrata in vigore” dell’accordo) e per i lavoratori, dirigenti e preposti entro e non oltre dodici mesi dall’11 gennaio 2012 (punto 10, accordo *ex* articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008) nonché alla condizione per entrambi che i corsi stessi siano stati già organizzati ed approvati “*formalmente e documentalmente*” prima dell’11 gennaio 2012. L’indicazione relativa alla necessità che i corsi siano stati va intesa nel senso che deve esistere una documentazione (quali, ad esempio, una richiesta di finanziamento o di riconoscimento avanzata per un determinato corso, un bando, un programma puntuale di attività che risulti da un accordo collettivo o, ancora, un verbale di riunione periodica) che dimostri che, alla data dell’11 gennaio 2012, i corsi fossero già stati progettati e pianificati, all’evidente fine di non penalizzare oltremodo coloro che su tale progettazione e pianificazione abbiano investito risorse o che le abbiano condivise con le parti sociali e/o le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza. Tale documentazione non richiede la data certa, restando tuttavia onere di chi intenda avvalersi, nei limitati limiti temporali appena specificati, della facoltà di svolgere corsi secondo le “vecchie” regole, dimostrare con ogni mezzo idoneo che tali corsi erano, alla

data dell'11 gennaio 2012, in una fase molto avanzata di pianificazione e realizzazione, alla quale debba seguire solo l'erogazione dei corsi. Al riguardo, appare opportuno invitare gli organi di vigilanza a prestare particolare attenzione nella verifica dei requisiti appena citati, al fine di dissuadere gli operatori da un utilizzo fraudolento delle disposizioni appena illustrate.

La circostanza che la puntuale definizione e la specifica regolamentazione del ruolo e delle attività dei dirigenti e dei preposti siano state introdotte solo dal "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro è alla base della previsione di cui al primo capoverso del punto 10 dell'accordo *ex* articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008, il quale, "*al fine di consentire la piena ed effettiva attuazione degli obblighi di cui al presente accordo*", dispone – "*unicamente in sede di prima applicazione*" (quindi, con previsione destinata ad esaurire la propria efficacia una volta completato l'arco temporale individuato dall'accordo) – che il datore di lavoro che non abbia già avviato a corsi di formazione coerenti con il ruolo svolto in azienda i dirigenti o i preposti in forza alla propria azienda possa procedere a tale avvio (sempre in relazione a corsi che siano coerenti con i contenuti dell'accordo) in modo che i relativi corsi si concludano entro e non oltre 18 mesi dalla pubblicazione dell'accordo (11 gennaio 2012). La previsione opera in combinato disposto con quanto previsto dal successivo punto 11 e comporta che nel caso in cui il lavoratore che abbia svolto e svolga funzioni di preposto alla data della pubblicazione dell'accordo e che abbia, al contempo, svolto un corso da lavoratore rispettoso delle previsioni previgenti non debba ripetere il corso da lavoratore ma debba svolgere, entro i citati 18 mesi a far data dall'11 gennaio 2012, solo la formazione peculiare e specifica relativa allo svolgimento di tali compiti di preposto. Al riguardo, si evidenzia come il termine di riferimento per il completamento del percorso formativo particolare e aggiuntivo da preposto sia quello appena richiamato (18 mesi) e non, invece, quello di 12 mesi erroneamente indicato al punto 11, lettera a), ultimo periodo, dell'accordo *ex* articolo 37 del "testo unico".

Il dirigente che dimostri di aver svolto, alla data di pubblicazione dell'accordo *ex* articolo 37 del "testo unico", una formazione con i contenuti previsti all'art. 3 del D.M. 16/01/1997 o con i contenuti del Modulo A per ASPP/RSPP, anche se di durata inferiore, non è tenuto a frequentare il corso di formazione di cui al punto 6 dell'accordo in commento. Il termine per il completamento del percorso formativo per dirigenti è di 18 mesi, a meno che le modalità della formazione dei dirigenti non vengano individuate da accordi aziendali, adottati previa consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per

la sicurezza, nel qual caso – per quanto disposto al punto 6, secondo periodo – il termine entro il quale programmare e completare l'attività formativa è di 12 mesi a far data dall'11 gennaio 2012, data di pubblicazione degli accordi del 21 dicembre 2011 nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

La previsione relativa ai 18 mesi per i corsi da dirigente e preposto non riguarda, tuttavia, il personale di nuova assunzione (o quello, già in forza alla azienda, al quale vengano attribuiti compiti di dirigente o preposto successivamente all'11 gennaio 2012 il quale, in ragione della esistenza di un quadro normativo ormai definito in materia di formazione (proprio in ragione della approvazione degli accordi del 21 dicembre), dovrà essere avviato a corsi da dirigente o preposto anteriormente o contestualmente all'assunzione o alla adibizione a compiti di dirigente o preposto. In tal caso occorre avere completato il prescritto percorso formativo prima dell'inizio della attività richiesta in azienda al dirigente o al preposto e solo ove ciò non risulti possibile, per ragioni che spetta al datore di lavoro evidenziare adeguatamente, l'accordo prevede che il percorso formativo debba essere completato entro e non oltre 60 giorni dall'inizio della attività lavorativa.

Gli accordi del 21 dicembre individuano solo per il futuro la disciplina della formazione e non prevedono che i corsi così regolamentati debbano essere svolti dalle aziende che abbiano già pienamente rispettato le previgenti disposizioni in materia. Al fine di esplicitare questo concetto, il punto 11 dell'accordo *ex* articolo 37 del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro disciplina il "riconoscimento della formazione pregressa" puntualizzando che per lavoratori e preposti già formati alla data dell'11 gennaio 2012 non occorre ripetere la formazione.

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

Sia in relazione alla attività formativa pregressa svolta da lavoratori o preposti sia in relazione a quella, sempre pregressa, svolta dal dirigente, il datore di lavoro deve, comprovare – con idonea documentazione e/o attraverso qualsiasi mezzo idoneo allo scopo – l'avvenuto svolgimento della attività formativa e la coerenza della medesima rispetto alla normativa previgente agli accordi (la quale, quindi, potrà legittimamente far riferimento a durata dei corsi diversa ed inferiore a quella degli accordi del 21 dicembre 2011). Anche in ordine alla verifica di tali elementi appare opportuno invitare gli organi

di vigilanza a prestare particolare attenzione, al fine di dissuadere gli operatori da un utilizzo fraudolento delle disposizioni appena illustrate.

Il riconoscimento della formazione già svolta dal datore di lavoro in passato è oggetto del punto 9 dell'accordo *ex* articolo 34 del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro il quale specifica che: *"non sono tenuti a frequentare il corso di formazione (...) coloro che dimostrino di aver svolto, alla data di pubblicazione del presente accordo, una formazione con contenuti conformi all'articolo 3 del D.M. 16/01/1997, e gli esonerati dalla frequenza dei corsi ai sensi dell'articolo 95 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626"*. Inoltre, di seguito, si evidenzia che non devono frequentare i corsi di cui all'accordo *"i datori di lavoro in possesso dei requisiti per svolgere i compiti del Servizio Prevenzione e Protezione ai sensi dell'articolo 32, commi 2, 3 e 5 del D.Lgs. n. 81/08, che abbiano svolto i corsi (Modulo A e B) secondo quanto previsto dall'accordo sancito il 26 gennaio 2006 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano (...). Tale esonero è ammesso nel caso di corrispondenza tra il settore ATECO per cui si è svolta la formazione e quello in cui si esplica l'attività di datore di lavoro. Lo svolgimento di attività formative per classi di rischio più elevate è comprensivo dell'attività formativa per classi di rischio più basse"*.

In ordine alla individuazione del settore di riferimento per i corsi di formazione, si reputa opportuno sottolineare che il dato al quale occorre riferirsi sia quello contenuto nella colonna a destra (relativa all'"Ateco 2007") e identificato, per ciascun settore, con la lettera, comprensiva di vari numeri (i quali sono da intendersi come esemplificativi rispetto alla lettera). Si precisa inoltre che, con riferimento alla tabella dell'Allegato II agli accordi, per un mero errore materiale, si è omessa la trascrizione del codice 33 della lettera C, relativo alla riparazione, manutenzione e installazione di macchine ed apparecchiature, ricompreso nella categoria di rischio alto.

Le previsioni relative al riconoscimento della formazione pregressa richiedono che il datore di lavoro comprovi lo svolgimento di attività formative pregresse con qualsiasi mezzo di prova idoneo a dimostrare la durata, i contenuti e le modalità (ovviamente, comprensive anche delle prove dell'avvenuto svolgimento dei corsi) dei corsi in oggetto. In difetto, le previsioni di riferimento non possono operare, con la conseguenza che i corsi di formazione per lavoratori vanno svolti nel più breve tempo possibile, nel rispetto delle modalità di cui all'accordo *ex* articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008, e quelli da dirigente e preposto nel termine di 18 mesi, citato. Analoga conclusione si impone ove

il datore di lavoro non dimostri (in questo senso il punto 9 dell'accordo *ex* articolo 34 del "testo unico") di aver svolto corsi coerenti con le previgenti disposizioni.

Si intende che per consentire ai lavoratori, preposti, dirigenti e, di conseguenza, anche ai datori di lavoro di poter usufruire dei crediti formativi, copia dell'attestato relativo alla formazione effettuata è opportuno venga rilasciata al lavoratore, al preposto o al dirigente.

Infine, va sottolineato che quanto al punto 4 dell'accordo *ex* articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008 in relazione alle "Condizioni particolari" corrisponde a esigenze di esplicitazione di situazioni caratterizzate da talune peculiarità, senza che le relative indicazioni escludano o limitino l'operatività dei principi generali relativi al riconoscimento della formazione pregressa, quali appena riportati. In particolare, il riferimento alla formazione in edilizia, di fonte contrattuale e durata di 16 ore, è volto a specificare che la formazione in parola corrisponde ad un credito formativo permanente per la parte generale dell'accordo (4 ore) e che la restante parte del corso potrà essere riconosciuta come comprensiva della formazione "particolare" di cui all'accordo – come accade sempre – ove il relativo percorso formativo sia di contenuto corrispondente a quelli dell'accordo. Analogo principio viene, quindi, esposto ove i corsi di riferimento siano corsi di formazione professionale presso strutture regionali o provinciali. Al riguardo, l'ultimo capoverso del punto 4 dell'accordo *ex* articolo 37 del "testo unico" puntualizza, ancora una volta ripetendo un principio di ordine generale (e sopra già rimarcato), che: *"Rimane comunque salvo l'obbligo del datore di lavoro di assicurare la formazione specifica secondo le risultanze della valutazione dei rischi"*.

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

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

I corsi devono essere organizzati in modo che sia individuato un responsabile dei corsi, che può essere anche il docente, e che non vi partecipino più di 35 persone, le quali sono tenute a frequentare il 90% delle ore di formazione previste. I corsi di formazione *ex* articolo 37 devono essere strutturati in modo che venga individuato un soggetto organizzatore del corso e che si tenga conto, nella declinazione dei contenuti, delle differenze di genere, di età, di provenienza e lingua e della specifica tipologia contrattuale utilizzata per la prestazione di lavoro. Resta fermo il principio, di cui all'articolo 37, comma 13, del d.lgs. n. 81/2008, per il quale: *“Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo”*.

Aggiornamento della formazione

Entrambi gli accordi del 21 dicembre prevedono l'aggiornamento della formazione, svolto in un arco temporale quinquennale, a partire dal momento in cui è stato completato il percorso formativo di riferimento.

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

conseguenza, delle misure di prevenzione, prima tra tutte la formazione, che da tale valutazione necessariamente discendono.

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

L'obbligo di aggiornamento può essere ottemperato in una unica occasione o anche per mezzo di attività che siano distribuite nell'arco temporale di riferimento (il quinquennio) in modo che, complessivamente, corrispondano a quanto richiesto negli accordi (cfr. quanto si legge al punto 7 dell'accordo ex articolo 34, ove viene specificato che: "l'obbligo di aggiornamento va preferibilmente distribuito nell'arco temporale di riferimento").

Al fine di favorire una rapida individuazione, anche nel caso in cui l'aggiornamento sia svolto in diverse occasioni nell'arco del quinquennio, dei termini per l'adempimento, si ritiene che i cinque anni di cui agli accordi decorrano sempre a far data dal giorno della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale degli accordi e, quindi, sempre considerando il quinquennio successivo all'11 gennaio 2012. Quindi, la prossima scadenza da considerare, per i soggetti già formati alla data di pubblicazione degli accordi, cadrà sempre l'11 gennaio 2017.

Con riferimento ai soggetti formati successivamente all'11 gennaio 2012, il termine iniziale per il calcolo del quinquennio per l'aggiornamento non può che essere, invece, quello della data dell'effettivo completamento del rispettivo percorso formativo, coerente con i contenuti degli accordi.

In ordine alle modalità per mezzo delle quali si possa ottemperare all'obbligo di aggiornamento, si ritiene che una parte non superiore ad 1/3 del percorso di aggiornamento (pari a 2 ore) possa essere validamente svolta anche per mezzo della partecipazione a convegni o seminari, a condizione che essi trattino delle materie di cui ai punti 7 (accordo *ex* articolo 34) e 9 (accordo *ex* articolo 37) degli accordi e che prevedano una verifica finale di apprendimento.

In relazione alla restante parte del percorso di aggiornamento, pari a 4 ore, essa dovrà comunque essere svolta nel rispetto delle regole (quali, ad esempio, quelle relative al numero massimo dei partecipanti) di cui agli accordi.

Quanto all'aggiornamento dei preposti, si puntualizza che le 6 ore di aggiornamento quinquennale – che si ritengono comprensive delle 6 ore di aggiornamento quali lavoratori – devono essere svolte avendo riguardo ai particolari compiti svolti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Sempre in ordine alla formazione del preposto, si rammenta quanto al punto 8 dell'accordo *ex* articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008, ove si ribadisce che la *“formazione particolare e aggiuntiva del preposto costituisce credito formativo permanente salvo nei casi in cui sia determinata una modifica del suo rapporto di preposizione nell'ambito della stessa o di altra azienda”*. Se ne evince che il credito formativo continua a sussistere fino a quando la posizione del preposto rimane sostanzialmente analoga nell'ambito dell'organizzazione di riferimento, con la conseguenza che il preposto deve solo aggiornare la propria formazione (nella misura appena specificata), mentre tale credito viene meno ove la posizione del preposto sia sostanzialmente mutata nell'ambito dell'organizzazione di riferimento, con la conseguenza che il preposto deve, in tale seconda ipotesi, svolgere la formazione particolare aggiuntiva (perché legata al ruolo svolto in azienda) come preposto.

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

La formazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione

I requisiti per Addetti e Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (di seguito indicati come ASPP e RSPP) relativamente alla formazione sono disciplinati, nello specifico, dai commi 2, 3 e 5 dell'articolo 32 del d.lgs. n. 81/2008, mentre per l'aggiornamento il riferimento è il comma 6 dello stesso articolo.

Relativamente all'obbligo di aggiornamento il comma 6 stabilisce che: *“I responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione sono tenuti a frequentare corsi di aggiornamento secondo gli indirizzi definiti nell'accordo Stato-regioni di cui al comma 2”*. (accordo sancito il 26 gennaio 2006 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 37 del 14 febbraio 2006, e successive modificazioni).

L'accordo del 26 gennaio 2006, relativamente all'aggiornamento, oltre a stabilirne la periodicità (quinquennale) precisa che: *“... i corsi di aggiornamento, che potranno*

essere effettuati anche con modalità di formazione a distanza, dovranno comunque far riferimento ai contenuti dei moduli del rispettivo percorso formativo, con particolare riguardo:

a) al settore produttivo di riferimento;

b) alle novità normative nel frattempo eventualmente intervenute in materia;

c) alle innovazioni nel campo delle misure di prevenzione".

L'accordo regola anche la durata di detti corsi di aggiornamento fissata, per quanto riguarda i RSPP, in 60 ore per i macrosettori di attività Ateco 3, 4, 5 e 7 ed in 40 ore per i macrosettori di attività Ateco n. 1, 2, 6, 8 e 9 mentre, per quanto riguarda gli ASPP l'aggiornamento prevede una durata di 28 ore per tutti i macrosettori di attività Ateco.

Relativamente alla data di decorrenza del quinquennio è intervenuto anche un successivo accordo sancito in Conferenza Stato Regioni il 5 ottobre 2006.

In tale accordo, al punto 2.6, viene precisata la decorrenza per ASPP e RSPP che avevano usufruito dell'esonero dalla frequenza del Modulo B sulla base del riconoscimento di crediti professionali pregressi (Tabella A₄ e Tabella A₅ allegate all'Accordo del 26 gennaio 006) come di seguito:

“Per coloro che possono usufruire dell'esonero dalla frequenza del Modulo B sulla base del riconoscimento di crediti professionali pregressi, l'obbligo di aggiornamento legato all'esonero decorre dal 14/2/2007 e deve essere completato entro il 14/2/2012.

Ciò premesso, si rileva che molti ASSP e RSPP non sono riusciti a completare l'aggiornamento entro il 14 febbraio 2012 che rappresenta, di fatto, la prima scadenza, in ordine cronologico, dell'obbligo di aggiornamento e riguarda i soli esonerati previsti nell'accordo del 26 gennaio 2006.

Tale situazione si potrà comunque manifestare anche in futuro ogni qualvolta un ASPP o RSPP non dovesse riuscire a completare l'aggiornamento nei 5 anni previsti e si ritiene pertanto necessario fornire alcune prime indicazioni operative finalizzate a disciplinare i casi di mancato assolvimento del predetto obbligo di aggiornamento, da ritenersi valide in attesa della revisione dell'accordo del 26 gennaio 2006, così come previsto al punto 2.7 dello stesso.

Relativamente alla formazione, l'accordo specifica che sia il Modulo A che il Modulo C costituiscono credito formativo permanente.

Relativamente al modulo B, sia nell'accordo che nelle successive linee interpretative, è specificato che: *“Il credito ottenuto con la frequenza al modulo B è valido per cinque anni. Alla scadenza dei cinque anni scatta l'obbligo di aggiornamento”*.

Pertanto, si ritiene che l'ASPP o il RSPP che non adempia l'obbligo di aggiornamento nei tempi previsti, perda la propria “operatività”. Ciò significa che, pur mantenendo il requisito derivato dalla regolare frequenza ai corsi, egli non è in grado di poter esercitare i propri compiti fintanto che non venga completato l'aggiornamento per il monte ore mancante, riferito al quinquennio appena concluso.

Il completamento dell'aggiornamento consente, pertanto, di riacquisire la fruibilità del credito relativo al modulo B consentendo, contemporaneamente, a ASPP e RSPP di recuperare la propria “operatività”.

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

In attesa della prevista revisione dell'accordo del 26 gennaio 2006, al fine di non creare disparità di trattamento per situazioni analoghe, si ritiene doveroso analizzare anche i casi in cui il mancato raggiungimento del totale delle ore di aggiornamento riguardi i soggetti esonerati, ai sensi dell'articolo 32, comma 5, del d.lgs. n. 81/2008, dalla frequenza ai corsi di formazione previsti al comma 2, primo periodo, del medesimo articolo.

In considerazione del fatto che anche tali soggetti, in caso di effettivo esercizio della funzione di ASPP o RSPP, sono obbligati ad effettuare l'aggiornamento quinquennale e che anche per essi, in caso di mancato adempimento di tale obbligo, scatterebbe la perdita della propria “operatività”, recuperabile solo con il completamento dell'aggiornamento, si ritiene che – in analogia a quanto previsto nell'accordo sancito in Conferenza Stato-Regioni il 5 ottobre 2006 – per gli esonerati dalla frequenza del modulo B, l'obbligo di aggiornamento, per coloro che usufruiscono dell'esonero ex articolo 32, comma 5, del d.lgs. n. 81/2008, decorre dalla data di entrata in vigore dello stesso e, cioè, a far data dal 15 maggio 2008 dovendo essere completato entro il 15 maggio 2013.

Invece, per coloro che abbiano conseguito una delle lauree indicate nel sopra citato articolo 32, comma 5, del d.lgs. n. 81/2008, successivamente alla data del 15 maggio 2008, si precisa che in tale caso costituisce riferimento, per l'individuazione della

decorrenza del quinquennio entro cui terminare l'aggiornamento, la data di conseguimento della laurea.