



- **Sicurezza del lavoro.** L'accordo Stato-Regioni in attesa di una nota esplicativa

Formazione dei lavoratori: chiarimenti interpretativi sull'applicazione corretta

La Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano ha emanato l'accordo 21 dicembre 2011 che ha disciplinato la durata, i contenuti minimi e le modalità di formazione e di aggiornamento in materia di salute e di sicurezza sul lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici, dei dirigenti e dei preposti ai sensi dell'art. 37, comma 2, D.Lgs. n. 81/2008, nonché la formazione facoltativa dei soggetti di cui all'art. 21, comma 1 (ovvero i componenti dell'impresa familiare di cui all'art. 230-bis, c.c., i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'art. 2222, c.c., i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti). L'applicazione dei contenuti dell'accordo nei riguardi dei dirigenti e dei preposti, per quanto facoltativa, ha costituito comunque una corretta applicazione dell'art. 37, comma 7, D.Lgs. n. 81/2008. Il testo ha presentato importanti nodi controversi e di difficile applicazione che necessitano di chiarimenti.

- di **Cinzia Frascheri**, giuslavorista, responsabile nazionale CISL per la salute e sicurezza sul lavoro, componente ufficiale della Commissione consultiva permanente presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali

In applicazione del rimando previsto dal legislatore del D.Lgs. n. 81/2008, all'art. 37, comma 2^[1], per quanto concerne «la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione», l'accordo Stato-Regioni 21 dicembre 2011^[2] ha

rappresentato l'adeguata realizzazione di questo mandato, distanziandosi esclusivamente dal solo parametro di tempo preventivato per la sua realizzazione (dai dodici mesi espressamente previsti), di circa quattro anni più tardi. L'ac-

- 1) Il comma 2, art. 37, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, ha stabilito che «La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui al comma 1 sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano adottato, previa consultazione delle parti sociali, entro il termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo».
- 2) L'accordo 21 dicembre 2011, pubblicato in Gazzetta Ufficiale dell'11 gennaio 2012, n. 8, è stato elaborato di concerto tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, il Ministero della Salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano ed è dedicato alla formazione dei lavoratori, ai sensi dell'art. 37, comma 2, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81. A questo riguardo è opportuno precisare che, nella stessa data, è stato varato e successivamente pubblicato anche l'accordo Stato-Regioni riferito alla formazione per lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi, ai sensi dell'art. 34, commi 2 e 3, D.Lgs. n. 81/2008 (Prot. 223).



cordo, elaborato dai soggetti istituzionali specifici per competenza, Stato e Regioni³⁾, è frutto anche del contributo delle parti sociali che, come espressamente previsto dal testo del decreto legislativo⁴⁾, sono state previamente consultate⁵⁾ sul merito dei contenuti del testo del provvedimento.

Le disposizioni previste nel testo sono entrate in vigore il 26 gennaio 2012, quindici giorni dopo la data di pubblicazione in *Gazzetta Ufficiale*, ma questo riferimento temporale, a differenza di altri testi regolativi, non acquisisce nell'accordo un ruolo di riferimento assoluto ma relativo, tenuto conto dei diversi rimandi utilizzati nel testo, richiedendo, pertanto, una adeguata attenzione nell'applicazione, dovendo distinguere (a seconda dei punti nell'accordo) tra «l'entrata in vigore» e la «data di pubblicazione».

Il lavoro di regolazione svolto dall'accordo (al di là dell'estrema necessità e della crescente urgenza delle disposizioni previste) deve essere senz'altro considerato complessivamente di rilevante valore e di grande importanza, non solo per i contenuti espressi nello stesso, ma per un significativo elemento introdotto, a corredo, di non secondaria valenza.

È necessario sottolineare, difatti, che il mandato previsto al comma 2, art. 37, ha limitato il campo di determinazione dell'accordo alla «durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione» per la sola figura del lavoratore/trice (chiarito, puntualmente, nel comma 1, art. 37⁶⁾), ma avendo previsto anche l'obbligo di formazione per i preposti e i dirigenti (disposto, espressamente, dal comma 7, art. 37), gli estensori dell'accordo, attuando una forzatura di assoluta condivisione, hanno proceduto a inserire, nel medesimo corpo del testo, specifiche regole (durata, contenuti e modalità) anche per la formazione di queste figure aziendali, connotando il "passo in avanti" rea-

lizzato (nei riguardi della sola formazione dei preposti e dei dirigenti), a scelta di natura «facoltativa» e, pertanto, non vincolante, seppur costituente «corretta applicazione» di precepto normativo.

A fronte dell'opportunità che l'uscita dell'accordo stava offrendo, sarebbe stato grave, di certo, non coglierla (nel mero e sterile rispetto di una interpretazione letterale della normativa), tenuto conto, non tanto degli specifici tempi di ritardo (non essendoci alcun rimando legislativo per la regolazione della formazione per queste figure e, quindi, una condizione d'obbligo a carico dei datori di lavoro di questa formazione, già a partire dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2008), ma del poter dettare alcune adeguate e puntuali regole di qualità (comprehensive della quantità di formazione, delle tematiche specifiche e delle modalità di erogazione), comuni e armonizzate per tutti, a livello nazionale.

Linnequivocabile valore, però, che il documento regolativo varato ha racchiuso e l'estrema urgenza di renderlo immediatamente operativo, procedendo all'applicazione, non ha cancellato o vanificato (ma di più, forse, ne ha rafforzato) la necessità di rilevare i tanti punti disseminati nel testo che risultano, non solo poco chiari e di dubbia interpretazione ma, ancor più problematicamente, di non univoca attuazione, alimentando in modo esponenziale la determinazione di future prossime situazioni di contenzioso, di disparità di trattamento e di garanzia di tutela, tenuto conto della centralità della formazione nell'azione di prevenzione e protezione nell'ambito lavorativo.

Anticipando l'uscita certa di una nota esplicativa⁷⁾ dell'accordo, già in preparazione da parte degli stessi estensori del provvedimento della Conferenza Stato-Regioni (strana soluzione, tenuto conto che "spiegare" se stessi, a

3) È necessario non trascurare che la formazione, tra cui la materia della salute e della sicurezza sul lavoro, fa parte dei temi oggetto della legislazione concorrente, ai sensi dell'art. 117, Costituzione.

4) Si veda la nota 1.

5) Nel rispetto del "limitato" termine «consultazione», le parti sociali, nello specifico, hanno presentato le loro osservazioni critiche e le loro proposte di modifica e integrazione al testo in bozza dell'accordo. Questi contributi sono stati poi ri-elaborati autonomamente (accettandone o rifiutandone le diverse proposte espresse dalle parti sociali) dal solo gruppo di lavoro formato dai rappresentanti della compagine Stato-Regioni.

6) Il comma 1, art. 37, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, ha iniziato disponendo che «Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza».

7) Lo strumento giuridico che sarà utilizzato è ancora non definito, tenuto conto che una circolare ministeriale (strumento adeguato per intervenire a scopo chiarificativo), potrebbe non essere una scelta praticabile visto che a redigerla dovrebbero essere, in forma congiunta, sia i rappresentanti dello Stato che delle Regioni.



distanza di non più di una trentina di giorni, può spingere ad auspicarsi che l'esito sia quello sperato e non una cura che fa peggiorare il malato anziché curarlo), avanzando ordinatamente secondo gli argomenti del testo, sono evidenziati i nodi più controversi e di (già) difficile applicazione.

I nodi non chiari e difficile applicazione

Il datore di lavoro, a fronte dell'obbligo di formazione relativo alle figure del dirigente e del preposto (art. 37, comma 7), non essendo vincolato a rispettare le disposizioni previste nell'accordo Stato-Regioni per la formazione dei lavoratori, in quanto di natura «*facoltativa*» per queste figure, potendo programmare percorsi formativi «*alternativi*» «*dovrà dimostrare*», comunque, l'altrettanta adeguatezza e specificità di questi.

L'inserimento della previsione di questa dimostrazione da parte del datore di lavoro è di certo di assoluto valore al fine di porre a totale priorità il costante rispetto di criteri di qualità e di efficacia nella formazione (ancor più nel tema specifico della salute e della sicurezza), ma il punto di debolezza è dato dalla mancanza di chiarezza e di regolazione relativa propria alla dimostrazione che deve essere fornita. Nell'accordo 21 dicembre 2011, difatti, non è stato chiarito in maniera puntuale il datore di lavoro a chi deve dimostrare, in quale forma, con quale documento e in base a quali parametri di confronto, l'aver programmato dei percorsi formativi «*alternativi*», ma comunque garanti di fornire una formazione «*adeguata e specifica*» (concetti, quest'ultimi, anche essi di non univoca interpretazione).

Enti bilaterali e organismi paritetici

Perseverando nell'errore, già commesso anche da una circolare ministeriale specifica sul tema^[8] (che ha determinato sul punto specifico un aggravio di confusione anziché di chiarezza), anche l'accordo, pur citando in modo esatto il riferimento normativo (art. 37, comma 12)^[9], ha disposto che i corsi di formazione per i lavoratori debbano essere realizzati previa richiesta di collaborazione «*agli enti bilaterali*» e «*agli organismi paritetici*». Oltre a introdurre un soggetto, quali gli «*enti bilaterali*», non previsto assolutamente dalla normativa di riferimento, nell'accordo è stata commessa anche la «*leggerezza*» di inserire tra i due soggetti una «*e*» congiunzione, determinando così l'obbligo, a carico del datore di lavoro, di dover far pervenire la richiesta di collaborazione, non in modo alternativo, ad almeno uno dei due soggetti, ma inevitabilmente a entrambi. Considerato anche che il datore di lavoro è chiamato obbligatoriamente a tenerne conto delle eventuali indicazioni espresse dall'ente bilaterale^[10] e dall'organismo paritetico, potrebbe diventare ancora più complicata la situazione nel caso in cui entrambi i soggetti (l'ente bilaterale e l'organismo paritetico) dovessero rispondere, sostenendo posizioni diverse o ancor peggio contrastanti.

Requisiti dei docenti

Le disposizioni in merito ai requisiti dei docenti, previste nell'accordo, hanno lo scopo di fornire alcune regole-ponte in attesa dell'elaborazione, da parte della Commissione consultiva permanente^[11], dei criteri di qualificazione della figura del formatore-docente^[12] per la salute e sicurezza sul lavoro (che avver-

8) Si veda la circolare ministeriale 29 luglio 2011, n. 20.

9) L'art. 37, comma 12, D.Lgs. n. 81/2008, ha stabilito che «La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori».

10) In questo punto, nel testo dell'accordo, è presente un'ulteriore inesattezza, contraria alla precedete, utilizzando una «o», dal valore alternativo, anziché una «e/o». Difatti, non essendo possibile prevedere, ma neanche limitare, che entrambi i soggetti (l'ente bilaterale e l'organismo paritetico), una volta contattati, potessero rispondere al datore di lavoro, non è possibile inserire esclusivamente una forma alternativa (determinata dalla «o»), come, invece, risulta dal testo.

11) Il mandato è previsto espressamente dal D.Lgs. n. 81/2008, all'art. 6, comma 8, lettera m-bis), ed è espressamente indirizzato alla Commissione consultiva permanente (e non alla Conferenza Stato-Regioni).

12) Da parte dei componenti del Comitato speciale n. 5, nell'ambito dei lavori della Commissione consultiva permanente, nell'andare a delineare i criteri della figura del formatore, è stata presa congiuntamente la decisione (dai componenti del Comitato, in veste di rappresentanti-esperti espressi dalle Parti sociali e delle istituzioni, comprese le Regioni) di riferirsi solo alla figura del formatore-docente (la figura primaria per la formazione d'aula), rimandando la delineazione dei criteri delle altre figure della formazione (progettisti tutor ecc.), a un tempo successivo.



rà in tempi brevissimi, essendo terminato il lavoro da parte del Comitato speciale, a questo demandato). Se l'arco di tempo previsto, un triennio, può senz'altro essere adeguato (quale criterio-ponte) per garantire il minimo dell'esperienza e della competenza necessarie per poter svolgere il ruolo di docente, l'indeterminatezza delle modalità, nei modi e nei tempi per poter accertare questo requisito, ha creato molte perplessità.

La richiesta prevista di dimostrare, da parte dei docenti, un'esperienza «*triennale di insegnamento o professionale*», pur pienamente sostenibile, fa emergere immediatamente la necessità di regole a corredo che nel testo mancano. Prendendo in considerazione il termine temporale, è nata l'esigenza di sapere se il triennio di esperienza preso a riferimento deve essere consecutivo o può essere la sommatoria di interventi frazionati nel tempo, così come sapere se il triennio deve essere calcolato a ritroso, a partire dall'uscita dell'accordo (considerando, quindi, il solo tempo riferito alla vigenza del D.Lgs. n. 81/2008, o anche prima). Sullo stesso piano, problemi applicativi sono riscontrati nei riguardi del riferimento all'esperienza «*professionale*» triennale, dove oltre alle difficoltà dapprima richiamate per il calcolo dei tre anni, sono aggiunti i dubbi su cosa è inteso concretamente con questa espressione, in particolare riferita all'ambito della salute e della sicurezza sul lavoro. Difatti, considerando l'utilizzo del termine «*anche*» nel capoverso successivo, riferito espressamente (ed esclusivamente) allo svolgimento del ruolo di RSPP, occorre capire quali possano essere le «*altre*» figure che rientrano in queste ipotesi (chiedendosi, quindi, se possono risultare figure con esperienza «*professionale*») i consulenti, i preposti, i dirigenti, i datori di lavoro, gli ASPP ecc.).

Organizzazione della formazione

Confrontando gli elementi essenziali previsti per il corso di formazione dei lavoratori e quelli previsti per il corso di formazione dei preposti e dei dirigenti, a fronte di un'egualianza quasi totale, è possibile riscontrare

l'assenza per i lavoratori dell'obbligo della prova di verifica dell'apprendimento al termine del percorso formativo. Questa scelta (perché è auspicabile che si tratti di una scelta e non di una mera dimenticanza degli estensori del testo) è stata da sempre portatrice di contrasti e posizioni critiche, di natura diversa. A difesa della qualità della formazione e del raggiungimento degli obiettivi di crescita della conoscenza e della competenza (fondamentali, a partire proprio dai temi della salute e della sicurezza sul lavoro), l'inserimento della prova obbligatoria di verifica dell'apprendimento, al termine di ogni percorso formativo, dovrebbe essere un elemento essenziale (anche quale modalità indiretta per la verifica dell'efficacia dell'azione formativa svolta da un determinato docente). Di contro, però, non sempre le capacità professionali di un lavoratore sono direttamente coerenti con le sue capacità di memorizzazione dei concetti, di elaborazione mentale, di concentrazione. A questo riguardo, quindi, è possibile riscontrare condizioni dove il lavoratore, pur essendo formato in modo adeguato, specialistico e professionale, non sia in grado di tradurre queste conoscenze e competenze in risposte puntuali e specifiche a domande scritte o verbali di un *test* o di un colloquio.

Per cogliere una giusta esigenza, da un lato, e le sostenibili ragioni, dall'altro, sarebbe utile non eliminare la prova di verifica finale dell'apprendimento dai percorsi formativi dei lavoratori (determinando così anche una differenziazione verso il basso, non rispettosa dell'intera categoria dei lavoratori), ma prevedere una prova di verifica svolta con modalità che possano esaltare le capacità del soggetto nello svolgimento del suo lavoro/mansione, evitando così sterili richiami a modalità scolastiche (spesso discriminanti).

Lavoratori stranieri

Per i lavoratori stranieri è prevista obbligatoriamente una prova di «*verifica della comprensione e conoscenza*» della lingua veicolare^[13], prima che questi possano partecipare al corso di formazione previsto per tutti i lavoratori.

13) Per «lingua veicolare» è intesa la lingua «parlata» e utilizzata per svolgere la propria attività lavorativa, che non risponde necessariamente alle regole grammaticali e di sintassi della lingua italiana. Difatti, non sarà richiesto un adeguato utilizzo, per esempio, del congiuntivo o del condizionale, ma la piena capacità di comprendere ordini di lavoro, procedure, linguaggio operativo. Il richiamo alla «lingua veicolare» è previsto espressamente nell'art. 37, comma 13, D.Lgs. n. 81/2008.



Anche in questo caso, a mancare, sono le specifiche secondo le quali dovrebbe essere svolta questa verifica. Difatti, non precisando la tipologia di verifica e la documentazione necessaria per la dimostrazione dell'attuazione, non è stata lasciata libertà agli organizzatori dei corsi, ma è stata determinata (come per tutte gli altri aspetti non chiariti) una condizione di totale difformità sul territorio nazionale, da un lato, mettendo in difficoltà chi deve operare, ma al contempo, lasciando una libertà inopportuna a chi deve eseguire gli adeguati controlli.

E-learning

Non entrando nel merito delle opportunità, ma soprattutto dei grandi limiti (e forse anche dei pericoli), che la formazione *e-learning* può determinare, nei riguardi delle diverse figure della prevenzione aziendale, per motivi diversi correlati al ruolo e alle responsabilità di ciascuno, compresi i dirigenti per i quali il rapporto in aula con un docente preparato può risultare importantissimo (specie per tutti gli aspetti di natura gestionale-organizzativa e procedurale, si pensi alle questioni sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, le deleghe, i sistemi di gestione, le procedure ecc.), alcune non chiarezze sono emerse nell'ambito delle categorie e dei percorsi formativi per i quali ne è consentito l'utilizzo. Prevedendo la possibilità di poter erogare in *e-learning* la formazione dei preposti, nell'accordo è stato precisato che solo le tematiche di natura "generale" possono farne parte. Nella chiarezza dei punti previsti (dal numero 1 al numero 5 dell'elenco complessivo delle materie oggetto di formazione per i preposti), a mancare è l'attribuzione della quantità di ore "adeguata" per poter svolgere questa parte del percorso formativo (corrispondente alla sezione più orientata ai rischi, all'organizzazione del lavoro, alle procedure e al ruolo centrale del preposto nello svolgimento del controllo dei lavoratori nello svolgimento delle loro mansioni), lasciando ancora una volta una libertà che potrà portare solo difformità di attuazione, di controllo e di *dumping* tra preparazioni formative sul territorio. Un problema, quest'ultimo di grande rilievo, che si è riproposto anche esattamente nella progettazione del percorso formativo dei preposti, interamente svolto in aula, non essendo

prevista alcuna attribuzione di durata (se non il totale complessivo delle ore, per tutti otto), per ciascuna delle materie che devono essere svolte.

Un altro aspetto di scarsa chiarezza e di estrema problematicità, per le eventuali conseguenze che possono derivare da questa, è la disposizione che ha previsto la possibilità di erogare, in modalità *e-learning*, la parte di formazione specifica per i lavoratori (e per i preposti), mediante progetti formativi sperimentali, varati "eventualmente" dalle Regioni e dalle Province autonome. Oltre alla mancata, precisa (e circoscritta) indicazione di quali soggetti possano promuovere questi percorsi formativi sperimentali (che ha alimentato il dubbio sulla competenza di possibili "altri" soggetti ammessi alla progettazione di questi percorsi, oltre alle regioni e alle province autonome), a preoccupare è la "concessione" prevista dall'accordo del poter veicolare in *e-learning*, temi fondamentali di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (come le materie previste nella «formazione specifica» sia del lavoratore che del preposto), ancor più nel caso che questa possibilità sia associata a quella di poter svolgere, senza alcuna richiesta - in questo caso neanche su «progetto formativo sperimentale» - anche la formazione «generale» dei lavoratori e dei preposti (come espressamente previsto).

Condizioni particolari

Il problema dell'indeterminatezza è tornato, nel testo dell'accordo, anche in tema di crediti formativi. La formazione dei lavoratori, erogata mediante corsi di formazione professionale (svolti presso strutture di formazione professionale o enti di formazione professionale accreditati dalle regioni e province autonome) può valere, sia per quanto concerne la formazione generale, che quella specifica di settore, quando i contenuti e la durata di questa, siano «conformi» a quelli previsti espressamente dall'accordo.

La linearità dell'indicazione, in merito ai crediti formativi permanenti e ai soggetti autorizzati, non è possibile ritrovarla per quanto riguarda l'indicazione dei contenuti e della durata necessari affinché si possano ritenere "conformi" ai percorsi formativi delineati dall'accordo, lasciando ampi (pertanto, assoluti) margini di discrezionalità nella valutazione, in



primis ai datori di lavoro e, comunque, agli organi di vigilanza, attivi su tutto il territorio nazionale e non così puntualmente coordinati e raccordati.

Formazione dei preposti

La “mancata” previsione delle prove di verifica finale dell’apprendimento, nei percorsi formativi dei lavoratori, ha trovato, al contrario, chiara e indubbia precisa indicazione, quale elemento obbligatorio, sia nei percorsi formativi dei preposti che dei dirigenti. Questa disposizione, però, è risultata alquanto generica ma, soprattutto, scarna (pertanto, di difficile concretizzazione) nella parte relativa alla documentazione necessaria per poter dare ufficialmente conto dell’avvenuta prova di verifica. Se, difatti, per quanto riguarda lo strumento del *test*, la conservazione degli elaborati (contenenti i dati identificativi del corsista e le risposte date), può risultare senza dubbio una prassi consolidata (seppur non al punto di darla per scontato, come sembra scegliere, invece, l’impostazione dell’accordo), per quanto riguarda lo strumento del colloquio, alcuna prassi consolidata può essere ritenuta certa, richiedendo così una chiara indicazione su quale documentazione utilizzare per poter dare prova certa dell’avvenuta verifica dell’apprendimento, mediante colloquio (in questo caso, quindi, almeno potrebbe essere utile prevedere l’obbligo di conservazione di un verbale del colloquio effettuato, che riporti le domande formulate al corsista e i rispettivi nominativi degli esaminatori).

Disposizioni transitorie e formazione dei dirigenti

Anche in tema di durata dei percorsi formativi, la mancanza di chiare (puntuali e semplici) indicazioni ha creato terreno fertile per un ulteriore ritardo nell’applicazione delle disposizioni, dal valore estremamente significativo e inaccettabile, visto il già troppo tempo trascorso nell’attesa delle indicazioni fornite dall’accordo, dopo circa quattro anni di attesa, dal mandato legislativo previsto dal D.Lgs. n. 81/2008. Nella sezione dedicata al percorso formativo dei dirigenti è stato precisato in modo esplicito che la formazione dei dirigenti dovrà «*essere completata nell’arco temporale di dodici mesi*». Nella sezione delle disposizioni transitorie, però, è stabilito che i percorsi for-

mativi dei dirigenti (e dei preposti) dovranno, «*unicamente in sede di prima applicazione*», essere «*conclusi entro e non oltre il termine di diciotto mesi dalla pubblicazione*», con una ulteriore specifica (che ha modificato ancora i termini di realizzazione della formazione) che ha previsto, per i nuovi assunti (dirigenti e preposti) nel caso il datore di lavoro non possa far completare il percorso prima dell’adibizione al ruolo o contestualmente alla stessa, il termine di conclusione del percorso «*entro e non oltre i sessanta giorni dall’assunzione*». A questo riguardo, pertanto, è possibile riscontrare (o meglio, servirebbe una indicazione per averne la certezza), dalla lettura combinata del testo, che il tempo ritenuto di «*prima applicazione*» da parte dell’accordo, dovrebbe essere individuato nei primi diciotto mesi di vigenza, considerandolo a regime, pertanto, solo a partire dall’11 giugno 2013 (tenuto conto che è fatto riferimento alla «*data di pubblicazione*» e non di entrata in vigore).

La determinazione del periodo di tempo relativo alla fase «*di prima applicazione*» è importante accertarla e definirla, al più presto, in modo chiaro (visto anche che su questo punto specifico è mutata ancora una volta, passando dai diciotto mesi a dodici mesi), visto che alla stessa è anche riferito il riconoscimento dei percorsi formativi per i lavoratori, i preposti e i dirigenti, formalmente e documentalmente approvati (in questo punto, almeno, la chiarezza sulle modalità di verifica è precisa) alla data di entrata in vigore dell’accordo, se rispettosi delle previsioni normative e delle indicazioni previste dai contratti collettivi.

Riconoscimento della formazione progressa

La leggerezza nel confondere l’utilizzo della congiunzione «*e*» con l’espressione *e/o* (tale da fornire, ancora una volta, un motivo di scarsa chiarezza e di deleteria indeterminata applicativa) è tornata nella sezione del riconoscimento della formazione progressa dei lavoratori e dei preposti, relativa all’obbligo a carico del datore di lavoro di comprovare (anche in questo punto è stata tralasciata l’indicazione delle modalità) di aver svolto una formazione rispettosa, nella durata, nei contenuti e nelle modalità delle previsioni normative «*e*» delle indicazioni previste nei contratti collettivi di lavoro, determinando così, l’obbl-



go di dover dimostrare il duplice rispetto (e, di contro, l'impossibilità a far valere la formazione pregressa a oggi svolta, in caso di mancata indicazione specifica nel contratto; condizione attualmente piuttosto ancora frequente). Se di certo la formazione è uno strumento fondamentale nell'azione di prevenzione e di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, non consentire ai datori di lavoro di poter far valere la formazione fino a oggi svolta (se adeguata e specifica), costringendoli a ripeterla totalmente a causa di un maldestro inserimento nel testo di una «e» al posto di una «o», appare alquanto insostenibile e improduttivo, tenuto anche conto del non dover trascurare la proattività di questi in confronto a chi, in questi anni, si è limitato ad aspettare le regole.

Aggiornamento

Estremamente dubbia risulta la quantità di ore previste per il percorso di aggiornamento del preposto. A fronte di una dichiarazione precisa, ricorrente in tutte e tre le parti del testo del paragrafo 9, in tema di aggiornamento, riferite al lavoratore (primo capoverso), al preposto (terzo capoverso) e al dirigente (quarto capoverso), di un obbligo formativo (a cadenza quinquennale) di «*durata minima di sei ore*», la specificazione riferita al preposto (e al dirigente), sull'oggetto dell'aggiornamento («*in relazione ai propri compiti in materia di salute sicurezza sul lavoro*») ha creato incertezza interpretativa.

Tenuto conto che il percorso formativo complessivo del preposto è formato da una parte relativa al percorso formativo dei lavoratori e a un particolare sul ruolo del preposto, in tema di aggiornamento, è emerso il dubbio se tale soggetto debba svolgere l'aggiornamento sia per la parte del suo ruolo riferita alla figura del lavoratore sia, in modo aggiuntivo, per la

parte riferita espressamente al ruolo di preposto (determinandosi così, nel quinquennio, un obbligo di sei ore di formazione di aggiornamento, più altre sei ore, rispettivamente l'una per la parte relativa al ruolo del lavoratore e l'altra relativa al preposto).

A tale riguardo non deve essere trascurato (pur non ritenendo "troppe" dodici ore di aggiornamento in cinque anni) che il preposto, svolgendo a pieno questo ruolo, necessita di dover avere costanti indicazioni in merito (esclusivamente) alla sua posizione di garanzia e non a quella del lavoratore, nei riguardi della quale una volta acquisite le nozioni di base (fornite dal percorso formativo parte generale e parte specifica), ogni relazione e riferimento specifici a questa figura si perdono, confluendo nell'alveo più ampio di ruolo e responsabilità proprie del preposto.

Conclusioni

Registrando con ampio favore l'impegno previsto nell'accordo (al punto 12) di costituire un gruppo tecnico (formato da rappresentanti dei soggetti istituzionali estensori del testo e, positivamente, delle parti sociali) per monitorare e valutare l'applicazione delle disposizioni contenute nello stesso al fine di giungere, tra l'altro, a proposte concrete di modifica (anche sui punti di maggiore criticità) tra cui l'utilizzo delle modalità *e-learning* (per la formazione dei lavoratori e dei preposti), è auspicabile che, in linea con questa disposizione prevista nell'accordo, il coinvolgimento delle parti sociali avvenga (già) per l'elaborazione dell'imminente e necessaria nota esplicativa dell'accordo, tenuto conto dell'ampio dibattito, attualmente in essere, nelle diverse realtà lavorative del contesto produttivo italiano, nelle quali le parti sociali ne sono il primo e principale soggetto di confronto ●