

I nodi irrisolti dall'Accordo 25 luglio 2012 in materia di formazione

Andrea Rotella - Ingegnere, consulente per la sicurezza sul lavoro

Le nuove linee applicative degli accordi per la formazione 21 dicembre 2011

L'inizio del 2012 è stato caratterizzato, sotto il profilo delle novità normative, dalla pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n. 8 dell'11 gennaio 2012 di ben due Accordi approvati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano il 21 dicembre 2011 in materia di formazione.

Come noto, il primo di tali accordi disciplina le modalità e i contenuti minimi della formazione prevista a carico del datore di lavoro che intenda svolgere direttamente, laddove previsto dall'Allegato II del D.Lgs. n. 81/2008, i compiti del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) nella propria azienda. Il secondo provvedimento approvato dalla Conferenza Stato-Regioni, invece, definisce i requisiti minimi per la formazione dei lavoratori, dirigenti e preposti.

L'importanza di entrambi questi Accordi è palese: a partire dalla metà degli anni '90, l'avvenuta introduzione nel nostro Paese del cosiddetto "modello soggettivo" di derivazione comunitaria, finalizzato alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, aveva reso la formazione una delle misure cardine per il successo di questa strategia. Purtroppo, per tanti motivi, la mancanza di specifiche indicazioni all'interno del-

la norma sulle durate, contenuti minimi, modalità della formazione, aveva spesso consentito che tale obbligo normativo non venisse colto come opportunità e nell'ottica del compimento di un processo educativo (come oggi è espressamente definito dall'art. 2, comma 1, lettera aa) del D.Lgs. n. 81/2008), ma venisse adempiuto solamente sotto il profilo formale. Nonostante, in effetti, la maggior parte delle aziende abbiano sottoposto i propri lavoratori ad uno o più corsi di formazione, attraverso un'analisi anche superficiale dell'operato, nella maggior parte dei casi, è facile riscontrare uno o più dei seguenti deficit:

- assenza di un'analisi dei bisogni formativi;
- assenza o inadeguatezza di verifica dell'efficacia dell'azione formativa *ex ante*, *in itinere* ed *ex post*;
- assenza o inadeguatezza di un sistema di monitoraggio della qualità formativa basato su indicatori oggettivi e misurabili;
- erogazione della formazione da parte di docenti non qualificati.

Tralasciando quest'ultimo punto, al quale il legislatore ha inteso dare risposta dando compito alla Commissione consultiva permanente di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 81/2008 di definire i criteri per la qualificazione dei docenti, ci si aspettava che la Conferenza Stato-Regioni facesse tesoro dei 18 anni di esperienza passati da quando il D.Lgs. n. 626/1994 assegnò assoluta centralità al ruolo della forma-

zione nell'ambito del processo di prevenzione aziendale, e cogliesse l'opportunità concessa dalle dagli artt. 34 e 37 del D.Lgs. n. 81/2008 di fornire alle aziende specifici e vincolanti indirizzi, per determinare un cambiamento di rotta nel senso della qualità.

Impossibile nascondere una punta di stupore, dunque, quando dopo una così lunga attesa (ricordiamo che gli Accordi in parola avrebbero dovuto essere emanati entro dodici mesi dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2008), la lettura di questi provvedimenti ha evidenziato un approccio più formale che sostanziale all'esigenza di una formazione di qualità, essenzialmente improntato su discutibili criteri di mera ragioneria per la definizione dei percorsi e delle durate.

Ma si fosse trattato solo di questo, tutto sommato lo si sarebbe anche potuto comprendere: in fondo il D.Lgs. n. 81/2008 si limitava a chiedere alla Conferenza Stato-Regioni di definire durata, contenuti minimi e modalità della formazione che integrassero gli obblighi imposti dagli artt. 34 e 37 dello stesso testo legislativo. Se ci si attesta al minimo sindacale di quanto richiesto non si va molto oltre rispetto a quanto infine approvato nei due accordi.

Meno comprensibile è invece che i testi di entrambi i provvedimenti, ma in particolare quello relativo alla formazione dei lavoratori, dirigenti e preposti, approvati dopo una discussione talmente travagliata da richiedere che si doppiasse

il tempo concesso dalla norma per la loro approvazione, fossero accompagnati da molti deficit interpretativi, proprio su aspetti cruciali, tanto da richiedere, all'indomani della loro pubblicazione, la pianificazione di un documento di indirizzo che sciogliesse i dubbi degli addetti al settore, aziende e ispettori degli organi di vigilanza e, nel contempo, correggesse anche gli errori contenuti nei due accordi di dicembre. La Conferenza Stato-Regioni, nella seduta del 25 luglio scorso ha difatti approvato questo nuovo provvedimento dal titolo «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», pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 192 del 18 agosto 2012. Nel presente contributo non si intende tuttavia né analizzare

nel dettaglio i contenuti degli accordi del 21 dicembre 2011 (1), né i successivi chiarimenti del più recente Accordo 25 luglio 2012 (2), quanto piuttosto approfondire alcuni aspetti di quest'ultimo provvedimento, dandone una lettura critica alla luce dei dubbi sollevati in questi primi mesi di applicazione degli Accordi sulla formazione.

La formazione di cui ai Titoli successivi al I

Il primo tra questi derivava dalla seguente affermazione contenuta nella premessa del provvedimento di dicembre riguardante la formazione dei lavoratori: «La formazione di cui al presente accordo è distinta da quella prevista dai titoli successivi al I del D.Lgs n. 81/2008 o da altre norme, relative a mansioni o ad attrezza-

ture particolari. Qualora il lavoratore svolga operazioni e utilizzi attrezzature per cui il D.Lgs. n. 81/2008 preveda percorsi formativi ulteriori, specifici e mirati, questi andranno ad integrare la formazione oggetto del presente accordo.»

Come noto, infatti, pressoché in tutti i Titoli del D.Lgs. n. 81/2008 sono contenuti uno o più espliciti riferimenti all'obbligo di formare i lavoratori nei riguardi di specifici rischi e precisamente, a volerne fare un elenco, si avrebbe quanto riportato in Tabella 1.

Ma buona parte degli argomenti per i quali la norma im-

Note:

(1) Si rimanda in tal senso ad A. Rotella, *La formazione per datori di lavoro e lavoratori*, in *ISL*, 2012, 2, 73.

(2) Si rimanda in tal senso a L. Fantini, *I chiarimenti di Stato e Regioni in materia di formazione*, in *ISL*, 2012, 8-9, 441.

Tabella 1 - Principali obblighi formativi previsti dal D.Lgs. n. 81/2008

Destinatario	Riferimento normativo
Lavoratori che impiegano attrezzature che richiedono conoscenze o responsabilità particolari in relazione ai loro rischi specifici	Art. 73, comma 4
Lavoratori che impiegano attrezzature di lavoro in genere	Art. 73, comma 1
Operatori di attrezzature che per il loro impiego necessitano di specifica abilitazione	Art. 73, comma 5
Lavoratori che utilizzano DPI	Art. 77, comma 4, lett. h)
Lavoratori che effettuano lavori sotto tensione	Art. 82, comma 1
Lavoratori addetti al disarmo delle armature provvisorie per l'esecuzione di manufatti	Art. 145, comma 1
Lavoratori, riguardo alla segnaletica di sicurezza	Art. 164, comma 1, lett. b)
Lavoratori esposti al rischio di movimentazione manuale dei carichi	Art. 169, comma 1, lett. b)
Lavoratori esposti al rischio di utilizzo di apparecchiature munite di video-terminale	Art. 177, comma 1, lett. b)
Lavoratori esposti ad agenti fisici	Art. 184
Lavoratori esposti al rumore a valori uguali o superiori ai valori inferiori di azione	Art. 195
Lavoratori esposti ad agenti chimici	Art. 227
Lavoratori esposti ad agenti cancerogeni	Art. 239, comma 2
Lavoratori esposti o potenzialmente esposti a polveri di amianto	Art. 258
Lavoratori esposti ad agenti biologici	Art. 278, comma 2
Lavoratori esposti al rischio di esplosione	Art. 294-bis

pone tale formazione verrebbero già coperti dalla «formazione specifica» di 4, 8 o 12 ore imposta proprio dall'Accordo 21 dicembre 2011, la quale, difatti, prevede che essa abbia almeno i contenuti di cui alla seguente Tabella 2.

Come si vede, recependo alla lettera l'affermazione riportata nella premessa dell'Accordo, si otterrebbe un'ingiustificata, quanto inutile, duplicazione dei contenuti della formazione, anche in considerazione del fatto che, ai sensi dell'art. 37, comma 3 del D.Lgs. n. 81/2008, la stessa Conferenza Stato-Regioni avrebbe già dovuto definire nel medesimo Accordo la formazione prevista dai Titoli del decreto successivi al I.

Solo in parte queste critiche sono state mitigate dall'approvazione del successivo accordo della Conferenza Stato-Regioni del 22 febbraio 2012 in materia di formazione degli operatori di attrezzature di lavoro il cui impiego necessita di una specifica abilitazione, poiché quest'ultimo provvedimento ha un campo di applicazione ben definito e non copre tutti gli altri casi in cui la nor-

ma impone la formazione in merito ai rischi trattati nei Titoli successivi al I.

In risposta dunque all'esigenza di chiarimenti su questo specifico aspetto, nel documento di indirizzo approvato il 25 luglio 2012, la Conferenza Stato-Regioni ridimensiona di molto le circostanze in cui dovrà essere effettuata un'ulteriore formazione, precisando che quella erogata conformemente alle indicazioni del provvedimento del 21 dicembre 2011 copre di fatto anche le disposizioni di cui ai Titoli successivi al I, eccezion fatta per i «corsi regolamentati da disposizioni aventi le caratteristiche delle norme speciali (sempre rispetto a quelle di cui all'art. 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*.»

Interessanti anche gli esempi riportati che aiutano a distin-

guere quando si possa parlare di «disposizioni aventi le caratteristiche delle norme speciali.» A tal proposito, in via esemplificativa e non esaustiva, vengono citati gli obblighi specifici imposti dal già visto art. 37, comma 5 (per il quale è stato sancito l'Accordo 22 febbraio 2012) e la formazione di cui all'art. 136, comma 6, e Allegato XXI del D.Lgs. n. 81/2008 (formazione montatori ponteggi), per i quali è difficile non riconoscerne la "specialità" e ai quali si potrebbe aggiungere anche la formazione prevista dallo stesso Allegato XXI per gli addetti ai sistemi di accesso e posizionamento tramite funi. Per questi casi, infatti, la norma dispone corsi di cui sono state definite durate, modalità di erogazione, precisi contenuti, soggetti erogatori ecc.

Inoltre, al fine di meglio specificare quanto si vuole intendere, nell'Accordo vengono riportate alcune situazioni - anche in questo caso l'elenco è da considerarsi esemplificativo e non esaustivo - in cui la formazione specifica erogata secondo le indicazioni dell'Accordo 21 dicembre 2011

Tabella 2 - Contenuti della formazione specifica

Rischi infortuni	Radiazioni
Meccanici generali	Microclima e illuminazione
Elettrici generali	Videoterminali
Macchine	DPI Organizzazione del lavoro
Attrezzature	Ambienti di lavoro
Cadute dall'alto	Stress lavoro-correlato
Rischi da esplosione	Movimentazione manuale carichi
Rischi chimici	Movimentazione merci (apparecchi di sollevamento, mezzi trasporto)
Nebbie - Oli - Fumi - Vapori - Polveri	Segnaletica
Etichettatura	Emergenze
Rischi cancerogeni	Le procedure di sicurezza con riferimento al profilo di rischio specifico
Rischi biologici	Procedure esodo e incendi
Rischi fisici	Procedure organizzative per il primo soccorso
Rumore	Incidenti e infortuni mancati
Vibrazione	Altri Rischi

è da ritenersi idonea a coprire i requisiti di sufficienza e adeguatezza previsti dall'art. 37, in quanto pur trattandosi di rischi contemplati dai Titoli del D.Lgs. n. 81/2008 successivi al I, l'obbligo di formazione ivi richiamato non avrebbe le caratteristiche di "norma speciale": videoterminali e movimentazione manuale dei carichi.

L'estensore dell'Accordo, infatti, afferma che in generale non debbano ritenersi norme speciali le disposizioni «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 ecc.) dei corsi stessi.»

Dopo queste affermazioni, e a valle delle delucidazioni prodotte con tanto di esempi inclusivi ed esclusivi, sembrerebbe non esserci più spazio per i dubbi; ma il processo di comprensione viene interrotto dalla seguente affermazione: «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.»

Ora, non si comprende sulla base di quale criterio questo specifico caso sia da considerarsi «espressamente» diverso dagli altri, dato che l'art. 258, comma 1 afferma proprio che il datore di lavoro deve assicurare una formazione «adeguata e specifica» a tutti i lavoratori esposti o potenzialmente esposti ad amianto e, benché vengano definiti dalla norma i contenuti minimi della formazione, non viene ad esempio data alcuna indicazione in ordine alla sua durata, creando così una contraddizione con i criteri precedentemente citati che dovrebbero permettere a chiunque di distinguere tra una "norma speciale" e una che non lo è.

Sia chiaro, nessuno disconosce la specificità di questo rischio e tantomeno la sua gravità, semplicemente si discute se questa debba ritenersi l'unica eccezione (il che non risulterebbe dalle indicazioni della Conferenza Stato-Regioni) o se si debba ragionare in modo analogo in tutti i casi in cui nei Titoli successivi al I si riscontrino espressioni analoghe dalle quali si possa evincere l'«espressa» volontà del legislatore di richiedere l'erogazione di ulteriore formazione a quella specifica imposta dall'Accordo 21 dicembre 2011. Operazione a dir poco complessa, anche volendo limitarsi a fare un ragionamento basato sulla gravità presunta di un determinato rischio che possa giustificare l'assegnazione del requisito di "norma speciale" ad un obbligo di formazione contenuto in uno dei Titoli successivi al I.

Fermo restando, infatti, che questo modo di procedere non sarebbe del tutto corretto in considerazione del fatto che la gravità di un rischio non può essere considerato l'unico fattore di giudizio (si pensi alla movimentazione manuale dei carichi, espressamente esclusa dall'elenco delle "norme speciali" ma che è causa della malattia professionale più diffusa in Italia ed Europa), tuttavia, ammettendo questo come criterio di valutazione, in tal caso sarebbe difficilmente giustificabile l'esclusione degli agenti cancerogeni in genere, di cui l'amianto è uno dei tanti esponenti, e per i quali il legislatore impone all'art. 139 una formazione adeguata, fornendo, come nel caso dell'amianto delle indicazioni sui contenuti minimi di questa e precisando come essa debba essere ripetuta con frequenza almeno quinquennale (mentre nel caso dell'amianto ci si è limitati ad un laconico «intervalli regolari»), così come gli agenti biologici (si parla anche della possibilità di essere esposti ad agenti biologici del gruppo 4, ad elevato rischio per i lavoratori e di propagazione per la comunità e

per cui non esiste cura o profilassi) nei confronti dei quali l'art. 278 fornisce indicazioni del tutto analoghe a quelle viste per gli agenti cancerogeni e puntuali almeno quanto quelle per l'esposizione ad amianto.

Infine, vale la pena far notare come la formazione di cui all'art. 294-bis, in materia di atmosfere esplosive (anche in questo caso un rischio non esattamente lieve), dia puntuali indicazioni sui contenuti minimi della formazione, non vi siano invece riferimenti circa la sua durata, ma in compenso non ricorra né l'espressione «formazione adeguata», né formule similari che ci permetterebbero di escluderlo dal concetto di "norma speciale". Ci si chiede: dovrà essere erogata formazione ulteriore o sarà sufficiente la formazione specifica già prevista dall'Accordo 21 dicembre 2011?

Declassificazione della formazione

Un altro aspetto che suscita non poche perplessità è quello riguardante i lavoratori di aziende classificate a rischio medio o alto in funzione del codice ATECO di appartenenza, per i quali l'Accordo 21 dicembre 2011 prevede che, qualora «non svolgano mansioni che comportino la loro presenza, anche saltuaria, nei reparti produttivi, possono frequentare i corsi individuati per il rischio basso.»

Le Linee di indirizzo 25 luglio 2012 sul punto affermano che «la "classificazione" dei lavoratori, nei soli casi in cui esistono 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.»

L'uso della congiunzione «anche» lascerebbe intendere pertanto che, pur rimanendo il codice ATECO il criterio di riferimento sulla base del quale definire la classe di rischio di

un'azienda, il datore di lavoro sarebbe tuttavia libero di fare considerazioni, basate sulla propria valutazione dei rischi, che possano produrre esiti diversi di classificazione.

Ci sono più aspetti di questo punto che lasciano perplessi.

Il primo deriva dalla circostanza che gli estensori dell'Accordo abbiano limitato questa possibilità «nei soli casi in cui esistano in azienda soggetti non esposti a medesime condizioni di rischio», escludendo pertanto quelle aziende in cui, paradossalmente, tutti i lavoratori sono esposti a rischi di entità bassa, ma che, a causa del proprio codice ATECO, si ritrovano con una classe di rischio medio o alta.

È il caso per esempio dei lavoratori della Pubblica Amministrazione i quali sono classificati a rischio medio indipendentemente dall'attività svolta. Esistono pubbliche amministrazioni i cui lavoratori, di fatto, svolgono esclusivamente mansioni da ufficio (le quali potrebbero essere considerate a rischio basso) ed altre che contemplano molteplici mansioni: giardinieri, cantonieri, impiegati ecc. In queste ultime sarà possibile la declassificazione, quanto meno dei soli impiegati (senza considerare che i cantonieri, al contrario, dovrebbero essere classificati a rischio alto, non medio). Nel primo caso, invece, poiché tutti i lavoratori svolgono la medesima attività impiegatizia, non si potrà accedere alla declassificazione e questi dovranno le ore previste per i corsi a rischio medio.

Inoltre, sia l'Accordo 21 dicembre 2011, sia le Linee di indirizzo 25 luglio 2012 citano sempre e solo i casi di riduzione della classificazione da rischio medio o alto fino al rischio basso. Non viene invece contemplata la situazione in cui un lavoratore appartenente ad un'azienda a rischio alto, svolga una mansione classificabile a rischio medio, come potrebbe essere nel caso dei lavoratori che operano esclusivamente nel deposito di grandi imprese edili. Se infatti nel suo

complesso le aziende del settore edile siano da classificarsi a rischio alto, d'altro canto il magazzinaggio sarebbe da considerarsi come rischio medio (prendendo atto che al codice ATECO delle aziende di magazzinaggio è stato associato il rischio medio).

Queste considerazioni potrebbero sembrare questioni di pura lana caprina, ma non ci si deve dimenticare che le indicazioni degli accordi della Conferenza Stato-Regioni hanno carattere vincolante per ciò che concerne la formazione dei lavoratori e su di esse si basano gli organi di vigilanza al fine di valutare la conformità o meno dell'avvenuta formazione, dunque non applicarle nei limiti ed alle condizioni espressamente riportate nei loro testi esporrebbe l'azienda a sanzioni. Ma lo stesso rischio si corre laddove, al fine di risolvere quelle situazioni in cui il testo dei provvedimenti non sia sufficientemente chiaro o esplicito nel definire la condotta corretta, si adotti il "buon senso", ben sapendo che questa qualità non è uniformemente distribuita nel genere umano.

La verità è che si sono voluti definire dei "criteri oggettivi" per determinare una volta per tutte la durata della formazione (come se questa fosse il requisito più importante per giungere alla tanto agognata qualità di cui si discuteva nel principio di questo contributo).

Quello che però occorrerebbe riconoscere con onestà è che il parametro scelto, ovvero la classificazione del rischio sulla base del codice ATECO, è profondamente inadeguato e deresponsabilizza tutti gli operatori dalla valutazione dell'effettivo bisogno formativo, oltre a creare situazioni paradossali come quelle appena viste. Ancora più strana è la circostanza che si sia privilegiato questo criterio a quello, sovrano a parere di chi scrive, della valutazione dei rischi. Si noti come il D.M. 10 marzo 1998 in materia di valutazione dei rischi di incendio e di forma-

zione degli addetti alle squadre di emergenza, disponga che la classificazione dell'azienda ad un livello di rischio di incendio basso, medio e alto (e la conseguente durata della formazione) dipenda unicamente dalla insindacabile ed indelegabile valutazione dei rischi effettuata dal datore di lavoro, il quale può guardare ai contenuti dell'Allegato IX del medesimo decreto per trovare degli esempi di situazioni che, esemplificatamente, possono essere classificate nell'uno o nell'altro modo. Prendendo esempio dall'esperienza dei circa 14 anni (!) di applicazione del D.M. 10 marzo 1998, in modo del tutto analogo, se proprio vi fosse stata la necessità di fare degli esempi, si sarebbero potuti citare i codici ATECO come ipotesi di classificazione, mentre si è deciso che questi fossero il criterio vincolante per definire il livello di rischio di un'azienda (senza che si sia valutato con attenzione come un codice di attività economica possa essere in qualche modo rappresentativo del livello di rischio di un'azienda).

La formazione pregressa dei preposti e le verifiche di apprendimento

Le Linee applicative 25 luglio 2012 dedicano uno specifico paragrafo alla questione relativa alla «Disciplina transitoria e riconoscimento della formazione pregressa», l'aspetto degli Accordi 21 dicembre 2011 che aveva fatto maggiormente discutere, non fosse altro perché da ciò dipende la necessità di un'azienda di ripetere la formazione già eseguita o meno, nonché le tempistiche entro cui ciò sarebbe dovuto avvenire.

Vengono in effetti chiariti praticamente tutti i punti che avevano determinato perplessità, in particolare, per ciò che concerne la disciplina transitoria, la questione relativa a cosa si

debba intendere con l'espressione «corsi di formazione formalmente e documentalmente approvati alla data di entrata in vigore dell'accordo» e come dimostrare questo requisito, ma anche la correzione del termine concesso per il completamento del percorso formativo dei preposti già nominati alla data di pubblicazione dell'Accordo (vi era incongruenza a causa del fatto che in un parte dell'accordo tale termine era fissato in 18 mesi ed in un altro in 12 mesi. Si chiarisce che i 18 mesi sono il termine corretto).

Si fa tra l'altro presente come nel testo del provvedimento del 25 luglio 2012 la Conferenza Stato-Regioni abbia fissato all'11 gennaio 2012 la data dell'entrata in vigore degli Accordi 21 dicembre 2011 al fine di semplificare la matassa dei termini in essi fissati e che loro stessi avevano ingarbugliato avendo subordinato alcuni di essi al momento della «pubblicazione» dei provvedimenti ed altri della loro «entrata in vigore». Far forzatamente coincidere i termini fissati dagli Accordi in un'unica data è certamente un tentativo, da parte degli estensori delle Linee interpretative di venire incontro alle esigenze di comprensione degli operatori, tuttavia si sollevano non pochi dubbi sulla liceità del termine (l'11 gennaio 2012 coincide in effetti con la data di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale di entrambi i provvedimenti, ma dotti commentatori in ambito giuridico affermano che la loro entrata in vigore debba essere fissata in data 26 gennaio 2012, ovvero 15 giorni dopo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale). Potrebbero dunque rilevarsi situazioni in cui si contesterebbe alle aziende non aver rispettato uno o più dei termini perentori fissati negli Accordi facendo riferimento alla data di entrata in vigore.

Per quanto riguarda la «formazione progressiva», invece, le precisazioni fornite riconoscono la validità della formazione già eseguita in passato a deter-

minate condizioni. Infatti si afferma: «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 progressiva" puntualizzando che per lavoratori e preposti già formati alla data dell'11 gennaio 2012 non occorre ripetere la formazione.»

Come si vede, è espressamente citato il testo del punto 11 dell'Accordo 21 dicembre 2011 quale unico criterio per riconoscere o meno la validità della formazione erogata prima dell'entrata in vigore del provvedimento nei confronti di dirigenti, lavoratori e preposti.

Per quanto riguarda questi ultimi, il citato punto 11 afferma: «Nel rispetto di quanto previsto al punto 8 del presente accordo e, fermo restando l'obbligo di aggiornamento di cui al punto 9, non sono tenuti a frequentare i corsi di formazione di cui al punto 4 i lavoratori ed i preposti per i quali i datori di lavoro comprovino di aver svolto, alla data di pubblicazione del presente accordo, una formazione nel rispetto delle previsioni normative e delle indicazioni previste nei contratti collettivi di lavoro per quanto riguarda durata, contenuti e modalità di svolgimento dei corsi.»

Dunque, l'unico esonero concesso, rispettando le condizioni richieste, è quello relativo al punto 4 dell'Accordo (riguardante la formazione dei soli lavoratori), non già al punto 5 che invece è quello che tratta della formazione dei preposti.

Dunque, ricordando che un lavoratore con le funzioni di preposto deve frequentare sia il corso di formazione di cui al punto 5 che quello di cui al punto 4, nel caso in cui

avesse già frequentato corsi di formazione conformi alla norma e/o al CCNL prima dell'entrata in vigore dell'Accordo, potrà vedersi riconosciuto solo la parte relativa al corso per lavoratori e sarà dunque obbligo del datore di lavoro provvedere ad garantirgli la formazione particolare ed aggiuntiva per preposti entro l'11 gennaio 2013. Quella che inizialmente poteva sembrare una dimenticanza da parte dell'estensore dell'Accordo 21 dicembre 2011, evidentemente deve trattarsi di un'esclusione voluta, dato che sul punto né nell'Accordo di dicembre, né tantomeno nelle Linee applicative 25 luglio 2012 è possibile rinvenire traccia su quali siano i criteri con i quali riconoscere l'intera formazione progressiva dei preposti, con la conseguenza che tutti i preposti d'Italia incaricati prima dell'11 gennaio 2012, indipendentemente dalla formazione progressiva ricevuta, dovranno essere sottoposti alle 8 ore di formazione particolare ed aggiuntiva prevista dall'Accordo).

D'altro canto si fa presente come anche su un altro punto abbastanza discusso non vi sia stato alcun chiarimento. Ci si riferisce alle «verifiche di apprendimento» al termine dei corsi di formazione esplicitamente previste per i casi dei dirigenti, dei preposti e del datore di lavoro che intende svolgere direttamente il ruolo di RSPP ed invece non contemplate nei corsi per lavoratori. Anche in questo caso la Conferenza Stato-Regioni non ha dato alcun chiarimento in merito nel testo del 25 luglio 2012 e pertanto è difficile pensare che si possa trattare di una mera dimenticanza, quanto piuttosto di volontà esplicita di non richiederne lo svolgimento. Pertanto rimane facoltà del datore di lavoro, e non obbligo, quello di verificare l'efficacia dell'avvenuta formazione nei riguardi dei corsi erogati ai propri lavoratori.