

# La formazione per datori di lavoro e lavoratori

Andrea Rotella - Ingegnere, Consulente per la sicurezza

## I nuovi accordi sulla formazione

Con due recenti intese (1) sono stati definiti in sede di Conferenza Permanente Stato, Regioni e Province Autonome, gli Accordi relativi alla formazione dei lavoratori, ai sensi dell'art. 37, comma 2 e dei datori di lavoro ai sensi dell'art. 34, commi 2 e 3 del D.Lgs. 81/2008. Tali accordi, nel superare le indicazioni sinora fornite dal risalente D.M. 16 gennaio 1997 per la formazione di datori di lavoro che intendono svolgere il ruolo di RSPP e di lavoratori, contribuiscono a superare le molte differenziazioni, per modalità e durata, esistenti sull'intero territorio nazionale per la formazione dei lavoratori, e arginare l'evidente discriminazione esistente tra la formazione erogata per formare un datore di lavoro che intenda svolgere direttamente il ruolo di RSPP (16 ore) e quella, invece erogata per formare chiunque altro intenda svolgere il medesimo ruolo (da 64 a 120 ore, in funzione del macrosettore ATECO di appartenenza dell'azienda).

I due importantissimi provvedimenti destinati a superare, in materia di formazione dei lavoratori, il riferimento normativo più datato in materia, ovvero il D.M. 16 gennaio 1997 sono:

- Accordo 21 dicembre 2011 - Accordo tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro della salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano sui corsi di formazione per lo svolgimento diretto, da parte del datore di lavoro, dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi,

ai sensi dell'articolo 34, commi 2 e 3, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;

- Accordo 21 dicembre 2011 - Accordo tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro della salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per la formazione dei lavoratori, ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Tali accordi, emanati in attuazione dei disposti, rispettivamente, dell'art. 34, comma 2 e dell'art. 37, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2008, nel superare le indicazioni sinora fornite dal vecchio decreto ministeriale per la formazione di datori di lavoro che intendono svolgere il ruolo di RSPP e di lavoratori, contribuiscono a porre la parola "fine" sia allo scandalo derivante dalla diversificazione troppo accentuata sull'intero territorio nazionale circa le modalità e le durate della formazione dei lavoratori, sia a quello generato dall'enorme discriminazione esistente tra la formazione erogata per formare un datore di lavoro che intenda svolgere direttamente il ruolo di RSPP (16 ore) e quella, invece erogata per formare chiunque altro intendesse svolgere il medesimo ruolo (da 64 a 120 ore, in funzione del macrosettore ATECO di appartenenza dell'azienda).

Gli accordi, in entrambi i casi, erano attesi entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2008.

## La formazione per la sicurezza

Primo Levi, nel suo libro *La chiave a stella* (2), fornisce un esempio paradigmatico di

come da sempre in Italia la formazione professionale dei lavoratori passi attraverso la pratica stessa del lavoro.

La formazione professionale è una delle forme attraverso le quali la nostra Costituzione prevede si tuteli il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni, poiché un lavoratore che abbia una buona professionalità sarà un cittadino in grado di avere maggiori opportunità e di fornire un miglior servizio all'azienda per la quale lavora ed all'intero Paese, come il personaggio di Levi ci insegna.

Il rischio concreto, tuttavia, è che, in una società molto orientata alla produzione e allo sviluppo economico, si finisca con l'intendere che il fine di questa formazione sia il mero adattamento della persona al lavoro, per migliorare le sue capacità di lavorare, con più soddisfazione, più sicurezza. Sarebbe questo un paradosso, oggi più che mai, in una società post-fordista che da vent'anni ha visto modificare l'economia e la vita quotidiana delle persone a causa di due fenomeni: la globalizzazione e l'avvento di internet che hanno diffuso capillarmente l'informazione e la comunicazione.

Lo stesso mercato del lavoro pretende, in modo eccessivo,

### Note:

(1) In G.U. 11 gennaio 2012, n. 8.

(2) Il protagonista del libro in questione, Fausso, operaio della Lancia, per la precisione un addetto alla catena di montaggio, il mestiere l'ha imparato da solo, lavorando in fabbrica e prima ancora col padre e poi guardando come lavoravano gli altri più bravi di lui, facendo coincidere la scelta lavorativa con la scelta di vita. (P. Levi, *La chiave a stella*, Einaudi).

a parere di chi scrive, che i lavoratori siano in grado di rimettersi in gioco ed eleva e spinge verso tipologie di contratto mobili, flessibili, precari...

Sarebbe dunque un grave rischio per il nostro Paese immaginare che la formazione professionale dei lavoratori si riduca all'incremento delle loro abilità o capacità tecniche, come certamente lo è stato in passato, ai tempi in cui è ambientato il libro di Levi (presumibilmente, tra gli anni '60 e '70), poiché quello che invece viene oggi richiesto, e ciò che lo stesso art. 35 della Costituzione promuove, è una formazione intesa come propensione ad apprendere ad essere proattivi, a «maturare» attraverso il lavoro.

È in quest'ottica che il legislatore ha voluto definire la formazione, all'art. 2, comma 1, lett. aa) del D.Lgs. n. 81/2008 come: «processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi.»

Come si evince, lo scopo della formazione del D.Lgs. n. 81/2008 non è quello, meramente, di fornire «conoscenze e procedure», ma consentire, promuovere, agevolare tutti quei processi che consentiranno di far sì che queste si trasformino poi in «competenze». Di per

sé la «conoscenza» altro non è che il risultato dell'assimilazione di informazioni attraverso l'apprendimento e può essere sia pratica che teorica, ma in generale, a questo livello, e in un ambito come quello della sicurezza sul lavoro, è sostanzialmente fine a sé stessa. Sarà l'acquisizione delle competenze, ovvero la comprovata capacità di utilizzare queste conoscenze e, aggiungerei, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche per lavorare in sicurezza a rappresentare l'obiettivo formativo.

Se questo è lo scopo, allora è giusto parlare di formazione «per» la sicurezza e non «sulla» sicurezza.

Che lo strumento «formazione» sia stato chiamato a giocare un ruolo centrale nell'attuale sistema di norme per la prevenzione degli infortuni, lo dimostrano due circostanze:

- 1) le ricorrenze della parola «formazione» nel testo del D.Lgs. n. 81/2008 (quasi 200), cui aggiungere i circa 50 richiami all'«informazione» e i 20 riferimenti all'«addestramento»;
- 2) la sola radice «forma» ricorre oltre 500 volte.

Le sanzioni previste per il mancato adempimento degli obblighi di formazione ed informazione, caratterizzate, oltre che da contravvenzioni penali a carico di datore di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori, anche dalla circostanza che la mancata formazione costituisce una delle gravi violazioni elencate nell'Allegato I al decreto che possono com-

portare la sospensione dell'attività imprenditoriale.

E difatti, informazione, formazione, istruzioni a carico di vari soggetti del sistema di prevenzione aziendale sono previste dall'art. 15 tra le misure generali di tutela, anche se il riferimento principale in materia è disposto dall'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008, il quale impone l'obbligo di formazione a carico del datore di lavoro nei confronti dei seguenti soggetti indicati in Tabella 1.

Ulteriori soggetti per i quali la norma in parola prescrive un obbligo di formazione per la sicurezza, sono indicati in Tabella 2.

Inoltre, come indicato dall'art. 37, comma 3, il D.Lgs. n. 81/2008 prevede che i lavoratori siano sottoposti ad ulteriore formazione, a quella prevista dal comma 1, in presenza di rischi specifici disciplinati dai Titoli del decreto successivi al «I» e per i quali essa sia stata espressamente prevista. I casi in questione sono elencati in Tabella 3.

## I principali riferimenti per la formazione

Uno dei maggiori limiti mostrati dalla normativa prevenzionistica tutte le volte in cui essa ha imposto l'obbligo della formazione per la sicurezza, sin dai tempi del D.Lgs. n. 626/1994, ma ancor prima dai decreti degli anni '50, è rappresentato dalla povertà di indicazioni che essa forniva, in particolare, in ordine alla

**Tabella 1 - Destinatari della formazione obbligatoria**

Destinatario	Riferimento normativo
Lavoratore	Art. 37, comma 1
Dirigente	Art. 37, comma 7
Preposto	Art. 37, comma 7
Lavoratori caricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza	Art. 37, comma 9
Rappresentante dei lavoratori	Art. 37, comma 10

**Tabella 2 - Atri soggetti obbligati alla formazione in casi particolari**

Destinatario	Riferimento normativo
Lavoratori autonomi (facoltativa)	Art. 21, comma 2
Responsabile e addetti al servizio di prevenzione e protezione	Art. 32, comma 2
Datore di lavoro che intenda svolgere direttamente il ruolo di RSPP	Art. 34, comma 2
Datore di lavoro che intenda svolgere direttamente i compiti di addetto alla gestione delle emergenze	Art. 34, comma 2-bis
Dirigenti e preposti dell'impresa affidataria (cantieri)	Art. 97, comma 3-ter)
Coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione e di esecuzione	Art. 98, comma 2
Lavoratori che impiegano sistemi di accesso e posizionamento tramite funi	Art. 116, comma 2
Preposto di lavoratori che impiegano sistemi di accesso e posizionamento tramite funi	Art. 116, comma 4
Lavoratori addetti al montaggio, trasformazione e smontaggio di ponteggi	Art. 136, comma 6
Lavoratori addetti al disarmo delle armature provvisorie per l'esecuzione di manufatti	Art. 145, comma 1

**Tabella 3 - Lavoratori obbligati alla formazione in presenza di rischi specifici**

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
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

durata della formazione, ai suoi contenuti, ai soggetti erogatori e formatori.

Vale la pena qui riprendere quelle che possono essere definite le varie tappe che, ad oggi, hanno contribuito a colmare le principali lacune.

La prima è rappresentata dal D.M. 16 gennaio 1997, grazie alla quale si individuavano i contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei datori di lavoro che possono svolgere direttamente i compiti propri di RSPP.

Questo decreto imponeva in 16 ore la formazione per il datore di lavoro che intendeva ricoprire direttamente il ruolo di RSPP e in 32 ore la formazione necessaria per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, quest'ultima sostanzialmente confermata nella sua idoneità anche dall'art. 37, comma 11, il quale riprende i contenuti del decreto ministeriale e fornisce ulteriori indicazioni in merito che aiutano a rendere ancor più efficace la formazione.

Evidentemente povera di contenuti era invece la parte di questo decreto, contenuta nell'art. 1 del medesimo, riguardante la formazione dei lavoratori, la quale si limitava a precisare che essa dovesse riguardare almeno:

- i rischi riferiti al posto di lavoro e alle mansioni nonché i possibili danni e le conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione;
- nozioni relative ai diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro;
- cenni di tecnica della comunicazione interpersonale in relazione al ruolo partecipativo. Nessuna indicazione veniva data in ordine alla durata che ci si aspettava avesse la formazione in questione, rimandando alle risultanze della valutazione del rischio ogni possibile decisione in merito. L'idea di responsabilizzare il singolo datore di lavoro nella definizione del piano formativo, in sé non avrebbe dovuto rappre-

sentare un *vulnus* nell'applicazione della norma, ma purtroppo si è assistito non di rado, per non dire di frequente, all'organizzazione di corsi di formazione di durata totalmente insufficiente per il raggiungimento degli obiettivi formativi di cui si è parlato nel principio di questo articolo, organizzati con l'unico scopo di dare una parvenza di adempimento all'obbligo formativo, frustrando in tal modo il senso stesso della norma e sprecando quella che poteva essere un'importante occasione di confronto tra azienda e lavoratori su un tema cruciale come la sicurezza.

Il D.M. 16 gennaio 1997 non risulta tra gli atti abrogati con l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2008, essendo stato, anzi, da esso richiamato per disciplinare, fino ad oggi, la formazione dei datori di lavoro che intendono svolgere il ruolo di RSPP.

L'anno successivo, grazie all'emanazione del D.M. 10 marzo 1998, anch'esso tutt'oggi in vigore, furono definiti la durata e i contenuti minimi della formazione per i lavoratori addetti alla prevenzione incendi e lotta antincendio, tarata in 4, 8 o 16 ore in funzione del livello di rischio di incendio dell'azienda, rispettivamente basso, medio o elevato. Il D.Lgs. n. 81/2008 prevede, all'art. 46, comma 3, l'emanazione di futuri decreti che definiscano le nuove modalità di formazione per tali figure.

La formazione per i lavoratori addetti alle misure di primo soccorso è invece disciplinata, in termini di durata o contenuti dal D.M. 15 luglio 2003, n. 388, che prevede, in funzione della tipologia di attività svolta, del numero dei lavoratori e dei fattori di rischio, la classificazione delle aziende in 3 gruppi con conseguente formazione della durata minima di 12 o 16 ore a seconda del gruppo di appartenenza. Il decreto, la cui piena validità per ciò che concerne la formazione è garantita dall'art. 45, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2008, prevede altresì un obbli-

go di aggiornamento triennale della durata minima di 4 ore.

Lo stesso anno, con il D.Lgs. n. 195/2003 si definivano le capacità e i requisiti professionali dei responsabili e addetti al servizio di prevenzione e protezione, ma in effetti le indicazioni di tale decreto trovarono piena applicazione solamente tre anni dopo grazie al provvedimento della Conferenza permanente Stato-Regioni del 26 gennaio 2006 col quale si definiscono tutt'ora, in virtù del richiamo di tale provvedimento da parte dell'art. 32, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2008.

Un ulteriore provvedimento della Conferenza Stato-Regioni recante la medesima data (26 gennaio 2006) di quello appena citato si preoccupò inoltre di definire i contenuti minimi e la formazione per lavoratori e preposti addetti all'uso di attrezzature di lavoro in quota e addetti ai sistemi di accesso e posizionamento tramite funi. Tale provvedimento venne poi recepito all'interno l'Allegato XXI del D.Lgs. n. 81/2008 che, dunque, costituisce oggi il riferimento normativo su tali argomenti.

## L'Accordo per la formazione dei lavoratori

Inevitabilmente, l'Accordo per la formazione dei lavoratori è quello che presenta il maggiore impatto a causa del fatto che i suoi contenuti si applicheranno su una popolazione di circa 22 milioni di soggetti su oltre 5 milioni di imprese.

Il corpo dell'Accordo in questione, ovvero la parte dei contenuti veri e propri, è costituito da 3 allegati:

- Allegato A), contiene tutte le principali indicazioni ed è diviso in 12 punti e una «Premessa»;
- Allegato 1, riguarda la formazione *e-learning*;
- Allegato 2, individua in forma tabellare le macrocategorie di rischio in funzione dei codici ATECO 2002-2007.

A partire dalla «Premessa» dell'Allegato A), è possibile scorgere alcune singolarità che non mancheranno di suscitare interpretazioni e critiche, cominciando dal sottoscritto.

### **Premessa**

La prima singolarità deriva dal fatto che mentre il titolo dell'Accordo fa riferimento alla sola formazione dei lavoratori, nella «Premessa» dell'Allegato A) si chiarisce come in realtà esso disciplini anche la formazione di dirigenti e preposti, nonché i soggetti di cui all'art. 21, comma 1, ovvero i componenti dell'impresa familiare, i lavoratori autonomi, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti. Ma non è finita...

Infatti, mentre la formazione di tutti i soggetti elencati nell'art. 21, comma 1 è facoltativa, in quanto è lo stesso D.Lgs. n. 81/2008 a non prevedere alcun obbligo specifico di formazione a loro carico, così non è per dirigenti e preposti, essendo questa espressamente imposta dall'art. 37, comma 7. È opportuno precisare e ricordare che, come citato anche nel titolo dell'Accordo, esso è emanato in forza della previsione di cui all'art. 37, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2008, il quale fa riferimento unicamente alla formazione dei lavoratori e non anche di dirigenti, preposti.

Ed infatti l'estensore dell'Accordo precisa a riguardo che l'applicazione dei suoi contenuti è facoltativa nei riguardi di dirigenti e preposti. Tuttavia, aggiunge, «costituisce corretta applicazione dell'art. 37, comma 7 del D.Lgs. n. 81/2008»!

In virtù di quale mandato la Conferenza Stato-Regioni si arroghi il diritto di assegnare una presunzione di conformità alla definizione da parte propria della durata, contenuti minimi e modalità della formazione di dirigenti e preposti, non è dato sapere, poiché esso

non risulta previsto dal D.Lgs. n. 81/2008. Addirittura, si prosegue nella lettura dell'Accordo, laddove il datore di lavoro intendesse adottare percorsi formativi differenti da quelli previsti dall'Accordo, avrebbe egli l'onere della prova di dimostrare che la formazione erogata risulti essere «adeguata e specifica» come prevede l'art. 37, comma 7.

Se dunque la Conferenza Stato-Regioni ha il potere di auto-assegnare una presunzione di conformità ai propri atti anche laddove essi non siano stati emanati a seguito di espresso mandato del legislatore non ci si può che rammaricare per non aver sfruttato questa occasione per mettere un po' di toppe ai tanti buchi presenti sul vestito del D.Lgs. n. 81/2008.

E a fronte di un eccesso di zelo da parte dell'estensore dell'Accordo non si può ignorare invece la sua inerzia derivante dallo specificare, nella medesima «Premessa», come la formazione che verrà trattata nei punti successivi del testo riguardi solo la formazione prevista dal Titolo I del D.Lgs. n. 81/2008, ma non l'addestramento o la formazione prevista dai successivi Titoli. Anche in questo caso non si può che non evidenziare la singolarità di tale scelta, giacché lo stesso art. 37, comma 3 del D.Lgs. n. 81/2008 prevedeva che tale formazione per i rischi specifici, di cui ai Titoli successivi al «I», fosse disciplinata mediante questo stesso provvedimento. Ci si riferisce nello specifico a tutte quelle situazioni elencate nella Tabella 3 precedentemente vista. Non si può che essere critici nei confronti di una simile scelta, poiché ancora una volta si lascia spazio all'erogazione di corsi che, in assenza di indicazioni o vincoli, inevitabilmente, porteranno agli stessi risultati sinora visti per tutta la formazione erogata ai lavoratori. Né ci sentiamo ottimisti all'idea che escano accordi integrativi entro breve tempo che colmino questa lacuna, dato che già il presente Accordo

giunge con un ritardo di circa due anni e mezzo.

Ed è sempre a causa di un ritardo che il presente provvedimento non si applicherà immediatamente anche ai lavoratori stagionali. Infatti, come previsto dall'art. 3, comma 13 del D.Lgs. n. 81/2008, entro 90 giorni dalla sua entrata in vigore, doveva essere emanato un decreto per le imprese che impiegano lavoratori stagionali. Non essendo stato, ovviamente, emanata la norma in questione, l'Accordo prevede un'attesa di ulteriori 18 mesi dalla sua data di pubblicazione (11 luglio 2013) prima che si proceda alla sua applicazione nelle more del decreto previsto. Proseguendo nella lettura della «Premessa», seguono due importanti chiarimenti. Con il primo si apre l'ipotesi di procedere alla formazione con modalità di *e-learning*, mentre con il secondo si precisa che la formazione potrà avvenire sia in aula che sul luogo di lavoro. La «Premessa» si chiude con una nota che, si spera, chiuda una volta per tutte la questione relativa alla collaborazione che il datore di lavoro è obbligato a richiedere agli organismi paritetici per formare i propri lavoratori e i loro rappresentanti ai sensi dell'art. 37, comma 12.

Nel precisare l'obbligatorietà della richiesta di collaborazione da parte del datore di lavoro, si precisa che laddove questa riceva riscontro, egli dovrà tenerne conto nella pianificazione e realizzazione dei corsi, anche laddove la realizzazione non sia stata affidata a tali enti. Implicitamente questa indicazione ci permette di trarre due importanti conclusioni:

1) eventuali indicazioni da parte degli organismi paritetici non sono vincolanti per il datore di lavoro, visto che egli deve limitarsi a «tenerne conto». E del resto la cosa non può che essere ovvia dato che è il datore di lavoro a rispondere penalmente in merito alla sufficienza e adeguatezza della formazione;

2) non sussiste alcun obbligo del datore di lavoro di affidare

la formazione a tali organismi paritetici né in toto, né in parte.

La medesima nota inoltre precisa che:

in assenza di organismi paritetici afferenti al territorio e al settore nel quale l'azienda opera, il datore di lavoro potrà procedere in totale autonomia alla pianificazione e realizzazione della formazione anche laddove tali organismi siano presenti, essi dovranno fornire eventuali indicazioni entro 15 giorni dalla loro richiesta. Superato tale termine il datore di lavoro potrà provvedere autonomamente.

È importante notare come quest'ultima indicazione ponga un vincolo importante nella pianificazione della formazione: essa deve essere programmata almeno 15 giorni prima della sua realizzazione.

## 1. Requisiti dei docenti

Il primo punto dell'Accordo, dopo la «Premessa», si preoccupa di definire i requisiti dei docenti. È questa un'ulteriore auto-assegnazione di compiti dal parte della Conferenza Stato-Regioni dato che questo specifico incarico fu in realtà assegnato dal legislatore alla Commissione consultiva permanente tramite l'art. 6, comma 8, lett. m-bis). Data l'inerzia di quest'ultima, l'estensore dell'Accordo ha comunque voluto fornire alcune indicazioni minime consistenti nel precisare che i docenti devono dimostrare di possedere un'esperienza almeno triennale di insegnamento o professionale in materia di sicurezza e salute sul lavoro. Questa è riconducibile anche all'aver svolto il ruolo di RSPP per almeno tre anni.

È appena superfluo evidenziare che, essendo la formazione un processo educativo, essa necessita per essere efficace di docenti che abbiano un'intenzionalità educativa, ovvero che siano dotati di competenze che vanno ben oltre la mera esperienza. Ovviamente non si può che censurare l'attesa

nell'emanazione dei requisiti dei docenti, e non solo, da parte della Commissione consultiva permanente.

## 2. Organizzazione della formazione

Il secondo punto dell'Accordo riguarda l'organizzazione della formazione, per la quale si dispone che per ciascun corso si dovrà prevedere:

- a) soggetto organizzatore del corso, il quale può essere anche il datore di lavoro;
  - b) un responsabile del progetto formativo, il quale può essere il docente stesso;
  - c) i nominativi dei docenti;
  - d) un numero massimo di partecipanti ad ogni corso pari a 35 unità;
  - e) il registro di presenza dei partecipanti;
  - f) l'obbligo di frequenza del 90% delle ore di formazione previste;
  - g) la declinazione dei contenuti, tenendo presenti: le differenze di genere, di età, di provenienza e lingua, nonché tutti gli altri elementi connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.
- Nel caso di lavoratori stranieri dovrà essere previamente verificata la comprensione e conoscenza della lingua, e nell'erogazione del corso dovrà essere garantita la comprensione dei suoi contenuti. Si suggerisce, tra l'altro, il ricorso alla modalità *e-learning* per effettuare dei corsi preliminari che aiutino ad abbattere le barriere linguistiche.

## 3. Metodologia di insegnamento e apprendimento

Sul punto il provvedimento si limita a fornire poche e facoltative indicazioni («A tali fini è opportuno»):

- 1) equilibrio tra lezioni frontali e esercitazioni teoriche e pratiche;
- 2) metodologie di apprendimento basate sul *problem solving*;

3) dimostrazioni, simulazioni e prove pratiche;

4) metodologie innovative che prevedano l'uso di strumenti informatici, tra cui l'*e-learning*.

Quali possano essere le effettive capacità di un docente scelto solo sulla base del possesso di un'esperienza triennale nell'applicare e tradurre in azioni intenzionali concetti complessi come le differenze tra il sapere e il saper fare lo lasciamo all'immaginazione.

Su questi punti si concentrano le maggiori critiche che è possibile muovere a questo provvedimento, poiché esso, come vedremo, si concentra nel definire durate, contenuti, ma ben poco dice sul modo. Si concentra sull'etichetta del barattolo ma non sui suoi contenuti, persino quando parla di contenuti. Il contenuto della formazione diventa l'ennesimo ingrediente da inserire in etichetta, ma nessuno ne spiega le proporzioni, le dosi, le modalità di miscelazione.

Fintantoché non si arriverà alla consapevolezza che la formazione non è un ennesimo adempimento, ma una risorsa strategica e che, come tale, deve essere gestita da professionisti, esattamente come si gestiscono le materie prime o i macchinari dell'azienda, avremo solo un'ennesima occasione sprecata, anche perché, tra l'altro, quelle ore di formazione il lavoratore le ha comunque subite e l'azienda le ha spese.

## 4. Articolazione del percorso formativo dei lavoratori e dei soggetti di cui all'art. 21, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2008

La formazione è distinta in due diversi moduli:

- 1) formazione generale, della durata minima di 4 ore, nella quale sostanzialmente sono ripresi i contenuti già previsti dall'art. 37, comma 1, lett. a) sui concetti generali della prevenzione e sicurezza sul lavoro. Può essere erogata in modalità *e-learning*.

2) formazione specifica, di durata minima variabile di 4, 8 o 12 ore a seconda della macrocategoria di rischio in cui ricade l'azienda (rispettivamente basso, medio, alto rischio), secondo la tabella dell'Allegato 2 dell'Accordo. Essa tratta dei rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristiche del settore o comparto di appartenenza dell'azienda. La formazione specifica non può essere erogata in modalità *e-learning*.

Valgono le seguenti specificazioni:

– la formazione in questione non comprende anche l'addestramento;

– come già visto nella «Premessa», tale formazione non comprende quella prevista dai Titoli successivi al «I». L'Accordo, difatti specifica che essa, in termini di contenuti e durata, deve essere ampliata in base all'esito della valutazione dei rischi. Per esempio, se la formazione specifica prevista fosse di 4 ore in virtù dell'appartenenza dell'azienda alla macrocategoria a rischio basso, ma dalla valutazione dei rischi emergesse la necessità di formare i propri lavoratori anche su attrezzature che richiedono conoscenze o responsabilità particolari (es. carrello elevatore, dal quale discende l'obbligo di una formazione aggiuntiva ai sensi dell'art. 73, comma 4), il monte ore dovrà presumibilmente essere incrementato per tener conto di questa esigenza, così come se essi effettuassero lavori sotto tensione, per i quali dovrà essere prevista la formazione aggiuntiva prevista dalla norma CEI 11-27.

A prescindere dal livello di rischio individuato per l'intera azienda secondo le distinzioni dell'Allegato 2, se il lavoratore non svolge mansioni che prevedano la sua presenza nei reparti produttivi, potrà essere formato per il solo rischio basso (es. lavoratore addetto a mansioni di ufficio all'interno di uno stabilimento di carpenteria metallica).

La formazione di primo ingresso in edilizia della durata di 16 ore, effettuata dai lavoratori del settore prima della loro assunzione, viene riconosciuta come corrispondente alla formazione generale mentre per la parte specifica occorrerà vedere se il programma effettivamente svolto corrisponde a quanto previsto dall'Accordo (che in effetti altro non è se non un mero elenco di rischi). Sono riconosciuti come equivalenti anche eventuali corsi di formazione professionale erogati da soggetti accreditati dalle Regioni se di durata e contenuti conformi a quelli dell'Accordo.

La formazione così erogata non è soggetta ad alcun test, colloquio o esame di verifica dell'apprendimento.

## 5. Formazione particolare aggiuntiva per il preposto

Per il preposto si integrerà la formazione prevista per i lavoratori, corrispondente al livello di rischi definito, con ulteriori 8 ore almeno di formazione, i cui contenuti minimi sono definiti nell'Accordo stesso, suddivisi in 8 punti di cui solo i primi 5 possono essere erogati in modalità *e-learning*.

Al termine del percorso formativo dovrà essere effettuato un colloquio o un test di verifica dell'apprendimento.

Si ricorda che, mentre la formazione del preposto è obbligatoria ai sensi dell'art. 37, comma 7, le indicazioni in merito fornite dall'Accordo in esame non sono vincolanti per il datore di lavoro in quanto non disposte dalla normativa vigente.

## 6. Formazione dei dirigenti

La formazione dei dirigenti ha una durata minima di 16 ore. I suoi contenuti minimi sono definiti dall'Accordo e deve essere pianificata in modo che si conclude entro il termine massimo di 12 mesi dal suo inizio.

Essa può essere erogata per intero in modalità *e-learning* e al

termine del percorso formativo dovrà essere effettuato un colloquio o un test di verifica dell'apprendimento.

Si ricorda che, mentre la formazione del dirigente è obbligatoria ai sensi dell'art. 37, comma 7, le indicazioni in merito fornite dall'Accordo in esame non sono vincolanti per il datore di lavoro in quanto non disposte dalla normativa vigente.

## 7. Attestati

Al termine del corso, il soggetto organizzatore provvederà a rilasciare gli attestati, qualora le presenze del lavoratore, del dirigente o del preposto abbiano superato una frequenza al corso del 90% del totale e, solo nel caso dei dirigenti e preposti, il test o il colloquio finale siano andati a buon fine.

L'Accordo prevede quali siano i contenuti minimi degli attestati.

## 8. Crediti formativi

La formazione generale, sia essa erogata al lavoratore che al preposto (poiché questi deve frequentare anche il corso per lavoratori), costituisce credito formativo permanente.

La formazione specifica di preposto (prevista dal punto 5 dell'Accordo) è anch'esso un credito formativo permanente, a meno che non cambino i rapporti di preposizione nell'azienda o il preposto non venga assunto da un'altra azienda con un diverso rapporto di preposizione.

La formazione per dirigente costituisce un credito formativo permanente e l'Accordo non prevede casi in cui essa debba essere ripetuta.

Non è soggetto ad alcun obbligo di formazione il lavoratore che, avendo già terminato il proprio percorso di formazione generale e specifico, venga assunto da un'altra azienda del medesimo settore dell'azienda di provenienza.

Nel caso in cui, invece, l'azienda fosse di un settore differente, il lavoratore dovrà es-

sere sottoposto alla formazione specifica per quel settore, mentre quella generale gli verrebbe riconosciuta in quanto credito formativo permanente. Nel caso invece in cui il lavoratore venisse assegnato ad un'altra mansione all'interno della medesima azienda multiservizi, qualora il settore di rischio di quella mansione fosse maggiore, questi dovrà frequentare una formazione integrativa, pur venendo riconosciuta la formazione generale e specifica già erogata.

In generale, nel caso di cambio di mansione o di mutamento delle condizioni di rischio per il lavoratore (introduzione di nuove macchine, sostanze pericolose, nuovi rischi ecc.) la formazione specifica dovrà essere integrata limitatamente alle modifiche intervenute.

## 9. Aggiornamento

Indipendentemente che si tratti di dirigenti preposti o lavoratori, e indipendentemente dal livello di rischio dell'azienda, l'aggiornamento è in tutti i casi quinquennale e della durata minima di 6 ore.

Tutti i corsi di aggiornamento, indipendentemente dai destinatari, potranno essere erogati per intero in modalità *e-learning*.

Non è da considerarsi aggiornamento l'integrazione prevista per la formazione specifica qualora si introducano nuove sostanze, nuovi macchinari, nuovi rischi ecc.

## 10. Disposizioni transitorie

Dalla data di pubblicazione dell'Accordo (fino al 11 luglio 2013), per formare per intero dirigenti e preposti sono previsti 18 mesi.

In generale, per tutti i nuovi assunti, invece, siano essi lavoratori, dirigenti o preposti, la formazione dovrà essere erogata precedentemente o, al limite, contestualmente all'assunzione. In ogni caso, il percorso formativo dovrà iniziare

prima dell'adibimento del lavoratore, dirigente o preposto alla mansione e, qualora non fosse possibile concluderlo prima che questi inizi a lavorare, esso dovrà comunque concludersi entro 60 giorni.

Si noti come l'Accordo consenta questo arco temporale di 60 giorni solo per concludere un percorso formativo iniziato, in ogni caso prima o contestualmente all'assunzione.

In fase di prima applicazione, verranno riconosciuti come "idonei" quei corsi di formazione i cui piani formativi siano stati già approvati, formalmente e documentalmente, alla data di entrata in vigore dell'Accordo (11 gennaio 2012) che, pur non rispettando le durate, modalità e i contenuti minimi previsti ai punti 4, 5 e 6 sinora visti, siano coerenti con le previsioni normative (art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008) e con eventuali indicazioni contenute nei contratti collettivi del lavoro.

Il termine massimo per concludere questa formazione, in via transitoria, è fissato in dodici mesi a partire dalla data di entrata in vigore dell'Accordo e dovranno, pertanto, concludersi entro l'11 gennaio 2013.

## 11. Riconoscimento della formazione pregressa

Evidentemente, una delle questioni che sta più a cuore a tutte le aziende, riguarda il riconoscimento della formazione sinora erogata ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 a lavoratori, dirigenti e preposti. Difatti, con particolare riferimento alla formazione rivolta ai lavoratori, per disciplinare la quale è stato sancito il presente Accordo ai sensi dell'art. 37, comma 2, nelle more della sua pubblicazione, le aziende avrebbero comunque dovuto provvedere alla formazione prevista, essendo tale obbligo cogente fin dalla data di entra-

ta in vigore del D.Lgs. n. 81/2008.

Con riferimento, pertanto, alla formazione sinora erogata, l'Accordo prevede il riconoscimento di quei corsi già erogati a lavoratori che, pur non rispettando le indicazioni in esso contenute, siano coerenti in termini di durata, modalità e contenuti con le previsioni normative (art. 37, commi 1 e 7) e con eventuali indicazioni provenienti dai contratti collettivi del lavoro. Tale formazione, se idonea, comprende sia la formazione generale che quella specifica.

Per i preposti, ai quali sia già stata erogata la sola formazione prevista per i lavoratori, questa verrà riconosciuta secondo le modalità viste (coerenza con le previsioni normative e contrattuali), ma dovrà essere integrata con la formazione particolare di 8 ore prevista al punto 5 entro 12 mesi dalla data di pubblicazione dell'Accordo (entro, dunque, il 11 gennaio 2013).

Non essendo stata prevista da parte dell'Accordo alcuna indicazione per il riconoscimento della formazione pregressa dei preposti, eccezion fatta per l'aliquota coincidente con la formazione ad essi erogata in quanto lavoratori, si deve intendere come non idonea qualunque pregressa formazione specifica ad essi rivolta. Si rammenta che le indicazioni dell'Accordo non sono vincolanti nel caso della formazione dei preposti.

Nel caso in cui la formazione prevista per i lavoratori, anche nel caso in cui questa riguardasse i preposti, fosse stata effettuata da più di 5 anni dalla data di pubblicazione dell'Accordo (ovvero antecedentemente il 11 gennaio 2007), sarà necessario procedere al suo aggiornamento (6 ore) entro 12 mesi, ovvero il 11 gennaio 2013.

Per quanto concerne i dirigenti, verrà riconosciuta la forma-



zione progressiva se erogata prima del 11 gennaio 2012 e se conforme ai contenuti minimi indicati all'art. 3 del D.M. 16 gennaio 1997 (riguardante la formazione del datore di lavoro che intende svolgere direttamente il ruolo di RSPP) ed erogata dopo il 14 agosto 2003 o a quelli del Modulo A per RSPP e ASPP previsti dall'Accordo Stato-Regioni del 26 gennaio 2006.

## 12. Aggiornamento dell'Accordo

Si prevede l'istituzione presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali di un gruppo di lavoro che entro 18 mesi proponga eventuali adeguamenti al presente Accordo. Purtroppo, ad evidenziare quanto già precedentemente detto, tra gli argomenti citati dall'Accordo sui quali tale gruppo tecnico è chiamato a lavorare, non compare l'integrazione dei suoi contenuti con la formazione sui rischi disciplinati dai Titoli del D.Lgs. n. 81/2008 successivi al «I», nonostante, come già detto, la definizione di tale formazione sarebbe dovuta rientrare tra i contenuti dell'Accordo ai sensi dell'art. 37, comma 3.

### Allegato I - La formazione via e-learning

In assenza di qualunque indicazione specifica in merito antecedente alla pubblicazione del presente Accordo, ma forse anche approfittando di tale assenza, nel corso di questi anni si è assistito ad un proliferare di corsi di formazione a distanza che sarei portato a definire "esotici".

Che la formazione, oltre che occasione di accrescimento culturale per l'individuo e di ricchezza per la società, rappresenti un business non è un segreto per nessuno. E probabilmente non sarebbe di per sé nemmeno un male qualora l'offerta formativa si avvantaggiasse dalla libera concor-

renza e dalla molteplicità delle proposte.

Purtroppo, tali opportunità non sono state colte e la formazione è stata spesso «venduta» come mero adempimento normativo, proponendo corsi di formazione erogati immobilizzando il lavoratore di fronte al monitor di un terminale e costringendolo a sorbirsi un CD dal contenuto multimediale (nella migliore delle ipotesi) o un corso via internet. Che a tali offerte corrispondesse poi, realmente, l'adempimento al dettato normativo è tutto da dimostrare, ma tant'è... Non sono rari i corsi offerti per la formazione "a distanza" di addetti al primo soccorso o addetti antincendio, anche se spesso un *disclaimer* da parte di chi proponeva tali corsi avvertiva che poi tale formazione sarebbe dovuta essere integrata con un addestramento pratico (per fortuna si è ritenuto fosse eccessivo proporre al lavoratore di effettuare la respirazione bocca a bocca al proprio monitor).

Questo Accordo, se non altro, pur dando particolari indicazioni di come erogare la formazione via *e-learning*, ha senz'altro il merito di chiarire che essa non ha nulla a che vedere con questi cd. "corsi a distanza", che di distante hanno solo lo scopo che si propongono di raggiungere.

Precisa infatti: «Tale modello formativo non si limita, tuttavia, alla 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 ma utilizza la piattaforma informatica come strumento di realizzazione di un percorso di apprendimento dinamico che consente al discente di partecipare alle attività didattico-formative in una comunità virtuale».

Si rimanda ad ulteriori contributi l'approfondimento di questa innovativa modalità di formazione che, se correttamente realizzata, potrebbe rappresentare uno strumento importante per quel passaggio culturale da insegnamento ad apprendi-

mento precedentemente auspicato.

### Allegato II - individuazione macrocategorie di rischio e corrispondenze ATECO 2002-2007

Come fu già fatto per la formazione «specifica» degli RSPP e ASPP (modulo B) con l'Accordo Stato-Regioni del 26 gennaio 2006, anche in questo caso la classificazione delle aziende ai fini della definizione del loro livello di rischio, è stata determinata in funzione del loro settore di attività.

Questa scelta presenta ovviamente molti limiti, soprattutto derivanti dal fatto che il settore di attività di un'azienda, così genericamente determinato, non dice molto riguardo ai rischi a cui sono realmente esposti i suoi lavoratori. Tuttavia, non si può non riconoscere che se è necessario definire un criterio di base, da qualche parte bisognerà pur partire. E in ogni caso l'Accordo dice molto chiaramente che i contenuti in esso definiti sono da intendersi come «minimi» e pertanto dovranno essere integrati in termini di durata e argomenti in funzione degli esiti della valutazione dei rischi.

In sé la classificazione delle aziende in tre categorie (basso, medio e alto rischio) rappresenta un criterio semplice da comprendere, soprattutto perché ancorato a categorie economiche ben precise. Ciò aiuterà certamente a definire una volta per tutte e senza dubbi di sorta quali debbano essere le durate minime dei corsi di formazione, ma solo questo. E probabilmente, mi permetto di far osservare, non era tanto questo l'obiettivo principale da conseguire.

La formazione è ben altro che non la permanenza in aula o altrove per un monte ore predefinito. Se è vero, da un lato, che si parte da una sorta di anno zero, poiché come si è già notato, sinora la formazione per la sicurezza in Italia è stata erogata in tutti i modi possibili

e immaginabili e con ogni possibile durata, e quindi si sentiva la necessità di fare un po' di ordine, dall'altro è indubbio che riproporre anche sul lavoro le medesime modalità «scuolastiche» non è una grande innovazione, soprattutto a fronte dello sforzo che verrà richiesto.

Tutti i lavoratori in Italia dovranno, d'ora in poi frequentare corsi di formazione di 8, 12 o 16 ore, almeno una volta nella vita e non è poco, in senso quantitativo. Questo sarà misurabile, ne potremo persino computare i costi e forse anche i vantaggi in termini di riduzione degli infortuni. Ma a livello qualitativo e di certezza nel raggiungimento degli obiettivi formativi non si è mostrato lo stesso zelo, già a partire dalla mancata definizione di idonei requisiti per i formatori (per il quali la colpa non è della Conferenza Stato-Regioni), passando attraverso l'assenza dell'ormai mitologico Libretto formativo del cittadino e il non aver ricercato e suggerito metodi per verificare l'avvenuta «qualificazione» (obiettivo al quale la Comunità europea punta con decisione).

È certamente sintomatico che non sia stato previsto alcun test o colloquio al termine della formazione dei lavoratori. Ancora una volta si ripropone la vetusta mentalità dell'Insegnamento a discapito dell'apprendimento. Forse più ancora che pensare a durate e contenuti (l'etichetta del barattolo) ci si sarebbe dovuti concentrare su come verificare che quei contenuti siano poi effettivamente finiti nel barattolo. Va bene l'aggiornamento, va bene anche l'averne definito una durata minima, ma come per un software, prima di procedere all'aggiornamento devo verificare a quale versione esso è fermo. E le persone non sono *software*, non è possibile aggiornare un operaio v.2.0 direttamente alla versione 5.3... Non è questione di intelligenza, ma di metodo di apprendimento.

L'Accordo per la formazione

dei datori di lavoro che intende svolgere direttamente i compiti di RSPP

Sono molte le similitudini con il precedente Accordo, per cui ci si limiterà di seguito ad evidenziarne le parti principali, rimandando alla lettura del testo per la conoscenza dei contenuti specifici.

Anche in questo caso il corpo principale dell'Accordo è contenuto in tre allegati aventi le medesime denominazioni di quelle viste nell'Accordo per la formazione dei lavoratori.

Della «Premessa» contenuta nell'Allegato A) si evidenzia la precisazione con la quale si specifica che la formazione erogata non comprende anche quella per lo svolgimento dell'incarico di addetto alla prevenzione incendi, lotta antincendio e primo soccorso, qualora il datore di lavoro intendesse svolgere direttamente anche tali ruoli. Tale precisazione altro non è che un conferma di quanto già disposto dall'art. 34, comma 2-bis del D.Lgs. n. 81/2008.

Una delle principali differenze rispetto alla formazione rivolta a lavoratori, dirigenti e preposti è che per la formazione dei datori di lavoro la Conferenza Stato-Regioni ha ritenuto di dover specificare quali siano i soggetti formatori. Difatti, mentre la formazione a lavoratori, dirigenti e preposti può essere organizzata da chiunque, compreso lo stesso datore di lavoro, l'Accordo in questione invece autorizza in qualità di enti formatori, unicamente i soggetti elencati al punto 1 dell'Allegato A).

Sinora, di fatto, tale formazione, essendo normata dal D.M. 16 gennaio 1997 che nulla diceva in merito, è stata organizzata ed erogata da soggetti svincolati da qualunque specifico requisito.

Il punto 2 dell'Accordo, prevede che anche in questo caso, nelle more delle indicazioni della Commissione consultiva permanente, i docenti debbano possedere un'esperienza triennale nel settore della sicurezza del lavoro.

I punti 3 e 4, riguardanti l'or-

ganizzazione dei corsi e la metodologia di insegnamento e apprendimento, sono analoghe a quelle già viste nel precedente Accordo, mentre è il punto 5 ad articolare il differente percorso formativo.

La formazione del datore di lavoro, in funzione dell'appartenenza all'una o all'altra categoria di rischio (categorizzazione che segue i medesimi criteri di quanto già visto nell'altro Accordo), prevedrà un monte ore complessivo così determinato:

- basso rischio: 16 ore;
- medio rischio: 32 ore;
- alto rischio: 48 ore.

Il percorso è strutturato in 4 moduli (normativo, gestionale, tecnico, relazionale), i cui primi due (normativo e gestionale) possono essere erogati anche in modalità *e-learning*.

È prevista la somministrazione di un test o un colloquio per la verifica dell'apprendimento, sotto la responsabilità del docente, e la frequenza non potrà essere inferiore al 90% del monte ore complessivo, così come disposto al punto 6 dell'Accordo. In caso di esito positivo, si procederà al rilascio di un attestato i cui contenuti minimi sono definiti nel medesimo punto.

L'aggiornamento è fissato con cadenza quinquennale e avrà le seguenti durate in funzione della categoria di rischio dell'azienda:

- basso rischio: 6 ore;
- medio rischio: 10 ore;
- alto rischio: 14 ore.

L'obbligo di aggiornamento riguarda sia quei datori di lavoro che abbiano già frequentato il corso di formazione previsto dall'art. 3 del D.M. 16 gennaio 1997, ma anche per quei datori di lavoro che usufruirono dell'esonero previsto dall'art. 95 del D.Lgs. n. 626/1994. Solo per questi ultimi entro 24 mesi, ovvero entro il 11 gennaio 2014 dovranno frequentare specifici corsi di aggiornamento che abbiano gli stessi contenuti dei corsi previsti al punto 5. Tali corsi, evidentemente, dovranno essere differenti da quelli previsti per l'aggiornamento di tutti

gli altri datori di lavoro che svolgono direttamente l'incarico di RSPP, dovendo rappresentare una sorta di condensato della formazione complessiva nel monte ore previsto di aggiornamento in funzione della categoria di rischio di appartenenza.

Tutti i corsi di aggiornamento possono essere erogati in modalità *e-learning*.

Per quanto riguarda il riconoscimento dei crediti formativi, sia l'esonero ex art. 95 del D.Lgs. n. 626/1994 che l'aver già frequentato alla data di

pubblicazione dell'Accordo il corso ex art. 3 del D.M. 16 gennaio 1997, nonché l'aver completato l'intero percorso per RSPP previsto dall'art. 32 del D.Lgs. n. 81/2008 per il proprio macrosettore ATECO di appartenenza, esimono dalla frequentazione del corso di formazione previsto al punto 5, fermo restando l'obbligo di aggiornamento.

Nel caso di inizio di nuova attività, il datore di lavoro che intenderà svolgere direttamente il ruolo di RSPP dovrà completare il nuovo percorso for-

mativo previsto dal punto 5 dell'Accordo entro 90 giorni dall'inizio dell'attività. Ci si chiede se tale regola possa valere anche per attività esistenti nel caso di mutamento del datore di lavoro.

Solo in fase di prima applicazione verranno riconosciuti come idonei i corsi di formazione ex art. 3 del D.M. 16 gennaio 1997 già approvati formalmente e documentalmente, purché si concludano entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore del decreto, ovvero entro il 11 luglio 2012.

## CODICI

### Il T.U. sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza

Collana I Codici della Sicurezza

Raffaele Guariniello

2011, III edizione, pagg. 850, € 70,00

Il volume riporta i 306 articoli e i 51 allegati del D.Lgs. n. 81/2008, così come aggiornati dal recente D.Lgs. 106/2009.

Il testo del singolo articolo o allegato è seguito da una selezione di giurisprudenza della Corte di Cassazione, scelta tra quelle ancora attuale in rapporto alle norme oggi vigenti

L'attenta opera di selezione e rielaborazione dell'Autore da un lato garantisce la rigurosità giuridica e dall'altro permette un agevole approccio ai contenuti anche da parte degli addetti ai lavori non giuristi. Questa terza edizione si caratterizza per l'elevato numero di sentenze raccolte tra quelle emanate dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2008.

#### Per informazioni

- **Servizio Informazioni Commerciali**  
(tel. 02.82476794 - fax 02.82476403)
- **Agente Ipsoa di zona** ([www.ipsoa.it/agenzie](http://www.ipsoa.it/agenzie))
- **www.ipsoa.it**
- **Ufficio Vendite Dirette Indicalia**  
(tel. 06.5196111 - fax 06.51961145)
- **Agente Indicalia di zona** ([www.indicalia.it](http://www.indicalia.it))

