



Criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e la sicurezza sul lavoro (art. 6, c. 8, lett. m-bis, D.Lgs. 81/2008)

Pubblichiamo:

- ➔ **Resoconto del Senato sulla Audizione della CIIP in sede di COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA sul fenomeno degli infortuni sul lavoro con particolare riguardo alle cosiddette «morti bianche»**
- ➔ **Memoria presentata dalla CIIP quale contributo in sede di Audizione**

Roma, Senato, 15 giugno 2011

COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA sul fenomeno degli infortuni sul lavoro con particolare riguardo alle cosiddette «morti bianche»

MERCOLEDÌ 15 GIUGNO 2011
81ª Seduta

Presidenza del Presidente TOFANI

Assistono alla seduta, ai sensi dell'articolo 23, comma 6, del Regolamento interno, i collaboratori dottoressa Varinia Cignoli, dottoressa Francesca Costantini, dottor Valentino Di Giacomo e maresciallo capo Giovanni Maceroni.

Intervengono, in rappresentanza della Consulta interassociativa italiana per la prevenzione (CIIP), il dottor Rino Pavanello, presidente, il dottor Rocco Vitale, presidente della Commissione formazione, e i dottori Vincenzo Di Nucci, Claudio Francia e Arnaldo Zaffanella, delegati Ufficio di Presidenza.

La seduta inizia alle ore 14,30. -

SULLA PUBBLICITÀ DEI LAVORI

Il presidente TOFANI avverte che sarà redatto e pubblicato il resoconto stenografico della seduta e propone altresì di attivare, ai sensi dell'articolo 13, comma 2, del Regolamento interno della Commissione, il circuito audiovisivo. Non facendosi osservazioni, tale forma di pubblicità è adottata per il prosieguo dei lavori.

Audizione dei rappresentanti della Consulta interassociativa italiana per la prevenzione (CIIP).

Il presidente TOFANI, dopo un breve indirizzo di saluto, introduce l'audizione in titolo, che concerne il tema della formazione in materia di sicurezza sul lavoro. Si tratta di un aspetto essenziale nella strategia di prevenzione e contrasto al fenomeno degli infortuni e delle malattie sul lavoro, che presuppone però una chiara definizione della figura del formatore che è chiamato a svolgere tale attività.

Il dottor PAVANELLO, dopo aver ringraziato la Commissione per l'audizione concessa alla Consulta interassociativa italiana per la prevenzione (CIIP), richiama sinteticamente il quadro normativo vigente

in materia di formazione per la salute e la sicurezza del lavoro, imperniato sul decreto legislativo n. 81 del 2008. Tale normativa definisce compiutamente il concetto di "formazione", senza però specificare i requisiti professionali che devono possedere coloro che svolgono tale attività. La definizione di questi requisiti è infatti demandata alla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro. Stante anche la complessità della materia, la Commissione consultiva sta ancora lavorando sul punto; d'altra parte, quand'anche i criteri di qualificazione dei formatori della sicurezza fossero stati già definiti, sarebbe comunque sempre necessario un intervento legislativo per istituire un sistema di assistenza e controllo che garantisca concretamente l'applicazione e il rispetto di tali criteri, a beneficio degli operatori e delle imprese. La mancanza di una normativa specifica ha infatti creato una situazione di grande incertezza, favorendo un mercato parallelo delle consulenze e degli attestati di sedicenti formatori della sicurezza, privi delle necessarie qualifiche e che danneggiano le aziende che si affidano a loro.

Richiama quindi una serie di normative di rango secondario che debbono essere ancora emanate per completare l'attuazione del decreto legislativo n. 81 del 2008, soffermandosi in particolare sui criteri di qualificazione dei formatori e sul libretto formativo dei lavoratori. Vi è inoltre l'imminente scadenza del termine per i criteri di aggiornamento professionale dei responsabili del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e degli addetti al servizio di prevenzione e protezione (ASPP).

Illustra quindi una serie di proposte per definire la figura del formatore professionale, sulla base dell'esperienza della CIIP. In primo luogo, poiché all'interno di un'azienda accanto ai lavoratori esiste una pluralità di soggetti che debbono ricevere formazione per la salute e la sicurezza sul lavoro, ciascuno con le proprie specifiche esigenze, è opportuno distinguere tra formatori qualificati (che svolgono attività formativa in via prevalente o esclusiva) e operatori formati (che esercitano altre mansioni ma erogano comunque formazione ad altre persone). Per ciascuno è possibile identificare una serie di requisiti di competenza, a seconda dell'area di specializzazione, basati su titoli di studio o su specifiche esperienze professionali e di docenza maturate.

Una volta definiti i requisiti specifici dei formatori, si devono anche individuare forme per dare loro pubblica evidenza, come già previsto per

altre figure del sistema di prevenzione e protezione individuate dalle disposizioni vigenti, quali gli RSPP e gli ASPP, i medici competenti ecc. A ciò si deve accompagnare un sistema premiale e di controllo (di tipo evidentemente pubblicistico) che garantisca l'effettività dei requisiti e il loro rispetto. Infine, cita alcune importanti sentenze in materia dell'obbligo di formazione per la salute e sicurezza del lavoro.

Il presidente TOFANI ringrazia il dottor Pavanello per il prezioso contributo della Consulta. Condivide l'opportunità di mettere a punto una proposta normativa in materia, previo confronto con i competenti Ministeri di settore e con la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome. A tal fine, si riserva di approfondire ulteriormente la questione, certamente assai complessa.

Il senatore NEROZZI (PD) chiede alla CIIP di fornire una relazione sullo stato attuale del sistema della formazione in Italia, che sembra avere caratteristiche non omogenee sul territorio nazionale.

Il dottor PAVANELLO conferma la piena disponibilità della CIIP a collaborare con la Commissione per tutti i necessari approfondimenti sul tema.

Il PRESIDENTE dichiara infine conclusa l'audizione in titolo.

La seduta termina alle ore 15,20.



Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione

Criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e la sicurezza sul lavoro (art. 6, c. 8, lett. m-bis, D.Lgs. 81/2008)

Memoria per l'Audizione 15 giugno 2011
**Commissione parlamentare d'inchiesta sul fenomeno degli infortuni
sul lavoro con particolare riguardo alle cosiddette "morti bianche"**

indice

0. Ringraziamenti e premessa sulle proposte normative per la <i>qualificazione dei formatori</i>	1
1. Scopo, campo di applicazione e riferimenti normativi	3
2. Effettività della formazione: Diritti, Obblighi e Sanzioni per i soggetti obbligati.....	5
3. La formazione ed i soggetti da formare.....	7
4. Nuove aree <i>didattico-formative</i> e definizioni generali	9
5. Le figure dei <i>formatori qualificati</i> e dei <i>collaboratori formati</i>	11
6. I requisiti dei <i>formatori qualificati (senior e junior)</i>	12
7. Matrice dei criteri e dei requisiti per i <i>formatori qualificati</i>	14
8. I requisiti dei <i>collaboratori formati (aziendali e interaziendali)</i>	16
9. Aggiornamento.....	17
10. Registrazione (elenco) dei <i>formatori qualificati</i>	17
11. Allegato 1: <i>Massime</i> di sentenze in materia	19

0. RINGRAZIAMENTI E PREMESSA

La CIIP, Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione, **ringrazia la Commissione parlamentare d'inchiesta sul fenomeno degli infortuni sul lavoro con particolare riguardo alle cosiddette "morti bianche", il suo Presidente Sen. Oreste Tofani e tutti i Senatori che la compongono, per l'audizione oggi concessa.**

Questa audizione si affianca alle audizioni precedentemente concesse alla CIIP da tutte le Commissioni sia monocamerali sia bicamerali, sia di indagine sia di inchiesta, che si sono succedute dalla fine degli anni 1980 e presiedute dai Senatori Lama, Smuraglia e Tofani. Alcune proposte presentate dalla CIIP furono recepite dal Parlamento e dal Governo in sede di approvazione di varie norme, dai D.Lgs. 626/94 e 242/96 alla Legge 123/2007 e al D.Lgs. 81/2008.

La CIIP ringrazia della fiducia e della stima che la Commissione le riconosce con queste audizioni e, in particolare, della **richiesta di contributo oggetto della odierna audizione sul tema dei requisiti professionali dei formatori sulla sicurezza sul lavoro, anche in relazione all'elaborazione di eventuali proposte normative in materia.**

La CIIP, fin dalla sua costituzione, ha sempre sostenuto:

- l'importanza e le **peculiarità** che contraddistinguono la **formazione** sui rischi presenti nei luoghi di lavoro e la **effettività** della sua realizzazione e fruizione;
- la necessità di **qualificare la formazione** in tema di salute e sicurezza sul lavoro, per tutti i soggetti per i quali la normativa prevede un *diritto-dovere* di formazione (punto 3.1.);
- la necessità di prevedere **criteri e modalità di qualificazione** di coloro che svolgono compiti di **"formatore per la salute e la sicurezza sul lavoro"**;

al fine di prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali, oltre che per il rispetto delle normative in materia.

La CIIP conferma quanto già espresso in sede della precedente audizione del 14 luglio 2010 sui temi generali della formazione e sul tema specifico della **qualificazione dei formatori ritiene:**

- **fondamentale la definizione dei criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro;**
- **fondamentale che contestualmente ai suddetti criteri vengano introdotte norme che prevedano l'effettività della formazione**, introducendo, ove non presenti:
 - o **elementi premiali;**
 - o **assistenza, controlli e sanzioni (le cui proposte riportiamo al punto 10)**

per i **soggetti aventi competenze, ruoli e obblighi** in materia:

1. **datori di lavoro (e dirigenti):** ad oggi hanno le responsabilità previste dal D.Lgs. 81/2008, art. 18, c. 1, lettera I, in combinato disposto con gli artt. 36, 37 e altri e le sanzioni individuate all'art. 55, c. 5, lettera c) e da altri presenti nei Titoli da II a XI;
2. **formatori qualificati e altri soggetti eventualmente equiparati**, una volta identificati per legge: **oggi non è prevista alcuna norma né premiale né sanzionatoria**, anzi non sono neppure stabiliti i criteri attraverso i quali possano identificarsi questi soggetti;
3. **aziende ed organizzazioni/Enti formatori competenti**, se identificati per legge: valgono le **stesse considerazioni di cui al precedente punto 2)**;
4. **pubblica amministrazione:** ha competenze di assistenza, vigilanza e controllo SOLO sui soggetti aziendali, per le **considerazioni sopra riportate.**

La elaborazione di eventuali **proposte normative in materia** risulta quindi **essenziale** poiché alcuni degli adempimenti indicati **possono essere introdotti solo con appositi provvedimenti di legge**, che si affianchino e **rafforzino i criteri di qualificazione assegnati alla Commissione consultiva** permanente (art. 6 del D.Lgs. 81/2008), che ha il compito (c. 8, lettera m-bis) di: **"elaborare criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro, anche tenendo conto delle peculiarità dei settori di riferimento".**

Inoltre la CIIP evidenzia, sempre in premessa, che **consistente parte dei decreti in tema di formazione** e attuativi del D.Lgs. 81/2008 **sono ancora in fase di esame preliminare e/o di aggiornamento.**

In particolare, **in materia di formazione** risultano:

- a) da approvare i citati **criteri generali** per la qualificazione del **“formatore per la salute e la sicurezza sul lavoro”**, come previsto dall'art. 6, c. 8, lett. m-bis, D. Lgs. 81/2008;
- b) da approvare il **“libretto formativo”**, che potrà contenere anche tutte le necessarie certificazioni delle competenze sia dei *formandi* sia del **“formatore per la salute e sicurezza sul lavoro”**;
- c) da aggiornare i **criteri specifici** (pochissimi) oggi esistenti (es. 2 anni di esperienza previsti per i *docenti* dei corsi RSSP e ASPP di cui agli Accordi in sede di Conferenza Stato-Regioni 26.01.2006 e 05.10.2006), che comunque non definiscono con certezza la qualità dell'esperienza, il campo di applicazione rispetto alle varie aree possibili (normativa, poli-tecnica, igienico-sanitaria, relazionale), né la sua verifica e certificazione;
- d) da aggiornare/approvare i **contenuti/modalità** della formazione dei *soggetti formandi*, nei pochi casi presenti, poiché frutto di normative precedenti, che si sono stratificate negli anni; tra esse si riportano a titolo esemplificativo e a livello storico-cronologico:
 - DPR 547/55, 303/56, 164/56 (oggi ricompresi nel D.Lgs. 81/2008 per le parti conformi);
 - DPR 175/88 (oggi D.Lgs. 334/1999) e DM 16.3.1998, relativi alla formazione/istruzioni/addestramento/equipaggiamento dei *lavoratori in situ* di aziende a rischio industriale rilevante;
 - DM 17.1.1997, relativo alla formazione di datori di lavoro/RSP, Lavoratori e RLS;
 - DM 10.3.1998 e DM 388/2003 e smi, relativi alla formazione e aggiornamento degli addetti alle squadre emergenza/antincendio e di primo soccorso;

Sempre in materia di *formazione* risultano da **aggiornare i provvedimenti** oggi vigenti relativi alla **formazione/aggiornamento di RSP/ASPP** (Accordo Conferenza Stato-Regioni 26.01.2006 e smi, art. 32 D.Lgs. 81/2008), per i quali si ricorda:

- l'aggiornamento è obbligatoriamente previsto dagli stessi accordi Stato-Regioni 26.01.2006 e 05.10.2006;
- il **14.02.2012 scadono i termini per l'aggiornamento professionale di RSP e ASPP**, che erano stati “esentati” dalla frequenza ai Moduli “A” e “B”, in base alla loro pregressa esperienza lavorativa;
- esiste una preoccupante sensazione di una **emergente situazione di “Attestatopoli”**, su cui la CIIP ha più volte chiesto al Governo e alle Regioni di effettuare opportune verifiche sulla congruità della formazione promossa in particolare da soggetti che dichiarano di operare *ope-legis*, auto-definendosi Organizzazioni sindacali o imprenditoriali o comitati paritetici o enti bilaterali, su cui occorrerebbero precisi e opportuni controlli, poiché penalizzano le stesse aziende che spesso oggi sono subissate da pressioni e richieste infondate e, a volte, false. Questi controlli potrebbero essere semplici poiché detti soggetti DEVONO inviare (sia pure ex post) le attestazioni dei Corsi alla P.A. competente (Regioni e ASL).

La CIIP si dichiara disponibile a una approfondimento ad hoc, anche per le inevitabili scelte che il legislatore deve effettuare per evitare che i prossimi provvedimenti sulla qualificazione dei formatori risentano delle suddette difficoltà e incongruenze.

Ai suddetti decreti attuativi, vanno aggiunti molti altri provvedimenti attuativi del D.Lgs. 81/2008, ora in attesa, anche se alcuni di essi risulterebbero in fase di esame finale (es. decreto sulle attrezzature, sui luoghi confinati, sulla formazione di dirigenti, preposti, lavoratori e datori/RSP).

1. SCOPO, CAMPO DI APPLICAZIONE E RIFERIMENTI NORMATIVI

1.1. Scopo e campo di applicazione

Il presente documento si prefigge lo scopo di contribuire alla definizione degli elementi fondamentali, che caratterizzano:

- le figure di *formatori* che operano nell'ambito della sicurezza e salute sul lavoro;
- i criteri per la loro *qualificazione*.

Il riferimento normativo principale è l'art. 6, comma 8, lettera m-*bis* del D.Lgs. 81/2008, che assegna alla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro il compito di: **“*elaborare criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro, anche tenendo conto delle peculiarità dei settori di riferimento*”**.

Il presente documento **NON interviene sui requisiti per:**

- l'**addestramento** ha una differente definizione (come l'*Informazione*) e presenta differenti obblighi e conseguentemente anche differenti criteri di qualificazione degli *addestratori*;
- **FAD** ed **E-Learning**, per le quali (fatte salve tutte le differenze tra esse esistenti e tra la modalità *sincrona* e *asincrona*), occorre approfondire la necessità di ulteriori/differenti criteri per la qualificazione di questi formatori rispetto ai formatori in presenza (aula o luogo di lavoro) ed esistono altri riferimenti normativi (es. Programma ECM-Ministero della salute e indicazioni di alcune Regioni).

CIIP elaborerà un successivo documento su questi aspetti e modalità, che potrà essere oggetto di successivo esame da parte della *Commissione parlamentare d'inchiesta sul fenomeno degli infortuni sul lavoro con particolare riguardo alle cosiddette "morti bianche"*.

1.2. Riferimenti normativi

- Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 (come modificato dal Decreto Legislativo 3 agosto 2009 n. 106);
- ulteriori norme specifiche (es. D.Lgs. 271/1999 e 272/199 su Navi/Pesca/Porti, D.Lgs. 151/2001 Testo Unico in materia di Maternità e Paternità, DM 16.03.1998 sui rischi di incidenti rilevanti, ecc.),
- norma UNI-ISO 10015:2001 - Linee guida per la formazione, per le parti applicabili;
- indirizzi espressi in ambito europeo su questo argomento.

Relativamente ad altri riferimenti, il documento:

- si attiene strettamente a quanto previsto dalla **normativa vigente** in materia, che, al citato art. 6, comma 8, lettera m-*bis*, recita: **“*elaborare criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro, anche tenendo conto delle peculiarità dei settori di riferimento*”**;
- fa riferimento agli indirizzi espressi in ambito europeo su questo argomento;
- tiene conto delle indicazioni delle norme UNI, per le parti applicabili.

2. EFFETTIVITA' DELLA FORMAZIONE: DIRITTI, OBBLIGHI E SANZIONI PER I SOGGETTI OBBLIGATI

2.1. Obblighi di *effettività* della formazione

Per definire i criteri generali per la qualificazione del *"formatore per la salute e la sicurezza sul lavoro"*, occorre definire preliminarmente responsabilità, compiti, ruoli e relative sanzioni in caso di violazione degli obblighi.

La **"Formazione"** è definita all'art. 2, comma 1, lettera aa) del D.Lgs. 81/2008: **processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori e agli altri soggetti del sistema della prevenzione e protezione aziendale, conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione e alla riduzione e alla gestione dei rischi**".

L'art. 37, comma 1, del D.Lgs. 81/2008 stabilisce l'**obbligatorietà della verifica della effettività dei risultati della formazione**, introducendo uno **specifico obbligo a carico del datore di lavoro e del dirigente (art. 37 in comb. disp. art. 18)**: **"Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:**

- a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

Lo stesso art. 37, al comma 3. stabilisce che **"Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici di cui ai titoli del presente decreto successivi al I (NdR Titoli da II a XI)."**

Il comma 4 del medesimo articolo stabilisce che **"La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:**

- a. della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- b. del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- c. della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi."

Il comma 6 prevede che: **"La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi."**

I Titoli da II a XI del D.Lgs. 81/2008 stabiliscono, inoltre, **ulteriori obblighi di formazione** a carico del datore di lavoro e degli altri soggetti aziendali delegati.

Inoltre, il datore di lavoro e il dirigente **DEVONO garantire** anche la verifica della **effettività della INFORMAZIONE**, prevista dall'art. 36 del D.Lgs. 81/2008, che ricomprende, sempre per **"ciascun lavoratore"**:

1. Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:
 - a) sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;
 - b) sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
 - c) sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 45 e 46;
 - d) sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente.

2. Il datore di lavoro provvede altresì affinché **ciascun lavoratore** riceva una adeguata informazione:

- a) sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- b) sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
- c) sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate

3. (NdR omissis)

4. **Il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze.** Ove la informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene **previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.**

La violazione degli obblighi di formazione è sanzionata penalmente: Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da € 1.200 a € 5.200 per la violazione dell'art. 37, comma 1.

Ulteriori sanzioni sono previste per la **violazione degli obblighi di formazione previsti dai Titoli da II a XI**, anche più elevate delle precedenti, quali **in termini esclusivamente esemplificativi:**

- art. 76, comma 3, sull'uso dei DPI: il datore di lavoro *"assicura una formazione adeguata e organizza, se necessario, uno specifico addestramento circa l'uso corretto e l'utilizzo pratico dei DPI"* (lettera h). - Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da € 1.000 a € 4.800.
- art. 169, comma 1, lettera b) sulla movimentazione manuale dei carichi: *"assicura ... la formazione adeguata in relazione ai rischi lavorativi e alle modalità di corretta esecuzione delle attività"* - Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da € 2000 a € 4.000.
- art. 227, sulle sostanze pericolose: *"assicura formazione e informazioni su precauzioni ed azioni adeguate da intraprendere per proteggere loro stessi e gli altri lavoratori sul luogo di lavoro"*; - Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda da € 750 a € 4.000
- etc.

2.2. Obblighi di effettività della formazione

La formazione sulla sicurezza sul lavoro, quindi, **DEVE** essere un **processo** che **DEVE** garantire **risultati effettivi** di trasferire **conoscenze e procedure utili** alla:

- **acquisizione di competenze;**
- **identificazione dei rischi;**
- **riduzione dei rischi;**
- **gestione dei rischi**

come previsto dalla già citata definizione di *"formazione"*.

Sulla **formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro**, si rileva, perciò, che essa:

- rappresenta un **DIRITTO INDIVIDUALE** di **"CIASCUN LAVORATORE"** e contestualmente rappresenta un obbligo a carico del datore di lavoro, contenuto negli articoli 36 e 37 del D.Lgs. 81/2008, che ha confermato gli omologhi articoli 21 e 22 del D.Lgs. 626/94 (che innovò le precedenti prescrizioni "rendere edotti i lavoratori" contenute nei DPR 547/55 e 303/56);
- **NON DEVE** essere necessariamente e SOLO formazione d'aula, che può e deve affiancarsi alla formazione sul luogo di lavoro;

- **DEVE** essere *contestualizzata* e *adattata* alle realtà di lavoro e ai *formandi* (e ai gruppi particolari di esposti, art. 28 del D.Lgs. 81/2008 e come già definito dal D.Lgs. 626/94);
- quindi, a volte, **DEVE** essere garantita anche a piccoli gruppi o singoli lavoratori;
- **DEVE** tenere conto delle diverse esigenze sopra ricordate.

A questo riguardo, tra le innumerevoli, **si riportano all'allegato 1, le massime di alcune sentenze di legittimità** che evidenziano una consolidata giurisprudenza in materia di effettività delle formazioni.

Queste pronunce **inquadrano la formazione come una “obbligazione di risultato”**, cioè un obbligo che **impegna il datore di lavoro non solo e non tanto ad “erogare” la formazione** disinteressandosi poi dell'acquisizione dei contenuti della stessa da parte del lavoratore, **ma bensì ad “assicurare” (cioè garantire), mediante verifica anche sul campo** (e di qui lo stretto legame tra l'obbligo di formazione e l'obbligo di controllo sul corretto modo di operare da parte dei lavoratori), **che i destinatari della formazione abbiano appreso quanto insegnato loro ed abbiano imparato ad applicarlo nella concreta prassi lavorativa.**

3. LA FORMAZIONE ED I SOGGETTI DA FORMARE

3.1. La formazione *non normata* (attuale) e la formazione *qualificata* (prevista e attesa)

L'attuale normativa non contiene elementi chiari e precisi in ordine a coloro che debbano/possano svolgere il compito di *formatore*, tranne una limitata indicazione in base alla quale il *formatore* deve possedere una esperienza (minimo) biennale, nel caso di formatore per i RSPP/ASPP (Accordo Conferenza Stato-Regioni 26.01.2006 e 5.10.2006).

Ciò ha creato/favorito un quadro desolante: la situazione venutasi a creare (da molti definita “**attestatopoli**”), soprattutto nella formazione dei lavoratori, presenta un impatto che lo stesso Ministro del Lavoro On. Maurizio Sacconi ha più volte definito negativo e sconcertante. Ciò, nonostante consistenti investimenti in ore e risorse, sia delle aziende, sia dei Fondi interprofessionali, sia di Regioni, Province ed altri Enti o Istituzioni.

Permane, quindi, una formazione svolta da soggetti, spesso improvvisati, senza capacità “formative”, con confusioni didattiche nello svolgimento di attività di informazione, formazione e addestramento, che di fatto, snaturano il valore fondante della formazione che deve essere svolta da *formatori qualificati* attraverso criteri che ne definiscano il ruolo, le capacità e competenze.

Permane altresì una situazione di insufficienti controlli, nonché di possibile elusione degli stessi.

3.2. I soggetti da formare

Nel D.Lgs. 81/2008 sono indicate tutte le **figure professionali e i soggetti** che, nello svolgimento della propria attività o mansione, **devono essere formati**:

- Lavoratori (tutti) - articoli 2, art 20, art. 37 (e DM 17.01.1997, in attesa di modifica).
- Preposti – articoli 2, art. 15, comma 1 lettera O, art 19, art 37, comma 7 (in attesa di indicazioni) vincolanti).
- Dirigenti - articoli 2, art. 15, comma 1, lettera o), art 37, comma 7 (in attesa di indicazioni vincolanti).
- Datore di lavoro che svolge direttamente i compiti di prevenzione e protezione dai rischi – art. 34, comma 2.
- Datore di Lavoro che svolge il ruolo di addetto alle emergenze - art. 34 comma 2-bis.
- Lavoratori che operano in *situ di incidente rilevante* (DM 16.03.1998).
- RSPP - articoli 2, 32 (e accordo Stato-Regioni 26.01.2006 e smi).
- ASPP – articoli 2, 32 (e accordo Stato-Regioni 26.01.2006 e smi).
- RLS – articoli 2, 37 (e DM 17.01.1997, in via di modifica).
- Medico competente - articoli 2, 38, comma 2.

- Coordinatori sicurezza di cantiere – articolo 98.
- Addetti al primo soccorso - articolo 45.
- Addetti alla prevenzione incendi – articolo 46.
- Personale qualificato in possesso di specifiche conoscenze in materia di valutazione dei rischi derivanti da esposizioni ad agenti fisici – art. 181.
- Tecnico competente per l'elaborazione delle schede dati di sicurezza degli agenti chimici (*Il responsabile dell'immissione sul mercato di sostanze e preparati deve garantire che il personale abbia ricevuto l'opportuna formazione professionale, compresi eventuali corsi d'aggiornamento*) DM 7 settembre 2002 – punto "Guida", ora sostituito dal Regolamento 453/2010.
- La formazione per tutti i rischi specifici dei Titoli II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, e X del D.Lgs. 81/2008 (a titolo meramente esemplificativo: addetti al montaggio/smontaggio ponteggi, guida carrelli, ecc.).

E' altresì previsto un **aggiornamento obbligatorio**:

- a volte precisato: assunzione, mansione e cambio mansione, ...;
- a volte precisato in termini quantitativi (es. quinquennale per RSPP/ASPP, ECM per Medici competenti, periodico per squadre di primo intervento, lotta antincendio, ...);
- a volte al *bisogno*: introduzione di nuove tecnologie,

3.3. Le figure dei formatori qualificati

Relativamente al campo di applicazione, il documento rileva che come **formatore alla salute e sicurezza sul lavoro** è possibile **individuare diverse figure con diversa competenza professionale** (titoli ed esperienza) **per le diverse esigenze di formazione presenti nelle aziende** e, spesso, nelle loro diverse unità produttive esempio:

- **grandi aziende**, che hanno più attività produttive e la totalità dei rischi, spesso alti (es. aziende che hanno fabbrica con magazzino, laboratori, trasporto merci, palazzina uffici, assistenza tecnica ai clienti, ecc.), spesso allocate in diverse aree geografiche e a diversa complessità (si pensi alle aziende di cui all'art. 31, comma 6);
- **medie aziende** che hanno una o più delle attività e rischi di cui sopra;
- **micro e piccole aziende**, con pochi dipendenti e bassi rischi;

fatto salvo che i rischi non dipendono dal numero dipendenti ma dalla presenza/gravità dei relativi fattori di rischio e dal numero dei soggetti esposti e loro particolarità (art. 28), ad esempio micro-aziende con presenza di agenti cancerogeni, biologici del 4.o gruppo, atmosfere esplosive, ambienti confinati, attrezzature pericolose, lavori in quota, ecc.

Il documento evidenzia che la **formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro deve essere garantita**:

- **su tutti i fattori di rischio**
- **a ciascun lavoratore esposto** (compresi i lavoratori equiparati).

In base a quanto sopra, il documento propone l'opportunità di prevedere/professionalizzare più **figure di formatore alla salute e sicurezza sul lavoro**:

- **Formatori qualificati (senior e junior)** che erogano l'attività di formazione in termini continui (eventualmente accanto a quella di progettazione);
- **Collaboratori formati alla prevenzione (aziendali e interaziendali)**, figura da individuare e sostenere con convinzione per l'indispensabilità soprattutto nelle micro e piccole aziende, quali lo stesso Datore di Lavoro, i Dirigenti e/o i Preposti, RSPP e ASPP, Medico competente, altre figure professionali (es. esperto qualificato sui rischi fisici, esperto di schede dati sicurezza sui rischi chimici, ecc.), nonché installatori, manutentori, progettisti.

Le proposte, qui anticipate, sono dettagliatamente riportate al capitolo 5.

4. NUOVE AREE DIDATTICO-FORMATIVE E DEFINIZIONI GENERALI

4.1. Aree didattico-formative

Sono identificate **4 aree didattiche principali** (il riferimento è alle prescrizioni vigenti per i Corsi “Modulo A”, “B” e “C” per RSPP):

Area	Contenuti previsti	Sintesi contenuti	Note
1. area normativa-giuridica	Moduli A1, A2 e in parte A 7	- A1: L’approccio alla prevenzione attraverso il D.Lgs. 626/94 per un percorso di miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori. - Il sistema legislativo: esame delle normative di riferimento - A2: I soggetti del Sistema di Prevenzione aziendale secondo il D.Lgs. 626/94, i compiti, gli obblighi, le responsabilità civili e penali - Il Sistema Pubblico della prevenzione - A7: La gestione degli appalti	Parti di rilievo <i>giuridico normativi</i>
2. area: poli-tecnica	Moduli A3 e A4 e in parte A5 e A6 e A7 e Modulo C1	- A3: Criteri e strumenti per la individuazione dei rischi - Documento di valutazione dei rischi (e DUVRI) - A4: La classificazione dei rischi in relazione alla normativa - Rischio incendio ed esplosione - parte di A5 e A6: La valutazione di alcuni rischi specifici in relazione alla relativa normativa di igiene del lavoro (I) e (II) - parte di A7: Le ricadute applicative e organizzative della valutazione del rischio - C1: Organizzazione e sistemi di gestione	Parti di rilievo <i>tecnico</i>
3. area igienico- sanitaria	Moduli in parte A5 e A6 e A7 e Modulo C3	- parte di A5 e A6: La valutazione di alcuni rischi specifici in relazione alla relativa normativa di igiene del lavoro (I) e (II) - parte di A7: Le ricadute applicative e organizzative della valutazione del rischio - C3: rischi di natura ergonomica	Parti di rilievo <i>igienico sanitario</i> Il Modulo C3 può essere comune anche alla 4.a area
4. area formativa-relazionale- comportamentale	Moduli C2, C3 e C4	- C2: Il sistema delle relazioni e della comunicazione - Rischi di natura psicosociale - C3: Rischi di natura ergonomica - C4: Ruolo dell’Informazione e della Formazione	Il Modulo C3 può essere comune anche alla 3.a area
Il dettaglio dei contenuti è definito nell’accordo della Conferenza Stato-Regioni del 26.01.2006			

4.2. Definizioni classiche operative (Formazione generale)

La figura del formatore, che non è limitata alla sola docenza, è stata ben delineata dall'AIF, (Associazione Italiana Formatori) e racchiude diverse e specifiche attività che consentono al formatore di svolgere ruoli ed azioni differenti strettamente interconnesse e sviluppate tra di loro.

- 1. Progettista di formazione**
- 2. Responsabile del Centro, Ente o del Servizio di formazione**
- 3. Responsabile di Progetto formativo**
- 4. Il formatore erogatore dell'attività formativa**

- 1) **Il Progettista di formazione** è colui che sviluppa l'architettura di un intervento formativo. Nel complesso deve assicurare efficacia rispetto agli obiettivi ed efficienza rispetto alle risorse da impegnare.
- 2) **Il Responsabile dell'Ente**, Centro, Agenzia o del Servizio di formazione è la persona incaricata di analizzare le tendenze dei macro-bisogni formativi, di definire le strategie di intervento, di pianificare e progettare la programmazione, di coordinare i collaboratori nell'erogazione, presidiando e valutando l'attività svolta nell'ambito di una organizzazione.
- 3) **Il Responsabile di Progetto formativo** è la persona incaricata di attivare, coordinare e presidiare lo sviluppo e l'attuazione di un piano di formazione specifico, valutandone i risultati rispetto agli obiettivi prestabiliti o anche previsti in base alla normativa vigente. Il RP deve conoscere: i principi di organizzazione e sviluppo del personale, il processo della formazione nella sua totalità, il contesto organizzativo a cui i progetti formativi sono rivolti, le metodologie di gestione per progetti e gli elementi di valutazione della formazione (di risultati, del processo ed economici).
- 4) **Il Formatore erogatore** dell'attività formativa è un esperto nei processi formativi o uno specialista di contenuti, in possesso di specifiche capacità e competenze nell'erogazione del processo di apprendimento e formazione che, pertanto, sa integrare adeguatamente le proprie competenze personali/professionali inerenti i contenuti da erogare con le esigenze metodologiche e di gestione del percorso formativo affidatogli, per raggiungere gli obiettivi di apprendimento previsti (sapere, saper fare, saper essere), in relazione alle figure di destinatari ed al contesto lavorativo in cui si sviluppa l'azione formativa.
Conosce il processo formativo nelle sue variabili sistemiche, i contenuti trattati a livello specialistico ed i principi di gestione organizzativa. Conosce le modalità di progettazione, realizzazione e valutazione delle unità didattiche, sa riconoscere e gestire in modo appropriato le principali manifestazioni delle dinamiche di gruppo nell'ambito di una situazione formativa, nonché quelle relative alle altre variabili d'aula ed ai rapporti interpersonali.

Il formatore qualificato nell'ambito della sicurezza sul lavoro, pur con le sue caratteristiche specifiche non deve essere considerato estraneo al sistema della formazione, nel suo complesso, ed alla disciplina che ne definisce ruoli e caratteristiche.

Al fine di evitare il paradigma che il formatore della sicurezza sul lavoro è un tecnico che sulla base di esperienza svolge l'attività di formazione deve essere rovesciato il ragionamento in base al quale *anche i tecnici devono diventare dei formatori*.

5. FIGURE DEI FORMATORI QUALIFICATI E COLLABORATORI FORMATI

Ai fini della formazione alla sicurezza la figura di maggior interesse è il **Formatore qualificato**, in quanto soggetto deputato a erogare le attività formative, come definito dall'art. 2, comma 1, lettera aa) del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.

Il *formatore qualificato* alla sicurezza deve, allo stesso tempo, conoscere, sapere e sapere applicare attività progettuali, gestionali e di coordinamento delle azioni formative.

In termini generali, il *formatore* può svolgere la propria attività in aula o sul luogo di lavoro in azienda, quindi, **oltre ai formatori qualificati**, vanno **considerati come altri potenziali formatori**, tutte le figure professionali che hanno compiti/obblighi e responsabilità sulla salute e sicurezza previsti dal D.Lgs. 81/2008 (ad esempio: RSPP, Medico Competente, Dirigenti e Preposti che, con una formazione adeguata, possono svolgere attività di docenza per i lavoratori della propria azienda, del proprio reparto, specifica di settore o dell'attività o della mansione) ovviamente SE in possesso di specifici requisiti di:

- qualificazione sulla formazione;
- competenza professionale.

Il documento propone, quindi: **due tipologie di formatori sulla sicurezza:**

A. Formatori qualificati alla sicurezza (senior e junior)

B. Collaboratori formati (interaziendali e aziendali).

5.A. I Formatori alla sicurezza (Senior e Junior)

Formatore Senior

Si tratta della figura principale del formatore, che deve possedere titoli atti al fine di essere qualificato, così come previsto dal D.Lgs. 81/2008.

Formatore Junior (da non confondere con il tutor!)

Si tratta della figura di coloro che – non possedendo ancora i requisiti del formatore qualificato – devono seguire un percorso formativo. In generale sono coloro (compresi i giovani) che vogliono svolgere il ruolo di formatore.

5.B. I collaboratori formati alla sicurezza (aziendale e inter-aziendale)

Viene proposta una ulteriore categoria di formatori, ad attività formativa limitata e circoscritta:

- o all'azienda (se sono suoi lavoratori dipendenti)
- ovvero interaziendale (se hanno rapporti professionali ma non ne sono dipendenti).

Si tratta dei soggetti che avranno una qualificazione “limitata e circoscritta” per svolgere aspetti specifici di formazione all'interno dell'azienda, con riduzione dei costi di formazione, soprattutto a favore delle micro e piccole aziende con bassi rischi.

Questa attività può essere favorevolmente svolta da figure che hanno competenze in materia, ad es.: Dirigenti, Preposti, RSPP, ASPP, Medico Competente, installatori, progettisti, manutentori, ecc.

Vi sono inoltre liberi professionisti – con rapporto di collaborazione specifico con una o più aziende – consulenti esterni che potrebbero svolgere azioni formative solo all'interno delle aziende ove sono legati da regolare contratto.

Si possono prevedere due tipologie:

- ***Collaboratore formato (aziendale)***

Sono i lavoratori dipendenti dell'azienda e con specifiche competenze, con una formazione specifica, che possono svolgere attività di docenza per i lavoratori del proprio reparto, settore, azienda.

- ***Collaboratore formato (inter-aziendale)***

Sono liberi professionisti e consulenti esterni, che hanno un contratto stipulato e valido con l'azienda, che consente e, a volte, impone loro di operare all'interno di una o più aziende dove già svolgono attività di consulenza (es. progettisti, installatori e manutentori).

6. I REQUISITI DEI FORMATORI QUALIFICATI

6.1. Requisiti obbligatori

Sono stati previsti due sistemi di requisiti

A) Pre-requisito obbligatorio: Diploma di scuola secondaria superiore di 2.o grado, per tutti i formatori qualificati

B) Requisiti aggiuntivi obbligatori: previsti n. 5 criteri

- I requisiti aggiuntivi sono tra loro alternativi, ovvero con possibilità di opzione tra gli stessi e **differenti in aree e validi SOLO nell'area disciplinare oggetto della docenza**: (giuridico-normativa, politecnica, igienico-sanitaria, formativa-relazionale-comportamentale).

I. - TITOLI

- **Laurea specifica in “Scienze della formazione/comunicazione” o “psicologia del lavoro” o altre omologhe per l'area formativa-relazionale-comportamentale**

oppure

- **Laurea specifica in “Tecniche della prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro” o altre omologhe per le aree normativa, politecnica, igienico-sanitaria**

oppure

- **Laurea specifica in “Medicina del Lavoro” o altre omologhe per l'area igienico-sanitaria**

oppure

- **Lauree specifiche in “Ingegneria”, “Chimica”, “Scienze biologiche” o altre omologhe per l'area politecnica**

- **oppure**

- **Diplomi tecnici (periti industriali/ agrari e/o geometri e/o altri omologhi) per l'area politecnica.**

II. ESPERIENZA DIDATTICA

- **Esperienza come responsabile scientifico** in un determinato numero di **corsi accreditati/validati ECM/ASL/PA**

oppure

- **docente con un minimo di ore** (da un minimo di XX ore fino a un massimo di ZZ ore negli ultimi YY anni, secondo tipologia di docenza);

III. ESPERIENZA LAVORATIVA

- **Esperienze lavorativa di XX anni con ulteriore obbligo di un corso di Formazione Formatori** (da un minimo di XX ore fino a un massimo di ZZ ore, secondo tipologia di docenza);

IV. ESPERIENZA PROFESSIONALE RSPP/ASPP

- **R.S.P.P. con esperienza lavorativa** di XX anni

oppure

- **A.S.P.P. con esperienza lavorativa** di ZZ anni;

V. OPERATORE QUALIFICATO TSSL DELLA P.A.

- **Operatore P.A. di cui all'art. 13, comma 5 del D.Lgs. 81/2008;**

- **oppure**

- **altri operatori di determinati Enti/Organi pubblici** (da identificare) **con ZZ anni di esperienza** nell'Ente pubblico (es. ASL, Vigili del fuoco, ecc.) **con ulteriore obbligo di un corso di Formazione Formatori** (da un minimo di XX ore fino a un massimo di ZZ ore, secondo tipologia di docenza);

- **oppure**

- **operatori qualificati e/o esperti con nota e manifesta competenza in materia** (es. Magistrati per la parte giuridica, Vigili del fuoco per la parte antincendio, ecc.)

6.2. Formatori Junior (diverso dai tutor)

I formatori Junior devono possedere i medesimi requisiti di accesso dei formatori qualificati. L'affiancamento a un docente qualificato costituisce percorso formativo che ne porta alla successiva qualificazione dopo aver maturato apposita e documentata esperienza di **XX** anni.

Possono, altresì, svolgere corsi in affiancamento con docenti esperti, il che consente loro di apprendere sul campo l'esercizio della formazione sotto la guida di un formatore qualificato.

La documentazione da produrre sarà duplice:

- a) Dichiarazione firmata da parte del formatore qualificato;
- b) Dichiarazione da parte del soggetto organizzatore del corso, che ne dichiara lo svolgimento e la chiamata per l'affiancamento, descrivendone la tipologia, sede di svolgimento, durata del corso;
- c) Altra documentazione idonea.

7. MATRICE DEI CRITERI E DEI REQUISITI PER I FORMATORI QUALIFICATI

Criteri¹	Titoli²	Specificità	Area formativa in cui può esercitare	Ulteriori requisiti Obbligatori per Formatori senior	Aggiorna mento	Requisiti Junior
1.0 criterio	Laurea specifica	- Scienze formazione - Psicologia lavoro - altri titoli omologhi	- Formativa-relazionale- comportamentale	Corso formazione area normativa di XX ore oppure frequenza Modulo A	Triennale con minimo annuo	
		- Tecniche della prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro	- normativa - politecnica, - igienico-sanitaria	Abilitazione insegnamento oppure Corso formatore di XX ore oppure frequenza Modulo C	Triennale con minimo annuo	
		- Medicina del lavoro - altri titoli omologhi	- igienico-sanitaria	Abilitazione insegnamento oppure Corso formatore di XX ore oppure frequenza Modulo C	Triennale con minimo annuo	
		- Giurisprudenza - altri titoli omologhi	- normativa	Abilitazione insegnamento oppure Corso formatore di XX ore oppure frequenza Modulo C	Triennale con minimo annuo	
		- Politecnica, Chimica, Biologia, Scienze - altri titoli omologhi	- politecnica	Abilitazione insegnamento oppure Corso formatore di XX ore oppure frequenza Modulo C	Triennale con minimo annuo	
	Diploma tecnico	- Perito, Geometra - altri titoli omologhi	- politecnica	Abilitazione insegnamento oppure Corso formatore di XX ore oppure frequenza Modulo C	Triennale con minimo annuo	
2.0 criterio	Responsabile scientifico di XX Corsi accreditati ASL/ECM/PA	- si fa riferimento all'area per cui è stato responsabile scientifico	- si fa riferimento all'area per cui è stato responsabile scientifico di Corsi	Abilitazione insegnamento oppure Corso formatore di XX ore oppure frequenza Modulo C	Triennale con minimo annuo	
	Docente di ZZ ore in Corsi accreditati ASL/ECM/PA	- si fa riferimento all'area per cui è stato docente	- si fa riferimento all'area per cui è stato docente di Corsi	Abilitazione insegnamento oppure Corso formatore di XX ore oppure frequenza Modulo C	Triennale con minimo annuo	
	Docente di KK ore in Corsi NON accreditati ASL/ECM/PA	- si fa riferimento all'area per cui è stato docente	- si fa riferimento all'area per cui è stato docente di Corsi	Abilitazione insegnamento oppure Corso formatore di XX ore oppure frequenza Modulo C	Triennale con minimo annuo	

¹ Per Corso formatore si intende un "Corso di formazione per formatori sulla TSLL" (Tutela della salute e sicurezza sul lavoro)

² Comunque sempre indispensabile come pre-requisito il possesso di un diploma di scuola superiore di 2.o grado o di una laurea.

CIIP - Audizione Commissioni “Infortuni e morti bianche” - Senato - 15.06.2011

Criteri³	Titoli⁴	Specificità	Area formativa in cui può esercitare	Ulteriori requisiti Obbligatori per Formatori senior	Aggiorna- mento	Requisiti Junior
3.o criterio	Esperienza lavorativa di XX anni - aggiuntiva a frequenza Corso normativo di XX ore - oppure frequenza Modulo A	- si fa riferimento all'area in cui ha lavorato	- si fa riferimento all'area in cui ha lavorato	Abilitazione insegnamento oppure Corso formatore di XX ore	Triennale con minimo annuo	Affiancamento a formatore qualificato per XX ore
4.o criterio	RSPP con XX anni di nomina ASPP con ZZ anni di nomina Esperto qualificato con TT anni	- si fa riferimento al Macrosettore Ateco in cui è stato nominato	- si fa riferimento all'area e al Macrosettore Ateco in cui è stato nominato	Abilitazione insegnamento oppure Corso formatore di XX ore	Triennale con minimo annuo	
5.o criterio	Operatore P.A. di cui all'art. 13, comma 5 del D.Lgs. 81/2008	- con nomina a UPG	- tutte	Abilitazione insegnamento oppure Corso formatore di XX ore oppure Corsi già svolti di XX ore	Triennale con minimo annuo	
	Operatore di altri Enti pubblici per ZZ anni	- senza nomina a UPG	- si fa riferimento all'area in cui ha lavorato	Abilitazione insegnamento oppure Corso formatore di XX ore	Triennale con minimo annuo	
	Nota e manifesta competenza in materia Occorre prevedere criteri specifici di riconoscimento: - per titoli (es. Magistrati) - per incarichi (es., docenti universitari, responsabili P.A., ...)	Esempio: - Magistrati, Responsabili ASL, Enti, Esperti nominati da Governo, Parlamento, Regioni, Docenti universitari, ...	- si fa riferimento all'area in cui hanno note e manifeste competenze (es. Magistrati in area giuridica)	Da definire secondo titoli	Da definire secondo titoli	

³ Per Corso formatore si intende un “Corso di formazione per formatori sulla TSLL” (Tutela della salute e sicurezza sul lavoro)

⁴ Comunque sempre indispensabile come pre-requisito il possesso di un diploma di scuola superiore di 2.o grado o di una laurea.

8. REQUISITI DEI COLLABORATORI FORMATI (aziendali e interaziendali)

La proposta tende a **semplificare gli adempimenti soprattutto nelle micro e piccole imprese** (fatto salvo quanto richiamato al punto 3.1. *i rischi non dipendono dal numero dipendenti ma dalla presenza/gravità dei relativi fattori di rischio e dal numero dei soggetti esposti e loro particolarità*), **senza per questo ridurre il livello di qualificazione della formazione erogata.**

Si possono prevedere:

8.1. Collaboratore formato (aziendale)

Proposta: il **datore di lavoro istituisce un elenco di “collaboratori formati alla sicurezza”**: sono i lavoratori dipendenti dell'azienda, che hanno competenze e una formazione specifica e che possono svolgere l'attività di docenza per i lavoratori del proprio reparto o settore o per l'intera azienda, in una o più aree didattiche, es.

- RSPP, ASPP, Medico competente, Dirigente, Preposto, Esperto qualificato;
- Collaboratore con **XXX** anni di esperienza specifica;

Tutti devono **possedere un attestato di frequenza a un Corso di formazione dei formatori** (anche limitato a **XXX** ore).

Vanno, ovviamente, **registrate le competenze specifiche** che consentono loro di svolgere la formazione; tali competenze possono essere desunte come indicato dall'**art. 18, c. 1, lettera c)** del D.Lgs. 81/2008 (adempimento già in vigore e la cui violazione è già sanzionata penalmente): **“nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;”**

Tra le competenze da indicare:

- Incarico in azienda (RSPP, ASPP, Medico competente, Dirigente, Preposto, Esperto qualificato, ...);
- Titolo di studio;
- Caratteristiche, tipo e durata dell'esperienza lavorativa in materia;
- Corsi già frequentati (tipologia, contenuti, esiti della verifica degli apprendimenti, ecc.).

8.2. Collaboratore formato (inter-aziendale)

Sono liberi professionisti e consulenti esterni, che hanno un contratto stipulato e valido con l'azienda, che consente e, a volte, impone loro di operare all'interno di una o più aziende dove già svolgono attività di consulenza (es. progettisti, installatori e manutentori).

Valgono gli stessi criteri, fatto salvo che sarà lo stesso **collaboratore interaziendale** che dovrà:

- **produrre idonee attestazioni** (titolo di studio, autorizzazioni a operare come medico competente, RSPP per il macrosettore aziendale, installatore/montatore/manutentore, ...);
- **produrre attestato di frequenza ad un corso di formazione dei formatori di almeno XX ore**;
- **autocertificare le proprie competenze ai sensi del DPR 445/2000** (corsi già frequentati caratteristiche, tipo e durata dell'esperienza lavorativa in materia).

9. AGGIORNAMENTO

9.1. Aggiornamento

L'obbligo dell'aggiornamento per il formatore è triennale, con frequenza ai corsi minima di XX ore ogni anno (attese le possibili modifiche normative e tecniche).

L'aggiornamento deve essere certificato da attestati o dichiarazioni emesse dal soggetto organizzatore dell'aggiornamento che ne possiede titolo.

L'aggiornamento dei formatori qualificati è differente ed è specifico rispetto a quello previsto per gli altri soggetti della sicurezza (RSPP, ASPP, RLS, Datori di Lavoro, Dirigenti, Preposti, Lavoratori, ecc.)

Criteri:

- a) *Aggiornamento con frequenza a corsi pari ai KK ore*
- b) *Docenza in aula pari a RR ore*

9.2 Aggiornamento periodico

La tenuta di un **elenco risulta utile per una verifica dell'aggiornamento** del formatore qualificato in quanto il mancato aggiornamento darebbe luogo alla cancellazione dall'*elenco* da parte del soggetto che ne riceve le dichiarazioni.

9.3 Decadimento dall'incarico

Il formatore qualificato decade dai requisiti se non frequenta i previsti aggiornamenti.

10. ELENCO DEI FORMATORI QUALIFICATI, CONTROLLI E SANZIONI

10.1. Elenco dei formatori qualificati

La CIIP ritiene che occorra **identificare alcuni criteri sulla “identificazione” delle figure dei formatori qualificati**, attesa l'importanza per le aziende, i lavoratori e gli stessi operatori della formazione, **senza entrare** nell'ampio e articolato dibattito su validità e prospettive di “**Albi professionali**” ed altre forme di registrazione di titoli e competenze professionali, che non sono oggetto di questo documento.

CIIP ritiene che, onde evitare le situazioni di “**attestatopoli**”, già ricordate, occorra prevedere **meccanismi analoghi a quelli già previsti** per la **qualificazione** degli altri professionisti della prevenzione (**RSPP e Medici Competenti**) e, perciò, che:

- **la normativa preveda specifici criteri di qualificazione dei formatori**
- **la normativa preveda specifici criteri di qualificazione degli Enti formatori**
- **la normativa preveda apposite forme di attestazione dei formatori qualificati**, come già oggi avviene per le figure di:
 - **RSPP e ASPP**: l'attestazione della loro formazione deve essere trasmessa alle ASL, anche da parte dei soggetti formatori che operano *ope-legis* (Accordi in sede di Conferenza Stato-Regioni 26.01.2011 e 05.10.2006);
 - **RLS**: le cui nomine vanno trasmesse all'INAIL (art. 18, c. 1, lettera aa);
 - **Medici competenti**: devono essere iscritti nell'elenco istituito presso il Ministero della salute (art. 38, comma 4).

In questa direzione, la nuova normativa dovrebbe **definire i vari soggetti pubblici cui assegnare compiti di assistenza, vigilanza e controllo**, in grado di sorvegliare e controllare e di irrogare le eventuali sanzioni:

La CIIP suggerisce di valutare la possibilità di prevedere:

- 1) **Obbligo dei soggetti formatori di trasmissione delle attestazioni di fine corso/percorso formativo all'ASL** (come già oggi avviene già oggi per le attestazioni dei Corsi per RSPP e ASPP, anche da parte dei soggetti operanti *ope-legis*)
- 2) un **apposito elenco dei formatori qualificati**, ad es. presso gli Assessorati delle Regioni, ovvero l'INAIL (come avviene già oggi per i RLS) ovvero presso il Ministero del lavoro (come avviene già oggi per i medici competenti).

In tale elenco:

- I. **I formatori qualificati** (in base ai titoli e alla pregressa esperienza) **sono tenuti a registrarsi** inviando il proprio **curriculum con autocertificazione ai sensi del DPR 445/2000**;
- II. **I soggetti autorizzati alla formazione dovranno inviare le attestazioni relative a nuovi soggetti che acquisiscano il titolo**;
- III. **I soggetti autorizzati alla formazione dovranno inviare le successive attestazioni degli aggiornamenti periodici**, che dimostrino il mantenimento dei requisiti previsti, che possono così essere verificati.

Si ricorda che questa prassi è già **oggi vigente per tutte le attestazioni di formazione e aggiornamento di RSPP e ASPP**.

In assenza di detto elenco (o altre forme altrettanto valide) la figura del formatore qualificato sarebbe l'unica a non prevedere alcuna forma di controllo pubblico!

10.2. Controlli e sanzioni per la figura dei formatori qualificati

La **normativa** attuale prevede, come ricordato, sanzioni per la violazione degli obblighi di formazione (informazione e addestramento) ma **non prevede sanzioni (nemmeno amministrative o interdittive) per coloro che assumono incarichi di formatore senza averne competenza** tecnica, professionale, relazionale.

In questa direzione, la nuova normativa dovrebbe **definire i vari soggetti pubblici cui assegnare compiti di assistenza, vigilanza e controllo**, in grado di sorvegliare e controllare e di irrogare le eventuali sanzioni:

- I. **controlli**, anche a campione;
- II. **sanzioni amministrative**: es. decadimento dall'*elenco* di cui sopra;
- III. **sanzioni penali nei casi più gravi**: potrebbero essere di competenza delle ASL come per la violazione di tutti gli altri obblighi di formazione previsti dal D.Lgs. 81/2008, tra cui:
 - a) **sanzione penale** (arresto o ammenda) **per il datore di lavoro e il dirigente** che si avvalgano di professionisti privi dei requisiti richiesti dalla legge;
 - b) **sanzioni per gli Enti formatori** che non rispettino la normativa;
 - c) la **segnalazione** da parte dell'organo di vigilanza al soggetto gestore dell'*elenco* e conseguente **cancellazione del nominativo del formatore dall'apposito elenco per XX anni** a partire da quando viene rilevata dall'organo di vigilanza l'effettuazione di una attività di formazione aziendale in mancanza dei requisiti prescritti dalla legge;
 - d) **sanzioni per il formatore qualificato**, che non rispetti la normativa;

queste sanzioni DEVONO essere inserite nel testo della proposta di legge dato che il formatore qualificato e gli Enti formatori non sono al momento definiti e, quindi, non *esistono* a livello di sanzioni, e prima ancora di obblighi.

Si ricorda che **già oggi sono previste sanzioni a carico del datore di lavoro (e dirigente)** che viola gli obblighi di formazione, compresa la ***culpa in eligendo*** la ***culpa in vigilando***.

Per cui l'introduzione di **sanzioni a carico dei formatori qualificati**, nei fatti, rappresenterebbe una **forma di garanzia nei confronti delle aziende** e loro responsabili, che potrebbero disporre di persone in possesso di attestazioni conformi alla normativa e non "*inventate*" a proprio uso e consumo.

Infatti il **formatore qualificato** all'atto di un qualsiasi tipo di incarico di docenza **dovrà far pervenire all'azienda una certificazione DPR 445/2000 sul possesso del titolo di formatore qualificato** e, dopo il primo triennio di attività, una dichiarazione dell'aggiornamento svolto.

Non si tratta di estendere o aumentare controlli e sanzioni ma di **rendere effettiva la norma** ai formatori qualificati che, anche per effetto di quanto potrebbe essere previsto dalla proposta di accordo Stato-Regioni presentata alle parti sociali, consentirebbe ai formatori qualificati di poter svolgere direttamente la formazione, attestandone la frequenza- Ciò configurerebbe una diretta responsabilità, oggettivamente documentata del formatore qualificato (Allegato 1).

Allegato 1 - Massime di sentenze in materia

Cass. Pen., Sez. IV, sent. 12 febbraio 2009 n. 6195

L'obbligo di formazione è stato ritenuto ancora più doveroso nel caso di specie, poiché la vittima era un giovane inesperto, assunto da soli tre mesi con contratto di formazione lavoro, che aveva finito con l'apprendere "sul campo" la natura delle proprie mansioni, sulla base delle indicazioni dei colleghi anziani.

Cass. Pen., Sez. III, sent. 20 dicembre 2006 n. 41609

*Ai sensi del D.Lgs 626/94 [ora D.Lgs. 81/08, n.d.r.] **il datore di lavoro** deve "provvedere" a che i lavoratori siano informati sui rischi per la sicurezza e la salute a cui sono sottoposti in relazione alle mansioni svolte (articolo 21, comma 1, lettera a) e c); e **deve "assicurare" che i lavoratori ricevano formazione prevenzionale adeguata** con riferimento alle loro specifiche mansioni (articolo 22, comma 1).*

Inoltre, la formazione prevenzionale deve essere impartita in occasione della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie (articolo 22, comma 2 letto c)); e deve essere periodicamente ripetuta in relazione alla evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi (articolo 22, comma 3).

Cass. Pen., sent. 6 febbraio 2004 n. 4870

Né può sostenersi che l'obbligo di formazione riguarda solo i rischi specifici ma non quelli che rientrano nella normale cautela e che pertanto sono prevedibili da parte di chiunque [...].

*E' evidente infatti **che i rischi specifici richiedono una corrispondente formazione specifica** del lavoratore, ma che ciò non significa che il datore di lavoro possa disinteressarsi dell'ordinario svolgimento del lavoro e dei rischi "comuni", sul presupposto di una loro evidenza che li rende percepibili direttamente dal lavoratore; opportunamente la sentenza di primo grado ha richiamato la giurisprudenza di questa Corte secondo la quale per evitare che i lavoratori sfuggano alla tentazione, sempre presente, di non osservare le norme di cautela, **il responsabile della sicurezza deve avere la cultura e la "forma mentis" del garante del bene costituzionalmente rilevante** costituito dalla integrità del lavoratore **ed ha perciò il preciso dovere non di limitarsi ad assolvere formalmente il compito** di informare i lavoratori sulle norme antinfortunistiche previste, **ma di attivarsi e controllare sino alla pedanteria, che tali norme siano assimilate dai lavoratori nella ordinaria prassi di lavoro** (Sez. IV, 3 giugno 1995, n. 6486, Grassi m.u. 201706).*

Tra le più recenti la sentenza del **Tribunale di Pinerolo, 23 settembre 2010**

*Né - per la stessa ragione - vale a scriminare la condotta del datore di lavoro il rilievo che (il lavoratore) avesse seguito dei corsi di formazione nei quali gli era stato certamente detto che ogni intervento sulle macchine deve avvenire ad impianto fermo. **Rispetto alla formazione del lavoratore** – peraltro – **ciò che più conta è l'acquisizione "di fatto" di modalità di lavoro sicure**, ciò che nel caso del (lavoratore) evidentemente non era avvenuto senza che il datore di lavoro se ne fosse accorto (o preoccupato) e rispetto all'istruzione pratica ricevuta dal giovane quando era apprendista nulla è stato provato (l'operaio esperto ..., a cui, secondo le dichiarazioni del (B), il giovane sarebbe stato affiancato per imparare a lavorare sul laminatoio, non è stato neppure indicato come testimone e la persona offesa, al contrario, ha indicato in una diversa persona – vale a dire il dipendente che era in forza prima di lui alla (Y), tale ... – colui al quale egli fu affiancato per imparare il lavoro).*

Cass. Pen. sez. IV, 3 giugno 1995, n. 6486, Grassi.

La Suprema Corte, "interpretando il testo fondamentale in tema di norme antinfortunistiche - il D.P.R. n. 547/1955 - ha costantemente affermato che il compito del datore di lavoro, o del dirigente cui spetta "la sicurezza del lavoro" - che sono coloro che debbono, "ex lege", garantire la incolumità psico-fisica del lavoratore - è un compito molteplice, articolato, che va dalla istruzione dei lavoratori sui rischi di determinati lavori e sulla necessità di adottare certe misure di sicurezza, alla predisposizione di queste misure e, quindi, ove le stesse consistano in particolari cose o strumenti, al mettere queste cose, questi strumenti a portata di mano del lavoratore e, soprattutto, al controllo continuo, pressante per imporre che i lavoratori rispettino quelle norme, si adeguino alle misure in esse previste e sfuggano alla superficiale tentazione di trascurarle.

In altri termini, il datore di lavoro o il "direttore della sicurezza del lavoro" debbono avere la cultura, la "forma mentis" del garante di un bene prezioso qual è certamente l'integrità del lavoratore; ed è da questa doverosa cultura che deve scaturire il dovere di educare il lavoratore a far uso degli strumenti di protezione e il distinto dovere di controllare assiduamente, a costo di essere pedanti che il lavoratore abbia appreso la lezione e abbia imparato a seguirla".

Questa cultura, a ben vedere, è imposta, richiesta, dalla Carta costituzionale, la quale, se nell'articolo 32 vede nella salute, nella integrità dell'individuo, un bene costituzionalmente rilevante in quanto interesse, sì, del singolo, ma anche interesse della collettività, negli articoli 2 e 3 pone le premesse teoriche, culturali appunto, di questa rilevanza assegnata al diritto alla salute, alla integrità, dicendo, nell'articolo 2, che "la Repubblica riconosce i diritti inviolabili dell'uomo [...] e richiede l'adempimento dei doveri di solidarietà sociale, oltre che politica ed economica, e nell'articolo 3 aggiunge che "è compito della Repubblica [...] assicurare lo sviluppo della persona umana".

Nella concreta fattispecie, è incorso in colpa penale il datore di lavoro che "non ha fatto nulla di tutto ciò, non ha mostrato di avere quella cultura o "forma mentis", che tutto il suo adoperarsi non è andato aldilà del mettere tra le mani degli operai un "manuale con le istruzioni", che gli operai, per nulla educati e stimolati, hanno distrattamente sfogliato".

Se [il datore di lavoro, n.d.r.] avesse avuto quella cultura o "forma mentis", se avesse, quindi, accuratamente illustrato agli operai i pericoli cui sarebbero andati incontro, se avesse preteso che la superficialità venisse bandita, se avesse educato e costretto gli operai a tenere a portata di mano cinture di sicurezza e maschere, se avesse insegnato e ribadito "la natura del pericolo cui erano esposti e le necessarie precauzioni" gli operai "avrebbero avuto la sensibilità necessaria per rendersi conto di non potersi calare "sic et simpliciter" nel luogo di lavoro pericoloso, "ma vi si sarebbero calati dopo essersi posti nelle condizioni - munendosi di cinture e di maschere - di non nuocere a se stessi."

"Inoltre lo specifico onere di informazione e di assiduo controllo, «se é necessario nei confronti dei dipendenti dell'impresa, si impone a maggior ragione nei confronti di coloro

che prestino lavoro alle dipendenze di altri e vengano per la prima volta a contatto con un ambiente delle strutture a loro non familiari e che perciò possono riservare insidie non note".

Cass. Pen. Sez. IV n. 18638 del 22 aprile 2004

"Gli obblighi che gravano sul datore di lavoro, e ciò vale anche in tema informazione e formazione, non sono limitati ad un rispetto meramente formale, come può essere quello derivante dalla predisposizione di opuscoli e lettere informative e dalla apposizione di cartelli, ma esigono che vi sia una positiva azione del datore di lavoro volta ad assicurarsi che le regole in questione vengano assimilate dai lavoratori e vengano rispettate nella ordinaria prassi di lavoro."

Cass. Pen., Sent. n. 13251 del 3 febbraio 2005

"In tema di sicurezza antinfortunistica, il compito del datore di lavoro è articolato, comprendendo, tra l'altro, non solo l'istruzione dei lavoratori sui rischi connessi a determinati lavori, la necessità di adottare le previste misure di sicurezza, la predisposizione di queste, ma anche il controllo continuo, congruo ed effettivo, nel sorvegliare e quindi accertare che quelle misure vengano, in concreto, osservate, non pretermesse per contraria prassi disapplicativa, e, in tale contesto, che vengano concretamente utilizzati gli strumenti adeguati, in termini di sicurezza, al lavoro da svolgere, controllando anche le modalità concrete del processo di lavorazione.

Il datore di lavoro, quindi, non esaurisce il proprio compito nell'approntare i mezzi occorrenti all'attuazione delle misure di sicurezza e nel disporre che vengano usati, ma su di lui incombe anche l'obbligo di accertarsi che quelle misure vengano osservate e che quegli strumenti vengano utilizzati."

Cass. Pen. 6 febbraio 2004 n. 4870 (causa Bixio)

"Censurabile era [...] il B. che si era limitato ad allegare al contratto di lavoro del R. uno stralcio del manuale relativo alle norme di sicurezza e a prendere in locazione un camion contenente i dispositivi di sicurezza, senza curarsi di attivarsi e controllare che la normativa predetta fosse assimilata dai lavoratori nella ordinaria prassi di lavoro e che i dispositivi fossero concretamente usati, consentendo così che il R. salisse sul tetto di sua iniziativa, senza attendere le disposizioni degli addetti alla sicurezza e senza adottare le necessarie misure di protezione".

Tribunale di Pinerolo, 23.09. 2010 (con applicazione dell'art. 25-septies del D.Lgs. 231/01)

Né - per la stessa ragione - vale a scriminare la condotta del datore di lavoro il rilievo che (D) avesse seguito dei corsi di formazione nei quali gli era stato certamente detto che ogni intervento sulle macchine deve avvenire ad impianto fermo. Rispetto alla formazione del lavoratore – peraltro – ciò che più conta è l'acquisizione "di fatto" di modalità di lavoro sicure, ciò che nel caso del (D) evidentemente non era avvenuto senza che il datore di lavoro se ne fosse accorto (o preoccupato) e rispetto all'istruzione pratica ricevuta dal giovane quando era apprendista nulla è stato provato (l'operaio esperto ..., a cui, secondo le dichiarazioni del (B), il giovane sarebbe stato affiancato per imparare a lavorare sul laminatoio, non è stato neppure indicato come testimone e la persona offesa, al contrario, ha indicato in una diversa persona – vale a dire il dipendente che era in forza prima di lui alla (Y), tale ... – colui al quale egli fu affiancato per imparare il lavoro).

Riveste, infine, grande **importanza e attualità il monito del Tribunale di Trani** nella storica sentenza di Molfetta (sentenza 11 gennaio 2010-udienza 26 ottobre 2009),

"non si deve mai dimenticare ciò che non può essere scontato: gli adempimenti dei consulenti in materia di sicurezza sul lavoro non sono attività di routine, ma servono a proteggere le persone dai pericoli presenti nell'ambiente lavorativo."

Le Associazioni

CIIP c/o Clinica del Lavoro, Via San Barnaba 8, 20122 Milano

e-mail: consulta.prevenzione@unimi.it sito web: www.ospedalesicuro.eu

Link diretto a "Mi impegno per la Prevenzione": http://www.ciipospedalesicuro.org/CIIP_Mi_Impegno_Prevenzione.htm



ASSOCIAZIONE AMBIENTE E LAVORO
www.amlav.it



ASSOCIAZIONE ITALIANA EPIDEMIOLOGIA
www.epidemiologia.it



ASSOCIAZIONE ITALIANA FORMATORI DELLA
SICUREZZA SUL LAVORO
www.aifos.it



ASSOCIAZIONE ITALIANA DI RADIOPROTEZIONE
www.airp-asso.eu/it



ASSOCIAZIONE ITALIANA DI
RADIOPROTEZIONE MEDICA
www.airm.it



ASSOCIAZIONE ITALIANA RESPONSABILI SERVIZI
PREVENZIONE E PROTEZIONE IN AMBIENTE SANITARIO
www.airespsa.org



ASSOCIAZIONE ITALIANA TECNICI DELLA PREVENZIONE
NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO
www.aitep.eu/it



ASSOCIAZIONE NAZIONALE INGEGNERIA
DELLA SICUREZZA
www.anisitalia.org



ASSOCIAZIONE NAZIONALE MEDICI DEL LAVORO
PUBBLICI
www.anmelp.it



ASSOCIAZIONE NAZIONALE MEDICI
D'AZIENDA E COMPETENTI
www.anma.it



ASSOCIAZIONE NAZIONALE PROFESSIONALE
ESPERTI QUALIFICATI IN RADIOPROTEZIONE
www.anpeq.it



ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE ITALIANA
AMBIENTE E SICUREZZA
www.aias-sicurezza.it



SOCIETÀ ITALIANA DI ERGONOMIA
www.societadiergonomia.it



SOCIETÀ NAZIONALE OPERATORI
DELLA PREVENZIONE
www.snop.it