

**I nodi interpretativi da sciogliere
in merito all'Accordo Stato-Regioni relativo
alla formazione dei lavoratori
ai sensi dell'art.37, c.2, del d.lgs. 9 aprile 2008, n.81 s.m.**

a cura di *Cinzia Frascheri*
- giuslavorista -

Responsabile nazionale CISL per la salute e sicurezza sul lavoro

Componente ufficiale della Commissione consultiva permanente
presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali

in via di pubblicazione su

Ambiente&Sicurezza

IlSole24ORE

In applicazione del rimando previsto dal legislatore del d.lgs. n.81 del 2008 s.m. all'art.37, comma 2¹, per quanto concerne «la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione», l'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre u.s.² rappresenta l'adeguata realizzazione di tale mandato, distanziandosi esclusivamente dal solo parametro di tempo preventivato per la sua realizzazione (dai dodici mesi espressamente previsti), di circa quattro anni più tardi.

L'Accordo, elaborato dai soggetti istituzionali specifici per competenza, Stato e Regioni³ è frutto anche del contributo delle Parti Sociali che, come espressamente previsto dal testo del decreto legislativo⁴, sono state previamente consultate⁵ sul merito dei contenuti del testo dell'Accordo.

Le disposizioni previste nel testo in parola, sono entrate in vigore il 26 gennaio u.s., quindici giorni dopo la data di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale (n.8, dell'11 gennaio), ma tale riferimento temporale, a differenza di altri testi regolativi, non acquisisce nell'Accordo un ruolo di riferimento assoluto, ma relativo, tenuto conto dei diversi rimandi utilizzati nel testo, richiedendo pertanto una adeguata attenzione nell'applicazione, dovendo distinguere - a seconda dei punti nell'Accordo - tra «l'entrata in vigore» e la «data di pubblicazione».

¹ Il comma 2, dell'art.37, del d.lgs. 9 aprile 2008, n.81 s.m., recita: «La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui al comma 1 sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano adottato, previa consultazione delle parti sociali, entro il termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo».

² L'Accordo, datato 21 dicembre 2011 (e pubblicato in G.U. l'11 gennaio 2012), è stato elaborato di concerto tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero della salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano e si riferisce alla formazione dei lavoratori, ai sensi dell'art.37, c.2, del d.lgs. 9 aprile 2008, n.81 s.m..A tale riguardo va precisato che, nella stessa data, è stato varato e successivamente pubblicato (G.U. n.8, dell'11 gennaio 2012) anche l'Accordo Stato-Regioni riferito alla formazione per lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi, ai sensi dell'art.34, commi 2 e 3, del d.lgs. n.81 del 2008 s.m. (Prot.223).

³ Non va trascurato che la formazione, tra cui la materia della salute e sicurezza sul lavoro, fa parte dei temi oggetto della legislazione concorrente, ai sensi dell'art.117 della Costituzione.

⁴ Cfr. nota n.1.

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

Il lavoro di regolazione svolto dall'Accordo (al di là dell'estrema necessità e della crescente urgenza delle disposizioni ivi previste), è senz'altro da considerare complessivamente di rilevante valore e di grande importanza, non solo per i contenuti in esso espressi, ma per un significativo elemento introdotto, a corredo, di non secondaria valenza. Va sottolineato, difatti, che il mandato previsto al comma 2, dell'art.37, limita il campo di determinazione dell'Accordo alla «durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione» per la sola figura del lavoratore/trice (chiarito, puntualmente, nel comma 1, dell'art.37⁶), ma avendo il legislatore del d.lgs. n.81 del 2008 s.m. previsto anche l'obbligo di formazione per i preposti e i dirigenti (disposto, espressamente, dal comma 7, dell'art.37), gli estensori dell'Accordo, attuando una forzatura di assoluta condivisione, hanno proceduto ad inserire, nel medesimo corpo del testo, specifiche regole (durata, contenuti e modalità) anche per la formazione di tali figure aziendali, connotando il “passo in avanti” realizzato (nei riguardi della sola formazione dei preposti e dei dirigenti), a scelta di natura «facoltativa» - e, pertanto, non vincolante - seppur costituente «corretta applicazione» di precetto normativo.

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

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

Anticipando l'uscita certa di una nota esplicativa⁷ dell'Accordo, già in preparazione da parte degli stessi estensori del testo in parola (bislacca soluzione, tenuto conto che “spiegare” se stessi, a distanza di non più di una trentina di giorni, oltre ad indurre facili sorrisi, spinge ad auspicarsi che l'esito sia quello sperato e non una cura che fa peggiorare il malato, anziché curarlo), avanzando ordinatamente secondo gli argomenti del testo, si evidenziano, qui di seguito, i nodi più controversi e di (già) difficile applicazione.

I nodi non chiari e difficile applicazione

Partendo dal primo nodo, e proseguendo, si rileva che:

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

L'inserimento della previsione di una tale dimostrazione da parte del datore di lavoro è di certo di assoluto valore al fine di porre ad totale priorità il costante rispetto di criteri di qualità e di efficacia nella formazione (ancor più nel tema specifico della salute e sicurezza), ma il punto di debolezza qui rappresentato è dato dalla mancanza di chiarezza e di regolazione relativa proprio alla dimostrazione da dare. Nell'Accordo, difatti, non si chiarisce in maniera puntuale il datore di lavoro a chi deve dimostrare, in quale forma, con quale documento e in base a quali parametri di confronto, l'aver programmato dei percorsi formativi “alternativi”, ma comunque garanti di fornire una formazione «adeguata e specifica» (concetti quest'ultimi anch'essi di non univoca interpretazione).

⁶ Il comma 1, dell'art.37, del d.lgs. 9 aprile 2008, n.81 s.m., inizia disponendo che: « Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza...».

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

• **Enti bilaterali ed organismi paritetici** - Perseverando nell'errore, già commesso anche da una Circolare ministeriale specifica sul tema⁸ (che ha determinato sul punto specifico un aggravio di confusione anziché di chiarezza), anche l'Accordo qui in parola, pur citando in modo esatto il riferimento normativo (art.37, comma 12⁹), dispone che i corsi di formazione per i lavoratori debbano essere realizzati previa richiesta di collaborazione «agli enti bilaterali» «e» «agli organismi paritetici». Oltre ad introdurre un soggetto, quali gli «enti bilaterali, non previsto assolutamente dalla normativa citata, nell'Accordo si commette anche la “leggerezza” di inserire tra i due soggetti una “e” congiunzione, determinando così l'obbligo, a carico del datore di lavoro, di dover far pervenire la richiesta di collaborazione, non in modo alternativo - ad almeno uno dei due soggetti - ma inevitabilmente ad entrambi. Considerato poi che il datore di lavoro è chiamato obbligatoriamente a tenerne conto delle eventuali indicazioni espresse dall'ente bilaterale e¹⁰ dall'organismo paritetico, ancora più complicata si potrebbe venire a determinare la situazione nel caso in cui entrambi i soggetti (l'ente bilaterale e l'organismo paritetico) dovessero rispondere, sostenendo posizioni diverse od ancor peggio, contrastanti.

• **Requisiti dei docenti** - Le disposizioni in merito ai requisiti dei docenti, previste nell'Accordo, hanno lo scopo di fornire alcune regole-ponte in attesa dell'elaborazione, da parte della Commissione consultiva permanente¹¹ dei criteri di qualificazione della figura del formatore-docente¹² per la salute e sicurezza sul lavoro (che avverrà in tempi brevissimi, essendo terminato il lavoro da parte del Comitato speciale, a questo demandato). Se l'arco di tempo previsto, un triennio, può senz'altro essere adeguato (quale criterio-ponte) per garantire il minimo dell'esperienza e della competenza necessarie per poter svolgere il ruolo di docente, è l'indeterminatezza delle modalità, nei modi e nei tempi per poter accertare tale requisito che crea non poche perplessità.

La richiesta prevista di dimostrare, da parte dei docenti, un'esperienza «triennale di insegnamento o professionale», se pienamente sostenibile, fa emergere immediatamente la necessità di regole a corredo che nel testo mancano. Se guardiamo al termine temporale, si ha l'esigenza di sapere se il triennio di esperienza preso a riferimento deve essere consecutivo o può essere la sommatoria di interventi frazionati nel tempo; ma così come il sapere se il triennio deve essere calcolato a ritroso, a partire dall'uscita dell'Accordo (considerando quindi il solo tempo riferito alla vigenza del d.lgs. n.81 del 2008 s.m., o anche prima). Sullo stesso piano, problemi applicativi si riscontrano nei riguardi del riferimento all'esperienza «professionale» triennale, dove oltre alle difficoltà dapprima richiamate per il calcolo dei tre anni, si aggiungono i dubbi su cosa si intenda concretamente con tale espressione, in particolare riferita all'ambito della salute e sicurezza sul lavoro. Difatti, considerando l'utilizzo del termine «anche» nel capoverso successivo, riferito espressamente (ed esclusivamente) allo svolgimento del ruolo di Rspp, la domanda che sorge è quella relativa a capire quali possano essere le “altre” figure che rientrano in tale ipotesi (chiedendosi, quindi, se possono risultare figure con esperienza «professionale», i consulenti, i preposti, i dirigenti, i datori di lavori, gli aspp....).

• **Organizzazione della formazione** - Confrontando gli elementi essenziali previsti per il corso di formazione dei lavoratori, e quelli previsti per il corso di formazione dei preposti e dei dirigenti, a fronte di un'eguaglianza quasi totale, si riscontra l'assenza per i lavoratori dell'obbligo della prova di verifica dell'apprendimento al termine del percorso formativo. Tale scelta (perché di questo speriamo si possa

⁸ Cfr. Circolare ministeriale n.20, del 29 luglio 2011.

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

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

¹¹ Il mandato è previsto espressamente dal d.lgs. n.81 del 2008 s.m., all'art.6, comma 8, lett.m-*bis*, ed è espressamente indirizzato alla Commissione consultiva permanente (e non alla Conferenza Stato-Regioni).

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

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

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

- **Lavoratori stranieri** - Per i lavoratori stranieri viene prevista obbligatoriamente una prova di «verifica della comprensione e conoscenza» della lingua veicolare¹³, prima che questi possano partecipare al corso di formazione previsto per tutti i lavoratori. Anche in questo caso, a mancare, sono le specifiche secondo le quali si debba svolgere tale verifica. Difatti, non precisando la tipologia di verifica e la documentazione necessaria per la dimostrazione dell'attuazione, non si viene a lasciare libertà agli organizzatori dei corsi, ma si determina (come per tutte gli altri aspetti non chiariti che si stanno qui analizzando) una condizione di totale difformità sul territorio nazionale, mettendo da un lato in difficoltà chi deve operare, ma al contempo, lasciando una libertà inopportuna a chi deve eseguire gli adeguati controlli.
- **E-Learning** - Non entrando nel merito delle opportunità, ma soprattutto dei grandi limiti (e forse anche dei pericoli) che la formazione *e-Learning* può determinare, nei riguardi delle diverse figure della prevenzione aziendale, per motivi diversi correlati al ruolo e alle responsabilità di ciascuno, compresi i dirigenti per i quali il rapporto in aula con un docente preparato, può risultare importantissimo (specie per tutti gli aspetti di natura gestionale-organizzativa e procedurale – vd. le questioni sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, le deleghe, i sistemi di gestione, le procedure...), alcune non chiarezze emergono nell'ambito delle categorie e dei percorsi formativi per i quali ne è consentito l'utilizzo.
 - Prevedendo la possibilità di poter erogare in *e-Learning* la formazione dei preposti, nell'Accordo si precisa che solo le tematiche di natura “generale” possano farne parte. Nella chiarezza dei punti previsti (dal numero 1 al numero 5, dell'elenco complessivo delle materie oggetto di formazione per i preposti), a mancare è l'attribuzione della quantità di ore “adeguata” per poter svolgere tale parte del percorso formativo (corrispondente alla sezione più orientata ai rischi, all'organizzazione del lavoro, alle procedure e al ruolo centrale del preposto nello svolgimento del controllo dei lavoratori nello svolgimento delle loro mansioni), lasciando ancora una volta una libertà che potrà portare solo difformità di attuazione, di controllo e di dumping tra preparazioni formative, sul territorio. Un problema, quest'ultimo di grande rilievo che si ripropone anche esattamente nella progettazione del percorso formativo dei preposti, interamente svolto in aula, non essendo prevista alcuna attribuzione di durata (se non il totale complessivo delle ore: per tutti otto), per ciascuna delle materie da svolgere.
 - Un altro aspetto di scarsa chiarezza e di estrema problematicità, per le eventuali conseguenze che possono da questa determinarsi, è la disposizione che prevede la possibilità di erogare, in modalità *e-Learning*, la parte di formazione specifica per i lavoratori (e per i preposti), mediante progetti formativi sperimentali, varati «eventualmente» dalle Regioni e dalle Province autonome. Oltre alla mancata, precisa (e circoscritta) indicazione di quali soggetti possano promuovere tali percorsi formativi sperimentali (che

¹³ Per «lingua veicolare» si intende la lingua “parlata” e utilizzata per svolgere la propria attività lavorativa, che non risponde necessariamente alle regole grammaticali e di sintassi della lingua italiana. Difatti non verrà richiesto un adeguato utilizzo, ad esempio, del congiuntivo o del condizionale, ma la piena capacità di comprendere ordini di lavoro, procedure, linguaggio operativo. Il richiamo alla «lingua veicolare» è previsto espressamente nell'art.37, comma 13, del d.lgs. n.81 del 2008 s.m..

alimenta il dubbio sulla competenza di possibili “altri” soggetti ammessi alla progettazione di tali percorsi, oltre alle Regioni e Province autonome), a preoccupare è la “concessione” prevista dall’Accordo del poter veicolare in *e-Learning*, temi fondamentali di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (come le materie previste nella «formazione specifica» sia del lavoratore che del preposto), ancor più nel caso che tale possibilità venga associata a quella di poter svolgere, senza alcuna richiesta - in questo caso neanche su «progetto formativo sperimentale» - anche la formazione «generale» dei lavoratori e dei preposti (come espressamente previsto).

- **Condizioni particolari** - Il problema dell’indeterminatezza torna, nel testo dell’Accordo, anche in tema di crediti formativi. La formazione dei lavoratori, erogata mediante corsi di formazione professionale - svolti presso strutture di formazione professionale o enti di formazione professionale accreditati dalle Regioni e Province autonome - può valere, sia per quanto concerne la formazione generale, che quella specifica di settore, quando i contenuti e la durata di questa, siano «conformi» a quelli previsti espressamente dall’Accordo.

La linearità dell’indicazione, in merito ai crediti formativi permanenti, e ai soggetti autorizzati, non la si ritrova per quanto riguarda l’indicazione dei contenuti e della durata necessari affinché si possano ritenere “conformi” ai percorsi formativi delineati dall’Accordo, lasciando ampi (e, pertanto, assoluti) margini di discrezionalità nella valutazione, *in primis* ai datori di lavoro e, comunque, agli organi di vigilanza, attivi su tutto il territorio nazionale e non così puntualmente coordinati e raccordati.

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

- **Disposizioni transitorie e formazione dei dirigenti** - Anche in tema di durata dei percorsi formativi, la mancanza di chiare (puntuali e semplici) indicazioni, crea terreno fertile per un ulteriore ritardo nell’applicazione delle disposizioni, dal valore estremamente significativo (e inaccettabile, visto il già troppo tempo trascorso nell’attesa delle indicazioni fornite dall’Accordo, dopo circa quattro anni di attesa, dal mandato legislativo previsto dal d.lgs. n.81 del 2008 s.m.). Nella sezione dedicata al percorso formativo dei dirigenti si precisa in modo esplicito che la formazione dei dirigenti dovrà «essere completata nell’arco temporale di dodici mesi». Nella sezione delle Disposizioni transitorie, però, si legge che i percorsi formativi dei dirigenti (e dei preposti) dovranno, «unicamente in sede di prima applicazione», essere «conclusi entro e non oltre il termine di diciotto mesi dalla pubblicazione», con una ulteriore specifica (che modifica ancora i termini di realizzazione della formazione) che prevede, per i nuovi assunti, (dirigenti e preposti) nel caso il datore di lavoro non possa far completare il percorso prima dell’adibizione al ruolo o contestualmente ad essa, il termine di conclusione del percorso «entro e non oltre i sessanta giorni dall’assunzione». A tale riguardo, pertanto, si evince (o meglio, servirebbe una indicazione per essere certi di poter evincere) dalla lettura combinata del testo, che il tempo ritenuto di «prima applicazione» da parte dell’Accordo, andrebbe individuato nei primi diciotto mesi di vigenza, considerandolo pertanto a regime solo a partire dalla data dell’11 giugno 2013 (tenuto conto che si fa riferimento alla «data di pubblicazione» e non di entrata in vigore).

La determinazione del periodo di tempo relativo alla fase «di prima applicazione» è importante accertarla e definirla, al più presto, in modo chiaro (visto inoltre che su questo punto specifico muta ancora una volta, passando dai diciotto mesi suddetti, a dodici mesi, come scritto), visto che ad essa è anche riferito il riconoscimento dei percorsi formativi per i lavoratori, preposti e dirigenti, formalmente e documentalmente approvati (in questo punto, almeno, la chiarezza sulle modalità di verifica è precisa) alla data di entrata in

vigore dell'Accordo, se rispettosi delle previsioni normative e delle indicazioni previste dai contratti collettivi.

- **Riconoscimento formazione pregressa** - La leggerezza nel confondere l'utilizzo della congiunzione «e» con l'espressione «e/o» - tale da fornire ancora una volta un motivo di scarsa chiarezza e di deleteria indeterminatezza applicativa - torna nella sezione del riconoscimento della formazione pregressa dei lavoratori e dei preposti, relativa all'obbligo a carico del datore di lavoro di comprovare (anche in questo punto si traslascia l'indicazione con quali modalità) di aver svolto una formazione rispettosa, nella durata, contenuti e modalità, delle previsioni normative «e» delle indicazioni previste nei contratti collettivi di lavoro, determinando così, l'obbligo di dover dimostrare il duplice rispetto (e, di contro, l'impossibilità a far valere la formazione pregressa ad oggi svolta, in caso di mancata indicazione specifica nel contratto; condizione attualmente piuttosto ancora frequente). Se di certo la formazione è uno strumento fondamentale nell'azione di prevenzione e di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, non consentire ai datori di lavoro di poter far valere la formazione fino ad oggi svolta (se adeguata e specifica), costringendoli a ripeterla totalmente a causa di un maldestro inserimento nel testo, in parola, di una «e» al posto di una “o”, appare alquanto insostenibile e improduttivo, tenuto anche conto del non dover trascurare la pro-attività di questi in confronto a chi, in questi anni, si è limitato ad aspettare le regole.
- **Aggiornamento** - Estremamente dubbia risulta la quantità di ore previste per il percorso di aggiornamento del preposto. A fronte di una dichiarazione precisa, ricorrente in tutte e tre le parti del testo del Paragrafo 9, in tema di Aggiornamento, riferite al lavoratore (primo capoverso), al preposto (terzo capoverso) e al dirigente (quarto capoverso), di un obbligo formativo (a cadenza quinquennale) di «durata minima di sei ore», la specificazione riferita al preposto (e al dirigente), sull'oggetto dell'aggiornamento («in relazione ai propri compiti in materia di salute sicurezza sul lavoro») crea incertezza interpretativa. Tenuto conto che il percorso formativo complessivo del preposto è formato da una parte relativa al percorso formativo dei lavoratori e ad una particolare sul ruolo del preposto, in tema di aggiornamento, emerge il dubbio se tale soggetto debba svolgere l'aggiornamento sia per la parte del suo ruolo riferita alla figura del lavoratore sia, in modo aggiuntivo, per la parte riferita espressamente al ruolo di preposto (determinandosi così, nel quinquennio, un obbligo di sei ore di formazione di aggiornamento, più altre sei ore, rispettivamente l'una per la parte relativa al ruolo del lavoratore e l'altra relativa al preposto). A tale riguardo non va trascurato (pur non ritenendo “troppe” dodici ore di aggiornamento in cinque anni) che il preposto, svolgendo a pieno tale ruolo, necessita di dover avere costanti indicazioni in merito (esclusivamente) alla sua posizione di garanzia e non a quella del lavoratore, nei riguardi della quale una volta acquisite le nozioni di base (fornite dal percorso formativo parte generale e parte specifica), ogni relazione e riferimento specifici a tale figura vengono a perdersi, confluendo nell'alveo più ampio di ruolo e responsabilità proprie del preposto.

Registrando con ampio favore l'impegno previsto nell'Accordo (al Punto 12) di costituire un gruppo tecnico (formato da rappresentanti dei soggetti istituzionali estensori del testo e, positivamente, delle Parti sociali) per monitorare e valutare l'applicazione delle disposizioni in esso contenute al fine di giungere, tra l'altro, a proposte concrete di modifica (e, a parere di chi scrive, anche sui punti di maggiore criticità - tra cui l'utilizzo delle modalità *e-Learning* per la formazione dei lavoratori e dei preposti), si auspica che, in linea con tale disposizione prevista nell'Accordo, il coinvolgimento delle Parti sociali avvenga (già) per l'elaborazione dell'imminente e necessaria nota esplicativa dell'Accordo, tenuto conto dell'ampio dibattito, attualmente in essere, nelle diverse realtà lavorative del nostro contesto produttivo, nelle quali le Parti sociali ne sono il primo e principale soggetto di confronto.