



● Con l'accordo 22 febbraio 2012 al via il patentino per la conduzione

## La formazione degli esperti sulle attrezzature di lavoro: modalità per l'abilitazione

**D**al 12 marzo 2013 l'uso delle principali macchine da cantiere, come gru a torre (con rotazione in alto e con rotazione in basso) e macchine movimento terra (escavatori, pale cariatrici frontali, pale meccaniche, bob cat, terne) dovrà essere riservato ai lavoratori in possesso di un "patentino", ovvero «ai lavoratori allo scopo incaricati» che avranno conseguito una specifica abilitazione con la frequentazione, per ciascuna categoria di macchine, di un corso di formazione e di addestramento della durata variabile da 16 a 24 ore, con verifica finale dell'apprendimento.

Questa nuova regolamentazione ha riguardato anche altre macchine, sia edili che industriali (piattaforme aeree, carrelli elevatori, gru su autocarro, autogru ecc.), ed entrerà in vigore per effetto del nuovo accordo Stato-Regioni 22 febbraio 2012 concernente l'individuazione delle attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori.

- di **Eginardo Baron**, *Ordine degli Ingegneri della Provincia di Roma, Commissione sicurezza sul lavoro*

Prima dell'accordo Stato-Regioni 22 febbraio 2012 l'informazione, la formazione, l'addestramento, la verifica dell'apprendimento e il giudizio d'idoneità di un lavoratore alla manovra delle attrezzature elencate, sempre e comunque a carico, come del resto lo sono tuttora, del datore di lavoro, da questo stesso potevano essere organizzati e gestiti avvalendosi o meno a propria discrezione di ausili didattici esterni<sup>1)</sup>. Il percorso formativo risultante, condotto e governato dal datore di lavoro, sostituisce sostanzialmente l'attuale abilitazione. Dal 12 marzo 2013 (trascorso un anno dalla pubblicazione dell'accordo) ai lavoratori che

saranno avviati e successivamente incaricati a manovrare queste attrezzature, l'abilitazione non potrà più essere rilasciata dal datore di lavoro ma esclusivamente presso determinati enti formatori elencati nell'accordo o accreditati presso le Regioni.

Per tutti i lavoratori che hanno già acquisito esperienza nella conoscenza e nella manovra di queste macchine, sotto la sola guida dell'organizzazione aziendale e/o attraverso corsi gestiti da altri soggetti, è previsto, tuttavia, nella stessa norma il riconoscimento della formazione pregressa, eventualmente integrata da un modulo di aggiornamento e/o dalla

1) Per un approfondimento sul tema si veda, dello stesso Autore, *Attrezzature di lavoro: formazione e addestramento per la conduzione in sicurezza, Ambiente&Sicurezza n. 23/2010, pag. 18.*



verifica di apprendimento a seconda che la formazione sia stata effettuata o meno nelle stesse modalità previste dall'accordo.

Le modalità, organizzative e didattiche, per le quali è riconosciuta la formazione pregressa sono:

- la suddivisione dei moduli del corso (giuridico, teorico, pratico);
- la durata del corso (non inferiore a quella prevista dall'accordo per ciascuna attrezzatura o insieme di attrezzature simili);
- la verifica finale dell'apprendimento.

Data per scontata l'importanza della professionalità dei soggetti coinvolti dal datore di lavoro, nel riconoscimento della formazione pregressa non sono posti vincoli normativi riguardanti la qualifica di formatori e docenti, ma è posto l'obbligo di istruire una adeguata documentazione storica dello svolgimento del corso costituita essenzialmente da un registro contenente:

- l'elenco dei lavoratori formati e addestrati con firma;
- i nominativi dei docenti con firma;
- i contenuti del corso;
- l'ora di inizio e di fine delle lezioni;
- l'esito della valutazione teorica;
- l'esito della valutazione pratica.

Appare legittimo e rispondente all'economia aziendale che le risorse già impiegate dalle imprese per condurre, attraverso un percorso formativo interno e/o esterno, i propri lavoratori a essere conoscitori delle varie attrezzature ed esperti nella loro manovra, costituiscano un capitale dell'impresa. Per questo sembra opportuno che la nuova norma abbia consentito ai datori di lavoro, sotto certe condizioni e senza la necessità di risorse aggiuntive se non quelle della dovuta diligenza nel ricostruire il curriculum di ciascun lavoratore esperto, di equiparare il percorso formativo organizzato dall'impresa a quello previsto dalla nuova norma e rilasciare al lavoratore un attestato di partecipazione a questo percorso formativo che lo abiliti all'uso dell'attrezzatura. Sono esaminati i casi di lavoratori che da vari anni sono considerati, nelle proprie aziende, esperti conoscitori e idonei manovratori di determinate attrezzature; questi casi sono senz'altro i più numerosi che dovranno essere legittimati at-

traverso la procedura del riconoscimento della formazione pregressa. Pertanto, salvo le dovute eccezioni per casi particolari, il riconoscimento della formazione pregressa, alle condizioni dettate dalla legge, può essere formalizzato dal solo datore di lavoro, eventualmente, ma non obbligatoriamente, assistito dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione (quando questo incarico non sia già svolto dal datore di lavoro stesso) o da un ente esterno specializzato.

La completa autonomia del datore nel percorrere l'iter tecnico amministrativo proposto per rilasciare l'attestato di partecipazione a lavoratori esperti nella conoscenza e nell'uso delle attrezzature è l'anello di congiunzione fra il vecchio e il nuovo e appare del tutto coerente poiché deve rappresentare un modo di formalizzare, con procedure generali e uniformi e con adeguata documentazione storica, una situazione di cui il datore di lavoro, prima della nuova norma attuale, si era già preso carico e nella quale, è opportuno ricordarlo, aveva già preso su di sé l'onere di giudicare idoneo alla manovra di attrezzatura un proprio lavoratore incaricato<sup>2)</sup>.

### Primo caso: formazione del lavoratore interamente aziendale

Per incominciare da una situazione comune a molte aziende, è esaminato il caso di un lavoratore che all'interno della propria impresa da molti anni ha utilizzato i tipi di gru a torre considerati dall'accordo Stato-Regioni 22 febbraio 2012. Questo caso, estensibile a moltissimi altri per le diverse attrezzature, è quello più comune e, tuttavia, pur partendo da solide certezze, ha presentato anche notevoli dubbi. Da una parte, appare semplice perché riguarda la fiducia indiscussa che il lavoratore ha acquisito, all'interno della propria azienda, per i molti anni passati alla manovra delle gru a torre nei vari cantieri, dall'altra, invece, si complica nel confronto delle richieste della norma perché il percorso formativo del lavoratore, come spesso accade, non può che essere ricostruito nel seguente modo:

- la parte pratica è stata svolta durante l'atti-

2) È opportuno sottolineare che a questa autonomia del datore di lavoro l'unica alternativa, comunque onerosa e, quindi, ingiustificata per un'impresa che ha già impiegato adeguate risorse in formazione, sarebbe la verifica dell'idoneità del lavoratore all'uso dell'attrezzatura effettuata da un ente accreditato.



**Riquadro 1**

**● Modello di registro della formazione**

**Registro del corso di formazione o tirocinio per il riconoscimento della formazione pregressa**

- per gli addetti alla conduzione di
- gru a torre con rotazione in basso
- gru a torre con rotazione in alto

(ai sensi dell'accordo Stato-Regione 22 febbraio 2012, Allegato A, parte B, paragrafo 9)

Lavoratore .....

Nato a ..... il .....

**Periodo della formazione e addestramento**

Il corso di formazione del lavoratore o tirocinio si è svolto

dal mese di ..... dell'anno .....

fino a mese di ..... dell'anno .....

Il lavoratore ..... è stato assunto il .....

con qualifica .....

è stato adibito a mansioni ..... fino a .....

il ..... è stato avviato alla formazione e addestramento per la manovra delle attrezzature in interesse

ha affiancato il docente lavoratore esperto nel periodo .....

ha incominciato ad effettuare manovre virtuali a bordo dell'attrezzatura .....

ha incominciato a effettuare manovre di lavoro semplici assistite dal docente .....

ha incominciato ad effettuare manovre di lavoro semplici a partire da .....

è stato visionato dal docente durante le manovre il .....

è stato proposto come manovratore dell'attrezzatura dal docente il .....

è stato visionato dal datore di lavoro durante le manovre il .....

è stato incaricato dal datore di lavoro a manovrare in modo autonomo l'attrezzatura .....

è rimasto sotto osservazione per un periodo di ..... settimane.

Docenti nel periodo di formazione			
Nome	Cognome	Qualifica	Firma
		Datore di lavoro	
		Lavoratore esperto	
		RSPP	
		RLS	
		Professionista esterno	

**Contenuti della formazione e del tirocinio**

Con riferimento all'accordo Stato-Regioni i contenuti del periodo di formazione del lavoratore, ancorché non svolti in maniera canonica in lezioni frontali, sono stati distribuiti nel tirocinio del lavoratore sotto la guida del lavoratore esperto ..... in modo continuativo durante la normale attività dell'impresa e durante le operazioni di manutenzione e riparazione dell'attrezzatura.

I contenuti coincidono sostanzialmente con quelli contenuti nella norma ai paragrafi modulo teorico e modulo pratico. La formazione corrispondente al modulo giuridico è stata effettuata durante le riunioni aziendali e gestita dal datore di lavoro / responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

**Valutazione teorica**

La valutazione dell'apprendimento della parte teorica del tirocinio è stata effettuata in modo continuo dall'addestratore lavoratore esperto e il suo giudizio positivo è stato espresso in modo contestuale alla convalida del proseguimento del tirocinio stesso.



### Valutazione pratica

La valutazione dell'apprendimento della parte pratica del tirocinio è stata effettuata in modo continuo dall'addestratore lavoratore esperto e il suo giudizio positivo è stato espresso in modo contestuale al rapporto verbale presentato al datore di lavoro dove proponeva di affidare l'incarico di manovra al lavoratore in quanto si considerava concluso il tirocinio.

### Il datore di lavoro

.....  
**IMPRESA** .....  
**VIA** .....

vità lavorativa dell'impresa accanto a un lavoratore esperto;

- la parte teorica è stata svolta durante le innumerevoli operazioni di manutenzione e di riparazione della macchina;
- i momenti, gli spostamenti, i passaggi, i cantieri, i giorni, gli orari, non sono stati registrati o formalizzati in alcun modo;
- è stato concluso senza che il lavoratore incaricato sia stato sottoposto a un vero e proprio esame finale perché il lavoratore più anziano ed esperto e il datore di lavoro stesso, attraverso l'osservazione continua dei progressi del lavoratore, hanno giudicato che questi fosse ormai idoneo all'uso dell'attrezzatura.

In sostanza, il percorso formativo è stato svolto nel più classico dei modi; infatti, il lavoratore ha operato a fianco di un operaio esperto, osservandone le manovre; da questi è stato assistito e guidato nella manovra in operazioni semplici verso altre via via più impegnative, fino a quando il suo istruttore ha ritenuto di presentarlo all'azienda come lavoratore addestrato. Infine, è stato visionato o semplicemente osservato durante le operazioni dal datore di lavoro, il quale ha deciso di incaricarlo all'uso dell'attrezzatura, mantenendolo comunque sotto osservazione per un periodo adeguato. In altre parole, in questi casi il datore di lavoro non ha dubbi sulle capacità del manovratore ma potrebbe ritenere di trovarsi del tutto sprovvisto di tutta quella documentazione prevista dalla norma per il riconoscimento della formazione pregressa e, talvolta, può accadere che lo stesso datore di lavoro

non sia più in grado di rintracciare il lavoratore esperto che ha avuto il ruolo, per così dire, di docente in tutto il percorso formativo. In realtà, nel riconoscimento della formazione pregressa è ancora il datore di lavoro, come colui che ha la massima posizione di garanzia nella tutela della salute e dell'incolumità dei propri dipendenti, a essere il solo giudice nel concedere l'abilitazione a questo lavoratore esperto che ha avuto:

- come corso, il tirocinio aziendale;
- come docenti, il proprio datore di lavoro e un operaio esperto;
- come aule di formazione, le pareti dell'azienda o gli spazi aperti dei cantieri;
- come orari di lezione, l'orario di lavoro dell'impresa;
- come verifica di apprendimento, il periodo di osservazione successivo all'incarico<sup>3)</sup>.

Considerando la documentazione che deve essere messa insieme, questa non potrà che essere compilata sulla base di una vera e propria anamnesi delle attività svolte dal lavoratore interessato nell'ambito delle manovre e della manutenzione delle gru a torre:

- la data di assunzione;
- le esperienze pregresse;
- la data di inizio tirocinio;
- il nome dell'operaio esperto;
- il periodo di tirocinio;
- le prime manovre a vuoto;
- il primo sollevamento effettuato con manovra assistita;
- la prima operazione di manutenzione;
- la prima riparazione;
- il primo lavoro sotto gli occhi del datore di

3) Anche questa estensione dei significati in senso stretto di corso, docente, aula, orario di lezione e verifica nei rispettivi tirocini, operaio esperto, ambiente di lavoro, orario di lavoro e periodo di osservazione, oltre che legittima è necessaria. In caso contrario, a nessuno dei lavoratori già esperti nella conoscenza e nella manovra di un'attrezzatura potrebbe essere riconosciuta la formazione pregressa senza l'aggiunta di altre lezioni, altre verifiche ecc.

**Riquadro 2****● Riconoscimento della formazione pregressa***(ai sensi dell'accordo Stato-Regioni 22 febbraio 2012, Allegato A, parte B, paragrafo 9)***Attestato di abilitazione**

di .....

**Nato a .....** **il .....**

Ha frequentato un tirocinio di formazione e addestramento della durata complessiva di oltre 20 (venti) ore per la conduzione di gru a torre con rotazione in basso  
gru a torre con rotazione in alto

Il tirocinio si è svolto nei cantieri delle varie imprese affidatarie nel periodo gennaio 2010-luglio 2012 ed è stato riportato in apposito registro

....., li .....

**Il datore di lavoro**

.....

lavoro;

- la decisione del datore di lavoro, su proposta dell'operaio esperto, di affidare all'interessato un lavoro di modesta difficoltà da compiere in modo autonomo;
- il periodo di osservazione successivo all'incarico.

Nel riquadro 1 è proposto un modello di registro della formazione nel quale devono essere annotate le fasi del tirocinio effettuato dal lavoratore e nel riquadro 2 un modello di attestato previsto nella procedura del riconoscimento della formazione pregressa.

**Secondo caso: formazione teorica esterna e formazione pratica aziendale**

È esaminato un secondo caso suggerito dall'esperienza, la formazione esterna in questo settore è sempre stata caratterizzata, salvo eccezioni, da una prevalenza di contenuti teorici; infatti, un gruista che ha frequentato un corso di formazione esterno ha poi completato il suo tirocinio di formazione e addestramento all'interno dell'azienda. Dall'esperienza comune è possibile dire che la formazione è generalmente documentata da attestazioni contenenti le indicazioni delle attrezzature interessate, quasi sempre riportano il numero di ore, ma quasi mai i contenuti essenziali dei corsi. Se l'attestato di formazione fa riferi-

mento in modo specifico alle gru a torre e indica un numero di ore di corso eguale o superiore a quello previsto dalla nuova norma, deve essere allegato direttamente al registro della formazione, dove sarà compilata la parte relativa al modulo pratico svolto all'interno dell'azienda. Se l'attestato non contiene i dati necessari a individuare in modo specifico né l'attrezzatura né le ore complessive, sarà possibile fare richiesta di esplicitarli all'ente che ha gestito i corsi di formazione o, se questo non sarà più presente sul mercato, potrà essere sempre il datore di lavoro a integrare con proprie osservazioni i documenti e giudicarli idonei al completamento del registro nelle modalità prescritte dalla norma.

**Terzo caso: formazione completamente esterna**

Non sono rari i casi nei quali l'azienda ha ritenuto opportuno avviare i propri lavoratori a veri e propri corsi di formazione e di addestramento, completi nelle loro parti giuridiche, teoriche, pratiche e per un numero di ore spesso superiore a quello previsto dalla attuale norma, presso strutture qualificate (ditte costruttrici delle attrezzature, organismi paritetici ecc.). Tuttavia, negli attestati di formazione talvolta sono citate le singole attrezzature ma, per rimanere nell'esempio delle gru a torre, non è specifi-



cata la posizione del gruppo di rotazione (in basso o in alto) o, per entrare nel merito degli escavatori, è fatto riferimento generico alle macchine movimento terra; infine, non è citata, salvo qualche eccezione, la verifica dell'apprendimento.

Anche in questo caso è opportuno coinvolgere l'ente che ha svolto la formazione nell'esplicitazione di tutte le richieste avanzate dalla norma per il riconoscimento della formazione pregressa.

Qualora questi enti, come già ipotizzato, non siano più sul mercato, potrà essere il datore di lavoro a integrare gli attestati con dichiarazioni riguardanti l'attività pluriennale del lavoratore all'interno della propria azienda, specificare l'attrezzatura o le attrezzature interessate e indicare il periodo nel quale, successivamente alla frequenza del corso, il lavoratore è stato sotto osservazione all'interno dell'azienda.

#### **Quarto caso: lavoratore assunto e incaricato della manovra dell'escavatore dopo la valutazione delle referenze**

Anche nel caso di assunzione di un lavoratore già esperto e adibito in tempi brevi alla manovra di una gru a torre, la formalizzazione del registro della formazione pregressa potrà essere realizzata attraverso tutti i documenti riguardanti le referenze acquisite ed eventuali attestati, presentati all'atto dell'assunzione e ancora esistenti. Se il datore di lavoro non ha mai richiesto referenze o attestati formali perché il lavoratore esperto proveniva da un'impresa conosciuta, potrà ancora rivolgersi a quest'ultima per completare il *curriculum* del lavoratore o procedere a ricostruirlo con l'aiuto del lavoratore e integrare, infine, il registro di formazione con le proprie dichiarazioni riguardanti il primo periodo di osservazione del lavoratore all'interno della propria azienda. Questo periodo di osservazione è equiparabile alla verifica dell'apprendimento, anche se in realtà costituisce un vero e proprio esame dell'idoneità del lavoratore all'uso dell'attrezzatura.

#### **Registro da istruire e attestato**

Non è opportuno esaminare la diversa forma che assumono i documenti necessari a formalizzare la formazione pregressa in tutti i casi esaminati.

Il registro riportato nel  *riquadro 1*, pensato per il primo caso, può servire da modello; sarà sufficiente per tutti gli altri casi ricordare di:

- allegare gli attestati (o le referenze) esistenti, eventualmente integrati dalle specifiche notizie richieste agli enti formatori (o dai datori di lavoro precedenti);
- formalizzare il periodo di osservazione alla fine del quale è stato stabilito che il lavoratore sarebbe stato idoneo all'uso dell'attrezzatura.

L'attestato, presentato per il primo caso, nella sua genericità rimanda alla consultazione del registro e, quindi, può rimanere valido per tutti gli altri casi salvo che per l'ultimo. Per il lavoratore assunto già esperto e proveniente da altre imprese sarà opportuno indicare anche le aziende dove ha effettuato il tirocinio (si veda il  *riquadro 2*).

#### **Conclusioni**

In sostanza il senso della norma per la formalizzazione e, quindi, l'autenticazione della formazione pregressa ha riportato gli adempimenti necessari nell'ambito del datore di lavoro, obbligando lo stesso, tuttavia, ad adottare procedure uniformi e riconoscibili agli organi di controllo. La procedura fondamentale consiste nella compilazione del registro di formazione (quando già non esiste) secondo le modalità indicate dalla norma. È possibile aggiungere, alla pari di quanto già prescritto per il documento di valutazione dei rischi del quale, peraltro, questa procedura dovrebbe far parte, che la compilazione del registro di formazione deve avere data certa e il modo più semplice per raggiungere questo scopo è quello di presentare la redazione del documento in una riunione di lavoratori alla presenza del RSPP, quando diverso dal datore di lavoro, e del RLS, quando effettivamente eletto dai lavoratori, e del medico competente, quando incaricato. ●