

Formazione pregressa e formatori

M. Granchi, R Bozzo

INTRODUZIONE

Tra il finire dell'anno 2011 e l'inizio del 2012 sono stati ufficialmente pubblicati due attesi Accordi Stato - Regioni che hanno definito alcuni importanti aspetti relativi agli obblighi di formazione dei lavoratori in merito a salute e sicurezza sul lavoro. Il primo, del 21 dicembre 2011, è quello maggiormente importante poiché fornisce indicazioni e parametri da applicare in tutte le tipologie di aziende italiane.

L'accordo sancisce, tra le altre cose, quali sono gli argomenti e la durata della formazione obbligatoria che il Datore di Lavoro deve erogare in azienda per le differenti figure della prevenzione aziendale, dai lavoratori ai preposti e dirigenti.

Mentre gli argomenti proposti non hanno destato particolare scalpore, sostanzialmente coprendo i vari punti del Testo Unico applicabili, una reazione differente, e maggiormente sentita, è stata originata dalla durata imposta alla formazione da erogare.

Dopo l'emanazione del suddetto accordo la gran parte delle aziende si è, ad una prima analisi dello stesso, trovata non in regola con quanto imposto e con poche possibilità di riuscire, nei tempi messi a disposizio-

ne, a mettersi in pari con le richieste di legge.

Oltre, infatti, al monte ore formativo previsto dall'accordo per lavoratori, dirigenti e preposti, vi sono altri due punti critici che devono essere compresi al meglio per riuscire a soddisfare gli obblighi di legge: il riconoscimento della formazione pregressa e l'adeguatezza del formatore. Il primo aspetto permette di comprendere come tener conto di quanto fatto, e documentato, fino ad ora in azienda; il secondo rende possibile o meno l'effettuazione interna della formazione ad opera di personale aziendale.

Nel corso dell'articolo ci poniamo l'obiettivo di analizzare questi due aspetti, sulla base anche delle interpretazioni date nel corso dell'anno dagli enti ispettivi territoriali.

LA FORMAZIONE PREGRESSA

I punti maggiormente importanti per valutare se quanto fatto in azienda al momento dell'emanazione degli accordi risulta valido ai fini legislativi, e per quanto tempo, sono "Disposizioni Transitorie" e "Riconoscimento della Formazione Pregressa", ovvero i punti 10 e 11.

In sostanza il punto in merito

alle disposizioni transitorie sembra voler indicare che le modalità di formazione introdotte dall'accordo regolamentano quella che dovrà essere la sola futura disciplina della formazione. Il testo riporta come non sia obbligatorio seguire le indicazioni previste dall'accordo per "lavoratori, dirigenti e preposti che abbiano frequentato - entro e non oltre dodici mesi dall'entrata in vigore del presente accordo - corsi di formazione formalmente e documentalmente approvati alla data di entrata in vigore del presente accordo, rispettosi delle previsioni normative e delle indicazioni previste nei contratti collettivi di lavoro per quanto riguarda durata, contenuti e modalità di svolgimento dei corsi".

Se quindi in data antecedente all'11 gennaio 2012, data di pubblicazione degli accordi nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana, è stato implementato e approvato in azienda un piano / percorso formativo idoneo a quanto già richiesto dal Testo Unico e si devono unicamente svolgere, nel corso dell'anno 2012, i corsi di formazione, non è necessario adeguare il proprio piano di formazione a quanto richiesto negli accordi; le nuove regole, le nuove modalità e le

nuove durate insisteranno sul personale dell'azienda solo per quello che riguarda il periodico aggiornamento, l'inserimento di nuovo personale, il cambio di mansione di personale già in forza.

In merito alla formazione di lavoratori e preposti il punto 11 dell'accordo indica che "fermo restando l'obbligo di aggiornamento di cui al punto 9, non sono tenuti a frequentare i corsi di formazione di cui al punto 4 i lavoratori ed i preposti per i quali i datori di lavoro comprovino di aver svolto, alla data di pubblicazione del presente accordo, una formazione nel rispetto delle previsioni normative e delle indicazioni previste nei contratti collettivi di lavoro per quanto riguarda durata, contenuti e modalità di svolgimento dei corsi".

Il punto cruciale, quindi, resta sempre, indipendentemente dall'accordo stesso, la formalizzazione e documentazione del piano di formazione e degli interventi di formazione erogati, nonché lo svolgimento in accordo con i contratti collettivi nazionali di lavoro degli stessi corsi: senza questa parte la formazione pregressa non ha valore di fronte agli organismi ispettivi.

In merito alla documentazione a supporto della formazione sostenuta, emerge dalle indicazioni degli enti preposti che il datore di lavoro deve presentare quantomeno documenti firmati che identificano le persone che hanno frequentato i corsi, le ore di corso che sono state sostenute, gli argomenti trattati, la prova per la verifica dell'apprendimento.

In merito ai Dirigenti, invece, il punto 11 sancisce che non

sono tenuti a ripetere la formazione effettuata "i dirigenti che dimostrino di aver svolto, alla data di pubblicazione del presente accordo, una formazione con contenuti conformi all'articolo 3 del D.M. 16/01/1997 effettuata dopo il 14 agosto 2003 o a quelli del Modulo A per ASPP e RSPP previsto nell'accordo Stato Regioni del 26 gennaio 2006, pubblicato su G.U. n. 37 del 14 febbraio 2006".

I CRITERI DI QUALIFICAZIONE DI UN FORMATORE

Nel corso dell'aprile 2012 la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha approvato specifici criteri di attuazione dell'art. 6 comma 8, lett. m-bis del Decreto legislativo 81/2008. Lo scopo principe di questi criteri, molto dettagliati e accurati, è quello di portare una rivalutazione del settore della formazione in merito alle tematiche di salute e sicurezza e favorire l'erogazione di corsi di formazione efficaci e validi a livello di contenuti e comprensione.

In attesa della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale del decreto sulla qualificazione dei formatori vediamo brevemente i requisiti richiesti elencati qui di seguito.

Tutti i formatori devono essere in possesso del diploma di scuola secondaria di secondo grado. Questo requisito non è richiesto per i datori di lavoro che effettuano formazione ai propri lavoratori.

Il formatore deve rispettare almeno uno dei seguenti sei criteri, tra di loro alternativi, i

quali rappresentano "il livello base richiesto per la figura del formatore-docente in materia di salute e sicurezza sul lavoro". Vengono definite tre aree tematiche attinenti alla salute e sicurezza sul lavoro, sulle quali, singolarmente, il formatore acquisisce la qualificazione: area normativa / giuridica / organizzativa, area rischi tecnici / igienico - sanitari, area relazioni / comunicazioni:

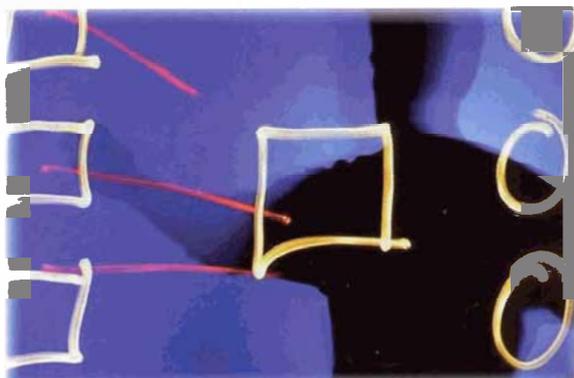
- docente esterno nell'area tematica oggetto di docenza per almeno 90 ore negli ultimi tre anni;
- laurea coerente con le materie oggetto della docenza ovvero corsi post laurea nel campo SSL più uno dei seguenti "criteri didattici": percorso formativo in didattica o abilitazione all'insegnamento o conseguimento di un diploma triennale in Scienza della Comunicazione o di un Master in Comunicazione, docente per almeno 32 ore negli ultimi 3 anni in materia di salute e sicurezza, docente, per almeno 40 ore negli ultimi 3 anni, in qualunque materia, affiancamento a docente per almeno 48 ore negli ultimi 3 anni in qualunque materia;
- possesso di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a corso/i di formazione della durata di almeno 64 ore in materia di salute e sicurezza sul lavoro (organizzato/i dai soggetti di cui all'articolo 32, comma 4, del Decreto Legislativo n. 81/2008); almeno 12 mesi di esperienza lavorativa o professionale coerente con l'area tematica oggetto della docenza e uno dei succitati "criteri didattici";

- possesso di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a corso/i di formazione della durata di almeno 40 ore in materia di salute e sicurezza sul lavoro (organizzato/i dai soggetti di cui all'articolo 32, comma 4, del Decreto Legislativo n. 81/2008 e s.m.i.); almeno 18 mesi di esperienza lavorativa o professionale coerente con l'area tematica oggetto della docenza e uno dei succitati "criteri didattici";
- esperienza lavorativa o professionale almeno triennale nel campo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, coerente con l'area tematica oggetto della docenza e uno dei succitati "criteri didattici";
- esperienza di almeno sei mesi nel ruolo di RSPP o di almeno dodici mesi nel ruolo di ASPP e uno dei succitati "criteri didattici".

Il formatore deve dimostrare con specifica documentazione il conseguimento dei requisiti citati; la qualificazione è comunque acquisita in modo permanente per la specifica area tematica.

In attesa dell'entrata in vigore del decreto sulla qualificazione dei formatori è necessario specificare che questi criteri non valgono per i corsi già sostenuti, mentre per quelli da sostenere in questo periodo transitorio ci sia avvale delle indicazioni fornite dall'Accordo del 21 dicembre 2011:

- esperienza almeno triennale di docenza o insegnamento o



professionale in materia di SSL;

- esperienza almeno triennale di insegnamento o professionale in materia di SSL; l'esperienza professionale può consistere anche nello svolgimento per 3 anni dei compiti di RSPP.

CONCLUSIONI

La pubblicazione degli Accordi in merito alla formazione ha sicuramente definito una parte che all'interno del Testo Unico e dell'ex D.Lgs. 626/94 non era esposta in modo completo. Tramite gli accordi si è quindi risposto ad alcune domande e quesiti da tempo ricorrenti: quanto deve durare la formazione e con quali argomenti? Ora le risposte sono definite e non c'è molto scampo ad interpretazioni, anche da parte degli enti preposti al controllo i quali, come già capitato in passato, spesso potevano non ritenere sufficiente quanto fatto in ambito formativo, anche e solo partendo dalle registrazioni e dalla documentazione più che dalla reale capacità acquisita dalle persone.

Questo però non significa che quanto indicato negli accordi sia coerente con i reali bisogni formativi in particolare dei la-

voratori. Il monte ore da mettere a disposizione per eseguire la formazione sembra infatti in alcuni casi eccessivo, considerando che bisogna, oltre alla formazione dettata dagli accordi, assolvere anche gli obblighi di addestramento. L'addestramento, obbligatorio anch'esso per il Testo Unico, resta comunque, per la gestione di attività complesse e ad elevato livello di rischio, lo strumento indiscutibilmente più adatto ed efficace per trasferire e verificare l'apprendimento di importanti nozioni circa il reale svolgimento dell'attività.

Il Datore di Lavoro quindi sembra spinto dagli accordi più a ricercare un'impostazione formale della formazione, come anche avvallato dagli enti territoriali preposti, i quali spesso non verificano i reali livelli di conoscenza e consapevolezza dei lavoratori e quindi l'efficacia della formazione e dell'addestramento ricevuti.

La strada intrapresa nel puntualizzare gli obblighi dando indicazioni precise e quantificabili è quindi corretta, ma non bisogna trascurare quello che è l'obiettivo finale della formazione in questo campo e nel nostro paese, ovvero accrescere l'attenzione verso le tematiche di salute e sicurezza sul lavoro, rendendo tutti i lavoratori partecipi della prevenzione aziendale nonché edotti delle corrette procedure lavorative.

*Massimo Granchi,
Riccardo Bozzo
mtm consulting S.r.l.*