



Osservatorio Sicurezza - Ordine Architetti di Bologna

## Newsletter 1-2/20

### 1) La Formazione sulla sicurezza: rottamare l'art. 37 del Decreto 81?

*Proseguiamo nell'analizzare Il tema della formazione degli operatori di cantiere che è da sempre al centro del dibattito tra gli addetti ai lavori. Si riporta in tal senso un'ipotesi di miglioramento formulata da Renato Borgato scrittrice e collaboratrice di punto sicuro che si sofferma principalmente sulla inadeguatezza, sempre più evidente, di fronte alle profonde modificazioni che attraversano il mondo del lavoro.*

.....Le critiche alla formazione in materia di salute e sicurezza giungono da parti diverse e possono essere ispirate da logiche ancora più diverse. Non mi interessa qui entrare nell'analisi delle argomentazioni con cui si sostengono le critiche. Quello che però mi sembra significativo è che esse hanno una cifra comune: la denuncia dell'inefficacia della formazione. È da questo punto che vorrei partire.

La formazione, così come viene prescritta dall'art. 37 del D.lgvo 81/08 e dall'Accordo Stato Regioni, non è di per sé in grado di garantire i risultati attesi. E non può garantirli perché è da sempre inadeguata, per logica ispiratrice, strutturazione dei programmi, durata, contenuti, modalità di attuazione.

Basti pensare alla formulazione stessa dei programmi (vedere Accordo Stato Regioni) che autorizza a privilegiare la sfera delle conoscenze a scapito della costruzione di atteggiamenti. Peraltro concentrarsi sulla trasmissione di contenuti risulta molto più facile che cercare di incidere sulla cultura delle persone. Nel primo caso, basta padroneggiare gli argomenti o anche, semplicemente, preparare delle slides da snocciolare in aula.

La formazione non solo è da sempre inadeguata, ma lo diviene sempre di più di fronte alle profonde modificazioni che attraversano il mondo del lavoro, cambiando le tipologie contrattuali (lo smart working è la manifestazione più evidente), ma soprattutto le modalità produttive.

La continua evoluzione delle tecnologie e delle modalità di produzione richiede una capacità di risposta che dipende quasi integralmente dal possesso di strumenti aspecifici quali la competenza nel cogliere i segnali deboli e nell'effettuare collegamenti e deduzioni consapevoli. Ma è legata soprattutto alla capacità dei lavoratori di pensare autonomamente e flessibilmente. Occorre dunque una formazione che promuova nelle persone la mindfulness cioè che induca a risvegliarsi da una vita vissuta in automatico, solleciti la sensibilità alle novità nelle esperienze quotidiane e faciliti l'acquisizione della resilienza cioè di quell'abilità intrinseca di un'organizzazione, di un sistema, ma anche di una persona a mantenere o riguadagnare uno stato dinamicamente stabile che consenta di continuare le proprie attività dopo un grave evento o in presenza di uno stress continuativo. Richiede soprattutto di essere antifragili.

Lavorare in ambiente 4.0 fa dunque emergere una necessità di competenze aspecifiche e di capacità di processare pensiero astratto che dovrebbero venire dalla formazione scolastica (ed eventualmente universitaria), ma che essa dà in modo molto limitato. D'altra parte ci muoviamo in un contesto che ha mitizzato le competenze tecniche trascurando quelle più complessivamente umanistiche. Quelle cioè veramente abilitanti, che attrezzano a orientarsi nei contesti che cambiano e nelle realtà complesse. Su questo terreno il compito di supplenza da parte dell'azienda è problematico, quasi utopico, anche se alcuni imprenditori (a partire dallo storico Olivetti fino all'ormai fin troppo citato Cucinelli) hanno raccolto la sfida.

Al di là di obiettivi più ambiziosi – che peraltro si sono dimostrati molto remunerativi per chi li ha sperimentati in relazione sia alla qualità del lavoro che alla sicurezza – compete comunque all'azienda di dare almeno strumenti generali di orientamento e presidiare l'expertise.

Per fare questo sarebbe opportuno ampliare il numero di ore della formazione generale, attualmente povera nei contenuti ed eccessivamente breve, e affidare a essa, oltre ai più specifici rudimenti relativi alla sicurezza, già presenti nell'attuale programma, il presidio delle competenze logiche generali e di quelle cognitive relazionali.

L'efficacia della formazione specifica sarebbe aumentata da uno svolgimento effettuato nel posto di lavoro, con attività non solo nominalmente chiamate "training on the job, coaching, action learning, mentoring".

Sottolineo il "non solo nominalmente chiamate" perché l'esperienza mi ha portato troppe volte a vedere nascoste sotto il nome di queste metodologie complesse (e difficili da usare correttamente) le più tradizionali modalità trasmissive.

Parte della formazione potrebbe in questo modo essere affidata ai preposti, meglio se aged. In questo caso si otterrebbero risultati pregevoli sia per le persone che per l'azienda. L'assegnazione dei compiti ai lavoratori invecchiati, soprattutto se essi hanno delle limitazioni, può risultare infatti critica e questa difficoltà può comportare per i lavoratori stessi sensazioni negative, suscettibili di sfociare nella presenza di stress. Riconoscerne l'esperienza dando loro il ruolo di formatori è invece gratificante e spesso garantisce all'azienda non solo la trasmissione delle competenze esplicite, ma anche di quelle implicite che frequentemente vanno perdute quando chi le possiede va in pensione. Insegnare inoltre spesso induce gli aged, che rischiano di usare mappe vecchie in un contesto di cambiamento, ad aggiornarle rileggendo con occhio critico il proprio *modus operandi*. D'altra parte, insegnare è uno strumento potente di apprendimento.

Però, perché la formazione gestita in azienda dai dipendenti funzioni occorrono delle precondizioni. Occorre che chi la svolge veda formalizzato questo compito in termini di tempo dedicato e riconoscimento economico acquisisca le competenze necessarie, non solo in termini formali, con l'attuale, volenteroso, ma non sufficientemente incisivo corso di formazione formatori.

I formatori aziendali dovrebbero poi essere, almeno in parte del percorso, affiancati da formatori professionisti in grado di aiutarli a rielaborare cognitivamente e a estendere a paradigma di riferimento gli insegnamenti contingenti.

Mi rendo conto che proporre di svolgere direttamente nel posto di lavoro una parte qualificante della formazione, affidandola a personale interno, può offrire alle aziende meno consapevoli un potente strumento per eludere gli obblighi formativi. Ma sono anche consapevole che chi non riconosce l'importanza della formazione trova già ora modalità per svuotarla di senso ed efficacia pur adempiendo formalmente alle prescrizioni in materia. Al contrario, percorsi più contestualizzati e rispondenti alla concreta situazione aziendale, supportati da un solido quadro interpretativo, permettono alle aziende di migliorare effettivamente la sicurezza e di costruire come momento qualificante della formazione i parametri di verifica di tale efficacia.

In conclusione si riporta il commento al contributo di cui sopra del collega coordinatore Carlo Timillero che sentiamo di condividere totalmente.

*Alcune considerazioni su quanto affermato. Il povero art.37 ha significato per il principio che esprime: "la formazione deve essere sufficiente e adeguata". E può essere tale, in maniera particolare quella mansionale/specifica, solo se è costruita sui rischi specifici effettivi legati alla mansione, se è erogata in maniera efficace da docenti capaci, se è seguita da momenti di verifica dell'apprendimento in grado di valutare effettivamente quanto il singolo soggetto abbia acquisito in termini di competenza.*

*Non dimentichiamo che l'81 prevede anche attività specifiche, e autonome, dedicate all'informazione (conoscenza) e all'addestramento (saper fare) che si integrano con la formazione nel percorso pedagogico/andragogico.*

*I percorsi previsti nei vari testi normativi, in particolare in ASR 21/12/2011, sono percorsi minimi che la singola azienda deve integrare e personalizzare.*

*In sostanza, e per concludere, il problema non è l'art 37 ma la modalità con cui la formazione è stata per lo più gestita in questi anni, spesso con l'unico obiettivo dell'attestato, con programmi lontani dalla realtà operativa dei partecipanti, con docenti incapaci, schiavi di diapositive e articoli di legge da declinare. E in assenza di attività concrete e credibili rivolte a informare e addestrare.*

*Non è il povero articolo 37 a essere sbagliato. È sbagliato il modo in cui aziende e professionisti della formazione hanno creduto di attuarlo.*

**Fonte: [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)**

## **2) Qualifica del formatore: il requisito formale non può esulare da capacità.**

*Si riporta a seguire il contributo di Massimo Servadio Psicoterapeuta Sistemico Relazionale e Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni.*

Con il decreto interministeriale in merito ai "Criteri di qualificazione della figura del Formatore per la salute e sicurezza sul lavoro" del 06/03/2013, il legislatore ha voluto porre maggiore attenzione alla qualità della formazione, elemento determinante ai fini dell'efficacia e dell'efficienza di un intervento educativo. Se fino a quel momento il requisito minimo per i Formatori riguardava di fatto un elemento temporale (l'Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011 introduce "l'esperienza almeno triennale di insegnamento o professionale in ambito prevenzionistico e di sicurezza sul lavoro e chiarisce che il responsabile del processo formativo può coincidere anche con il docente"), con il decreto interministeriale si è voluto creare un modello oggettivo e standardizzato di valutazione della figura del Formatore, attraverso l'individuazione di criteri che tengano conto di:

Titolo di studio e formazione professionale;

Esperienza di lavoro;

Autoformazione e partecipazione ad attività di aggiornamento continuo delle competenze professionali attinenti alla professione di appartenenza.

Ed ecco, quindi, l'identificazione dei 6 criteri sotto riportati, ognuno strutturato per "garantire la contemporanea presenza di tre elementi minimi fondamentali che devono essere posseduti da un docente-Formatore in materia di salute e sicurezza sul lavoro: conoscenza, esperienza e capacità didattica" (art. 6, comma 8, lett. m-bis del D.lgs. 81/08 e s.m.i.). Si considera, pertanto, qualificato il Formatore che possieda il prerequisito e almeno uno dei criteri elencati.

È fondamentale ricordare, spesso non indicato nelle autodichiarazioni fornite dai docenti stessi, che tali criteri vanno declinati tenendo conto delle aree tematiche attinenti alla salute e sicurezza di riferimento:

Area normativa / giuridica / amministrativa

Area rischi tecnici / igienico-sanitari

Area relazioni/comunicazione.

Non solo, è necessario anche considerare l'aggiornamento professionale nell'area tematica di competenza, con cadenza triennale, che prevede almeno 24 ore di formazione passiva (partecipazione a seminari, convegni specialistici, corsi di aggiornamento per almeno 8 ore, organizzati da soggetti di cui art. 32, comma 4, del D.lgs. 81/08 e s.m.i.), oppure formazione attiva, erogando attività di docenza.

L'identificazione di requisiti formali, oggettivi è un passo avanti nella ricerca (ed esigenza) di una formazione per la prevenzione che sia di qualità, ma di successo limitato se non tiene conto di una valutazione più ampia delle competenze del Formatore:

Conoscenze e competenze tecniche

Conoscenze e competenze non tecniche (N.T.S., non technical skills, capacità di engagement, di negoziazione, di gestione delle obiezioni, di padronanza di metodologie attive non solo "funzionali alla teoria ma in relazione all'esperienza cui connettersi")

Conoscenza dei contesti organizzativi

Capacità di gestione dei processi (non solo attenzione alle dinamiche dell'aula, ma ai processi di apprendimento, padronanza non solo dei contenuti, ma di tutto il contesto in cui la formazione è calata)

Conoscenza dei partecipanti (competenza sociale ed emotiva nei confronti dei discenti)

Consapevolezza educativa, intesa come sensibilità ai destinatari e non autoreferenzialità: la formazione nei contesti di lavoro è particolarmente delicata perché mette fortemente in gioco aspetti identitari delle persone e, pertanto, necessita di estrema cura nell'equilibrio tra Formatore-docente e Lavoratore-discente.

Si tratta di variabili fondamentali, da tenere altamente in considerazione nel processo di valutazione, ma purtroppo di difficile standardizzazione.

Il contesto e il clima organizzativo, nonché la cultura aziendale in generale sono i primi fattori che influenzano l'intero percorso di formazione. È, quindi, evidente come sia altrettanto determinante la preparazione tecnica e non tecnica del Formatore chiamato a veicolare la formazione stessa.

Un intervento formativo di qualità, quindi, non può prescindere da un Formatore qualificato in merito ai requisiti formali, preparato dal punto di vista tecnico, performante dal punto di vista pratico.

A monte si colloca la capacità di progettazione della formazione stessa.

Attività altrettanto complessa che si articola su più dimensioni, connesse e interdipendenti:

progettuale-esecutiva (focus sull'impianto formativo e coordinamento attività)

organizzativa (focus sull'adeguatezza delle risorse)

economica (focus sul budget e ottimizzazione delle risorse a disposizione)

output didattico (focus sul rendimento formativo)

impatto professionale (focus sulla performance lavorativa)

Tali dimensioni, a loro volta, devono tenere conto di indicatori valutativi quali conformità alle specifiche e agli obiettivi da raggiungere; pertinenza all'esigenza da soddisfare; coerenza metodologica; efficacia di risultato ed efficienza rispetto alle risorse impiegate e disponibili.

In ambito SSL, la qualità di un intervento formativo non solo deve porre estrema attenzione agli elementi fin qui illustrati, ma deve garantire in qualche modo un cambiamento operativo, frutto di una maggiore sensibilità acquisita dal lavoratore, quale "soggetto attivo e responsabile della propria sicurezza e salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro".

Solo in questo modo la normativa può intervenire in un sistema di qualità della formazione, in maniera integrata, pur senza prescindere alle richieste / esigenze specifiche derivanti dal contesto organizzativo.

E per divenire un'esperienza positiva, gratificante e soprattutto, arricchente la formazione deve essere proposta in una cornice protetta, dove vengono accolte le esperienze e condivise le storie dei partecipanti. Il rischio, da parte del Formatore, è spesso quello di un agire specialistico, auto referenziale, poco empatico.

La qualificazione della figura del Formatore per la salute e sicurezza sul lavoro, deve invece tenere conto e sapientemente integrare adempimento dei requisiti formali a capacità di performare secondo un progetto ben strutturato, diventando un facilitatore di complesse dinamiche di gruppo e di ristrutturazione del significato.

**Fonte:** [www.inail.it](http://www.inail.it) - vedi all.sic.1

### **3) La copia degli attestati della formazione sulla sicurezza.**

La regione Veneto ha pubblicato sul suo sito alcune risposte a quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa a tutela della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro. Seppure l'organo deputato a fornire criteri interpretativi e direttivi per l'esercizio delle attività di vigilanza è rappresentato dalla Commissione per gli interpellati, istituita presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ai sensi dell'art. 12 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81., queste risposte possono essere d'aiuto agli operatori della sicurezza.

#### **Risposta**

In riferimento al quesito, fatto salvo un eventuale diverso pronunciamento della commissione per gli interpellati che, ai sensi dell'art. 12 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, rappresenta l'organo deputato a fornire risposta a quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si esprimono le seguenti considerazioni.

Il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 individua tra le misure generali di tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro la formazione dei lavoratori, ponendo in capo al datore di lavoro (o suo delegato) l'obbligo di garantirne l'erogazione, ai sensi dell'art. 37 (Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti).

Il citato art. 37, al comma 12, prevede espressamente che la formazione "non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori", configurando pertanto come illegittima la richiesta di una partecipazione alla spesa da parte del lavoratore richiedente copia della documentazione attestante la formazione sostenuta dallo stesso.

### **4) È obbligatorio consegnare ai lavoratori gli attestati di formazione?**

Sono diversi i temi in materia di salute e sicurezza sul lavoro per i quali ci sono oggi ancora dubbi sulla corretta interpretazione della normativa e uno di questi riguarda la proprietà degli attestati relativi alla formazione acquisita.

Sono di proprietà del datore di lavoro che consente la formazione o dei lavoratori che seguono con successo i corsi? C'è l'obbligo da parte del datore di lavoro di consegnare al lavoratore, ad esempio in caso di licenziamento, gli attestati conseguiti?

#### **Quesito**

È lecito che un'Azienda richieda un pagamento per trasmettere copia degli attestati della formazione professionale sostenuta da un suo ex-dipendente?

#### **Le domande sulla proprietà degli attestati**

Se a livello di buon senso si potrebbe auspicare doverosa la consegna degli attestati ai lavoratori, in realtà diventa ostico trovare nella normativa, in particolare nel D.lgs. 81/2008, un obbligo preciso.

Infatti l'art. 37 del Testo Unico indica che le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione sono registrate nel libretto formativo del cittadino. Ma il "libretto formativo del cittadino" è una delle tante parti del Testo Unico che non sono state realizzate.

Esiste poi un riferimento preciso nell'Accordo Stato-Regioni del 2012 "Adeguamento e linee applicative degli accordi ex articolo 34, comma 2, e 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni e integrazioni" dove si dice che è "opportuno" che copia dell'attestato relativo alla formazione effettuata venga rilasciata al lavoratore, al preposto o al dirigente. Si può fondare su questa "opportunità" un qualunque obbligo?

Infine qualcuno, per vincolare il datore di lavoro alla consegna dell'attestato, fa riferimento ai diritti del lavoratore riguardo all'accesso ai dati.

Esiste, ad esempio, una presa di posizione (19 giugno 2000) del Garante per la protezione dei dati personali in cui il Garante precisa che il diritto di accesso non riguarda solo i dati identificativi dell'interessato, ma tutte le informazioni contenute nel suo fascicolo personale e quindi anche le informazioni inerenti ai giudizi e alle note di qualifica professionale.

Tuttavia è una presa di posizione che ha ormai quasi vent'anni e si basa su normative abrogate, anche se probabilmente sono riscontrabili, per analogia, anche nella normativa, nazionale ed europea, vigente. Ma è sufficiente questa presa di posizione per parlare di obbligo?

Per provare a dare una risposta a queste varie domande, si riporta l'intervista di Tiziano Menduto, collaboratore di Punto Sicuro all'avvocato Lorenzo Fantini, (dirigente della Divisione Salute e Sicurezza del Ministero del lavoro) si è occupato direttamente del problema in relazione sia alla stesura della normativa vigente, anche con riferimento all'Accordo Stato-Regione del 2012, sia a possibili correttivi del Testo Unico su questo specifico tema.

#### **Domanda di T.Menduto:**

Cerchiamo di comprendere bene quanto sia rilevante il tema della proprietà degli attestati. E cerchiamo anche di capire perché nessuna norma - nel decreto 81 o negli Accordi Stato Regioni - ne parla chiaramente...

#### **Risposta di Lorenzo Fantini:**

*Su questo punto penso sia necessario che si faccia un minimo di "ricostruzione storica" del tema della formazione, facendo presente che in realtà già in fase di stesura del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, il tema della formazione e degli attestati che ne dimostrino l'avvenuto svolgimento è stato ripetutamente affrontato. Occorre, però, ricordare nel 2008 esisteva una normativa che prevedeva uno strumento - denominato "libretto formativo del cittadino" - nel quale tutte le attività di formazione svolte da ogni cittadino italiano avrebbero avuto ingresso, secondo il noto concetto del "life long learning", del tutto pacifico in moltissimi Paesi; nel 2008 era ragionevole ritenere che le Regioni, deputate a dare attuazione alle disposizioni (contenute nel d.lgs. n. 276/2003) che prevedevano (e in realtà prevedono ancora...) l'istituzione del libretto formativo del cittadino, procedessero in tempi rapidi a definire i contenuti del libretto in modo che in esso confluissero anche i dati relativi ai corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In altre - forse più semplici - parole come estensori del "testo unico" abbiamo pensato che fosse inutile scrivere una disposizione che imponesse al datore di lavoro (e al dirigente, soggetti responsabili per quanto concerne l'organizzazione e l'erogazione della formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro) di rilasciare al lavoratore gli attestati del corso di formazione svolto perché comunque tali corsi dovevano essere "inseriti" (come ogni altro corso svolto dalla persona) nel libretto formativo del cittadino.*

*Per questa ragione nell'articolo 18 (che identifica gli obblighi del "datore di lavoro e del dirigente" in materia antinfortunistica) del d.lgs. n. 81/2008 troviamo l'obbligo di consegnare al lavoratore copia della cartella sanitaria e di rischio (alla cessazione del rapporto di lavoro) ma non anche quello di rilasciare al lavoratore, analogamente, copia degli attestati di formazione, mentre si prevede testualmente (articolo 37, comma 14, del d.lgs. n. 81/2008) che: "Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione di cui al presente decreto sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276".*

*Quindi, a causa dell'inadempimento regionale rispetto alla creazione del libretto formativo del cittadino, oggi non esiste nel d.lgs. n. 81/2008 un obbligo per l'azienda di rilasciare al lavoratore copia degli attestati dei corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ora, in una dinamica di relazioni "normali" tra lavoratore e azienda basterebbe una semplice richiesta del lavoratore (ad esempio, perché il lavoratore pensa di poter "far valere" la formazione svolta presso altro datore di lavoro in caso di cessazione del rapporto di lavoro, magari per dimissioni) per avere la prova della formazione ma il lavoratore non dispone di una norma di legge contenuta nel d.lgs. n. 81/2008 che possa "invocare" qualora il datore di lavoro non intenda consegnare gli attestati.*

#### **Domanda di T.Menduto:**

Il problema della proprietà degli attestati se lo è posto già nel 2012 l'Accordo Stato Regioni relativo all'adeguamento e linee applicative degli accordi ex articolo 34, comma 2, e 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Un documento di cui credo tu sia stato uno dei principali estensori.

Nel testo si accenna all'opportunità che i datori di lavoro forniscano copie degli attestati "per consentire ai lavoratori, preposti, dirigenti di poter usufruire dei crediti formativi". Perché le linee applicative hanno affrontato questo argomento?

#### **Risposta di Lorenzo Fantini:**

*"Permettimi di fare ancora una volta ricorso alla mia memoria..."*

*Nel 2012 era emerso chiaramente come il libretto formativo del cittadino non fosse cosa imminente e per questa ragione i "tecnici" di Stato e Regioni hanno affrontato il tema di cui mi chiedi di parlare nell'ambito dell'Accordo in Conferenza Stato Regioni del 25 luglio 2012.*

*Tale Accordo, poco conosciuto, serviva per l'"Interpretazione e integrazione" degli Accordi del 21 dicembre 2011 per la formazione, rispettivamente, di lavoratori, dirigenti e preposti e del datore di lavoro che intenda svolgere i compiti del responsabile del servizio di prevenzione e protezione. L'effetto della discussione sul punto (tra Stato, Regioni e organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e lavoratori) - che aveva proprio lo scopo di "mettere una pezza" alla lacuna legislativa di cui ho già parlato - è la seguente*



previsione (pagina 17 dell'Accordo del 25 luglio 2012): "Si intende che per consentire ai lavoratori, preposti, dirigenti e, di conseguenza, anche ai datori di lavoro di poter usufruire dei crediti formativi, copia dell'attestato relativo alla formazione effettuata è opportuno venga rilasciata al lavoratore, al preposto o al dirigente". Dunque, trattasi di un "consiglio", cosa, peraltro, anche logica vista la natura giuridica dell'accordo in Conferenza Stato-Regioni, atto tramite il quale non è possibile imporre obblighi sanzionabili, salvo che ciò non sia richiesto nella norma di legge della quale l'accordo costituisce attuazione (e qui non esiste un "mandato" in tal senso dalla legge)...

**Domanda di T.Menduto:**

Se nelle linee applicative si parla di opportunità, alcuni cercano comunque di fondare un obbligo sul già citato art. 37 del decreto 81 relativamente alla registrazione delle competenze acquisite in materia di formazione nel libretto formativo del cittadino. Mi pare di comprendere, da quanto hai già detto, che su questa "registrazione" non si possa fondare un obbligo...

**Risposta di Lorenzo Fantini:**

È giuridicamente impossibile fondare l'obbligo di cui parli sull'articolo 37, comma 14, del d.lgs. n. 81/2008 per due semplici ragioni:

l'articolo dice chiaramente che il datore di lavoro deve "registrare" le "competenze acquisite" dai lavoratori nel libretto formativo, "se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni", per cui se il libretto non è istituito e regolato NON può esserci l'obbligo; sul punto faccio presente che non mi risulta che esista in nessuna Regione italiana il libretto formativo del cittadino...

Non è prevista alcuna sanzione, né penale né di altro tipo, per la mancata osservanza dell'articolo 37, comma 14, del d.lgs. n. 81/2008.

**Domanda di T.Menduto:**

Un'altra posizione sul tema della proprietà degli attestati si basa sul diritto del lavoratore, indicato anche dall'Autorità Garante della Privacy, di accesso ai dati che riguardano anche le qualifiche professionali. A tuo parere queste indicazioni in materia di privacy possono risolvere la questione della proprietà degli attestati di formazione?

**Risposta di Lorenzo Fantini:**

Questo è uno spunto interessante ma le considerazioni espresse dal Garante, il quale ha argomentato nel senso che hai correttamente citato, sono remote (parliamo, in particolare, di una nota pronuncia del 19 giugno del 2000) e risalgono a una situazione precedente all'entrata in vigore del "testo unico" per cui dubito abbiano valore di attualità...

Sarebbe, magari, opportuna una pronuncia specifica sul punto che faccia chiarezza.

**Domanda di T.Menduto:**

Il vuoto normativo e le possibili modifiche future

In definitiva quale è, a tuo parere, la situazione vigente dei diritti e obblighi di datori e lavoratori. E per favorire un futuro intervento legislativo che faccia chiarezza, cosa dovrebbe indicare una futura norma sul tema della proprietà degli attestati?

**Risposta di Lorenzo Fantini:**

La mia idea è che dovrebbe essere scontato che il datore di lavoro - o "in automatico" (dando disposizioni al soggetto formatore in tal senso o provvedendo direttamente, se il corso sia organizzato direttamente dall'azienda come soggetto formatore) o su richiesta del lavoratore - consegna al medesimo gli attestati dei corsi da questi seguiti con successo. Tuttavia, per le ragioni che ho ampiamente esposto, esiste un "buco normativo" al riguardo che impedisce sia possibile imporre al datore di lavoro che non intenda consegnare gli attestati di rilasciarli "coattivamente" al lavoratore.

Un intervento sul punto, più che auspicabile, andrebbe realizzato per mezzo di una legge, dovendo introdurre nel "testo unico" un obbligo che oggi non esiste; magari l'occasione potrebbe essere il provvedimento di "ritocco" del d.lgs. n. 81/2008 del quale si parla presso il Ministero del lavoro, con il quale si potrebbe, semplicemente, abrogare le disposizioni relative al libretto formativo del cittadino inserendo l'obbligo in parola nel corpo normativo di riferimento.

Ti segnalo che ho diretta conoscenza dell'esistenza di un emendamento già pronto al riguardo, semplicemente perché addirittura ho partecipato alla sua stesura qualche anno fa (parlo del 2012 o del 2013, vale a dire negli ultimi mesi della mia esperienza al Ministero del lavoro come dirigente), il quale è stato messo a disposizione dei Ministri del tempo (parlo della Fornero e di Giovannini), senza che sia stato mai inserito nelle varie leggi nelle quali gli uffici ministeriali avevano proposto di inserire la disposizione.

Altro intervento - forse ancora più interessante - potrebbe prevedere sempre l'abrogazione delle disposizioni oggi vigenti che regolamentano il "libretto formativo del cittadino" introducendo contemporaneamente un modello - valido per tutti i settori e obbligatorio per tutte le aziende - di libretto formativo, che a quel punto sarebbe unico sul territorio nazionale e non avrebbe bisogno di recepimento

*nelle diverse Regioni (e nelle Province autonome di Trento e di Bolzano); come vedi, un intervento semplice, che potrebbe trarre ispirazione dal decreto 10 ottobre 2005 che recava testualmente: "Approvazione del modello di libretto formativo del cittadino, ai sensi del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, articolo 2, comma 1, lettera i). (GU Serie Generale n.256 del 03-11-2005)" e che in Allegato I aveva proprio un "modello" di libretto formativo, con format identico su tutto il territorio nazionale...*

*Va aggiornato ma si tratta, tutto sommato, di utilizzare qualcosa che già esiste ed è contenuto in un atto avente valore normativo. Chiaramente, occorre la volontà politica del Ministro competente (il Ministro del lavoro) di procedere in tal senso e questo non mi pare - visto quanto sin qui (non) fatto dal Ministro del lavoro per la salute e sicurezza in termini di interventi di sostegno e correzione - molto probabile...*

**Fonte:** [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it).

## **5) Formazione: la verifica di assunzione di sostanze stupefacenti sui lavoratori**

La risposta a un quesito sugli addetti alla manutenzione e al collaudo di mezzi di sollevamento.

Ricordiamo che l'organo deputato a fornire criteri interpretativi e direttivi per l'esercizio delle attività di vigilanza in materia di sicurezza sul lavoro è rappresentato dalla Commissione per gli interpellati, istituita presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ai sensi dell'art. 12 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Questa risposta della regione veneto può comunque essere d'aiuto agli operatori della sicurezza.

### **Quesito**

Gli addetti alla manutenzione e al collaudo di mezzi di sollevamento (quali gru, bracci idraulici montati su autocarri), regolarmente sottoposti a sorveglianza sanitaria, devono essere sottoposti anche ad accertamenti per la verifica di assunzione di sostanze psicotrope/stupefacenti? Si possono ritenere applicabili le indicazioni espresse dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nella Circolare n. 12 del 11.03.2013 [cfr. nota]?

[Nota: la Circolare n. 12 del 11.03.2013 citata nel quesito, recante chiarimenti in merito all'applicazione dell'Accordo Stato-Regioni del 22.02.2012 sulle attrezzature di lavoro, precisa: "Il conseguimento della specifica abilitazione è necessario anche nel caso di utilizzo saltuario od occasionale delle attrezzature di lavoro individuate nell'Accordo 22 febbraio 2012. La specifica abilitazione non è invece necessaria nel caso in cui non si figuri alcuna attività lavorativa connessa all'utilizzo dell'attrezzatura di lavoro. Rientrano tra dette attività le operazioni di semplice spostamento a vuoto dell'attrezzatura di lavoro, la manutenzione ordinaria o straordinaria, ecc."]

### **Risposta**

In riferimento al quesito, fatto salvo un eventuale diverso pronunciamento della commissione per gli interpellati che, ai sensi dell'art. 12 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, rappresenta l'organo deputato a fornire risposta a quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si esprimono le seguenti considerazioni.

La mansione descritta rientra tra le mansioni soggette ai controlli per l'utilizzo di sostanze psicotrope/stupefacenti di cui all'Allegato I del provvedimento della Conferenza Unificata del 30.10.2007 (repertorio atti n. 99/CU).

Pertanto, ciò che rileva ai fini dell'obbligo di tali accertamenti è la sussistenza del rischio connesso all'utilizzo di sostanze psicotrope/stupefacenti, indipendentemente dalla frequenza di utilizzo delle attrezzature richiamate.

In merito all'applicabilità della citata Circolare n. 12 del 11.03.2013 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, recante chiarimenti in merito all'applicazione dell'Accordo Stato-Regioni del 22.02.2012 sulle attrezzature di lavoro, si ritiene ragionevole sostenere quanto segue. Ai sensi di detta circolare, l'abilitazione all'utilizzo di attrezzature di lavoro non è ritenuta necessaria nel caso in cui non si figuri alcuna attività lavorativa connessa all'utilizzo delle medesime attrezzature. Non si ritiene che tale pronunciamento sia estendibile per analogia ai previsti controlli sanitari, non menzionati nella citata circolare ministeriale. Inoltre, nel caso specifico, l'attività del collaudatore è strettamente connessa all'utilizzo delle attrezzature medesime, determinando pertanto la non applicabilità della fattispecie descritta al caso specifico.

**Fonte:** [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it). Vedi all.2-3

## Approfondimenti



### **Promemoria per aggiornamenti del Coordinatore della Sicurezza.**

Come noto il D. Lgs. 81/08 ha introdotto l'obbligo per i coordinatori per la sicurezza nei cantieri temporanei e mobili (CSP e CSE) di seguire un percorso di aggiornamento, per complessive 40 ore ogni quinquennio (Allegato XIV del D. Lgs. 81/08).

L'obbligo di aggiornamento previsto dal D. Lgs. 81/08 rispecchia la necessità ormai acquisita da tutti i professionisti di mantenere le proprie competenze nel tempo attraverso percorsi formativi che consentano un continuo aggiornamento alle normative, sempre più articolate ed in continua evoluzione.

Pertanto la formazione di aggiornamento per i coordinatori per la sicurezza nei cantieri edili deve essere finalizzata sia a garantire il mantenimento delle qualifiche, che il miglioramento delle competenze, nelle tematiche di specifico interesse.

Facendo seguito ad alcuni quesiti posti da colleghi si forniscono alcuni chiarimenti.

#### **Obbligo aggiornamento.**

Coordinatrice sicurezza abilitato prima dell'entrata in vigore del D.lgs. n.81/2008 e dunque in vigenza del D.lgs. 494/96.

Per i Coordinatori abilitati prima del 9 aprile 2008, il "contatore" quinquennale decorre proprio da questa data di entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2008.

Questi tecnici avrebbero dovuto completare il loro primo aggiornamento per complessive 40 ore entro il 9 aprile 2013 e dovranno completare il secondo (sempre di 40 ore) entro il 9 aprile 2018, per un totale complessivo di 80 ore.

#### ***Occorre puntualizzare alcune casistiche:***

Coordinatore che nel primo quinquennio (2008-13) non ha completato l'intero aggiornamento (<40 ore).

In questo caso, nel quinquennio successivo, il Coordinatore dovrà prima colmare il "debito" pregresso e poi completare il proprio aggiornamento entro il 9 aprile 2018 con altre 40 ore, per raggiungere il totale di 80 ore.

{Es. 32 ore di aggiornamento nel quinquennio 2008-13, ne occorrono 48 (8 di debito pregresso + 40 di aggiornamento "corrente) entro il 9 aprile 2018}

Tecnico che nel quinquennio 2008-13 ha "sospeso" la propria attività da coordinatore (e dunque ha effettuato 0 ore di aggiornamento) ma intende riprenderla: entro il 9 aprile 2018 dovrà effettuare un totale di 80 ore d'aggiornamento così da rimettersi al pari con il proprio debito.

Coordinatore che nel primo quinquennio (2008-13) ha completato e superato l'intero aggiornamento (>40 ore). Le ore effettuate in eccesso non vengono poste a credito del quinquennio successivo. Il Coordinatore dunque per il quinquennio 2013-18 dovrà comunque aggiornarsi per altre 40 ore

{Es. 48 ore di aggiornamento nel quinquennio 2008-13. Le 8 ore in eccesso non vanno a costituire credito e perciò occorrono comunque altre 40 ore entro il 9 aprile 2018}

Coordinatrice sicurezza abilitato dopo l'entrata in vigore del D.lgs. n.81/2008

Per i Coordinatori abilitati dopo il 9 aprile 2008 e dunque dopo l'entrata in vigore del Testo Unico, il "contatore" quinquennale decorre dalla data di superamento dell'esame finale del corso da 120 ore.

Questi tecnici devono (dovevano) completare il loro aggiornamento per complessive 40 ore ogni 5 anni dalla data dell'esame finale e valgono le stesse regole indicate al caso precedente.

Esame finale 15 giugno 2008: primo aggiornamento (40 ore) entro il 15 giugno 2013, secondo aggiornamento (40 ore) entro il 15 giugno 2018

Esame finale 15 giugno 2010: primo aggiornamento (40 ore) entro il 15 giugno 2015, secondo aggiornamento (40 ore) entro il 15 giugno 2020

Esame finale 15 giugno 2012: primo aggiornamento (40 ore) entro il 15 giugno 2017, secondo aggiornamento (40 ore) entro il 15 giugno 2022.



### **Conseguenze del mancato aggiornamento**

Il mancato aggiornamento del Coordinatore alle scadenze previste non comporta la perdita del "titolo" acquisito attraverso il corso di abilitazione da 120 ore ma comporta la temporanea sospensione dalla capacità di esercitare il ruolo di Coordinatore, sia in fase di progettazione che di esecuzione dell'opera. Tale sospensione è operativa sino al raggiungimento del numero di ore d'aggiornamento necessarie e dunque sino "alla compensazione del debito" formativo in termini di ore, con la precisazione ridondante che durante il periodo di sospensione per carenza formativa il Tecnico non può assumere (o continuare a gestire) il ruolo di Coordinatore. Le conseguenze potrebbero essere, in questi termini, significative: il Coordinatore potrebbe avere ripercussioni di carattere penale per false dichiarazioni, per abuso di ruolo, per esercizio abusivo della professione etc. mentre per il committente, vista la "culpa in eligendo e/o in vigilando" sulle capacità professionali evidenziate dall'art.98, potrebbero scattare tutti i provvedimenti previsti dall'art. 90 commi 3,4,5, art. 91, comma 1, art. 92, comma 1 e art. 93, comma 2 del d.lgs. n.81/2008.

Documento redatto per l'Osservatorio Sicurezza dell'Ordine degli Architetti di Bologna dall'Arch. Gaetano Buttarò.

Chiuso in data 25/02/2020