

*Al Coordinamento Tecnico Interregionale
della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro*

Al Ministero del Lavoro

Al Ministero della Salute

Alle Associazioni datoriali

Alle OO.SS.

Oggetto: **LA FORMAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

L'art. 37, comma 2 del D.Lgs. 81/08, come modificato dalla legge 215/21, prevede (entro il 30 giugno 2022) l'emanazione di un nuovo Accordo Stato Regioni per accorpare e rivisitare i precedenti Accordi sulla formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Prima della scadenza di tale termine CIIP ha presentato un documento con specifiche proposte per fornire un contributo alla discussione su questi temi.

Rimandando alla lettura del documento già trasmesso, si intende riproporre in questa sede una sintesi degli elementi di discussione proposti con una integrazione che riguarda la possibilità di prevedere un sistema sanzionatorio anche per gli enti formatori che non rispettano i requisiti previsti dalle norme (si veda Nota nell'allegato).

Nella premessa del documento CIIP viene evidenziata la necessità di **razionalizzare e semplificare gli attuali Accordi Stato Regioni** mirando, per la formazione dei lavoratori, ad un ruolo primario della scuola e ad una formazione che eviti la separazione concettuale e temporale tra la formazione al lavoro e quella sulla sicurezza (**formazione integrata che formi al lavoro sicuro e in salute**).

Per quanto riguarda i percorsi formativi specifici **per i professionisti** (RSPP, Medici del lavoro, operatori della prevenzione, consulenti) e per le altre figure della prevenzione aziendale (datori di lavoro, dirigenti, preposti, RLS) sono necessari in prima istanza **interventi sui programmi dei corsi di laurea o di specializzazione**, per fornire conoscenze e competenze più aderenti al mondo del lavoro attuale.

Al contempo è indispensabile una **qualificazione degli enti formatori**, per garantire un adeguato livello della formazione specifica, ed un sistema dei controlli più capillare e più efficace. Per garantire una maggiore efficacia dei controlli è necessario prevedere anche un **sistema sanzionatorio** per gli enti erogatori della formazione inadeguati e sprovvisti di competenze specifiche; attualmente,

Allegato

TESTO UNICO ACCORDO STATO REGIONI

Individuazione degli elementi organizzativi fondamentali validi per tutti i percorsi formativi e specifici allegati per definire contenuti e modalità per la formazione delle diverse figure previste dalla legislazione (lavoratori, preposti, dirigenti, datori di lavoro, RSPP/ASPP, RLS, CSP/CSE, addetti attrezzature, addetti lavori in quota, montaggio e smontaggio ponteggi, lavori in ambienti confinati, addetti rimozione amianto, ecc.).

Gli elementi fondamentali validi per tutti i percorsi formativi dovrebbero essere:

1. Individuazione degli enti formatori e sistema di accreditamento
2. Requisiti dei docenti
3. Organizzazione della formazione
4. Modalità formativa
5. Verifica di apprendimento ed efficacia della formazione
6. Verbali e rilascio attestati
7. Riconoscimento della formazione pregressa
8. Aggiornamenti

1. INDIVIDUAZIONE DEGLI ENTI FORMATORI E SISTEMA DI ACCREDITAMENTO

Al fine di eliminare le incertezze interpretative che hanno consentito la proliferazione di proposte formative assolutamente inadeguate, con enti formatori non qualificati che hanno creato un mercato di adempimenti formali e in alcuni casi truffaldino, è necessario definire in modo univoco gli enti abilitati a svolgere le attività formative.

Al contempo è necessario prevedere un sistema sanzionatorio anche per gli enti formatori per consentire un controllo più efficace e per evitare di sanzionare il solo datore di lavoro in caso di mancata, carente o inadeguata formazione.

A tale proposito si propone quanto segue:

- Riduzione del numero degli enti formatori autorizzati ex lege
- Incompatibilità per gli enti deputati al controllo della formazione (ad esempio ASL/ATS e INAIL) e limitazione dell'ambito di competenza degli enti formatori specialisti e di quelli deputati alla formazione del solo personale interno (ad esempio Ministeri e scuole) o ai propri iscritti (Ordini e collegi professionali)
- **Sistema di accreditamento unico** per gli enti formatori non autorizzati ex lege, omogeneo nelle diverse Regioni con riconoscimento reciproco dei soggetti accreditati. Superamento dell'attuale sistema di accreditamento basato essenzialmente su requisiti strutturali e organizzativi e implementazione delle verifiche sulla competenza in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Nota: Sistemi di accreditamento/abilitazione nazionali di questo tipo sono attualmente già vigenti per il rilascio di autorizzazioni o abilitazioni a soggetti privati che devono svolgere funzioni per conto dello Stato quali verifiche e controlli periodici di attrezzature e impianti, oppure funzioni di tipo omologativo (soggetti notificati per il rilascio di certificazioni CE).

- Obbligo di accreditamento anche per tutte le strutture che operano per conto di enti autorizzati ex lege (Università, fondi interprofessionali, associazioni datoriali, organizzazioni sindacali, Organismi paritetici)
- Istituzione di un elenco unico (repertorio nazionale) degli enti di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro autorizzati
- Attività di controllo direttamente sugli enti formatori (Regioni o nuovo sistema di accreditamento nazionale) e piano di controlli per la verifica di efficacia direttamente in azienda (ASL/ATS, INL, VVF)
- Previsione di un sistema sanzionatorio per le irregolarità commesse dagli enti formatori.

Nota: A questo riguardo si potrebbe modificare l'art. 23 (Obblighi dei fabbricanti e dei fornitori) del D.Lgs. 81/08 introducendo tra i soggetti obbligati anche i fornitori di servizi di formazione, che devono possedere e fornire formazione secondo i requisiti di cui agli Accordi Stato-Regioni, richiamati dal D.Lgs. 81/08. In questo modo la sanzione sarebbe definita nel Capo IV del Titolo I, art. 57, irrogabile mediante l'applicazione del D.Lgs. 758/94. L'applicazione del D.Lgs. 758/94 consentirebbe al contempo di sanare la situazione irregolare condizionando l'ammissione del contravventore alla sanzione amministrativa al rispetto delle norme specifiche.

- Attivazione del **libretto formativo** con obbligo di aggiornamento a carico degli enti formatori.
- Possibilità di organizzare la formazione di lavoratori, preposti e dirigenti in ambito aziendale sotto la responsabilità del Datore di lavoro (ente formatore), anche utilizzando competenze interne (formazione on the job)
- Introduzione di momenti formativi nella scuola per la diffusione della cultura della sicurezza, e facoltà per le scuole superiori di erogare ai loro studenti la "formazione dei lavoratori" direttamente in ambito scolastico prima dell'avvio al lavoro o al tirocinio.

2. REQUISITI DEI DOCENTI

È necessario che i docenti posseggano competenze tecnico-professionali adeguate in SSL nei precisi ambiti di insegnamento, con una dimostrabile esperienza pratica e al contempo competenze didattiche.

- Prevedere una formazione specifica o esperienza diretta e pratica documentabile in ambito salute e sicurezza sul lavoro per tutti i docenti.
- Fornire indicazioni per l'individuazione delle aree di tematiche di competenza (normativo/giuridica/organizzativa – rischi tecnici/igienico sanitari – relazioni/comunicazioni)
- Prevedere un percorso differenziato con requisiti differenti per i docenti "aziendali" (formazione on the job).
- Definire i requisiti degli "istruttori" per le parti pratiche dei corsi

3. ORGANIZZAZIONE DELLA FORMAZIONE

- Riduzione del numero massimo di partecipanti ai corsi: massimo 30 in aula e 20 in videoconferenza (possibilità di prevedere eccezioni particolari). Definire la modalità di partecipazione ai corsi di formazione in modalità e-learning.

- Fascicolo del corso (dati del corso, anagrafica dei partecipanti, docenti, registro, verbali verifiche, copia attestati)

4. MODALITÀ FORMATIVA

- Scelta delle modalità determinata dagli obiettivi didattici specifici (acquisizione di conoscenze, o di capacità, oppure di atteggiamenti) che devono discendere dall'analisi dei fabbisogni formativi dei soggetti destinatari.
- **Per la formazione dei lavoratori, dei preposti e dei dirigenti deve essere preferita la formazione in azienda** utilizzando, ad esempio il training on the job e altre metodologie interattive. Evitare le modalità di formazione da remoto (videoconferenza e e-learning) in particolare per la formazione dei lavoratori e dei preposti.
- Formazione e-learning per macro-categorie che si caratterizzano per avere particolari esigenze di ordine organizzativo (elevata numerosità della popolazione lavorativa ed elevata mobilità interna, una matrice rischio/figura professionale ad elevata complessità, presenza di competenze ad elevato profilo professionale.
- Possibilità di utilizzo di modalità e metodologie differenti (in aula, videoconferenza, e-learning, realtà virtuale) per le figure che dovranno acquisire specifiche competenze tecniche. Verifica delle competenze acquisite possibilmente affidata a "terzi", in particolare per la formazione e-learning.

5. VERIFICA DI APPRENDIMENTI ED EFFICACIA DELLA FORMAZIONE

Passaggi per le verifiche:

- Rilevazione dei bisogni formativi e/o verifica iniziale
- Verifiche intermedie
- Valutazione alla fine del corso con metodologie più probanti rispetto al questionario (ad esempio con esercitazioni, presentazione e discussione su project work, colloquio)
- Valutazione d'impatto
- Verifica d'efficacia durante le prestazioni lavorative, sotto la supervisione del Servizio di Prevenzione e Protezione, con registrazione dei controlli

6. VERBALI E RILASCIO ATTESTATI

- Modello unico nazionale per gli attestati
- Attivazione del libretto formativo online
- Registrazione unica nazionale (SINP) anche per le formazioni qualificanti (addetti attrezzature, montaggio smontaggio ponteggi, addetti lavori ambienti confinati, addetti rimozione amianto)

7. RICONOSCIMENTO DELLA FORMAZIONE PREGRESSA

- Possibilità di valorizzare per tutte le figure in formazione, compresi quindi lavoratori, dirigenti e preposti, le specifiche esperienze lavorative svolte (apprendimento informale o non formale), comprese quelle effettuate nell'ambito scolastico.
- Semplificazione dei diversi percorsi formativi qualificanti per evitare ripetitività e ridondanza dei contenuti.

8. AGGIORNAMENTI

- L'aggiornamento deve essere realizzato per rendere la formazione un processo continuo
- Da realizzare anche fuori da schemi normativi sul posto di lavoro (lavoratori, preposti, dirigenti).
- L'aggiornamento obbligatorio per le figure professionali e specialistiche può essere ottemperato per mezzo della partecipazione a convegni o seminari nella misura non superiore al 25% del totale di ore previste (massimo 2 ore per ogni evento)

9. Formazione datore di Lavoro

Si forniscono in questa sede solo alcune indicazioni relative alla formazione dei Datori di Lavoro.

La base di partenza è rappresentata dal percorso formativo attualmente previsto per i datori di lavoro RSPP delle aziende a rischio basso (16 ore) che, di fatto, è sovrapponibile alla formazione dei dirigenti.

È comunque opportuno prevedere perlomeno due diverse tipologie di datori di lavoro:

1. Titolari di grandi aziende - Amministratori delegati - Direttori generali - Direttori di stabilimento con delega: la formazione deve avere un approccio culturale qualitativo con taglio prevalentemente organizzativo, gestionale, strategico, economico oltre che tecnico
2. Lavoratori autonomi, artigiani, commercianti, professionisti - con collaboratori: formazione mirata anche alla gestione dei rischi specifici presenti in queste attività lavorative, con possibilità di momenti formativi comuni tra lavoratori e datori di lavoro.

Per quanto riguarda tutte le altre figure aziendali della prevenzione compresi lavoratori, preposti e dirigenti, e la formazione in ambito scolastico, si demanda al documento CIIP già inviato nel mese di giugno 2022.