



# Carta di Bologna

Il nuovo Accordo  
Stato-Regioni e la  
formazione per la sicurezza

19 NOVEMBRE 2024



AMBIENTE **LAVORO**



**ASSIDAL**<sup>®</sup>  
ASSOCIAZIONE ITALIANA  
OPERATORI DELLA SICUREZZA SUL LAVORO  
INDUSTRIALI E DEI SERVIZI ALLA SANITÀ



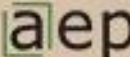
**AIAIFECS**  
FORMAZIONE E SICUREZZA



**aifes**  
ASSOCIAZIONE ITALIANA  
FORMATORI ESPERTI IN  
SICUREZZA SUL LAVORO



**A.N.CO.R.S.**  
Associazione Nazionale Comitati e  
Rappresentanti della Sicurezza sul Lavoro  
Industria e Servizi



**aep** | associazione  
europea  
prevenzione



**AIESIL**



**ARIFOS**  
Associazione Rappresentativa Italiana  
Comitati e Operatori Sicurezza sul Lavoro



**FederSicurezza**  
Italia  
FEDERAZIONE  
NAZIONALE ALIENDE  
DELLA SICUREZZA  
NEI LUOGHI DI LAVORO  
E DELLA FORMAZIONE



**AiFOS**  
Associazione Italiana Formatori ed  
Operatori della Sicurezza sul Lavoro

# ***L'efficacia della formazione alla salute e sicurezza tra legge, sentenze e prossime novità***

## **Il «nuovo» Accordo Stato-Regioni**

**19 novembre 2024**

**Lorenzo Fantini**

*Coordinatore scientifico Carta di Bologna  
Consulente, già avvocato e dirigente presso il Ministero del lavoro*

## Importanza della formazione in materia di prevenzione

Le «moderne» regolamentazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro (direttiva UE n. 89/391, d.lgs. n. 626/1994, d.lgs. n. 81/2008, anche noto come «testo unico di salute e sicurezza sul lavoro») puntano molto sulla formazione di tutti i soggetti del sistema di prevenzione aziendale perché:

**È un sistema che prevede la partecipazione (come soggetti che hanno diritti ma anche compiti e, quindi, obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro) di tutti**

**La valutazione dei rischi deve considerare la necessità che per i rischi di riferimento (cioè i rischi lavorativi alla quale la persona è esposta al lavoro) sia garantita una adeguata attività di illustrazione, esposizione e prospettazione dei rischi, in modo che le persone possano conoscerli e permettendo ad esse di acquisire le competenze per gestirli al meglio**

# Formazione, informazione e addestramento

Il d.lgs. n. 81/2008 contiene le seguenti definizioni all'articolo 2, comma 1:

lettera aa) «**formazione**»: processo educativo attraverso il quale **trasferire** ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi

bb) «**informazione**»: complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro

cc) «**addestramento**»: complesso delle attività dirette a fare **apprendere** ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro

## I criteri legali della formazione

Le regole che disciplinano la formazione dei datori di lavoro/RSPP, lavoratori, dirigenti e preposti **sono puntualmente delineate agli articoli 32 (RSPP/ASPP), 34 (DL/RSPP) e 37 (per lavoratori, dirigenti e preposti) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche e integrazioni**

In tali disposizioni è dato trovare, quindi, l'esplicitazione di principi generali ormai noti in materia, quali quelli per cui:

- la formazione in materia di salute e sicurezza è misura di prevenzione essenziale che va, innanzitutto, “mirata” alla valutazione dei rischi
- la formazione va svolta e aggiornata in relazione al cambio di attività e/o di esposizione ai rischi in azienda
- la formazione va aggiornata

## Gli accordi in Conferenza Stato-Regioni in vigore

I “contenuti e le articolazioni” dei principi di natura generale del “testo unico” in materia di formazione sono stati individuati dalla Conferenza Stato-Regioni. Gli accordi relativi ai corsi per i datori di lavoro (articolo 34, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008) e ai lavoratori (articolo 37, comma 2) sono stati approvati il 21 dicembre 2011 e pubblicati in Gazzetta Ufficiale l’11 gennaio 2012

Ad essi, a chiarimento ed integrazione, è seguito l’Accordo del 25 luglio 2012

Inoltre, nel febbraio 2012 è stato pubblicato l’Accordo «attrezzature di lavoro», attuativo dell’articolo 73, comma 5, del d.lgs. n. 81/2008

**Infine, il 7 luglio 2016, è stato pubblicato l’Accordo RSPP/ASPP (articolo 32 del d.lgs. n. 81/2008), in vigore dal 3 settembre 2016**

Con il d.l. n. 146/2021 (decreto in materia fiscale, in termini generali) il **Governo Draghi decide di fornire un chiaro segnale di interesse per la salute e sicurezza sul lavoro**

La logica dell'intervento del D.L. n. 146/2021 è soprattutto repressiva (si potenziano le attività di vigilanza e si rivisita la sospensione dell'attività imprenditoriale). In sede di conversione del D.L. n. 146/2021 il Parlamento conferma le previsioni del d.l. e aggiunge altre disposizioni, di notevole impatto in materia di prevenzione (es.: individuazione del preposto e ridefinizione degli ambiti di attività di tale figura)

**Esse vengono contenute tutte nella legge 17 dicembre 2021, n. 215, in vigore dal 21 dicembre 2021**

*Di seguito (partendo da Legge e Accordi vigenti) si illustreranno le innovazioni in materia di formazione e di addestramento*

## Novità in materia di formazione

La legge n. 215/2021 interviene in modo significativo in materia di formazione, adempimento fondamentale per garantire l'educazione di lavoratori e altri soggetti operanti in azienda al lavoro sicuro.

In particolare, viene previsto quanto segue, modificando l'articolo 37, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008: *“Entro il 30 giugno 2022 la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano adotta un Accordo nel quale provvede all'accorpamento, rivisitazione e modifica degli Accordi attuativi del presente decreto legislativo in materia di formazione in modo da garantire: a) l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro; b) l'individuazione delle modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di quelle delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa”*

La legge n. 85/2023 ha, altresì, previsto che l'Accordo in parola indichi le modalità per la verifica dell'efficacia della formazione da parte dei «soggetti obbligati»



# Quando uscirà l'Accordo?

A seguito della strage del “cantiere Esselunga” di Firenze il Ministro del lavoro ha voluto una forte accelerazione di tutte le attività in corso in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Questa volontà si è, ad esempio, concretizzata nella “patente a crediti” in edilizia, introdotta dal D.L. n. 19/2024 (c.d. PNRR)

*Il Ministero del lavoro, in data 13 maggio 2024, in una nota alle parti sociali, allega una «bozza definitiva» dell'Accordo, segnalando come non siano più possibili nuove richieste di modifica. Il testo ha dovuto, tuttavia, seguire l'iter di discussione e approvazione in Conferenza Stato-Regioni, il quale ha richiesto altri mesi di gestazione*

**Infine, alla riunione della Conferenza Stato-Regioni del 7 novembre 2024 l'Accordo è stato ufficialmente inserito al relativo ordine del giorno, ma sul punto si è verificato un rinvio, per motivi non ancora noti (ma che potrebbero portare a qualche, presumibilmente molto limitata, modifica rispetto al testo noto)**

## Prossime novità in materia di formazione

Le disposizioni citate prevedono, quindi, la ormai prossima rivisitazione dell'attuale, complessa, disciplina in materia, prevedendo che comunque vi siano le seguenti regolamentazioni:

- A) La formazione obbligatoria per il datore di lavoro (che non svolga i compiti di RSPP, nel qual caso la relativa disciplina è già obbligatoria)
- B) L'obbligatorietà della verifica finale di apprendimento per tutti i corsi di formazione e anche *on the job* (nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro)
- C) Le modalità obbligatorie per verificare l'efficacia della formazione

## Prossime novità: i soggetti formatori

Viene significativamente rivista l'indicazione di chi può organizzare i corsi di formazione (i soggetti formatori, da non confondere con i docenti, spesso indicati come «formatori», che sono le persone che svolgono l'attività formativa)

Tuttavia, **rimane la possibilità che i corsi di formazione per lavoratori, dirigenti e preposti possano essere organizzati «in house» dall'azienda** (e in tal caso il datore di lavoro è «soggetto formatore»)

L'Accordo individua tre tipologie di soggetti formatori (**«diversi» dal datore di lavoro**):

- A) Quelli **istituzionali** (es.: P.A.; Università, INAIL, organizzazioni di volontariato)
- B) Quelli **accreditati**, in base ai singoli sistemi di accreditamento regionali (**non pare essere prevista la reciprocità degli accreditamenti...**), **con esperienza documentata triennale in materia di formazione** (ma non per i corsi lavoratori, preposti e dirigenti)
- C) **Altri soggetti**: fondi interprofessionali, organismi paritetici come individuati dall'articolo 51 del d.lgs. n. 81/2008 e iscritti nell'apposito repertorio presso il Ministero del lavoro

## Prossime novità: i soggetti formatori

Altri soggetti: «3. le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, inserite nell'elenco/repertorio di cui al punto 1 del presente accordo e individuate attraverso una valutazione complessiva dei criteri di seguito riportati:

- la presenza di sedi in almeno la metà delle province del territorio nazionale, distribuite tra nord, centro, sud e isole;
  - la consistenza numerica degli iscritti al singolo sindacato;
  - il numero complessivo dei CCNL sottoscritti, con esclusione di quelli sottoscritti per mera adesione.
- Sino all'emanazione dell'atto di cui al punto 1 del presente accordo i requisiti di cui al precedente punto 3 possono essere autocertificati secondo le disposizioni del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445»

### Se il corso viene organizzato da soggetti che non hanno i requisiti, l'attestato non è valido

«Gli organismi paritetici e le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori (...) possono effettuare le attività formative e di aggiornamento direttamente o avvalendosi di strutture formative o di servizio di loro diretta emanazione. Per diretta emanazione si intende una struttura che deve essere di proprietà esclusiva o almeno partecipata in modo prevalente dell'associazione sindacale dei datori di lavoro o dei lavoratori»

## Soggetti formatori: albo dei formatori

*«Con atto successivo, sentite le parti sociali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e sentita la Conferenza permanente Stato Regione, potranno essere definiti i requisiti minimi che dovranno essere posseduti dai soggetti formatori. Con medesimo atto si potrà procedere all'istituzione di apposito repertorio/elenco nazionale. L'elenco/repertorio di cui al punto 1 del presente accordo riporta anche l'elenco delle strutture formative di diretta emanazione dei soggetti formatori»*

**La proposta della Carta di Bologna:** «inserire al punto 1.3 “Altri soggetti” della bozza “definitiva” del documento citato anche il punto 4 con il seguente testo: “4. **le associazioni professionali di cui alla Legge 14 gennaio 2013, n. 4, che erogano corsi di formazione in materia di salute, sicurezza, ambiente e sostenibilità nei luoghi di vita e di lavoro”**»

## 2. REQUISITI DEI DOCENTI

*«I docenti dei corsi di formazione ed aggiornamento del presente accordo devono essere in possesso dei requisiti di cui alla normativa vigente per i formatori in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro contenuti nel decreto Ministeriale 6 marzo 2013 e successive modifiche e integrazioni, **fatto salvo quanto previsto per specifici percorsi formativi indicati nei successivi punti del presente accordo**»*

Viene, quindi, «generalizzata» l'applicazione dei criteri di cui al decreto interministeriale 6 marzo 2013, salvo che nei casi (vedi attrezzature di lavoro) in cui l'Accordo prevede regole *ad hoc*

## Cosa deve garantire il soggetto formatore

**«3. Per ciascun corso, il soggetto formatore dovrà:**

a) predisporre il progetto formativo secondo quanto previsto dalla Parte IV punto 2.6;

b) ammettere un numero massimo di partecipanti ad ogni corso, **nel limite di 30 discenti**. Il presente limite non trova applicazione per i corsi erogati in modalità e-learning;

c) **attenersi per le attività formative pratiche al rapporto docente/discente non superiore di 1 a 6 (almeno 1 docente ogni 6 discenti);**

d) tenere il registro di presenza dei partecipanti in formato cartaceo o in formato elettronico;

e) verificare, ai fini dell'ammissione alla verifica finale dell'apprendimento, **la frequenza di almeno il 90% delle ore di formazione previste per i corsi di formazione e di abilitazione nonché per i corsi di aggiornamento;**

f) predisporre il verbale della verifica finale;

g) predisporre l'attestato di formazione»

## Modalità dei corsi

«3. Le modalità di erogazione per i corsi di cui al presente accordo sono:

- *presenza fisica*
- *video conferenza sincrona*
- *e-learning*
- *modalità mista»*

**Per ciascuna di tali modalità esiste una specifica regolamentazione di dettaglio nell'Accordo**



## Novità: il verbale delle verifiche finali

«5. In tutti i corsi di formazione ed aggiornamento devono essere redatti i **verbali delle verifiche finali**, a cura del soggetto formatore e devono contenere i seguenti elementi minimi:

→ dati identificativi del soggetto formatore o del soggetto che eroga il corso;

→ dati del corso (tipologia e durata del modulo /dei moduli);

→ elenco degli ammessi alla verifica e relativo esito;

→ luogo e data della verifica finale;

→ sottoscrizione del verbale da parte del responsabile del progetto formativo;

→ esiti documentati dei risultati. Qualora la verifica finale consista in un colloquio, il verbale dovrà riportare gli argomenti trattati.

***I verbali possono essere su supporto cartaceo o elettronico.***

## Attestato

**«6. Ai partecipanti ai corsi di formazione ed aggiornamento, che abbiano regolarmente frequentato il corso e superato la verifica finale, deve essere rilasciato dal soggetto formatore un attestato – unico per ciascun corso - e contenente i seguenti elementi minimi:**

- a) denominazione del soggetto formatore;
- b) dati anagrafici del partecipante al corso (nome, cognome, codice fiscale);
- c) tipologia di corso con riferimento normativo e durata;
- d) modalità di erogazione del corso;
- e) firma del legale rappresentante del soggetto formatore o suoi incaricati preferibilmente in formato digitale;
- f) data e luogo.

***Gli attestati rilasciati ai sensi del presente accordo hanno validità su tutto il territorio nazionale»***

## Novità: il fascicolo del corso

*«7. Per ogni corso di formazione e aggiornamento, il soggetto formatore provvede alla custodia/archiviazione (cartacea o elettronica) della documentazione “Fascicolo del corso”. **Tale documentazione deve essere conservata, presso il soggetto formatore, per almeno 10 anni e deve contenere:***

- dati anagrafici dei partecipanti;*
- registro presenze dei partecipanti con firme;*
- elenco dei docenti con firme;*
- progetto formativo e programma del corso;*
- verbale di verifica finale (...)»*

# Corsi lavoratori

**Poche novità:** rimane la distinzione tra aziende a rischio basso, medio ed elevato, con un credito formativo permanente per il corso parte generale (articolo 37, comma 1, lettera a), del d.lgs. n. 81/2008, per 4 ore, per tutti i settori. Tali ore vanno integrate come segue:

8 ore di formazione specifica (articolo 37, comma 1, lettera b), del d.lgs. n. 81/2008) per le aziende a rischio medio e 12 per quelle a rischio alto

**Attenzione:** **non** è più possibile che la formazione sia completata entro 60 giorni dall'assunzione (cosa consentita degli Accordi oggi in vigore ove si dimostri che non sia stato possibile erogare il corso come per legge, cioè prima o al momento dell'assunzione)

**Aggiornamento:** rimane di 6 ore (minime) con cadenza quinquennale

## Corsi preposti

Viene ridefinito il percorso formativo per preposti, specificando che ad esso si accede dopo aver seguito il percorso formativo come lavoratore (parte generale e parte speciale).

**La durata è stata portata a 12 ore**

Il corso NON si può tenere in e-learning, ma solo in presenza o videoconferenza sincrona

**L'aggiornamento ha scadenza biennale per un numero minimo di ore di 6**

**Per i preposti** è specificamente previsto quanto segue al comma 7-ter dell'articolo 37: *“Per assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione nonché l'aggiornamento periodico dei preposti ai sensi del comma 7, le relative attività formative devono essere svolte interamente con modalità in presenza e devono essere ripetute, con cadenza almeno biennale e comunque ogni qualvolta ciò sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi”*

Si è molto discusso se questa norma fosse già in vigore oppure no. **Ragionevolmente** – in base ad una interpretazione sistematica dell'intero articolo 37 – la **circolare n. 1/2022 (del 16 febbraio 2022) dell'INL** ha evidenziato che la **previsione della biennialità dell'aggiornamento del preposto e quella della necessità di formazione in presenza non sono da considerarsi in vigore prima dell'Accordo Stato-Regioni che dovrebbe uscire entro il 30 giugno 2022** rimarcando come al momento si continuino ad applicare (per questi corsi e per tutti i corsi in materia di salute e sicurezza sul lavoro) le disposizioni di cui agli Accordi Stato-Regioni esistenti. **Tale indicazione è «vincolante» per gli ispettori dell'INL ma non per quelli delle ASL...rimangono margini di incertezza**

**Chiarimento: Commissione Interpelli n. 6/2024 conferma biennialità post ASR**

***“Per i preposti sono fatti salvi i percorsi formativi effettuati in vigenza dell’accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, per il quali è riconosciuto credito formativo totale.*”**

*L’obbligo di aggiornamento per il preposto, per il quale il corso di formazione o aggiornamento sia stato erogato da più di 2 anni dalla data di entrata in vigore del presente accordo, dovrà essere ottemperato entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore del presente accordo”.*

## Corsi dirigenti

Viene ridefinito il percorso formativo per dirigenti

**La durata è stata portata a 12 ore**

E' stato introdotto un modulo ad hoc per i dirigenti operanti nel settore dei cantieri edili o di ingegneria civile

Il corso si può tenere in e-learning, in presenza o videoconferenza sincrona

**L'aggiornamento ha scadenza quinquennale per un numero minimo di ore di 6**



## Corsi DL/RSPP

Viene ridefinito il percorso formativo per DL/RSPP, per il quale viene individuato un modulo comune di 8 ore, da integrare con moduli specialistici, come di seguito

Modulo integrativo 1: Agricoltura – Silvicoltura - Zootecnia

16 ore

Modulo integrativo 2: Pesca

12 ore

Modulo integrativo 3: Costruzioni

16 ore

Modulo integrativo 4: Chimico - Petrolchimico

16 ore

**Il corso NON si può tenere in e-learning**

## Corsi RSPP/ASPP e coordinatori

Viene praticamente del tutto confermato il percorso formativo di cui all'Accordo 7 luglio 2016; e-learning solo per il modulo A

Anche per i coordinatori ci sono poche novità. *E-learning solo per il modulo giuridico*

Attenzione: per le attrezzature di cui all'articolo 73, comma 5, non è consentito né lo svolgimento in *e-learning* né quello in videoconferenza «sincrona»

# Novità prossime in materia di formazione

## La formazione per i datori di lavoro (non RSPP)

Per i datori di lavoro la bozza prevede un corso di 16 ore con una **prima parte giuridica** (sui ruoli della salute e sicurezza sul lavoro, le responsabilità (anche ex d.lgs. n. 231/2001), i rapporti con gli organi di vigilanza, la prevenzione delle violenze e molestie al lavoro) e **una seconda parte sulla organizzazione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro** (luoghi e attrezzature, valutazione dei rischi, DUVRI, emergenze, sorveglianza sanitaria, **partecipazione dei lavoratori e dei RLS**, modelli di gestione, costi della sicurezza, comunicazione)

Per i cantieri è previsto un modulo aggiuntivo di 6 ore sui: *«Compiti specifici del datore di lavoro dell'impresa affidataria nei cantieri temporanei e mobili»* (sui soggetti operanti in cantiere, sugli obblighi di cui agli articoli 95 e 96 del d.lgs. n. 81/2008, sulla redazione dei piani di sicurezza, PSC e POS)

## Novità prossime (varie) in materia di formazione

L'accordo in preparazione conterrà il percorso formativo minimo per i lavori negli ambienti «*sospetti di inquinamento o confinati*» di cui al d.P.R. n. **177/2011**. La bozza conosciuta dell'Accordo individua tale percorso formativo e di addestramento in 12 ore

Viene anche rivisto l'elenco delle attrezzature di cui all'articolo 73, comma 5, del d.lgs. n. 81/2008, inserendo in esso attrezzature non disciplinate nell'Accordo del 21 febbraio 2012 (es.: il carro ponte, macchina agricola raccogli frutta, caricatori per movimentazione materiali)

L'Accordo entrerà in vigore da subito ma entro il primo anno dopo la sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale sarà possibile organizzare corsi di formazione in base alle attuali regole, che avranno piena efficacia legate e totale riconoscimento come credito formativo

## Salute e sicurezza sul lavoro e videoconferenza

*Una volta terminata l'emergenza (a partire dal 1° aprile 2022) è ancora possibile svolgere corsi in videoconferenza oppure no?*

Dapprima l'INL, con propria circolare del 7 aprile 2022, ha fornito risposta positiva e, quindi, la questione è stata definitivamente risolta (nello stesso senso) dalla legge n. 52/2022 che, in sede di conversione al D.L. n. 24/2022, ha approvato il seguente articolo 9-bis:

***«La formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro può essere erogata sia con la modalità in presenza sia con la modalità a distanza, attraverso la metodologia della videoconferenza in modalità sincrona, tranne che per le attività formative per le quali siano previsti dalla legge e da accordi adottati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano un addestramento o una prova pratica, che devono svolgersi obbligatoriamente in presenza»***

**Quanto previsto dalla legge è semplicemente confermato dall'Accordo**

Viene, però, puntualizzato che occorre controllare l'identità della persona collegata, tramite documento, e che «fa fede» il tracciato di collegamento, essendo, altresì, ribadito che è obbligatoria la verifica finale di apprendimento

## La formazione come obbligo fondamentale

**Cass. pen., Sez. IV, 21 settembre 2022, n. 34968**

In caso di comportamento gravemente imprudente del lavoratore il datore di lavoro non si può difendere sostenendo che il lavoratore era esperto e a conoscenza della prassi corretta di lavoro, poi disattesa, perché il comportamento imprudente (causa dell'infortunio) poteva essere prevenuto tramite la formazione (non effettuata)

**Cass. pen., sez. IV, 5 settembre 2022, n. 32434**

In relazione ad un ribaltamento di trattore, la responsabilità del datore di lavoro è stata collegata alla mancata effettuazione dei corsi di formazione per la salute e sicurezza sul lavoro (e di quelli per la conduzione del trattore)

# Efficacia ed efficacia della formazione nelle sentenze

**Cass. pen., sez. IV, 22 ottobre 2012, n. 41191**, nel caso di una lavoratrice che si taglia usando una macchina sega-ossi senza che sia stata impartita una formazione «specificata» al riguardo

**I Giudici parlano di formazione ma intendono il complesso di attività per «mettere in sicurezza» le persone, fornendo ad esse adeguata informazione, formazione e addestramento**

**Cass. pen., sez. IV, 23 settembre 2014, n. 38966**: *«la formazione va inserita all'interno di un percorso di addestramento che, per garantire il raggiungimento degli obiettivi sostanziali e non di mera osservanza formale dei precetti, deve prevedere momenti di verifica dei risultati: insomma la formazione è necessariamente una attività procedimentalizzata»* (e anche Cass. civ., sez. lav., 18 maggio 2017, n. 12561, parla di «processo formativo», fatto da una «pluralità di momenti»)

# Efficacia ed efficacia della formazione nelle sentenze

Cass. pen., sez. IV, 7 dicembre 2018, n. 54803, in cui un lavoratore addetto a una pressa si infortuna dopo avere avuto una formazione di 4 ore sulle attrezzature ed essere stato avviato *«dopo solo due giorni»* al lavoro, *«senza previa verifica pratica e in assenza di un vero e proprio affiancamento e di una concreta supervisione»*

**La formazione comporta obbligo per il soggetto obbligato di verifica che le conoscenze teoriche e pratiche siano divenute patrimonio del lavoratore**



# Verifiche finali

## Corsi base

**Test:** somministrabili anche in itinere, per un totale minimo di 30 domande ciascuna con almeno tre risposte alternative (esito positivo dato dalla risposta corretta ad almeno il 70% delle domande)

**Colloquio:** individuale finalizzato a verificare le competenze acquisite durante il corso

**Simulazione:** simulazione finalizzata alla verifica delle competenze tecnico-professionali attinenti al ruolo rivestito nel contesto lavorativo

**Prove pratiche:** previste per i lavoratori che operano in ambiente confinato e di sospetto di inquinamento e lavoratori che utilizzano attrezzature di lavoro da eseguire come riportato nei punti 7 e 8, parte II dell'Accordo

## Verifiche on the job

Il datore di lavoro deve verificare l'efficacia della formazione erogata (con obbligo a suo carico) **durante lo svolgimento della prestazione di lavoro**

La valutazione dell'efficacia della formazione, parte integrante del processo formativo, ha lo scopo di verificare e misurare l'effettivo cambiamento che la formazione ha avuto sui partecipanti. **Dovrà essere svolta a posteriori, a una certa distanza di tempo dal termine del corso, durante lo svolgimento della prestazione lavorativa**

Al fine di verificare l'efficacia dell'attività formativa il datore di lavoro, coadiuvato dal RSPP, può utilizzare una delle seguenti modalità: **Analisi infortunistica aziendale; Questionari da somministrare al personale; Check-list di valutazione**

**Nell'ambito della riunione periodica deve essere verificato il raggiungimento dei risultati attesi e rilevata l'efficacia formativa attraverso gli indicatori, i criteri e gli strumenti stabiliti in sede di progettazione**

# Verifiche finali

## Aggiornamenti

**Test:** minimo 10 domande ciascuna con almeno tre risposte alternative (esito positivo dato dalla risposta corretta ad almeno il 70% delle domande) in relazione all'oggetto dell'aggiornamento;

**Colloquio:** finalizzato a verificare le competenze acquisite in relazione all'oggetto dell'aggiornamento;

**Prova pratica:** consistente nella verifica delle capacità di utilizzare in sicurezza le attrezzature di lavoro o di operare in ambiente confinato e di sospetto di inquinamento.

## Varie novità nel «nuovo» Accordo

La parte IV dell'Accordo prevede una serie di adempimenti molto impegnativi per il soggetto formatore, relativi al:

- Progetto formativo
- Indicazioni metodologiche e procedurali per la progettazione di dettaglio
- Conformità al regolamento sulla protezione dei dati personali
- Modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa
- Monitoraggio e valutazione del gradimento (**che diviene obbligatorio**)
- **Indicazioni metodologiche e operative per la gestione delle verifiche dell'apprendimento**

## Varie novità nel «nuovo» Accordo

Il soggetto formatore DEVE avvalersi di alcune figure professionali (che fanno parte della sua organizzazione) quali:

- **Responsabile dei progetti formativi**
- **Il docente**
- **Il tutor di aula**

Sarà necessario procedere alla definizione della micro-progettazione del corso, redigendo il documento progettuale del corso, individuando per ciascuna unità didattica:

A) **Le specifiche del progetto formativo** (gli obiettivi e risultati attesi; l'articolazione oraria delle unità didattiche; i contenuti e gli argomenti trattati in ciascuna unità didattica); B) **Le specifiche di realizzazione** (la strategia formativa e le metodologie didattiche; il materiale didattico e gli strumenti didattici di supporto; le azioni di tutoraggio); **Le specifiche per il controllo e la verifica** (modalità di valutazione e di monitoraggio della qualità formativa (mediante questionari di gradimento); modalità e i criteri di verifica e di valutazione dell'apprendimento, (sia per quanto riguarda le verifiche intermedie che finali).

## Novità in materia di addestramento

Viene modificato dalla legge n. 215/2021 l'articolo 37, comma 5, del d.lgs. n. 81/2008 come di seguito, chiarendo in modo più puntuale in cosa consista l'attività di addestramento, da considerarsi “aggiuntiva” a quella di formazione, sempre in materia di salute e sicurezza sul lavoro. La norma prevede ora espressamente che i relativi interventi debbano essere formalizzati in un apposito registro, che potrà essere tenuto su supporto informatico

*5. L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro. L'addestramento consiste nella prova pratica, nel caso dell'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale; l'addestramento consiste, inoltre, nella esercitazione applicata nel caso delle procedure di lavoro in sicurezza. Gli interventi di addestramento effettuati dovranno essere tracciati in apposito registro anche informatizzato*

## Responsabilità per mancanza di addestramento

### **Cass. pen., Sez. IV, 13 gennaio 2022, n. 831**

In un caso di lesione grave occorsa ad un manutentore il datore di lavoro viene condannato per non avere «messo in sicurezza» il tornio – come imposto dall’articolo 71, comma 4, del d.lgs. n. 81/2008 – e per non avere fornito al lavoratore informazioni specifiche e puntuali sull’utilizzo corretto dell’attrezzatura di lavoro.

Nonostante la condotta imprudente del lavoratore, il datore di lavoro viene ritenuto responsabile dell’infortunio perché non ha adottato le misure necessarie a evitare l’evento omettendo, in particolare, l’addestramento dell’operatore. Il principio generale è quello per cui: *«non può configurarsi un comportamento abnorme del lavoratore, posto in essere nelle sue ordinarie mansioni, laddove tale comportamento sia collegato proprio all'assenza o insufficienza di adeguate cautele che, se adottate, avrebbero potuto evitarlo»*

## Infortunio su una attrezzatura e assoluzione del datore di lavoro

### Cass. pen., Sez. IV, 1° febbraio 2019, n. 5007

Nel caso di un lavoratore che inserisce una mano all'interno di una attrezzatura «inceppata» quando le procedure di riferimento - **da lui conosciute perché oggetto di adeguato addestramento** - prevedevano espresso divieto in tal senso, dovendosi usare un apposito strumento per sbloccare una leva (un «palanchino»), la Suprema Corte evidenzia che: *«il datore di lavoro che, dopo avere effettuato una valutazione preventiva del rischio connesso allo svolgimento di una determinata attività, ha fornito al lavoratore i relativi dispositivi di sicurezza ed ha adempiuto a tutte le obbligazioni proprie della sua posizione di garanzia, non risponde delle lesioni personali derivate da una condotta esorbitante ed imprevedibilmente colposa del lavoratore»*. Inoltre, non è necessario che l'operazione sia «estranea» alle mansioni ma deve risultare *«tale da attivare un rischio eccentrico o esorbitante dalla sfera di rischio governata dal soggetto titolare della posizione di garanzia»*, risultando in tal modo imprevedibile da parte del datore di lavoro



## Disposizioni transitorie e riconoscimenti di crediti formativi

L'Accordo abroga i 5 diversi Accordi oggi in vigore

L'Allegato III contiene la tabella dei crediti formativi

Il corso per «ambienti confinati» va erogato entro 12 mesi

Il corso datore di lavoro va concluso entro 24 mesi

Per i primi 12 mesi hanno piena validità corsi erogati in base agli Accordi abrogati o nel rispetto dell'Allegato XIV (Coordinatori)

**Ai corsi erogati «in vigenza» degli Accordi attuali è attribuito credito formativo totale**

# La formazione e il contributo della Carta di Bologna

**Il tema della formazione e dell'addestramento è centrale per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali** ed è importante che chi opera «sul campo», percependo da un lato i fabbisogni di imprese e lavoratori e dall'altro le difficoltà a progettare e attuare processi formativi e di addestramento venga consultato sulle iniziative – legislative e di altro livello e tipo – in materia.

Le associazioni aderenti alla Carta di Bologna sono state tutte assieme coinvolte nella stesura dell'Accordo (e su altri tavoli tematici; ad esempio, il 26 novembre saranno coinvolte in materia di «ambienti confinati») e salutano con favore questa scelta, **nella speranza che diventi strutturale e mettendo a disposizione le proprie esperienze e competenze**, nello spirito di massima collaborazione del privato con il pubblico, per perseguire assieme – nel rispetto dei ruoli – un obiettivo fondamentale: ridurre il numero e la gravità degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali