

Sull'obbligo di consegna degli attestati di formazione

Questo e' quello che leggiamo

L'obbligo di consegna degli attestati

L'argomento può apparire davvero singolare a chiunque organizzi **corsi di formazione** in qualunque ambito al di fuori del settore della salute e sicurezza dei lavoratori.

Questo grazie anche alle lacune fin troppo numerose presenti nel sistema legislativo italiano di settore, che da un punto di vista tecnico giuridico è di gran lunga più impreciso e ambiguo del sistema degli anni cinquanta, che era più delimitato ma decisamente più chiaro sotto ogni punto di vista.

PATENTINI PREVISTI DAL DLGS 81/08

Secondo alcuni né il [dlgs 81/2008](#) né gli accordi Stato-Regioni sulla formazione enunciano esplicitamente il diritto del lavoratore ad avere copia dell'attestato di formazione. Ma la consegna dell'attestato è una questione settoriale oppure fa riferimento a principi generali e regole previste da altri settori dell'ordinamento giuridico italiano?

La prima questione da considerare è questa: la formazione di sicurezza di lavoratori, preposti e dirigenti è solo un obbligo del datore di lavoro oppure è anche e soprattutto un diritto fondamentale del lavoratore ad essere messo in condizioni di operare conoscendo i rischi e le misure di prevenzione e protezione?

E il lavoratore ha diritto di verificare in maniera ufficiale, con evidenza documentale, se le mansioni svolte siano compatibili con la formazione ricevuta?

Se non sa cosa è scritto sull'attestato di formazione come fa a verificare la sufficienza della formazione ricevuta?

Garante della privacy

Devo dire subito con chiarezza e con fermezza che è inconfutabile la decisione del Garante della Privacy (reperibile sul sito di quella Autorità), che è tuttora cogente perché sul punto le regole sul trattamento dei dati personali sono nel 2019 perfino più restrittive di quelle del 2000 (e di maggior tutela dell'interessato) e dunque ai sensi della normativa privacy il dipendente ha diritto di pretendere a scelta dal datore di lavoro e/o dall'ente di formazione copia dell'attestato a lui intestato.

L'articolo 15 del Regolamento GDPR (UE) n. 2016/679 Privacy è inequivocabile:

«... 3. Il titolare del trattamento fornisce una copia dei dati personali oggetto di trattamento». Dunque il 19 giugno 2000 il Garante Privacy ha testualmente deciso che «*anche gli attestati di qualificazione professionale conseguiti durante il rapporto di lavoro possono costituire dati personali che il dipendente ha diritto di richiedere, in base alla legge sulla privacy, al suo ex datore di lavoro. Lo ha stabilito il Garante in un provvedimento con cui ha ordinato ad una società di mettere a disposizione di un ex dipendente che si era rivolto all'Autorità lamentando la violazione del diritto di accesso previsto dall'art. 13 della legge n. 675/9 [abrogato e sostituito dall'articolo 15 del Regolamento GDPR (UE) n. 2016/679 che ha analogo e anche più ampio contenuto di tutela per l'interessato], tutte le informazioni personali custodite negli archivi dell'azienda ivi incluse quelle inerenti ai giudizi e alle note di qualifica professionale*».

L'attestato è intestato al lavoratore, non al datore di lavoro.

QUALORA IL DATORE DI LAVORO SI RIFIUTI DI CONSEGNARE AL LAVORATORE L' ATTESTATO DI FORMAZIONE SULLA SICUREZZA PREVISTA DAL DLGS 81/08 ???

Qualora il datore di lavoro rifiuti di consegnare al lavoratore un attestato riguardante la sua frequenza ad un corso che è prima di tutto un diritto del lavoratore, al lavoratore basterà denunciare l'accaduto alla Asl competente per territorio oppure denunciare l'ente di formazione o il datore di lavoro al garante della Privacy, che da tempo ha detto chiaramente che il lavoratore ha diritto a ricevere l'attestato. La sicurezza si fa con i lavoratori. Contro i lavoratori si fa solo insicurezza.

Negare ai lavoratori l'attestato contraddice il punto 8 dell'Accordo Stato

Regioni del 21/12/11 sulla formazione di sicurezza dei lavoratori che recita:

"8. CREDITI FORMATIVI

Il modulo di formazione generale, rivolto ai soggetti di cui ai punti 4 (lavoratori) e 5 (preposti), costituisce credito formativo permanente.

Con riferimento alle fattispecie di cui all'articolo 37, comma 4, si riconoscono crediti formativi nei seguenti casi:

a) Costituzione di un nuovo rapporto di lavoro o inizio nuova utilizzazione in caso di somministrazione e segnatamente:

- qualora il lavoratore vada a costituire un nuovo rapporto di lavoro o di somministrazione con un'azienda dello stesso settore produttivo cui apparteneva quella d'origine o precedente, costituisce credito formativo sia la frequenza alla Formazione Generale, che alla Formazione Specifica di settore;*
- qualora il lavoratore vada a costituire un nuovo rapporto di lavoro o di somministrazione con un'azienda di diverso settore produttivo rispetto a quello cui apparteneva l'azienda d'origine o precedente, costituisce credito formativo la frequenza alla Formazione Generale; la Formazione Specifica relativa al nuovo settore deve essere ripetuta.*

... La formazione particolare e aggiuntiva per i preposti costituisce credito formativo permanente salvo nei casi in cui si sia determinata una modifica del suo rapporto di preposizione nell'ambito della stessa o di altra azienda.

Il datore di lavoro è comunque tenuto a valutare la formazione pregressa ed eventualmente ad integrarla sulla base del proprio documento di valutazione dei rischi e in funzione della mansione che verrà ricoperta dal lavoratore assunto. ..La formazione per i dirigenti costituisce credito formativo permanente".

Riferimenti normativi sull'obbligo di consegnare l'attestato di frequenza a chi lo ha conseguito

Garante Privacy

Formazione professionale: l'ex dipendente ha diritto di ottenere l'attestato dei corsi frequentati - 19 giugno 2000.

Anche gli attestati di qualificazione professionale conseguiti durante il rapporto di lavoro possono costituire dati personali che il dipendente ha diritto di richiedere, in base alla legge sulla privacy, al suo ex datore di lavoro. Lo ha stabilito il Garante in un provvedimento con cui ha ordinato ad una società di mettere a disposizione di un ex dipendente che si era rivolto all'Autorità lamentando la violazione del diritto di accesso previsto dall'art. 13 della legge n. 675/96 [abrogato e sostituito dall'articolo 15 del Regolamento GDPR che ha analogo e anche più ampio contenuto di tutela per l'interessato], tutte le informazioni personali custodite negli archivi dell'azienda ivi incluse quelle inerenti ai giudizi e alle note di qualifica professionale.

La decisione ha fatto seguito ad un precedente provvedimento con il quale il Garante aveva invitato l'azienda in questione ad aderire all'istanza dell'interessato. Secondo l'autore del ricorso, tuttavia, i dati successivamente forniti dalla società dovevano considerarsi incompleti in quanto mancanti della documentazione relativa ai corsi di formazione frequentati, alla polizza infortuni e, soprattutto, alle valutazioni espresse nei suoi confronti dall'azienda.

L'Autorità è nuovamente intervenuta sulla questione e ha ordinato alla società di dare piena attuazione al provvedimento già emanato in materia, fornendo al lavoratore tutti i dati personali relativi alla sua carriera lavorativa.

A tale proposito il Garante ha, infatti, chiarito 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.

Va ricordato che la mancata osservanza dei provvedimenti dell'Autorità è sanzionata penalmente dalla legge sulla privacy e che il Garante ha il potere di intervenire, avvalendosi anche della collaborazione di altri organi dello Stato, per assicurarne l'esecuzione.

Roma, 19 giugno 2000
(Dal sito del Garante della Privacy)

Regolamento Ue GDPR (UE) n. 2016/679 sulla privacy

Articolo 15 EU [GDPR \(UE\) n. 2016/679](#)

"Diritto di accesso dell'interessato"

1. L'interessato ha il diritto di ottenere dal titolare del trattamento la conferma che sia o meno in corso un trattamento di dati personali che lo riguardano e in tal caso, di ottenere l'accesso ai dati personali e alle seguenti informazioni:

- a) le finalità del trattamento;
- b) le categorie di dati personali in questione;
- c) i destinatari o le categorie di destinatari a cui i dati personali sono stati o saranno comunicati, in particolare se destinatari di paesi terzi o organizzazioni internazionali;
- d) quando possibile, il periodo di conservazione dei dati personali previsto oppure, se non è possibile, i criteri utilizzati per determinare tale periodo;
- e) l'esistenza del diritto dell'interessato di chiedere al titolare del trattamento la rettifica o la cancellazione dei dati personali o la limitazione del trattamento dei dati personali che lo riguardano o di opporsi al loro trattamento;
- f) il diritto di proporre reclamo a un'autorità di controllo;
- g) qualora i dati non siano raccolti presso l'interessato, tutte le informazioni disponibili sulla loro origine;

h) l'esistenza di un processo decisionale automatizzato, compresa la profilazione di cui all'articolo 22, paragrafi 1 e 4, e, almeno in tali casi, informazioni significative sulla logica utilizzata, nonché l'importanza e le conseguenze previste di tale trattamento per l'interessato.

... **3. Il titolare del trattamento fornisce una copia dei dati personali oggetto di trattamento.** In caso di ulteriori copie richieste dall'interessato, il titolare del trattamento può addebitare un contributo spese ragionevole basato sui costi amministrativi. Se l'interessato presenta la richiesta mediante mezzi elettronici, e salvo indicazione diversa dell'interessato, le informazioni sono fornite in un formato elettronico di uso comune.

DECRETO MINISTERIALE 10 MARZO 1998

Il d.m. 10/03/1998 sull'antincendio prevede per le aziende individuate dall'allegato X del decreto, che "i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze", debbano conseguire "l'attestato di idoneità tecnica di cui all'articolo 3 della legge 28 novembre 1996, n. 609".

AUTORITA' NAZIONALE ANTICORRUZIONE

ANAC, del. 24 novembre 2011, n. 105 - Procedura per l'abilitazione a svolgere corsi di formazione per lavoratori privi di pregresse esperienze di cui all'art. 37 del d.lgs. n. 81/08

Ecc. Ecc.

*Questo è quello che viviamo
quando il datore di lavoro ci
rifiuta i patentini , i percorsi
formativi ecc. e ci rivolgiamo
agli avvocati*

Per provare a dare una risposta a queste varie domande, abbiamo **intervistato l'avvocato Lorenzo Fantini, per lungo tempo dirigente della Divisione Salute e Sicurezza del Ministero del lavoro** e spesso nostro interlocutore per affrontare le tematiche più rilevanti e delicate in materia di sicurezza e salute.

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.

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?

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.

RISPOSTA AVVOCATO

L.F.: "Permettimi di fare ancora una volta ricorso alla mia memoria..."

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)...

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 AVVOCATO

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

1.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...

2.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.

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 AVVOCATO

L.F.: 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.

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?

L.F.: 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.

Aggiornato a Dicembre 2019