PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 14 - numero 2852 di mercoledì 09 maggio 2012

I quesiti sul decreto 81: quando formare i neoassunti?

Sulla formazione dei lavoratori nel caso di un rapporto di lavoro di breve durata. A cura di G. Porreca.

Bari, 9 Mag - Sulla formazione dei lavoratori nel caso di un rapporto di lavoro di breve durata. A cura di Gerardo Porreca (www.porreca.it).

Quesito
Nel caso di contratti di lavoro di durata molto breve come bisogna comportarsi per quanto riguarda la formazione dei lavoratori? Se ad esempio si attiva un contratto di una settimana e considerato che l'accordo dà la possibilità di adempiere a tale obbligo entro 60 giorni, se dopo 5 giorni il datore di lavoro dovesse ricevere una visita ispettiva da parte dell'organo di vigilanza può essere sanzionato per non aver ancora formato il lavoratore?

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVDC25] ?#>

Risposta
L'obbligo della formazione dei lavoratori da parte del datore di lavoro è contenuto nel comma 1 dell'art. 37 del D. Lgs. 9/4/2008 n. 81, contenente il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, secondo il quale:

"1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:
a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda".

e, per quanto riguarda la formazione sui rischi specifici di cui ai titoli del D. Lgs. n. 81/2008 successivi al I, nel comma 3 dello stesso articolo 37 secondo il quale:

"3. Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici di cui ai titoli del presente decreto successivi al I. Ferme restando le disposizioni già in vigore in materia, la formazione di cui al periodo che precede è definita mediante l'accordo di cui al comma 2".

In merito poi a quando la suddetta formazione deve essere impartita ai lavoratori il legislatore con il comma 4 dell'articolo 37 ha stabilito che:

"4. La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:
a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi".

Con il comma 2 dello stesso articolo 37 il legislatore ha quindi assegnato alla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano il compito di definire, mediante un accordo adottato previa

consultazione delle parti sociali, sia la durata ed i contenuti minimi della formazione dei lavoratori che le modalità della stessa, cosa che la Conferenza Stato Regioni ha fatto con l' Accordo raggiunto nella seduta del 21/12/2011 (Rep. Atti n. 221/CSR), pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell'11/1/2012 ed entrato in vigore il 26/1/2012.

E' con il punto 10 del citato Accordo del 21/12/2011, nel quale sono riportate le disposizioni transitorie di prima applicazione, che è stata regolamentata la formazione dei lavoratori nel caso di nuove assunzioni. Secondo tale punto infatti:

"Al fine di consentire la piena ed effettiva attuazione degli obblighi di cui al presente accordo, unicamente in sede di prima applicazione, i datori di lavoro sono tenuti ad avviare i dirigenti e i preposti a corsi di formazione di contenuto rispettivamente coerente con le disposizioni di cui al presente accordo in modo che i medesimi corsi vengano conclusi entro e non oltre il termine di 18 mesi dalla pubblicazione del presente accordo. Il personale di nuova assunzione deve essere avviato ai rispettivi corsi di formazione anteriormente o, se ciò non risulta possibile, contestualmente all'assunzione. In tale ultima ipotesi, ove non risulti possibile completare il corso di formazione prima della adibizione del dirigente, del preposto o del lavoratore alle proprie attività, il relativo percorso formativo deve essere completato entro e non oltre 60 giorni dalla assunzione"

E' chiaro quindi che, secondo quanto sopra indicato, l'Accordo ha richiesto che **la formazione dei lavoratori neoassunti, ma questo vale anche per i dirigenti ed i preposti, avvenga anteriormente o, se ciò non risulti possibile, contestualmente all'assunzione**, come del resto è stato indicato nelle disposizioni di legge, **e che la formazione stessa debba essere completata prima che il lavoratore sia adibito alla sua attività**. I 60 giorni indicati nell'Accordo, e da far notare, non costituiscono un periodo entro il quale il datore di lavoro ha l'obbligo di avviare la formazione, come indicato nel quesito, ma un periodo entro il quale lo stesso la deve comunque completare se proprio non lo ha potuto fare prima che il lavoratore fosse avviato alla sua attività.

In risposta, in conclusione, al quesito formulato che fa riferimento ad un rapporto di lavoro di breve durata il datore deve comunque provvedere a formare il lavoratore neoassunto anteriormente o contestualmente all'assunzione ed in caso di inadempimento lo stesso può essere sottoposto a sanzione in occasione di una visita ispettiva da parte dell'organo di vigilanza avendo violato il citato art. 37 comma 1. La sanzione per gli inadempienti è stabilita dall'art. 55 comma 5 lettera c) del D. Lgs. n. 81/2008 nell'arresto da due a quattro mesi o nell'ammenda da 1.200 a 5.200 euro.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

---

www.puntosicuro.it