PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 17 - numero 3568 di giovedì 18 giugno 2015

A cosa serve la collaborazione degli organismi paritetici?

Alcune considerazioni sul tema della "collaborazione" degli organismi paritetici alla formazione obbligatoria di lavoratori e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. A cura di Lorenzo Fantini.

La nota del Ministero del lavoro dell'8 Giugno 2015 costituisce l'occasione per alcune brevi considerazioni, sul tema della "collaborazione" (che l'articolo 37, comma 12, del D.lgs. n. 81/2008 impone al datore di lavoro) degli organismi paritetici alla formazione obbligatoria di lavoratori e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Tale attività è stata inserita nel "testo unico" con l'intenzione di aiutare le aziende valorizzando il ruolo della bilateralità, chiamata a supportare le aziende nella corretta attuazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza e, in particolare, con riferimento alla importantissima formazione dei lavoratori per permettere ai medesimi di lavorare "in sicurezza". A distanza di diversi anni dalla introduzione dell'obbligo di collaborazione degli organismi paritetici alla formazione di lavoratori e RLS appare chiaro che le buone intenzioni della norma si sono tradotte in un effetto largamente deludente quando non addirittura controproducente. Infatti, la previsione è stata utilizzata da organismi paritetici non corrispondenti alla definizione di legge (che richiama la necessità che gli organismi paritetici siano espressione di organizzazioni datoriali da un lato e sindacali dall'altro "comparativamente più rappresentative sul piano nazionale") per approfittare della scarsa attenzione delle aziende e della esistenza di una normativa obiettivamente non chiara sul punto e formulare alle aziende richieste disparate e strumentali alla evidente ricerca di profitti economici.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0342E] ?#>

Per questa ragione, prima gli accordi del 21 dicembre 2011 e del 25 luglio 2012 e poi le circolari del Ministero del lavoro del 2011 e del 2013, sono ripetutamente intervenuti sull'argomento per puntualizzare, tra l'altro che:
- La richiesta di collaborazione serve come ausilio ad una efficace formazione e non può tradursi in una sorta di complicazione o, peggio, "tassa" per l'azienda;
- La richiesta di collaborazione va avanzata all'organismo paritetico del settore e del territorio in cui l'azienda opera, in quanto presumibilmente soggetto in grado di supportare l'azienda per una formazione davvero utile in termini prevenzionistici;
- La risposta dell'organismo paritetico non è mai vincolante per il datore di lavoro costituendo un importante "consiglio" e nulla di più;
- La eventuale proposta contrattuale dell'organismo paritetico in ordine allo svolgimento da parte dell'organismo stesso della formazione non è mai vincolante;
- La correttezza ed efficacia della formazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza non dipende dalla collaborazione con l'organismo paritetico ma da fattori ben più sostanziali quali la coerenza del percorso formativo con la valutazione dei rischi, la durata della formazione, la qualità del docente, la verifica finale di apprendimento ect.

In estrema sintesi, si è stati costretti a sottolineare pubblicamente come l'elemento della collaborazione non sia un adempimento burocratico, quanto una opportunità per il datore di lavoro, diretta a permettere che la formazione dei lavoratori sia progettata e realizzata al meglio in termini di cambiamento della condotta dei discenti. In un tale contesto l'assenza della previa richiesta di collaborazione per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è elemento sostanzialmente non così essenziale in termini prevenzionistici, qualora il corso erogato sia stato rispettoso delle previsioni di legge quanto a contenuti e durata e abbia avuto un effetto positivo in termini di cambiamento comportamentale dei partecipanti; di converso, il

corso di formazione che sia stato progettato ed erogato previa richiesta di collaborazione con gli organismi paritetici ma con contenuti e durata sostanzialmente carenti non potrà che essere un rilevante problema in termini prevenzionistici determinando, in caso di infortunio e relativa inchiesta giudiziale, una possibile condanna del datore di lavoro e del dirigente (a nulla rilevando, in tal caso, la previa richiesta di collaborazione con l'organismo paritetico).

Come confermato dalla nota in commento ? che ribadisce chiaramente come gli ispettori siano chiamati a sanzionare la violazione del precetto di cui all'articolo 37, comma 1, del D.lgs. n. 81/2008 per formazione di contenuti e/o durata insufficienti per i lavoratori ? la collaborazione con gli organismi è un obbligo "ausiliario" a quello formativo, nel senso che è diretto a garantire, attraverso il coinvolgimento di strutture (che dovrebbero essere) "esperte", una migliore progettazione e realizzazione delle attività di training relative alla salute e sicurezza sul lavoro. Non stupisce, quindi, che la mancata collaborazione con gli organismi paritetici non possa essere oggetto, come la nota correttamente sottolinea, di nessun tipo di sanzione da parte degli organi di vigilanza, chiamati ad essere attenti ed inflessibili su altri e ben più pregnanti elementi, innanzitutto identificati nei contenuti della formazione.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ? Direzione generale per l'attività ispettiva - Divisione III ? Nota prot. n. 9483 del 8 giugno 2015 ? Prot. 37/0009483/MA007.A001 - Quesiti su Organismi paritetici

Avv. Lorenzo Fantini
Avvocato giuslavorista, già dirigente (anni 2003-2013) delle divisioni salute e sicurezza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Fonte: AIFOS

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it