PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 14 - numero 2975 di mercoledì 21 novembre 2012

I quesiti sul decreto 81: la formazione di particolari tipologie di lavoratori

Sulla formazione in materia di sicurezza sul lavoro di particolari tipologie di lavoratori: stagionali, somministrati e professionisti con rapporto di collaborazione continuativa. Di G. Porreca.

Bari, 20 Nov - Sulla formazione in materia di sicurezza sul lavoro di particolari tipologie di lavoratori: stagionali, somministrati e professionisti con rapporto di collaborazione continuativa. A cura di Gerardo Porreca (www.porreca.it).

In un commento fatto il 29/10/2012 alla risposta data dallo scrivente ad un quesito allo stesso pervenuto e riguardante la formazione in materia di salute e di sicurezza sul lavoro nel caso di lavoratori occupati con un rapporto di lavoro di breve durata e riportata su PuntoSicuro del 9 maggio 2012, è stato formulato sostanzialmente un ulteriore quesito, anche complesso ed articolato, che qui di seguito si riporta integralmente:

"Vorrei porre più che un commento un ulteriore quesito e, se fosse possibile, è gradita una cortese risposta anche dall'avv. Dubini e dall'ing. Porreca.
Mi trovo da poco in un'azienda che stipula, nella maggior parte dei casi, dei contratti stagionali nel settore alberghiero e termale oppure somministra lavoratori tramite agenzie (macrosettore rischio basso).
Le tipologie dei lavoratori per il quale pongo il quesito sono tre (escludo i dipendenti che risultano con contratto a tempo indeterminato in quanto l'accordo mi è più chiaro in merito agli obblighi e ai termini):
1) I lavoratori stagionali sono per la maggior parte ricorsivi e che possono fare stacchi da 30 a più di 60 giorni per ogni stagione.
2) I lavoratori somministrati sono per la maggior parte richiesti nei weekend o al massimo per una settimana e comunque mediamente inferiori a 60 giorni lavorativi. A volte può capitare che questi lavoratori vengano poi assunti per una o più stagioni.
3) Contratti con professionisti (medici, fisioterapisti, massaggiatori ecc..) che con modalità continuativa o saltuaria possono essere chiamati a lavorare presso le strutture alberghiere o termali per alcune ore della giornata o per turni interi.
Per la categoria di cui al punto 1) se l'azienda eroga la formazione prevista dall'accordo (esempio 8 ore previste per i lavoratori), al momento in cui rientrano in azienda, esempio dopo 70 giorni di stacco, ho l'obbligo di ripetere il percorso formativo per intero (esempio 8 ore) o all'azienda basterebbe registrare un ripasso di quanto già fatto (con un sopralluogo sul luogo di lavoro, spiegando il da farsi e la sicurezza, verbalizzando il sopralluogo che è formazione sul campo)?
Per la categoria di cui al punto 2) quale può o potrebbe essere la strada percorribile?
a) quella riportata dall'accordo e cioè fare in modo che ci siano accordi tra agenzia ed azienda utilizzatrice. Cioè i lavoratori che vengono inviati possano dimostrare di aver ricevuto la formazione base di 4 ore (credito permanente) e formazione aggiuntiva sulla specifica mansione (esempio: addetta alle pulizie).
- All'azienda utilizzatrice resta l'obbligo di registrare un sopralluogo sul luogo di lavoro, spiegando il da farsi e la sicurezza specifica dell'azienda, verbalizzando il sopralluogo come formazione sul campo?
- Nel caso il lavoratore somministrato venga nuovamente richiesto, non so dopo 90 giorni dalla prima volta, si deve ripetere l'iter formativo o bisogna fare altro?
b) in assenza di accordi tra le parti e il lavoratore somministrato non ha ricevuto alcuna formazione in merito e lavorerà solo un weekend posso limitarmi al sopralluogo?
Per la categoria di cui al punto 3) posso riferirmi sostanzialmente a quelli del punto 2) sopra riportato?
Mi auguro che l'esposizione dei quesiti siano chiari e magari utili ad altri colleghi del settore. Grazie per l'attenzione"

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[ALS030] ?#>

RISPOSTA

Premesso che i quesiti sulla applicazione del D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. indirizzati all'ing. Porreca vanno rivolti direttamente al sito www.porreca.it ed inseriti nell'apposita rubrica destinata esclusivamente agli abbonati del sito medesimo, si ritiene comunque in questa occasione di dare ugualmente una risposta al quesito formulato dal lettore.

Il quesito riguarda sostanzialmente la formazione in materia di salute e di sicurezza sul lavoro di tre categorie particolari di lavoratori e precisamente dei lavoratori stagionali, dei lavoratori somministrati e di professionisti con rapporto di collaborazione continuativa.
Per quanto riguarda i lavoratori stagionali si ritiene, in premessa, di mettere in evidenza quanto ha stabilito l'art. 3 sul campo di applicazione del D. Lgs 9/4/2008 n. 81, contenente il Testo Unico in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, per tale categoria di lavoratori. Il comma 13 di tale articolo, infatti, così recita:

"13. In considerazione della specificità dell'attività esercitata dalle imprese medie e piccole operanti nel settore agricolo, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della salute e delle politiche agricole, alimentari e forestali, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, nel rispetto dei livelli generali di tutela di cui alla normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, e limitatamente alle imprese che impiegano lavoratori stagionali ciascuno dei quali non superi le cinquanta giornate lavorative e per un numero complessivo di lavoratori compatibile con gli ordinamenti colturali aziendali, provvede ad emanare disposizioni per semplificare gli adempimenti relativi all'informazione, formazione e sorveglianza sanitaria previsti dal presente decreto, sentite le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative del settore sul piano nazionale. I contratti collettivi stipulati dalle predette organizzazioni definiscono specifiche modalità di attuazione delle previsioni del presente decreto legislativo concernenti il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel caso le imprese utilizzino esclusivamente la tipologia di lavoratori stagionali di cui al precedente periodo".

Quindi il legislatore, per quanto si legge nell'articolo sopraindicato, in considerazione della specificità dell'attività esercitata dalle imprese medie e piccole operanti nel settore agricolo, ha dato mandato al Ministro del lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con i Ministri della salute e delle politiche agricole, alimentari e forestali e sentite le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative del settore sul piano nazionale, di emanare limitatamente però a tali tipi di imprese, disposizioni per semplificare gli adempimenti relativi all'informazione, formazione e sorveglianza sanitaria previsti dallo stesso D. Lgs. n. 81/2008, a condizione che impieghino lavoratori stagionali ciascuno dei quali non superi le cinquanta giornate lavorative e per un numero complessivo di lavoratori compatibile con gli ordinamenti colturali aziendali.
Per quanto riguarda in generale la formazione in materia di salute e di sicurezza sul lavoro dei lavoratori stagionali è necessario fare riferimento in ogni caso alle prescrizioni indicate nell' Accordo sulla formazione dei lavoratori, dirigenti e preposti raggiunto in sede di Conferenza Stato Regioni del 21/12/2011, il quale, in premessa, ha tenuto però a precisare, con riferimento all'applicazione dell'Accordo medesimo, che:

"Fino all'attuazione delle disposizioni di cui all'art. 3, comma 13, del D. Lgs. 81/08 (quello sopraindicato)*, il presente accordo non si applica nei confronti dei lavoratori stagionali in esso individuati. In caso di mancata emanazione del provvedimento di cui al precedente periodo entro diciotto mesi dalla data di pubblicazione del presente accordo, l'articolazione dei percorsi formativi di seguito individuata si applica anche con riferimento alla richiamata categoria di lavoratori stagionali".*

L'Accordo sulla formazione dei lavoratori ha quindi sostanzialmente precisato, in definitiva, che lo stesso si applica anche ai lavoratori stagionali ad esclusione di quelli che operano nel settore dell'agricoltura e contestualmente alle condizioni indicate nel medesimo comma 13.

Ciò detto è evidente che i lavoratori stagionali che operano nel settore di cui al quesito e cioè in una azienda alberghiera e termale, inserita nell'allegato 2 del citato Accordo fra le aziende a rischio basso, devono essere formati secondo i criteri dettati dall'Accordo medesimo e quindi devono essere sottoposti ad una formazione generale di quattro ore e ad una formazione specifica di altre quattro ore rispettando i contenuti fissati nell'Accordo medesimo.

È chiaro ora che per questa particolare categoria di lavoratori il problema che si pone è quello, messo in evidenza nel quesito, di

come comportarsi per quanto riguarda la formazione di quei lavoratori stagionali che dopo aver svolto, una volta formati, la propria attività per un certo periodo "staccano" e riprendono poi a lavorare per un altro periodo stagionale presso la stessa azienda, come nel caso del quesito in esame, o anche presso una azienda appartenente ad un settore diverso.

In situazioni del genere si può comunque fare riferimento a quanto indicato in relazione ai crediti formativi nel punto 8 del citato Accordo del 21/12/2011 e che qui di seguito si riporta nella parte che interessa per fornire una risposta al quesito formulato:

"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".

In sostanza, quindi, alla luce di quanto sopra detto, **tornando il lavoratore stagionale ad essere occupato nella stessa azienda continueranno a valere sia la formazione generale che quella specifica, costituendo le stesse un credito formativo,** sempre che ovviamente nel frattempo non siano cambiate in azienda le condizioni di lavoro in quanto in tal caso, essendo la formazione specifica legata ai rischi presenti in azienda che il lavoratore può effettivamente correre, la formazione stessa deve essere opportunamente integrata secondo le nuove esigenze. Per quanto detto in definitiva basta quindi, alla ripresa dell'attività del lavoratore stagionale e facendo riferimento al documento di valutazione dei rischi, effettuare una verifica per accertarsi che i rischi per i quali il lavoratore era stato formato fossero gli stessi e per individuare se e per quali altri rischi fosse necessario effettuare una integrazione della formazione.

Per quanto riguarda poi i lavoratori somministrati ed i lavori di breve durata è sufficiente consultare le risposte che sono state fornite dallo scrivente in passato ai quesiti specifici già allo stesso pervenuti ed inserite rispettivamente in PuntoSicuro del 6 luglio 2012 per quanto riguarda i lavoratori somministrati e in PuntoSicuro del 9 maggio 2012 per quanto riguarda i lavoratori con rapporto di lavoro di breve durata.

In merito, infine, ai lavoratori a progetto o con contratto di collaborazione coordinata e continuativa valgono le considerazioni svolte in occasione della risposta fornita dallo scrivente ad un quesito allo stesso pervenuto sulle organizzazioni di lavoro che fanno ricorso a tale tipo di rapporto contrattuale, riportata in PuntoSicuro del 6 giugno 2012 , nella quale è stato posto in evidenza che il committente datore di lavoro, quando la prestazione lavorativa di questi soggetti dovesse svolgersi nei luoghi di lavoro del committente stesso, è tenuto a considerarli come lavoratori dipendenti e quindi ad applicare nei loro confronti integralmente tutte le disposizioni di prevenzione e di sicurezza di cui al D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. comprese quelle che riguardano la loro formazione in materia di salute e di sicurezza sul lavoro.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it