

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 14 - numero 2974 di martedì 20 novembre 2012

La formazione di lavoratori, dirigenti e preposti: considerazioni

L'obbligo di formazione di lavoratori, dirigenti e preposti: considerazioni generali, anche sull'attendismo in materia. La verifica dell'apprendimento obbligatoria per i lavoratori. Di Rolando Dubini.

Presentiamo in anteprima un approfondimento tratto dal nuovo libro "Guida alla Sicurezza per il Preposto e il Dirigente" di Rolando Dubini che PuntoSicuro pubblicherà prossimamente.

L'obbligo di formazione di lavoratori, dirigenti e preposti: considerazioni generali, anche sull'attendismo in materia.

La formazione è un processo di insegnamento/apprendimento di conoscenze utili per svolgere una determinata attività in termini più specificatamente prevenzionistici: «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"** (art. 2 c. 1 lett. aa D.Lgs. n. 81/2008).

Può definirsi "formazione" "l'adozione da parte dei soggetti interessati di competenze cognitive, operative e comportamentali tali da **indurre nuove modalità di "pensare ed agire in termini di sicurezza"**, modificando scale di valori, mappe cognitive e abitudini comportamentali e adottando modalità di lavoro che mettano in pratica le regole ed i principi della salute, sicurezza ed igiene del lavoro, al fine di riconoscere i pericoli e le condizioni potenziali che possono determinare eventi indesiderati, nonché di saper prevenire i rischi e fronteggiare le emergenze (Ispesl).

Gli artt. 18 comma 1 lett. l) e l'art. 37 del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 obbligano il datore di lavoro e il dirigente a far sì che ciascun lavoratore, ivi compresi i lavoratori a domicilio e i portieri con contratto privato, riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni.

Ai sensi del comma 4 dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 citato la formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

- della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti "deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi" (art. 37 c. 6 D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81).

Dunque la legge prevenzionistica fa proprio il concetto di **formazione periodicamente ripetuta**, quale obbligo supplementare strettamente connesso alla misura generale di tutela rappresentata dalla "programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro" [art. 15 comma 1 lett. b) D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81/2008].

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0330.05] ?#>

Le disposizioni del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 (che sostituiscono, ricomprendendole al proprio interno, quelle del D.Lgs. 626/94) **prevedono, infatti, "la maggior responsabilizzazione del lavoratore rispetto alla sicurezza del lavoro [...], la messa in opera di una diversa organizzazione del lavoro, dalla medesima legge prevista, attraverso, da un lato, la programmazione e la procedimentalizzazione dell'obbligo di sicurezza in questione e, dall'altro, la formazione e informazione, nelle forme previste, dei lavoratori"** [Cass. Penale, Sezione IV, 18 maggio 1999 n. 6187, Trydvall].

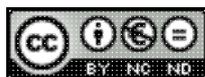
Quanto all'**obbligo di registrazione della formazione**, dovrà essere conservato, per ogni iniziativa formativa, un documento recante: data, elenco degli argomenti svolti, firma del/dei docenti e del/dei lavoratori coinvolti e, se è stata eseguita la **verifica dell'apprendimento**, dovrà essere conservato il testo, in caso di prova scritta, ovvero una breve descrizione della prova pratica eseguita, firmata dal docente e dal lavoratore [Linee guida regionali per l'applicazione del D.Lgs. n. 626/94]. Tali disposizioni conservano intatto il loro valore sostanziale e probatorio anche dopo l'accordo Stato-Regione del 21 dicembre 2011 (e il successivo accordo interpretativo del 25 luglio 2012).

Due considerazioni conclusive: la **verifica dell'apprendimento è obbligatoria anche per i lavoratori**, e non solo per dirigenti e preposti, come risulta dalla chiara sentenza della Cassazione Penale Sez. 3, 28 gennaio 2008, n. 4063. La fattispecie riguarda un datore di lavoro rinviato a giudizio e condannato dal giudice del Tribunale di Brescia per i reati di cui- all'articolo 4, comma 2, del D. Lgs. n. 626/1994 [ora articolo 28 D.Lgs. n. 81/2008] per avere omesso, quale titolare di un laboratorio di confezioni, di effettuare una idonea valutazione dei rischi reali e specifici presenti nell'ambiente di lavoro e legati alle particolari situazioni lavorative, per aver omesso di adottare una collaborazione fattiva con il medico competente ed il responsabile dei lavoratori per la sicurezza per la redazione del documento di valutazione dei rischi, per la mancanza di misure di prevenzione da adottare e di un programma per realizzare le stesse, e, testualmente, **per aver violato l'obbligo di cui "all'articolo 22, comma 1, dello stesso D. Lgs. n. 626/1994 [ora articolo 37 D.Lgs. n. 81/2008] per non avere progettato ed attuato una adeguata attività formativa per tutti i lavoratori, contenente gli obiettivi specifici, la definizione di moduli didattici e gli strumenti per la verifica di apprendimento"**.

Inoltre Guariniello ha affermato che: «ci stiamo occupando del problema [formazione] perché ci sono state alcune sentenze della Cassazione dove si afferma che la formazione dei lavoratori e dei datori di lavoro **sia un'attività che abbia carattere effettivo, quindi è necessaria la verifica dell'apprendimento**. Andremo dunque a controllare i risultati concreti di chi opera nel settore. Se la formazione non ha previsto un'effettiva verifica dell'apprendimento riteniamo che ci sia la violazione dell'obbligo prevista dalla normativa in vigore». «Tanti infortuni avvengono perché al lavoratore viene cambiata mansione, ma non gli viene fatta una corretta formazione. È un problema delicatissimo». Aggiunge il Procuratore aggiunto presso la Procura di Torino, riecheggiando le parole della Cassazione, «la verifica di apprendimento che le norme siano state recepite va fatta quasi fino al limite della pedanteria».

La seconda considerazione riguarda un grido d'allarme che va lanciato con forza, l'enigmatico contenuto degli accordi Stato-Regioni sulla formazione (ma anche a volte la formazione fatta male, quando non addirittura la vendita di attestati di formazione come recentemente avvenuto a Prato ai danni di datori di lavoro cinesi da parte di un ispettore Asl e di alcuni consulenti locali, per questo incriminati ed arrestati) sta favorendo un'evasione di massa dall'obbligo formativo, **la gran parte dei lavoratori e ancor di più preposti e dirigenti non ha avuto una formazione sufficiente e adeguata conforme all'articolo 37 del D.Lgs. n. 81/2008**, e di quanto di razionale contenuto negli Accordi Stato Regione. È necessaria una maggiore consapevolezza che tale **evasione dall'obbligo formativo** implica non solo un reato penale contravvenzionale, e un elemento che attesta scarsa professionalità, rende inesistente qualunque sistema di gestione o modello organizzativo 231, ma soprattutto una insufficiente considerazione del valore supremo della vita di chi lavora, il capitale umano, che è la prima ricchezza di ogni azienda ed ente.

Rolando Dubini, avvocato in Milano.



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it