PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 15 - numero 3009 di martedì 22 gennaio 2013

E' sanzionabile la mancata collaborazione con gli organismi paritetici?

La mancata richiesta di collaborazione potrebbe essere sanzionabile per la violazione dell'obbligo generale di formazione dei lavoratori: un'interpretazione della norma. A cura di Pietro Ferrari.

Brescia, 22 Gen - Nel maggio del 2009, dunque prima della emanazione del D.Lgs. 106/09, un acuto osservatorefaceva notare ad un noto esperto della materia quanto poco apodittica (o giuridicamente nongranitica) nelle sue conseguenze, dovesse risultare l'affermazione secondo la quale *"nell'ambito del D.Lgs. 81/08 non è prevista alcuna sanzione per la formazione.. fatta in assenza di collaborazione con gli organismi paritetici."*

Come noto, l'obbligo di collaborazione era -ed è- stabilito nel comma 12 dell'art. 37:

12. ***La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.*** *(D.Lgs. 81/08 come modificato e integrato dal D.Lgs. 106/09)*

Ed è vero che nell'art. 55 (Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente) non era/è prevista specifica sanzione per la violazione dell'obbligo.

Ci troviamo allora in presenza di una *"norma giuridica imperfetta",* norma cioè che sancisca un dovere ma non la corrispondente sanzione?
Tentativo di queste note è appunto quello di proporre ragioni perché a tale interrogativo (retorico) si debba dare risposta negativa. (In caso diverso -e più in generale- ci si dovrà confrontare col dato che di tali "imperfezioni" è disseminato l'intero Titolo I. In realtà, ciò comporta -in ogni caso- che ci si debba applicare nella considerazione della logica che sottende alla tecnica di formulazione legale degli articoli sanzionatori).

Ma vediamo cosa notava, all'epoca, l'osservatore di cui sopra:
"buongiorno
come Le ho già scritto ***tutto l'articolo 37*** *del D.Lgs. 81/2008* ***è sanzionabile in relazione all'art. 18, comma 1, lettera l)****: "*[il DL deve] *adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;". E all'art. 55, comma 4, lettera e), viene definita la sanzione: con l'arresto da quattro a otto mesi o con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro.*
Quindi l'art. 37, comma 12*: "la formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'articolo 50 ove presenti, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori;"* [se violato] ***è ,*** *per ora,* ***sanzionabile nel caso in cui gli organismi paritetici siano presenti****."*
Per inciso: giusto quel "per ora". Si era infatti in attesa dell'emanazione del decreto integrativo e correttivo e già si erano succedute ed erano entrate in circolazione più di una bozza.

Dobbiamo intanto rilevare come l'originario art. 18, comma 1, lett. l) non sia stato modificato dal D.Lgs. 106/09.

Art. 18. Obblighi del datore di lavoro e del dirigente
1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:
l) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;

Il D.Lgs. 106/09 è invece intervenuto sull'art. 55, il quale, nella originaria versione, recitava al comma 4, lett. e):

Art. 55. Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente
4. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:
e) con l'arresto da quattro a otto mesi o con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettera l), ...;

Il D.Lgs. 106/09 toglie nell'art. 55 la sanzione correlata alla violazione dell'art. 18, comma 1, lett. l), "sostituendola" con quella relativa alla violazione dell'art. 37, comma 1 (e 7, 9, 10), prima non presente. (Salvando l' "informazione", gravata con identica sanzione per il datore di lavoro che non *"provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione"*, ma smarrendo per strada l'"addestramento").
Dunque oggi il "testo unico", all'art. 55, comma 5, lett. c), sanziona il datore di lavoro per la violazione dell'obbligo generale di cui all'art. 37, comma 1 (e dei commi 7, 9, 10) con la sanzione alternativa dell'arresto da due a quattro mesi o dell'ammenda da 1.200 a 5.200 euro.

Art. 37. Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti
"1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza.." .
"7. I dirigenti e i preposti ricevono, a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione...
9. I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio... di primo soccorso e comunque di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione..
10. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare.. concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza.."

E' comprensibile l'obiezione che può venir posta a quest'altezza:
se cade la sanzione conseguente alla violazione dell'obbligo generale -informativo, formativo e addestrativo- in capo al datore di lavoro ex art. 18, comma 1, lett. l), non potrà (più) darsi che tutto l'art. 37 sia sanzionabile sulla base di quella norma. Ma ormai solo il suo comma 1 (e i 7, 9 e 10).
E dunque la violazione del suo comma 12, ovvero la mancata collaborazione con gli OO.PP., sarà giuridicamente trascurabile non potendo darsi fattispecie contravvenzionale.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVS033] ?#>

Non sembra tuttavia che tale obiezione possa risultare decisiva.
Infatti il primo periodo dell'art. 37, comma 1, ha forza di **norma generale** rispetto a tutta la materia della formazione su SSL. E appare di tutta evidenza come, agli effetti sanzionatori, il comma 1, lett. l) dell'art. 18, venga traslato e ricompreso in quell'obbligo generale. Anzi, l'unica logica plausibile della "sostituzione" è proprio quella di riconoscere la forza di norma generale alla prima parte del comma 1 dell'art. 37. (Nemmeno il Ministro Sacconi avrebbe potuto, diversamente, giungere a tanto!)
Inoltre, se non venisse riconosciuto questo carattere di norma generale, risulterebbe escluso, ingiustificatamente, tutto l'ambito relativo all'addestramento posto che l'art. 55 non sanziona la violazione dei commi 4 e 5 dell'art. 37 e non sanziona (più) quella dell'art. 18, comma 1, lett. l) [anche se sanziona indirettamente, al comma 4, il mancato addestramento nell'ipotesi di cui all'art. 28, comma 2, lett. f), con l'ammenda da 1000 a 2000 euro].

Art. 37 Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti
4. La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione...
5. L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro

Art. 18 Obblighi del datore di lavoro e del dirigente
1. l) [deve] adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli art. 36 e 37;

Art. 28 Oggetto della valutazione dei rischi
2. f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

Si noti come per l'addestramento la norma riferisca soltanto agli artt. 36 (Informazione) e 37 (Formazione) e non a norme speciali contenute nei titoli del D.Lgs. 81/08 diversi dal primo o ad altre leggi vigenti. Ciò porta a ritenere che informazione e formazione siano l'alveo generale al cui interno vada a dispiegarsi l'eventuale addestramento in materia di SSL.
Sembra decidere in questo senso l'art. 15 (Misure generali di tutela) quando al suo comma 1, lettere n), o), p), pone esclusivamente *"l'informazione e la formazione adeguate"* per lavoratori, dirigenti e preposti, ed RLS.
E in questo stesso senso sembra procedere l'art. 2 (Definizioni), comma 1, nel definire, con le lettere aa), bb), cc), la "formazione", l'"informazione" e l' "addestramento". Intendendo quest'ultimo come il *"complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro;"*

Se dunque la norma novellata non riesce a rescindere (*rectius*: non vuole rescindere) l'interconnessione tra l'intero art. 37 e il suo comma 1, sembrerebbe doversi dedurre che la violazione dell'obbligo collaborativo (non sono qui in discussione le *modalità* di tale collaborazione) debba venire sanzionata secondo il disposto dell'art. 55, comma 5, lett. c), punto terzo. Dunque con la sanzione alternativa dell'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro.
Senza peraltro escludere altra ipotesi sanzionatoria generale, identicamente definita dall'art. 55 (comma 5, lett. c), punto primo), per violazione dell'art. 18, comma 1, lett. c): *" nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza"*.

Pietro Ferrari
Dipartimento Salute Sicurezza Ambiente Camera del Lavoro di Brescia

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.