PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 11 - numero 2176 di mercoledì 27 maggio 2009

I quesiti sul decreto 81/08: come formare i RLS?

Chi può erogare la formazione dei RLS? È sanzionata la mancata collaborazione con gli organismi paritetici? Come ci si mette in regola con l'obbligo di aggiornamento del RLS? A cura di G. Porreca.

Pubblicità

Chiarimenti sull'obbligo della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, sulla sanzione per la mancata collaborazione con gli organismi paritetici e sull'obbligo di aggiornamento formativo del RLS.
A cura di G. Porreca (www.porreca.it).

---- L'articolo continua dopo la pubblicità ----

Primo quesito
Quali sono i contenuti del corso di formazione del RLS? Questi corsi possono essere organizzati anche dallo stesso datore di lavoro, da risorse interne aziendali, da società private per la formazione o solo dagli organismi paritetici? E' obbligatoria la frequenza a tali corsi?

Risposta
Il D. Lgs. 9/4/2008 n. 81 con l'art. 37 comma 1 stabilisce che il datore di lavoro deve assicurarsi che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza sul lavoro e dispone altresì con il comma 10 che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui andrà ad esercitare la propria rappresentanza. La formazione deve essere poi tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e di prevenzione dei rischi stessi e deve essere periodicamente ripetuta in relazione alla evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

Secondo il comma 11 dello stesso art. 37, inoltre, le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza saranno stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:
a) principi giuridici comunitari e nazionali;
b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
e) valutazione dei rischi;
f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
h) nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata minima dei corsi deve essere di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e sulle conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La stessa contrattazione collettiva nazionale disciplinerà anche le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori ed a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

Nelle more che si esprima la contrattazione collettiva nazionale restano comunque ferme, per espressa indicazione del legislatore, le disposizioni già in vigore in materia e quindi restano validi al momento gli indirizzi e le indicazioni fornite dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale con il Decreto del 16/1/1997 il quale, come è noto, con l'articolo 3 fissava una durata minima di 32 ore per la formazione dei rappresentanti dei lavoratori e come contenuti:
a) i principi costituzionali e civilistici;
b) la legislazione generale e speciale in materia di prevenzione infortuni e igiene del lavoro;
c) i principali soggetti coinvolti ed i relativi obblighi;
d) la definizione e l'individuazione dei fattori di rischio;
e) la valutazione dei rischi;
f) l'individuazione delle misure (tecniche, organizzative, procedurali) di prevenzione e protezione;
g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
h) nozioni di tecnica della comunicazione.

Secondo il successivo comma 12 dell'at. 37, poi, la formazione sia dei lavoratori che quella dei loro rappresentanti, così come era stato già stabilito dall'abrogato D. Lgs. n. 626/1994, non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori e deve avvenire durante l'orario di lavoro nonché in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'articolo 50, ove presenti, organismi che hanno una funzione di orientamento e di promozione alla formazione ed il cui parere non è comunque condizionante sullo svolgimento della formazione che rimane pertanto valida anche in sua assenza.

Il datore di lavoro, quindi, in risposta al quesito formulato è tenuto a formare i rappresentanti dei lavoratori e può farlo, alla luce delle attuali disposizioni, o direttamente, se è competente a farlo, oppure può avvalersi di risorse interne (SPP, medico competente, dirigenti, preposti, ecc.), oppure rivolgersi ad esterni (consulenti tecnici, centri di formazione, ecc.) i quali al termine del corso provvederanno a rilasciare una attestazione di partecipazione che il datore di lavoro dovrà esibire in caso di richiesta da parte dell'organo di vigilanza.

Si precisa inoltre, che nell'ambito del D. Lgs. n. 81/2008 non è prevista alcuna sanzione per la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza fatta in assenza di collaborazione con gli organismi paritetici né era prevista nell'abrogato D. Lgs. n. 626/1994. Si fa presente altresì che con le proposte di modifica del D. Lgs. n. 81/2008 approvate dal Governo nella seduta del 27/3/2009, e questo la dice tutta, è stato chiesto di sostituire la espressione "deve avvenire in collaborazione con gli organismi paritetici" con quella "può avvenire in collaborazione con gli organismi paritetici".

Secondo quesito
L'art. 37 del Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro stabilisce circa la formazione di aggiornamento per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza che la durata dei corsi non può essere inferiore alle 4 ore annue per le imprese che occupano da 15 a 50 lavoratori e ad 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori. Che significa questo che per le aziende con meno di 15 lavoratori non esiste l'obbligo di aggiornamento per i RLS?

Risposta
L'art. 37 comma 11 del D. Lgs. n. 81/2008 nel fissare l'obbligo della formazione di aggiornamento per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, da effettuare secondo le modalità stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale, fissa, per quanto riguarda la durata di tale formazione, delle fasce legate al numero di lavoratori occupati in azienda ed in particolare stabilisce una durata minima di 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e di 8 ore annue per quelle che occupano più di 50 lavoratori.

Quanto sopra non vuol dire, però, che i RLS in aziende con meno di 15 lavoratori non debbano essere aggiornati ma semplicemente che la durata della formazione per questi RLS può essere anche inferiore alle 4 ore. Non avrebbe avuto senso, del resto, esonerare dalla formazione di aggiornamento i RLS di queste piccole aziende tenendo conto delle funzioni attribuite ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ed in considerazione della necessità di aggiornarlo sulle nuove normative in materia di sicurezza sul lavoro e sulle principali tecniche di controllo e di prevenzione dei rischi esistenti nell'ambito dei luoghi nei quali questi esercitano la propria rappresentanza.

Pubblicità

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.