

Quando fare la formazione per i lavoratori



Quando fare la formazione per i lavoratori.

L'art. 37 del decreto n. 81/2008 conferma quanto era già previsto dall'art. 22 riguardo i momenti nei quali deve avvenire la formazione in sicurezza dei lavoratori. I tre momenti fondamentali sono quelli dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni, dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, nuove sostanze e preparati pericolosi. Inoltre, si afferma che la formazione dei lavoratori deve avvenire durante lo svolgimento del normale orario di lavoro, senza gravare economicamente sui lavoratori che ne beneficiano; nel caso fosse necessario per motivi aziendali stendere l'attività formativa oltre detto orario, è dunque necessario che il datore di lavoro preveda l'erogazione di adeguati corrispettivi economici o di riposi compensativi.

L'unica rilevante precisazione voluta dal legislatore del decreto n. 81/2008 rispetto alla disciplina precedente riguarda il contratto di somministrazione di lavoro, rispetto al quale si dispone che la formazione deve prendere avvio non già dal momento dell'assunzione, come solitamente accade, bensì dall'inizio dell'utilizzazione del lavoratore da parte dell'impresa "utilizzatrice". Ciò si spiega in quanto nella somministrazione di lavoro vi è una scissione tra il datore che assume, che nella fattispecie è l'agenzia di somministrazione, e l'impresa che utilizza la manodopera all'interno della propria organizzazione.

Ma, allora, nella somministrazione di lavoro, a chi spetta l'obbligo della formazione dei lavoratori, al somministratore o all'utilizzatore?

Il comma 5 dell'art. 3 del d. lgs. n. 81/2008, dopo aver fatto salvo quanto specificamente previsto dall'art. 23, comma 5, del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, stabilisce che tutti gli obblighi di prevenzione e protezione previsti dal d.lgs. n. 81 siano a carico dell'utilizzatore.

La normativa del 2003, pur accollando all'utilizzatore tutti gli obblighi di protezione previsti per i propri dipendenti, lascia però in capo al somministratore, oltre a quello di informazione sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale, anche quelli relativi alla formazione e all'addestramento all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa. Tali obblighi

potranno in ogni caso essere adempiuti dall'utilizzatore soltanto per espressa disposizione contrattuale. Peraltro, anche se il contratto di somministrazione non dovesse disporre alcunché in merito all'imputazione dell'obbligo di formazione e di addestramento a carico dell'utilizzatore, sembra ragionevole continuare a sostenere che l'attività formativa e di addestramento svolta dal somministratore non possa che soddisfare esigenze di formazione generale. Inoltre, posto che la formazione è sicuramente più effettiva se impartita dall'utilizzatore, la sua effettuazione da parte del somministratore non potrà mai arrivare ad esonerare totalmente l'utilizzatore dagli obblighi scaturenti dal descritto art 37 del d. lgs. n. 81/2008.

Si potrebbe forse arrivare a ritenere che gli obblighi che l'art. 23, comma 5 del d.lgs. n. 276 del 2003 configura in capo al somministratore non siano altro che obblighi di sicurezza che si aggiungono a quelli propri relativi al rapporto tra lavoratore somministrato ed utilizzatore. Se così è, il coinvolgimento dell'Agenzia di somministrazione non può mai arrivare a sovvertire la posizione debitoria costruita in capo all'utilizzatore, ma soltanto supportarla in ragione delle specificità della fattispecie.

La "novità" dell'addestramento in sicurezza

Accanto alla formazione, l'art. 37, comma 4 e 5, prevede che il lavoratore, nei casi previsti dalla normativa - ad esempio, per l'uso dei DPI o per la movimentazione manuale dei carichi - oltre a ricevere una adeguata formazione, venga anche specificamente addestrato da una persona esperta e sul luogo di lavoro, così da fargli apprendere sia l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, sia le procedure di lavoro. L'addestramento deve essere ripetuto fino a quando non è accertata la completa padronanza del lavoratore, la correzione degli atti e dei comportamenti in precedenza da lui tenuti, e un miglioramento di quanto in precedenza appreso.

È altresì necessario che l'addestramento avvenga sul luogo dove dovrà essere compiuta l'attività lavorativa o in luogo ad esso del tutto assimilabile, e che esso sia accompagnato da momenti di accertamento e verifica sul campo degli effetti che abbia prodotto sui lavoratori, anche attraverso l'esercizio pratico di quanto acquisito grazie all'informazione e alla formazione. Pare del tutto coerente con lo spirito della norma ritenere che l'addestramento possa essere effettuato anche tramite il sistema dell'affiancamento a lavoratore esperto.

Occorre rilevare che il dubbio, che si è cercato di fugare in merito a chi debba competere la formazione nel contratto di somministrazione, non riguarda anche l'addestramento. La disciplina dettata dall'art. 37 del d. lgs. n. 81/2008, è sul punto molto chiara: l'addestramento deve essere effettuato da persona esperta (che certamente non può essere il somministratore) e sul luogo di lavoro (dunque, sui luoghi in disponibilità dell'utilizzatore); inoltre, per il comma 4, lett. a), seconda parte, in caso di somministrazione di lavoro, la formazione e l'addestramento specifico (ove previsto) devono avvenire in occasione dell'inizio dell'utilizzazione. Dalla lettura

combinata delle due norme si evince che soltanto all'utilizzatore potrà competere l'effettuazione dell'addestramento all'uso delle attrezzature, delle macchine, degli impianti, delle sostanze, dei dispositivi di protezione (individuale e non) e delle procedure di lavoro.

I contenuti della formazione per la salute e sicurezza. Il rinvio all'Accordo in sede di Conferenza permanente Stato - Regioni

Ma quali sono i possibili contenuti di un'adeguata formazione in salute e sicurezza dei lavoratori negli ambienti di lavoro?

Per rispondere a questa domanda, è necessario partire da quanto dispone l'art. 37 del d. lgs. n. 81/2008, secondo cui il datore di lavoro deve assicurare a ciascun lavoratore una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche. Il decreto ribadisce il principio di una formazione sufficiente ed adeguata rispetto alla singola realtà produttiva ed alla singola posizione lavorativa; com'è ovvio, per poter essere tale, dovrà preliminarmente garantire una sufficiente conoscenza della lingua con la quale s'intende comunicarne i contenuti.

Peraltro, considerando che, come molti altri obblighi concernenti la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, quello alla formazione rientra tra le c.d. obbligazioni di risultato - che comportano la verifica ed il controllo che le nozioni siano state effettivamente apprese ed assimilate dai lavoratori - ed anche che non è semplice valutare i molti rischi che si corrono e definire le misure di prevenzione per tutti i lavoratori impiegati, il legislatore del 2008 ha deciso di non sottrarsi dall'indicare alcuni contenuti minimi cui i datori di lavoro dovranno attenersi nell'adempimento del loro obbligo formativo verso i lavoratori.

Ai sensi dell'art. 37, comma 1, lett. a), i lavoratori dovranno ricevere adeguata formazione, prevalentemente di tipo teorico, sui concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, e sull'apprendimento di alcune fondamentali nozioni riguardanti l'organizzazione predisposta dall'azienda ai fini della prevenzione, ai diritti e doveri dei vari soggetti aziendali che svolgono ruoli di vigilanza, di controllo ed assistenza.

Accanto all'acquisizione di questi contenuti di tipo più culturale/generale, ai sensi della successiva lett. b), i lavoratori dovranno ricevere anche della formazione mirata sui rischi specifici connessi alle mansioni da loro svolte, dei danni che ne possono derivare e delle conseguenti misure di protezione e prevenzione da attivare, sempre con riferimento al settore o comparto d'appartenenza dell'azienda. Un'attività d'informazione e di formazione che deve essere dagli stessi lavoratori ben compresa, commisurata alle mansioni svolte ed al grado di cultura di chi dovrà beneficiarne, non trascurando, com'è stato già detto, l'effettiva padronanza linguistica da parte dei lavoratori stranieri.

Chiaro lo scopo perseguito dal legislatore: fare in modo che la formazione impartita al lavoratore, pur non rinunciando a comunicare valori, principi e concetti fondamentali,

non rimanga nel vago e nel generico, ma sia mirata alla situazione concreta in cui lo stesso lavoratore opera consentendogli realmente di conoscere ed adottare comportamenti corretti e consapevoli. Si consolida, pertanto, un processo oramai avanzato d'individualizzazione e di commisurazione dei percorsi formativi rispetto a ciascuna posizione lavorativa, in considerazione delle mansioni espletate e dei relativi rischi specifici, e della tipologia contrattuale adottata.

Rispetto ai descritti contenuti formativi, il legislatore detta regole specifiche per gli addetti alla prevenzione degli incendi, al primo soccorso e più in generale per tutti quelli che gestiscono le situazioni d'emergenza e di pericolo grave ed immediato. Premesso che la designazione degli addetti alle emergenze dovrà essere fatta tenendo conto delle capacità e delle condizioni degli stessi (art. 18, comma 1, lett. c), il decreto precisa che gli incaricati di tali servizi, che dovranno essere in numero sufficiente e avere attrezzature idonee, tenuto conto delle dimensioni e dei rischi specifici dell'azienda e dell'unità produttiva, siano adeguatamente formati.

Diversamente dalla normativa precedente che non specificava il tipo di formazione di cui dovessero beneficiare, l'art. 37, comma 9, d.lgs. n. 81/2008 ora precisa che deve trattarsi di una formazione adeguata e specifica, integrata da un aggiornamento periodico che, per quanto concerne gli incaricati alla prevenzione incendi, dovrà essere meglio definita attraverso i criteri che saranno indicati in uno o più decreti emanati in attuazione del rinvio previsto nell'art. 46, comma 33.

Va ricordato che, in particolare per questi lavoratori, l'adeguatezza della formazione e delle istruzioni effettivamente impartite, assume rilievo decisivo in sede di accertamento delle responsabilità cui possono andare incontro. Non si tratta, infatti, di "semplici" lavoratori (cfr.: art. 20, comma 2, lett. e); art. 44) ma bensì di addetti specificamente incaricati di una funzione di garanzia, e che, come tali, hanno l'obbligo di intervenire, potendo in mancanza configurarsi una responsabilità penale di tipo omissivo (ad es. vedi art. 593 c.p.); peraltro, essi rispondono anche a titolo di colpa se, pur essendosi attivati, per negligenza o imprudenza - più difficile è infatti ipotizzare profili di colpa per imperizia - arrechino all'infortunato un maggior danno.

Di fronte ad uno spettro così variegato di bisogni ed esigenze formative per la migliore tutela della salute e sicurezza dei lavoratori - condizionati come sono dalla dimensione dell'azienda, dalla rischiosità dell'attività lavorativa, dalla natura del contratto di lavoro, dalla condizione soggettiva di particolari categorie di lavoratori, dal modello organizzativo, dalla tipologia del contratto di lavoro - è comprensibile che il legislatore non abbia voluto dare indicazioni troppo stringenti sulla durata, sui contenuti minimi e sugli strumenti da utilizzare per la formazione in sicurezza. Una più puntuale determinazione delle opportune misure formative è stata, infatti, rinviata ad un Accordo da raggiungere in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, previa consultazione delle parti sociali, entro dodici mesi dall'entrata in vigore del decreto stesso.

Purtroppo, la condivisibile scelta di rinviare al citato Accordo la definizione specifica dei contenuti della formazione, ha causato molte incertezze sia sui comportamenti che devono tenere i datori di lavoro, sia sulle pretese che possono essere avanzate dai lavoratori in materia di formazione professionale, in attesa dell'emanazione del citato Accordo. Non è infatti stata prevista alcuna disciplina transitoria destinata a chiarire i tempi d'entrata in vigore della normativa o comunque a regolare la gestione di tutta questa materia nel periodo di "vacanza". Né, ad una prima lettura, sembra soccorrerci l'ambigua disposizione di chiusura del citato comma 3, quando in relazione ai contenuti ed alla durata della formazione prevista per i rischi relativi ai titoli successivi al primo, fa espressamente "salve le disposizioni già in vigore in materia"; a meno che non si voglia, come credo si dovrebbe, interpretare la disposizione nel senso che faccia salve, fino all'emanazione dell'Accordo, le norme già vigenti in materia di contenuti formativi. Soltanto alcuni brevi cenni agli obblighi formativi imposti in capo ai responsabili e agli addetti dei servizi di prevenzione e protezione. Le novità rispetto al precedente d. lgs. n. 195/2003, ora implicitamente superato, sono davvero poche.

Mi limito a ricordare che, data la delicatezza del ruolo assegnato, responsabili e addetti devono possedere un titolo di studio non inferiore al diploma di scuola secondaria superiore e frequentare specifici corsi di formazione, adeguati alla natura dei rischi ed all'attività lavorativa svolta. In particolare, si dovranno trattare tematiche relative alla prevenzione dai rischi anche di natura ergonomia, all'organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative, alle tecniche della comunicazione in azienda e delle relazioni industriali, alla riduzione dello stress lavoro-correlato. L'attività di formazione dovrà essere periodicamente aggiornata, ogni cinque anni.

Resta, purtroppo, la lacuna riguardante i rischi connessi al mutamento dei modelli organizzativi e all'utilizzo delle forme di lavoro atipico e/o temporaneo, rispetto ai quali nessun obbligo di formazione specifica è contemplato. Né, a tal fine, sembrano essere di qualche utilità i contenuti dell'Accordo Stato-Regioni del 26 gennaio 2006, la cui integrale validità è stata peraltro formalmente confermata: l'Accordo, infatti, si limita a regolare la metodologia di organizzazione e di apprendimento dei corsi e la loro articolazione.