

Obblighi formativi in materia di sicurezza: chiarimenti del Ministero del Lavoro sul momento di erogazione

Autore: Redazione

In: Diritto civile e commerciale

Biancamaria Consales

Con interpello n. 16 del 22 maggio 2013, il Ministero del Lavoro ha fornito chiarimenti in merito alla disciplina degli obblighi formativi in tema di salute e sicurezza, rivolta ai lavoratori sospesi dall'attività lavorativa e beneficiari di una prestazione di sostegno al reddito in costanza del rapporto di lavoro.

In particolare l'interpellante chiedeva se gli obblighi formativi ex art. 37 del D.Lgs. 81/2008 possano rientrare tra quelli indicati dall'art. 4, comma 40, L. 92/2012, che condizionano la fruizione degli ammortizzatori sociali alla frequentazione di corsi di formazione o di riqualificazione.

Il Ministero ha riportato l'attenzione all'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 che disciplina l'obbligo di formazione e addestramento dei lavoratori in materia di salute e sicurezza in relazione ai rischi insiti nello svolgimento di specifiche attività e alle relative procedure di prevenzione e protezione. In particolare, ai sensi del comma 4 del predetto articolo, l'obbligo formativo deve avvenire "in occasione: a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro; b) del trasferimento o cambiamento di mansioni; c) dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi prima della costituzione del rapporto di lavoro e deve essere ripetuto in base all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi".

È, inoltre, specificamente previsto dal comma 12 che l'erogazione della formazione debba avvenire "durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori".

Il legislatore ha, dunque, inteso precisare che la formazione in materia di salute e sicurezza, essendo finalizzata all'attività lavorativa, non può avvenire al di fuori dell'orario di lavoro per non andare ad intaccare quel "tempo libero" che deve rimanere a disposizione del lavoratore.

Altra finalità ha, invece, la formazione di cui alla L. 92/2012 che riguarda, invero, la capacità professionale del lavoratore in relazione o al lavoro dal quale risulta momentaneamente sospeso o alla nuova attività alla quale accederà in virtù della riqualificazione lavorativa.

La formazione, oggetto delle due discipline normative in questione, è differente e ciò giustifica anche il diverso momento nel quale risulta logico elargirla.

In conclusione, il Ministero ha ritenuto che nella formazione indicata dalla L. 92/2012 possano farsi rientrare i soli corsi di aggiornamento e formazione erogati nel corso del rapporto di lavoro, funzionali al reinserimento lavorativo e alla salvaguardia dei livelli occupazionali.

In tal senso, infatti, la formazione e/o riqualificazione prevista dalla L. 92/2012 risulta completata dai corsi di formazione finalizzati al trasferimento o cambiamento di mansioni o all'introduzione di nuove attrezzature o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, previsti dall'articolo 37, comma 4, lett. b) e c) del D.Lgs. 81/2008, o dai corsi di aggiornamento quinquennali previsti dall'accordo del 21 dicembre 2011, a cui rinvia l'art. 37, comma 2, del D.Lgs. 81/2008.

Pertanto si ritiene che possano essere effettuati nell'ambito della formazione di cui all'art. 4, comma 40, L. 92/2012 sia i corsi di formazione previsti dall'articolo 37, comma 4, lett. b) e c) del D.Lgs. 81/2008, sia i

corsi di aggiornamento quinquennali previsti dall'accordo del 21 dicembre 2011, ma non i corsi relativi alla formazione di cui all'articolo 37, comma 4, lett. a).

<https://www.diritto.it/obblighi-formativi-in-materia-di-sicurezza-chiarimenti-del-ministero-del-lavoro-sul-momento-di-erogazione/>