

Dal MinLavoro l'interpello n. 16/2013 sulla riqualificazione professionale in ambito "sicurezza"

I limiti della "legge Fornero" per la formazione obbligatoria

di Gabriele Taddia, avvocato in Ferrara

A seguito dell'interpello avanzato da Confindustria, dalla Direzione generale per l'Attività ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali è arrivata una quasi bocciatura alla possibilità, per i datori di lavoro, di utilizzare lo strumento dell'art. 4, comma 40, legge n. 92/2012, per impartire ai lavoratori la formazione obbligatoria prevista dall'art. 37, D.Lgs. n. 81/2008, nelle forme previste dall'accordo della Conferenza Unificata Stato-Regioni 21 dicembre 2011.

FORMAZIONE - SOSTEGNO DEL REDDITO - SICUREZZA BASE - ESCLUSIONE

Il dato normativo

Il comma 40, art. 4, legge n. 92/2012, ha previsto che «il lavoratore sospeso dall'attività lavorativa e beneficiario di una prestazione di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 3 della presente legge, decade dal trattamento qualora rifiuti di essere avviato a un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequenta regolarmente senza un giustificato motivo»; in sostanza, la disposizione ha previsto che i lavoratori che usufruiscono di tutele in costanza di rapporto di lavoro siano obbligati, qualora richiesti dal datore di lavoro, a frequentare corsi di formazione o di riqualificazione professionale, a pena di decadenza dai benefici di sostegno al reddito previsti dalla normativa stessa. La ratio della previsione è evidente, cioè, quella di riqualificare il lavoratore al-

lo scopo di favorirne il rientro al lavoro oppure, in senso più lato, di una sua migliore o più agevole collocazione nel mercato del lavoro. Da qui la coerente richiesta di Confindustria di valutare «se gli obblighi formativi previsti dall'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 possono rientrare tra quelli indicati nell'art. 4 comma 40 della legge n. 92/2012 che condizionano la fruizione degli ammortizzatori sociali alla frequentazione di corsi di formazione o riqualificazione», in quanto l'erogazione della formazione ex art. 37, D.Lgs. n. 81/2008, nell'ambito dei corsi di riqualificazione e di formazione previsti dalla legge n. 92/2012 avrebbe centrato il duplice obiettivo di formare il lavoratore in un ambito delicatissimo e importante come quello della igiene e della sicurezza sui luoghi di lavoro utilizzando un periodo di tempo nel quale il lavoratore è

sostanzialmente inoccupato o sotto utilizzato pur essendo in forza all'azienda in quanto beneficiario in costanza di rapporto di trattamenti di sostegno al reddito o, comunque, di ammortizzatori sociali erogati in costanza di rapporto e questo con evidente beneficio e risparmio dell'azienda, considerato che la formazione obbligatoria può arrivare a sottrarre i lavoratori dalla produzione fino a 20 ore.

Basti pensare, per esempio, ai preposti di una azienda ad alto rischio che sono tenuti a frequentare i corsi nell'ambito della sicurezza ex art. 37, D.Lgs. n. 81/2008, per un minimo di 12 ore come tutti i lavoratori, oltre alle 8 ore di formazione aggiuntiva obbligatoria per i preposti, senza contare le eventuali ulteriori formazioni specifiche come, per esempio, quella per l'utilizzo di macchine e di attrezzature

particolari che non rientra fra quelle obbligatorie ex art. 37, D.Lgs. n. 81/2008, ma può portare a un impegno di ulteriori 16 ore. A questo possono essere aggiunte un minimo di 6 ore di aggiornamento quinquennale previste per tutti i lavoratori.

La risposta del Ministero

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, nella risposta 22 maggio 2013, n. 16, all'istanza di interpello di Confindustria, ha compiuto una attenta disamina delle due normative ricordando che l'art. 37, D.Lgs. n. 81/2008, al comma 4, ha previsto che la formazione e, dove 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 del cambiamento di mansioni;
- della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e di preparati pericolosi prima della costituzione del rapporto di lavoro.

Inoltre, deve essere ripetuta in base all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi. Inoltre, in base al comma 12, stesso art. 37, la formazione deve avvenire durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

Il Dicastero ha sottolineato, nella propria risposta, che «Lo scopo tipico della formazione ex legge n. 92/2012 è invece la capacità professionale del lavoratore in relazione al lavoro dal quale risulta momentaneamente sospeso o alla nuova attività alla quale accedere in virtù della riqualificazione lavorativa. Da questo punto di vista la formazione oggetto delle due discipline normative è

differente e ciò giustifica anche il diverso momento nel quale risulta logico elargirla».

Tuttavia, il Ministero ha precisato che alla formazione che si svolge una tantum prima della costituzione del rapporto di lavoro deve essere aggiunta la formazione in costanza di rapporto di lavoro [art. 37, comma 4, lettere b) e c)] e l'aggiornamento previsto dall'accordo Conferenza Stato-Regioni 21 dicembre 2011.

L'accordo 21 dicembre 2011, all'art. 9, ha previsto che i corsi di aggiornamento della durata minima di sei ore debbano trattare di significative evoluzioni e innovazioni, di applicazioni pratiche e/o di approfondimenti che potranno riguardare:

- approfondimenti giuridico normativi;
- aggiornamenti tecnici sui rischi ai quali sono esposti i lavoratori;
- aggiornamenti sull'organizzazione e sulla gestione della sicurezza in azienda, sulle fonti di rischio e sulle relative misure di prevenzione.

Questo significa che è possibile concludere che nella formazione indicata dalla legge n. 92/2012 possano essere fatti rientrare i soli corsi di aggiornamento e di formazione erogati nel corso del rapporto di lavoro, funzionali al reinserimento lavorativo e alla salvaguardia dei livelli occupazionali.

Data questa analisi normativa ed evidenziati i differenti obiettivi della formazione ex legge n. 92/2012 rispetto alla formazione obbligatoria ex art. 37, D.Lgs. n. 81/2008, il Ministero ha concluso nel senso che «possono essere effettuati nell'ambito della formazione di cui all'art. 4 legge n. 92/2012 sia i corsi di formazione finalizzati al trasferimento o cambiamento di mansioni o alla

introduzione di nuove tecnologie, di nuove sostanze o preparati pericolosi previsti dall'art. 37 comma 4 lett. b) e c) del D.Lgs. n. 81/2008 o dai corsi di aggiornamento quinquennali previsti dal citato accordo Stato Regioni ma non i corsi relativi alla formazione di cui all'art. 37 comma 4 lettera a), e cioè quelli erogati all'atto della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro».

Da un punto di vista strettamente giuridico la risposta del Ministero è sicuramente fondata, anche se eccessivamente restrittiva; infatti, appare difficile ritenere che anche la formazione di base prevista ex art. 37, D.Lgs. n. 81/2008, non possa essere ritenuto uno strumento di qualificazione o di riqualificazione professionale che consenta al lavoratore una migliore collocazione nell'ambiente lavorativo, soprattutto in un contesto economico e sociale come quello attuale nel quale ogni ambito formativo deve essere ritenuto una risorsa per il lavoratore. È vero che lo scopo tipico della formazione ex legge n. 92/2012 è, come ha sostenuto il Ministero, «la capacità professionale del lavoratore in relazione al lavoro dal quale risulta momentaneamente sospeso o alla nuova attività alla quale deve accedere in virtù della riqualificazione lavorativa», tuttavia, questo non appare assolutamente incompatibile con l'erogazione della formazione obbligatoria. È curioso sostenere che un lavoratore che "impara sicurezza" non acquisisce capacità professionale, in questo senso distinguere fra aggiornamento e formazione base appare francamente un esercizio interpretativo eccessivo anche, occorre ribadirlo, non privo di fondamento giuridico. ■

DOCUMENTAZIONE

Interpello del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali - Direzione generale per l'attività ispettiva 22 maggio 2013, n. 16

Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - Obblighi di formazione in materia di sicurezza sul lavoro e lavoratori sospesi dall'attività lavorativa, beneficiari di una prestazione a sostegno del reddito.

La Confindustria ha avanzato istanza interpello a questa Direzione per avere chiarimenti in ordine 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 chiede di sapere se gli obblighi formativi previsti dall'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 possano rientrare tra quelli indicati dall'art. 4, comma 40, L. n. 92/2012, che condizionano la fruizione degli ammortizzatori sociali alla frequentazione di corsi di formazione o di riqualificazione.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale per le Politiche Attive e Passive del Lavoro e della Direzione generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Si ricorda brevemente che l'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 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. Ai sensi dell'art. 37, comma 4, della disciplina indicata, 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) della 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". Proprio in virtù dello svolgimento della formazione in materia di salute e sicurezza *"durante l'orario di lavoro"*, sorge il dubbio se l'obbligo formativo del D.Lgs. n. 81/2008 possa essere effettuato in occasione di quello previsto dalla L. n. 92/2012, che impone ai lavoratori sospesi dall'attività lavorativa l'effettivo e regolare svolgimento di corsi di formazione o di riqualificazione per la fruizione dei trattamenti a sostegno del reddito (art. 4, comma 4, L. n. 92/2012).

Per rispondere a tale quesito, va considerata la *ratio* della norma che prevede *"la formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire (...) durante l'orario di lavoro"*. Il Legislatore con tale formulazione ha 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.

Come sopra detto, la formazione di cui al D.Lgs. n. 81/2008 può svolgersi in differenti occasioni, la prima di queste è *"alla costituzione del rapporto di lavoro"* (art. 37, comma 4, lett. a) dovendo intendersi - come specificato nell'accordo sulla formazione dei lavoratori sancito in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano il 21 dicembre 2011 - *"anteriormente o, se ciò non risulta possibile, contestualmente all'assunzione"* e ciò affinché lo stesso sia consapevole dei rischi insiti nella propria attività e sia in grado di svolgere la propria prestazione *"in sicurezza"*. Altro è lo scopo tipico della formazione contemplata dalla L. n. 92/2012 che riguarda, invero, la capacità professionale del lavoratore in relazione o al lavoro dal quale risulta momentane-

amente sospeso o alla nuova attività alla quale accederà in virtù della riqualificazione lavorativa.

Da questo punto di vista appare evidente come la **formazione oggetto delle due discipline normative in questione sia differente** e ciò giustifica anche il diverso momento nel quale risulta logico elargirla.

Occorre, tuttavia, precisare che alla formazione che si svolge *una tantum* prima “della costituzione del rapporto di lavoro”, si devono aggiungere la formazione in costanza di rapporto di lavoro (art. 37, comma 4, lett. b) e c) e l'aggiornamento quinquennale previsto dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano con accordo del 21 dicembre 2011, a cui rinvia l'art. 37, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008. L'accordo citato prevede, all'art. 9, che i corsi di aggiornamento, della durata minima di sei ore, trattino “*significative evoluzioni e innovazioni, applicazioni pratiche e/o approfondimenti che potranno riguardare: approfondimenti giuridico-normativi; aggiornamenti tecnici sui rischi ai quali sono esposti i lavoratori; aggiornamenti su organizzazione e gestione della sicurezza in azienda; fonti di rischio e relative misure di prevenzione*”.

Ciò premesso è possibile concludere che nella formazione indicata dalla L. n. 92/2012 possano farsi rientra-

re 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, è corretto pensare che la formazione e/o riqualificazione prevista dalla L. n. 92/2012 risulti completata dai corsi di formazione finalizzati al trasferimento o cambiamento di mansioni o alla 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 dal citato accordo del 21 dicembre 2011, a cui rinvia l'art. 37, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008.

Pertanto si ritiene che possano essere effettuati nell'ambito della formazione di cui all'art. 4, comma 40, L. n. 92/2012 sia i corsi di formazione finalizzati al trasferimento o cambiamento di mansioni o alla 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, 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). ■

NOVITÀ

Fabio Iraldo - Michela Melis

GREEN MARKETING

Come evitare il *greenwashing*
comunicando al mercato
il valore della sostenibilità

In collaborazione con ASSOCIOMBARDA

GRUPPO24ORE

CITTADELLA BIBLIOTECA

Il prodotto è disponibile anche nelle librerie professionali.

Trova quella più vicina all'indirizzo

www.librerie.ilsolo24ore.com

GREEN MARKETING

Come evitare il *greenwashing*
comunicando al mercato
il valore della sostenibilità

Autori: F. Iraldo, M. Melis

Il green marketing mira a **sviluppare, promuovere e valorizzare prodotti e servizi** in grado di generare un ridotto impatto ambientale comparativamente alle alternative offerte sul mercato.

Quando la comunicazione pubblicitaria riguarda sostanze inquinanti, consumi di risorse ed effetti sull'ecosistema, il problema più rilevante per un'azienda è come valorizzare il proprio impegno in modo efficace e comprensibile, evitando i rischi del cosiddetto “greenwashing”, ovvero i danni di reputazione e di immagine.

L'opera fornisce ai “non addetti ai lavori” le motivazioni, le opportunità e soprattutto **gli strumenti per utilizzare efficacemente l'ambiente e la sostenibilità come leve competitive sul mercato.**

Pagg. 208 – € 29,00

GRUPPO24ORE