

SULLA FORMAZIONE DEL PERSONALE DI NUOVA ASSUNZIONE

Aggiungo una personale opinione al recente, interessante confronto circa le modalità da attuarsi per garantire la formazione del personale di nuova assunzione.

Confronto che ha preso le mosse dall'evidente incongruenza e disallineamento posti dall'Accordo per la formazione del 21 dicembre 2011 rispetto al dispositivo di legge, rappresentato dal combinato tra i commi 4 (lett. a) e 12 dell'art. 37 (*Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti*) del D.Lgs. 81/08.

Secondo quelli, la formazione deve avvenire in occasione della costituzione del rapporto di lavoro (o dell'inizio dell'utilizzazione), deve essere svolta durante l'orario di lavoro e non deve comportare alcun costo a carico del lavoratore.

Alla conseguente, inevitabile perplessità sul come sia possibile impegnare a una formazione che sia antecedente al contratto che stabilisce il rapporto lavorativo, si dovrà preliminarmente rispondere rilevando la trascuratezza, ancora una volta, del legislatore delegato nella stesura delle norme. Trascuratezza che, in questo caso, assume connotazione di violenza.

Infatti, da un lato impedisce l'attuazione del comma 12 (durante l'orario di lavoro e senza costi per il lavoratore) profittando della debolezza “contrattuale” dell'assumendo; dall'altro, costringe/rebbe a un accordo tra privati che, oltre a vedere soccombente la parte più debole, è posto al di fuori di ogni rapporto contrattuale e dell'ambito di intervento della legislazione speciale in materia di SSL.

Né ci si può limitare alla constatazione di quanto intollerabilmente “*dura*” sappia essere la “*lex*”.

Auspiciando che il gruppo tecnico istituito presso il Ministero del lavoro sappia intervenire su questo come su altri aspetti critici dell'Accordo sulla formazione, sembra ragionevole considerare un'ipotesi che “combinino” i commi 4 e 12 dell'art. 37 con il comma 2 (lett.a) dell'art. 41 (*Sorveglianza sanitaria*).

Come risaputo, la lettera a) del comma 2 riferisce alla visita medica **preventiva**, da svolgersi dopo l'assunzione e prima dell'adibizione all'attività lavorativa onde verificare l'idoneità del **lavoratore** (dunque secondo la definizione dell'art. 2 del D.Lgs. 81/08) alla mansione specifica.

Tale visita viene effettuata durante l'orario di lavoro e il suo costo ricade sul datore di lavoro.

La stessa ispirazione della formazione “preventiva” ha radici lontane: precisamente nella normazione antinfortunistica e di igiene del lavoro della metà degli anni '50.

Scrivono infatti la circolare n. 30 del 5 marzo 1998 (*Ulteriori chiarimenti interpretativi del D.Lgs. 494/96 e del D.Lgs. 626/94*):

“... in particolare il comma 2 [dell'art. 22 D.Lgs. 626/94 – Formazione] prevede che essa avvenga in determinate, specifiche occasioni, in ciò non innovando le disposizioni già contenute negli articoli 4 [lettere b)] dei regolamenti generali di prevenzione infortuni e igiene del lavoro [i D.P.R. 547/1955 e 303/1956].

Infatti l'obbligo ivi previsto di “rendere edotti i lavoratori dei rischi specifici cui

*sono esposti” -del pari sanzionato penalmente- presuppone che il **lavoratore** fosse edotto prima di essere adibito alle mansioni comportanti i rischi in questione.
L'art. 22, comma 2, stabilisce che la formazione deve essere fatta all'atto dell'assunzione..”*

L'art. 37, comma 4, lett. a), del DLgs. 81/08, verrà a (ri)stabilire che “La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico, devono avvenire in occasione: a) della costituzione del rapporto di lavoro..”

Siamo sicuri che l'Accordo Stato-regioni sulla formazione -e ancor meno le Linee applicative del 25 luglio 2012- possano stravolgere questa “lunga storia” e il dettato della fonte primaria?

Non si vuole certo imputare alla Conferenza Stato-regioni la barbara intenzione eugenetica e la formulazione pasticciata imposte dal D.Lgs 106/09 col comma 2-bis dell'articolo 41 (visite **preassuntive**). In realtà, sembrerebbe che l'Accordo sulla formazione abbia voluto recepire l'esperienza, consolidata nel settore edile, della formazione **preassuntiva** “o entro 30 giorni dalla comunicazione alla Scuola Edile o all'ente bilaterale di formazione” (le cd. 16 ore MICS).

Rimane tuttavia indiscutibile che le pur buone intenzioni espresse dal punto 10 dell'Accordo sulla formazione, potevano benissimo risolversi in una formulazione che stabilisse come criteri quello della formazione “preventiva” e, solo nei casi di effettiva impossibilità a completarla prima dell'avvio alla mansione, quello inderogabile dei 60 giorni (se tanti dovevano essere) dalla assunzione.

Buon lavoro

Brescia , 29 Ottobre 2012

**Dipartimento Salute Sicurezza Ambiente
Camera del Lavoro di Brescia**

pietro.ferrari@cgil.brescia.it