

I datori di lavoro e la formazione sulla sicurezza

Pubblicato: Giovedì 24 Novembre 2022



In base a ciò che è indicato dal **decreto Trasparenza**, l'informativa per il lavoratore deve contenere l'indicazione degli obblighi che spettano al datore di lavoro a proposito della formazione: uno di questi ha a che fare con la sicurezza e la salute sul posto di lavoro. È necessario che tali informazioni siano date prima che il lavoratore inizi a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto. Per rispettare tale adempimento è necessario definire la **durata della formazione** in funzione delle varie classificazioni aziendali o tramite un confronto con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'azienda. Una volta che la tipologia dei corsi è stata identificata in funzione della mansione rivestita dal lavoratore e del codice ATECO, ecco che diventa possibile procedere con la giusta informativa.

Le novità del decreto Trasparenza

Il cosiddetto **decreto Trasparenza** non è altro che il d. lgs n. 104 del 2022, il quale ha fornito numerose novità a proposito del contenuto dell'informativa a proposito delle condizioni di lavoro e degli elementi fondamentali del rapporto di lavoro. Come si è detto, nel novero delle **comunicazioni** va indicato il diritto del lavoratore a ottenere dal datore di lavoro la formazione necessaria attraverso un [corso sicurezza sul lavoro](#). Tale formazione deve essere garantita dal datore di lavoro o dal dirigente in modo che il lavoratore sia messo nelle condizioni di svolgere la propria mansione in maniera appropriata.

Le comunicazioni

È necessario effettuare le comunicazioni nel momento in cui il **rapporto di lavoro** viene instaurato, e in ogni caso prima che l'attività lavorativa inizi. Va detto, comunque, che il legislatore ha segnalato che è possibile rendere alcune informazioni **entro i 30 giorni successivi** all'inizio della prestazione lavorativa: tra queste informazioni c'è appunto il diritto alla formazione fornita dal datore di lavoro.

La formazione del lavoratore

D'altro canto, non è molto verosimile che l'informativa a proposito della formazione si svolga nei giorni successivi all'inizio della prestazione, visto che il **D. Lgs. n. 81 del 2008** richiede di fornire la formazione già nel momento in cui il rapporto di lavoro viene costituito, a tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori; lo stesso dicasi nel caso di un cambio di mansioni, di un trasferimento o dell'introduzione di nuove tecnologie, di **nuove attrezzature** o di miscele pericolose. Insomma, il lavoratore dovrebbe ricevere subito la comunicazione degli obblighi formativi che spettano al datore di lavoro, ed è necessario procedere prima che il dipendente venga adibito alle mansioni.

La formazione pregressa

Sempre secondo quanto indicato dal decreto Trasparenza, e già previsto dal D. Lgs. n. 81 del 2008, la formazione si deve svolgere **nel corso dell'orario di lavoro**, e in ogni caso deve essere ritenuta orario di lavoro a tutti gli effetti. Inoltre, il lavoratore dovrebbe fornire attestati dei corsi che ha frequentato presso i datori di lavoro precedenti, in modo che la loro validità possa essere verificata. Un invito in tal senso al lavoratore dovrebbe essere effettuato **nell'informativa consegnata** quando il rapporto di

lavoro viene instaurato. Tra le aziende che si occupano dell'erogazione dei corsi c'è [Progetto81](#), una società specializzata in questo settore.

La formazione e i codici ATECO

Tutti i lavoratori hanno diritto a usufruire di una formazione generica della durata di 4 ore, a cui si deve aggiungere una formazione specifica la cui **durata** cambia a seconda del codice ATECO. I codici in questione si distinguono in tre differenti gruppi: infatti le attività possono essere a rischio basso, a rischio medio o a rischio alto. Nel primo caso la durata della formazione specifica è di 4 ore; nel secondo caso è di 8 ore; nel terzo caso è di 12 ore. Qualora il lavoratore svolge **un'attività diversa da quella principale** che caratterizza l'azienda, la formazione può avere una durata coerente con queste mansioni. Per esempio, se un impiegato di un'azienda edile si occupa unicamente di mansioni amministrative e non entra in cantiere, il corso che può svolgere è quello per rischio basso, della durata di 4 ore, anche se il codice ATECO delle imprese edili richiede una formazione di 12 ore. Questo a meno che, ovviamente, nel **documento di valutazione dei rischi** non vengano fornite delle informazioni differenti.

Redazione VareseNews
redazione@varesenews.it