

## Un parere legale

### Con riferimento agli aspetti di Obbligatorietà

Nel documento di valutazione del rischio, che le imprese sono tenute ad adeguare alle disposizioni del Testo Unico, va specificato il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

In questo programma deve essere inclusa anche la formazione che per obbligo di legge deve avvenire all'atto della costituzione del rapporto di lavoro.

L'assenza di questa previsione nel documento di valutazione dei rischi può rappresentare un'omissione sanzionabile nel caso in cui il lavoratore neo assunto subisca un infortunio dipendente (anche) da scarsa o inesistente o intempestiva formazione. Per il cantiere viene redatto il Piano Operativo di Sicurezza (art.89 comma 1, lettera h), dal datore di lavoro (art.96 comma 1 lettera g). Tra i requisiti del POS (l'all. XV comma 3 punto L) è compresa "la documentazione in merito all'informazione e alla formazione fornite ai lavoratori occupati in cantiere".

In ogni caso, la formazione del lavoratore, secondo quanto oggi previsto ((art. 37 c. 4 lett. a) del Testo Unico) deve avvenire prima dell'assunzione. Nel D.lgs 626/94 si prevedeva l'obbligo di formazione all'atto dell'assunzione e, quindi, non necessariamente prima dell'inizio dell'attività lavorativa. La nuova norma, invece, precisa che la formazione deve avvenire in occasione della costituzione del rapporto di lavoro, e quindi prima del materiale inizio dell'attività e nel momento in cui le parti perfezionano formalmente il rapporto di lavoro.

D'altra parte, se il neo assunto si infortuna perchè non formato, non vi è alcuna possibilità di difesa: la norma esige che il neo assunto inizi il lavoro formato proprio perchè l'infortunio può verificarsi subito. Anzi, è il lavoratore neo assunto in edilizia e non formato il soggetto maggiormente a rischio di infortunio (vedasi ampia casistica degli infortuni nell'apprendistato).

Ne consegue che un'ispezione che accerti la presenza in cantiere di neoassunti non (ancora) formati può integrare la grave violazione ai fini dell'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale sino a 2 anni ai sensi dell'art. 14 del Testo Unico, ed allegato I punto 3.

### Con riferimento agli aspetti di Utilità

Sia i committenti (o responsabili lavori) che le imprese affidatarie devono controllare la idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici e dei lavoratori autonomi, secondo i criteri previsti dall'all. XVII comma 1/G del Testo Unico. Devono essere esibiti dalle imprese gli attestati inerenti la formazione dei lavoratori. Se, quindi, l'impresa intende introdurre nel cantiere un neo assunto deve dimostrare sia al committente (o responsabile lavori) che all'impresa affidataria che quel lavoratore è stato formato. Nel caso in cui non venga fornita l'attestazione comprovante l'avvenuta formazione del neo assunto, il committente e l'impresa affidataria dovrebbero impedire il suo ingresso in cantiere, assumendosi in caso contrario la corresponsabilità dell'eventuale infortunio e venendo comunque coinvolti nell'eventuale accertamento ispettivo dove viene verificato che si è fatto entrare in cantiere un'impresa non idonea.

E' necessaria e comunque conviene a tutte le imprese la formazione preassunzione del lavoratore al fine di superare il vaglio della obbligatoria verifica dell'idoneità tecnico professionale e prevenire sanzioni anche contrattuali.

### La procedura di verifica della formazione preassunzione entrerà comunque nei modelli organizzativi.

Saranno ritenuti efficaci i modelli che prevederanno (anche) la correttezza degli adempimenti in materia di formazione sia dei dipendenti dell'impresa affidataria che delle imprese subappaltatrici e dei lavoratori autonomi.

Conviene, quindi, all'intero sistema (affidatarie e subappaltatrici) che la formazione avvenga prima dell'inizio del rapporto: se le imprese fanno entrare in cantiere dipendenti del tutto ignari delle regole di sicurezza il modello organizzativo non è idoneo a proteggerle dalle sanzioni pecuniarie ed interdittive in caso di infortunio. E' come se non lo avessero predisposto.

Il modello organizzativo si fonda sul codice disciplinare, che, nel caso dei dipendenti, si concretizzerà nel regolamento antinfortunistico plurilingue affisso in cantiere. La formazione preassunzione sarà occasione per formare il lavoratore anche sulle prescrizioni antinfortunistiche e relative sanzioni e rendere, anche da questo punto di vista, il modello organizzativo efficace ed idoneo a proteggere l'impresa in caso di infortunio.