

INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI DIPENDENTI

Fonte: SIRS Regione Emilia Romagna

QUESITI

1	Dov'è possibile trovare un'indicazione precisa rispetto ai contenuti della formazione ?
2	E' possibile effettuare corsi di formazione fuori dall'orario di lavoro, e considerare il numero delle ore effettuate come straordinario ?
3	I lavoratori che hanno un contratto di formazione a tempo determinato possono partecipare a momenti formativi ?
4	La partecipazione degli RLS a seminari su temi specifici, oppure la partecipazione a convegni può essere considerata come formazione aggiuntiva a quella prevista dal D.to Lgs. 626/94 e quindi non intaccare il monte-ore RLS per queste iniziative ?
5	A distanza di quanto tempo dal momento del corso di formazione può essere fatta la verifica della formazione nei confronti dei lavoratori ?
6	Con quali strumenti deve essere fatta la verifica della formazione ?
7	Nel caso vengano utilizzati questionari, per verificare la formazione, devono essere controfirmati o possono essere anonimi ?
8	Gli RLS possono partecipare ai momenti di verifica, contribuendo attivamente all'elaborazione del progetto ?
9	Chi può fare corsi di formazione per i lavoratori ?
10	Quali requisiti devono avere i soggetti che intendano effettuare attività di formazione nell'applicazione del disposto del D.to Leg.vo 626/94 ?
11	I corsi di formazione per gli addetti all'antincendio possono essere tenuti solamente dai VV.FF. oppure possono essere effettuati anche da altre strutture ? Chi è tenuto al rilascio di tale certificazione ?
12	Opuscoli, Volantini, Video, possono essere considerati strumenti validi ai fini dell'informazione ai lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro ?
13	Gli RLS possono effettuare assemblee informative nei confronti dei lavoratori, e se sì i lavoratori quali ore possono utilizzare?
14	Gli RLS debbono essere coinvolti nella progettazione della informazione e della formazione, oppure possono essere consultati solamente e per quanto riguarda la formazione degli addetti all'antincendio, al pronto soccorso e all'emergenza (art. 22 comma 5) ?
15	Per i corsi di formazione 626/94 diretti ai lavoratori può essere utilizzato il monte ore di assemblea fissato all'art. 20 della legge 300/1970 ?
16	Qualora alcuni programmi formativi vengano organizzati dagli RLS, quali ore possono essere utilizzate a questo fine ?
17	Cosa deve fare il RLS quando la formazione non viene effettuata dal DDL ?
18	In un luogo di lavoro che ha un servizio di custodia fisso 24 ore su 24, la formazione per l'antincendio, il pronto soccorso e l'evacuazione deve essere fatta da tutto il personale di custodia che turna per le 24 ore ?

1) DOVE E' POSSIBILE TROVARE UN'INDICAZIONE PRECISA RISPETTO AI CONTENUTI DELLA FORMAZIONE?

A livello giuridico, nel decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale e del Ministero, della Sanità del 16.1.1997 (individuazione dei contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza ecc.) Come ulteriore integrazione può essere utile leggere il capitolo "formazione " delle linee guida delle regioni. Per i corsi per addetti all'antincendio, i contenuti sono fissati nel D.M. del Ministero dell'Interno del 10 marzo 1998 (allegato 3).

[sommario](#)

2) E' POSSIBILE EFFETTUARE CORSI DI FORMAZIONE FUORI DALL'ORARIO DI LAVORO, E CONSIDERARE IL NUMERO DELLE ORE EFFETTUATE COME STRAORDINARIO?

*Se sono corsi di formazione che l'azienda e' obbligata a fare per legge, e che quindi devono essere fatti durante l'orario di lavoro (art. 22 comma 6), qualora, per motivi organizzativi, vengano fatti fuori dall'orario di lavoro, sembra evidente che le ore relative debbano essere o recuperate o retribuite. Comunque e' sempre meglio chiarirsi prima con l'azienda, (infatti, all'art. 22 comma 6 "la formazione **non** può comportare **oneri** economici a carico dei lavoratori).*

[sommario](#)

3) I LAVORATORI CHE HANNO UN CONTRATTO DI FORMAZIONE A TEMPO DETERMINATO POSSONO PARTECIPARE A MOMENTI FORMATIVI?

Non solo possono, ma devono, come i lavoratori a tempo indeterminato.

[sommario](#)

4) LA PARTECIPAZIONE DEGLI RLS A SEMINARI SU TEMI SPECIFICI, OPPURE LA PARTECIPAZIONE A CONVEGNI PUÒ' ESSERE CONSIDERATA COME FORMAZIONE AGGIUNTIVA A QUELLA PREVISTA DAL DLgs. 626/94 E QUINDI NON INTACCARE IL MONTE - ORE RLS PER QUESTE INIZIATIVE?

Ho l'impressione di no, dal punto di vista della norma di legge, anche se la logica suggerirebbe di si'. Anche questo aspetto comunque va chiarito con l'azienda, eventualmente contrattando un monte ore aggiuntivo alle 32 ore della formazione obbligatoria ed alle 40 ore annuali, per formazione aggiuntiva o aggiornamento oppure riportato come problema in sede di organismo paritetico.

[sommario](#)

5) A DISTANZA DI QUANTO TEMPO DAL MOMENTO DEL CORSO DI FORMAZIONE PUÒ' ESSERE FATTA LA VERIFICA DELLA FORMAZIONE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI?

Non esiste un tempo preciso: può essere fatta subito, cioè alla fine del corso (e forse sarebbe meglio, perché se si riscontra uno scarso apprendimento si può intervenire subito, rinforzando la formazione), ma anche dopo qualche settimana (ad esempio come verifica "sul campo", cioè durante il lavoro)

[sommario](#)

6) CON QUALI STRUMENTI DEVE ESSERE FATTA LA VERIFICA DELLA FORMAZIONE?

Si possono usare questionari, vere e proprie "interrogazioni", far ricorso a simulazioni o prove pratiche e vedere come si comporta il lavoratore.

[sommario](#)

7) NEL CASO VENGANO UTILIZZATI QUESTIONARI, PER VERIFICARE LA FORMAZIONE, DEBONO ESSERE CONTROFIRMATI O POSSONO ESSERE ANONIMI?

Si può fare nell'uno e nell'altro modo: con i questionari anonimi si verifica l'apprendimento del gruppo, il livello medio; con questionari controfirmati si possono individuare i lavoratori singoli che necessitano di un rinforzo della formazione.

[sommario](#)

8) GLI RLS POSSONO PARTECIPARE AI MOMENTI DI VERIFICA, CONTRIBUENDO ATTIVAMENTE ALL'ELABORAZIONE DEL PROGETTO?

Non è obbligatorio, ma non è nemmeno vietato e penso che sarebbe auspicabile. Ma anche questo aspetto va concordato con l'azienda. Nulla vieta comunque che gli RLS provvedano direttamente ed autonomamente ad una loro verifica, ovviamente in accordo con i lavoratori (tale attività può rientrare nell'ambito di quanto previsto alla lettera h) del comma 1 art. 19 del D.Lgs 626/94 "promuovere l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione di tali misure di prevenzione.... ")

[sommario](#)

9) CHI PUO' FARE CORSI DI FORMAZIONE PER I LAVORATORI?

E' un compito del datore di lavoro, che può avvalersi sia di risorse interne (SPP, medico competente, dirigenti, preposti, ecc...), sia di risorse esterne (consulenti, centri di formazione, ecc.). Tutto però deve avvenire in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'art. 20 del DLgs 626/94 (vedi art. 22, comma 6).

[sommario](#)

10) QUALI REQUISITI DEVONO AVERE I SOGGETTI CHE INTENDANO EFFETTUARE ATTIVITÀ' DI FORMAZIONE NELL'APPLICAZIONE DEL DISPOSTO DEL D.Lgs 626/94?

// D.Lgs. 626/94 non prevede specifici requisiti, e' comunque evidente che devono essere competenti nel merito dei problemi che affrontano. Se parliamo di centri o enti di formazione professionale, devono rispondere alle norme vigenti per l'accreditamento (determinazione n. 9027 del 15/9/98, pubblicata sul bollettino ufficiale regione Emilia Romagna n. 119 del 24/9/98). In ogni caso si deve tener conto della circolare regionale (Assessorato al lavoro, formazione e Assessorato sanità) del 13 settembre 1996.

[sommario](#)

11) I CORSI DI FORMAZIONE PER GLI ADDETTI ALL'ANTINCENDIO POSSONO ESSERE TENUTI SOLAMENTE DAI VV.FF. OPPURE POSSONO ESSERE EFFETTUATI ANCHE DA ALTRE STRUTTURE? CHI E' TENUTO AL RILASCIO DI TALE CERTIFICAZIONE?

I corsi possono essere svolti anche da altre strutture pubbliche o private. Lo si evince chiaramente dalla circolare del Ministero dell'Interno del 12 marzo 1997, dove si dice (punto a2) che il datore di lavoro può richiedere l'accertamento di idoneità e relativo attestato, per i lavoratori che hanno fatto il corso ai VV.FF., Allegando tra i documenti previsti l'attestato di frequenza al corso di formazione rilasciato da una struttura dei VV.FF., oppure da enti pubblici e privati. Come si evince da quanto appena detto, l'attestazione d'aver partecipato al corso è rilasciata da chi lo effettua, mentre l'attestazione di idoneità tecnica può essere rilasciata solo dai VV.FF. Essa e' obbligatoria solo per i lavoratori operanti nei luoghi di lavoro dove si svolgono le attività comprese nell'allegato X del D.M. 10 marzo 1998.

[sommario](#)

12) OPUSCOLI, VOLANTINI, VIDEO, POSSONO ESSERE CONSIDERATI STRUMENTI VALIDI AI FINI DELL'INFORMAZIONE AI LAVORATORI ALL'INTERNO DEI LUOGHI DI LAVORO?

Possono essere considerati strumenti validi, ma come integrativi, (e non sostitutivi) di momenti di rapporto diretto con i lavoratori (salvo che per banali e semplici informazioni d'uso, ad esempio il nome del responsabile SPP o del medico competente).

[sommario](#)

13) GLI RLS POSSONO EFFETTUARE ASSEMBLEE INFORMATIVE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI, E SE SI' I LAVORATORI QUALI ORE POSSONO UTILIZZARE?

Fermo restando che il compito dell'informazione ai lavoratori e' in carico al datore di lavoro, nulla osta a che gli RLS possano organizzare autonomamente e per le proprie finalità assemblee informative nei confronti dei lavoratori. E' evidente che ciò dovrà essere concordato con le RSU, sia per le modalità che per le disponibilità delle ore, in quanto le ore dovranno essere attribuite dal pacchetto di ore per le assemblee sindacali.

[sommario](#)

14) GLI RLS DEBONO ESSERE COINVOLTI NELLA PROGETTAZIONE DELLA INFORMAZIONE E DELLA FORMAZIONE, OPPURE POSSONO ESSERE CONSULTATI

SOLAMENTE PER QUANTO RIGUARDA LA FORMAZIONE DEGLI ADDETTI ALL'ANTINCENDIO, AL PRONTO SOCCORSO E ALL'EMERGENZA (ART. 22 COMMA 5)?

Ai termini di legge l'obbligo di consultazione (comma 1, lettera d, art. 19 del D.Lgs 626/94) vale solo per la formazione dei lavoratori addetti all'antincendio, evacuazione, pronto soccorso. Va però ricordato che nel corso della riunione periodica di prevenzione (art. 11) vengono discussi i programmi di informazione e formazione di tutti i lavoratori, e quindi il RLS può e deve dire la sua nel merito. Naturalmente nulla vieta che, in accordo con l'azienda, gli RLS possano essere coinvolti nella progettazione di informazione e formazione.

[sommario](#)

15) PER I CORSI DI FORMAZIONE 626/94 DIRETTI AI LAVORATORI PUO' ESSERE UTILIZZATO IL MONTE ORE DI ASSEMBLEA FISSATO ALL'ART. 20 DELLA LEGGE 300?

Direi decisamente di no, le ore sono a carico dell'azienda e non devono intaccare il monte ore di assemblea definito ai sensi della legge 300.

[sommario](#)

16) QUALORA ALCUNI PROGRAMMI FORMATIVI VENGANO ORGANIZZATI DAGLI RLS, QUALI ORE POSSONO ESSERE UTILIZZATE A QUESTO FINE?

Fermo restando che il compito della formazione ai lavoratori è in carico al datore di lavoro, nulla osta a che gli RLS possano organizzare autonomamente e per le proprie finalità momenti formativi nei confronti dei lavoratori. E' evidente che ciò dovrà essere concordato con le RSU, sia per le modalità che per le disponibilità delle ore, in quanto le ore dovranno essere attribuite dal pacchetto di ore per le assemblee sindacali.

[sommario](#)

17) COSA DEVE FARE IL RLS QUANDO LA FORMAZIONE NON VIENE EFFETTUATA DAL DDL?

Anzitutto sollecitare il datore di lavoro e richiedere che venga fatta. Se il datore di lavoro non provvede, il RLS può:

- Coinvolgere le RSU per sollecitare un confronto sindacale con l'azienda **ed** eventuali azioni conseguenti;
- Adire all'organismo paritetico (art. 20 del DLgs 626/94 che e' la prima istanza di riferimento per le controversie sull'applicazione di diritti di informazione e formazione
- Far ricorso all'organo di vigilanza (SPSAL dell'Azienda USL) ai sensi della lettera "o", comma 1 art. 19 DLgs 626/94.

[sommario](#)

18) IN UN LUOGO DI LAVORO CHE HA UN SERVIZIO DI CUSTODIA FISSO 24 ORE SU 24, LA FORMAZIONE PER L'ANTINCENDIO, IL PRONTO SOCCORSO E L'EVACUAZIONE DEVE ESSERE FATTA DA TUTTO IL PERSONALE DI CUSTODIA CHE TURNA PER LE 24 ORE?

Se in quel luogo di lavoro in determinate ore è presente solo il personale di custodia, certamente sì, perché è l'unico modo per avere la garanzia che qualcuno adeguatamente formato sia sempre presente.

[sommario](#)

