



ANDI	
DATA 11/03/25	PROT. N. 302
NOTA	

00196 ROMA – VIA GIOVANNI BATTISTA TIEPOLO, 21

TEL. 0668135896 – FAX 0668195480*

Avv. Prof. Antonio PORPORA
Patrocinante in Cassazione

EMAIL studiolegale@studioavvocatoporpora.it
PEC antonioaporpora@ordineavvocatiroma.org

Avv. Paola Biasiucci
Avv. Marco Costantini
Avv. Irma Saraci
Avv. Arianna Rescignano
Avv. Andrea Ricciardi Tenore
Avv. Marta D'Acunto

Roma, 10 marzo 2025

Fascicolo n.: 1977.1

via mail

Oggetto: Parere in ordine all'aggiornamento formativo per
R.L.S. per Datori di Lavoro che occupano sino a 15
dipendenti

Spett.le
ANDI
Segreteria Sindacale Nazionale
via mail

riferimenti: seguito corrispondenza mail 24.02.2025

allegati: -

Spettabile Associazione Nazionale,

facendo seguito alle pregresse comunicazioni, esprimo il parere che segue, in risposta agli articolati quesiti posti e di seguito trascritti; per immediatezza di esposizione, propongo delle prime risposte sintetiche negli stessi testi, per poi rispondere compiutamente nelle domande riassuntive finali.

Quesito 1

1. L'obbligo all'aggiornamento della formazione di base dell'RLS sussiste anche per le aziende che occupano fino a 15 dipendenti?

Confermo, precisando che la norma¹ riferisce lo scaglione dai 15 compresi sino a 50; quindi, il tema che ci occupa riguarda gli studi o aziende che occupino meno di 15 Lavoratori.

2. Se sì, solo nei casi previsti dal comma 6 cioè nei casi in cui dalla valutazione dei rischi si evinca che vi è una evoluzione dei rischi o l'insorgenza di nuovi rischi?

Confermo, precisando come il tema non possa limitarsi agli esiti della valutazione dei rischi, ma anche alla evoluzione o insorgenza (intesa anche come introduzione di nuova disciplina normativa) di fonte esterna².

3. Se sì, non essendo normata la modalità dell'aggiornamento obbligatorio dall'art. 37 per le aziende con meno di 15 dipendenti e nel caso che nemmeno la contrattazione collettiva dia

¹ Ancorché debba ritenere ciò sia frutto di un errore del legislatore, poiché altre disposizioni (es. art. 35 D.lgs. 81/2008 in tema di riunione periodica, oltre alle numerose disposizioni recate dalla Legge 300/1970) fissino il limite di "fino a 15" o "oltre 15".

² Es. D.Lgs. 135/2024, che ha sostituito il Capo II del Titolo IX D.Lgs. 81/2008 (agenti cancerogeni, mutageni e sostanze tossiche per la riproduzione), oltre a diverse disposizioni del medesimo D.Lgs. 81/2008

(*): Per gli effetti di cui alla Legge 07.06.93, n. 183, tale utenza è nota al Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Roma.

durata in ore dell'aggiornamento stesso compresa in un range maggiore di 6 ed inferiore a 20 ore nel quinquennio (es 10 ore ogni 5 anni).

L'art. 37, comma 10, D.Lgs. 81/2008 prescrive la formazione specifica per gli RLS e la relativa violazione trova sanzione⁵ nell'art. 55, comma 5, lett. c, D.Lgs. 81/2008.

Il comma 6 del medesimo articolo esprime l'obbligo di aggiornamento per Lavoratori e RLS, ma è privo di autonoma sanzione, poiché la condotta sanzionabile coincide con l'inadeguatezza della formazione; tale inadeguatezza deriva dal mancato rispetto delle modalità (contenuti, durata, frequenza) tipizzate di formazione base ed aggiornamenti; in assenza di tipizzazione – come nel caso in esame – potrà essere contestata l'assoluta assenza di aggiornamento, mentre la contestazione sulla modalità potrà essere svolta solo in relazione ai contenuti del comma 6 (*evoluzione dei rischi o l'insorgenza di nuovi rischi*), potendo utilizzare gli altri criteri (es. periodicità e durata previsti per gli altri scaglioni occupazionali: da 15 a 50 ed oltre 50) solo quali parametri complementari.

D'altra parte, le indicazioni contenute nel ricordato comma 11 sono dei requisiti minimi in determinate circostanze e non delle misure automaticamente applicabili, atteso che il primo dato regolatorio dovrebbe rinvenirsi nella contrattazione collettiva.

Pertanto, in assenza di disciplina collettiva ed in assenza di requisito minimo stabilito dal legislatore, resta il dovere tipizzato nella norma (comma 10, che si attua mediante i commi 6 ed 11) al cui adempimento ciascun Datore di lavoro potrà provvedere, quanto all'aggiornamento, come possa ritenere oggettivamente ragionevole in relazione alle ricordate evoluzioni – interne o esterne – dei rischi.

In tali termini, potrebbe ritenersi preferibile un aggiornamento con frequenza temporale, così da prevenire possibili questioni in ordine all'insorgenza di nuovi rischi e garantire l'organicità dell'adempimento.

Ritengo, pertanto, che l'assenza di aggiornamento sia sanzionabile, mentre non lo sia la modalità.

L'assenza di specifiche previsione nella contrattazione collettiva è determinante, poiché lo stesso comma 11 cit. rinvia ad essa per ogni specifica disciplina in materia.

Segnalo come il successivo comma 12 affidi agli organismi paritetici – ove costituiti nell'ambito del sistema di relazioni sindacali di riferimento ed iscritti nel repertorio di cui al D.M. 171/2022 – un ruolo di collaborazione e, pertanto, con tali strutture potrebbero convenirsi altre soluzioni, ancorché tali enti non abbiano potestà normativa in materia, ma potrebbero contribuire a consolidare una buona prassi.

Nella prassi si rinvencono soluzioni diverse:

- frequentemente, i corsi di aggiornamento per azienda dai 15 lavoratori e fino a 50 vengono estesi anche agli rls di aziende con un inferiore numero di lavoratori; ciò non in senso prescrittivo ma nel senso di volontaria fruizione sul mercato di tali corsi, non rinvenendosi corsi a catalogo per aggiornamento RLS di durata inferiore alle quattro ore,
- la contrattazione collettiva è particolarmente variabile⁶,
- ancora l'Interpello 3/2023 conferma le previsioni già note, così come l'impostazione data con la più risalente risposta ministeriale del 19/04/2010, ed il rinvio alla contrattazione collettiva, senza nulla aggiungere.

⁵ Contravvenzione: arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da € 1.708,61 a € 7.403,96

⁶ CCNL per i dipendenti dalle imprese artigiane e/o delle piccole imprese industriali tradizionali di pulizia e/o di servizi integrati _ multiservizi _ global service – CNAI: solo due scaglionati: fino a 15 (aggiornamento 4 ore/annue) ed oltre 15 (aggiornamento 8 ore/annue).

Debbo segnalare come altre condizioni di carenze normative (es. Formazione/aggiornamento Preposti ed aggiornamento addetti antincendio) siano state risolte espressamente dalle norme sopravvenute (es. addetti antincendio, con DM 01.09.2021) o indirettamente attraverso indicazioni chiare di prassi istituzionale (es. preposti con Circolare INL 1.2022).

L'assenza di indicazioni sulla modalità lascia libero ciascun Datore di lavoro di realizzare tale aggiornamento con le modalità che ritenga più adeguate; la previsione per lo scaglione superiore di una durata di 4 ore, consente di ritenere tale come durata massima.

- 2. In assenza di obbligo l'indicazione che come Associazione abbiamo impartito fino ad ora, di procedere con un aggiornamento della formazione del RLS con un corso discrezionalmente di 10 ore/ogni 5 anni (più di 6 aggiornamento lavoratori ex art.37 e meno di 20 ore ovvero 4 ore/anno x 5anni) rappresenta un consiglio, in assenza di obbligo e sanzione, sufficientemente tutelante per il datore di lavoro?**

L'indicazione associativa potrebbe essere considerata alla stregua di una linea guida volontaria e, pertanto, costituire un ottimo parametro di riferimento per il datore di lavoro al fine di motivare la propria discrezionalità nell'attuare l'obbligo di aggiornamento.

Inoltre, la proposta durata, frequenza e contenuto consentirebbe allo stesso Datore di lavoro di assicurare l'aggiornamento senza dover giustificare puntualmente la presenza o meno dei fattori di variazioni di cui al comma 6 ricordato, che potrebbero essere suscettibili di eterogenee interpretazioni da parte degli organi di vigilanza.

Quindi, tale fruizione consente al datore di lavoro di fornire una adeguata e motivata risposta, espressione di una scelta non arbitraria, corroborata dall'associazione di categoria.

Sarebbe molto difficile – ancorché non improbabile – una altrettanto motivata contestazione, attesa l'assenza di una distinta specifica norma di riferimento.

* * *

Disponibile per ogni ulteriore integrazione e/o approfondimento, porgo cordiali saluti,



Avv. Prof. Antonio PORPORA