

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 27 novembre 2013, n. 20791 - Nozione di “trasferimento” ex art. 37, comma 4, lett. b), D.Lgs. 81/2008 e ss. mm. ii.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Partenza - Roma, 27/11/2013

Prot. 37 / 0020791 / MA008.A001

*Ministero del Lavoro e delle
Politiche Sociali*

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Divisione III - Coordinamento della vigilanza ordinaria e

tecnica

Alle Direzioni Regionali e Territoriali del
Lavoro
LORO SEDI

e, p.c. a Regione Siciliana Direzione generale
del Dipartimento Lavoro

Ispettorato regionale del lavoro di
Palermo

Ispettorato regionale del lavoro di
Catania

Provincia autonoma di Bolzano

Provincia autonoma di Trento

Oggetto: Nozione di “trasferimento” ex art. 37, comma 4, lett. b), [D.Lgs. 81/2008](#) e ss. mm. ii.

È pervenuta a questo Ufficio una richiesta di parere in merito alla necessità di provvedere alla formazione, ex art. 37, comma 4, lett. b), [D.Lgs. 81/2008](#) e s.m.i., di lavoratori che siano stati meramente trasferiti da un servizio all'altro (reparto o ufficio) della medesima azienda, mantenendo la medesima qualifica. Al riguardo si forniscono a codesti Uffici alcune indicazioni.

L'art. 37, c. 4, lett. b) citato recita: *“La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione: ... b) dei trasferimento o cambiamento di mansioni”*.

Dalla lettura dell'art. 37 emerge che i casi nei quali è previsto l'obbligo formativo (costituzione del rapporto di lavoro o inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro; trasferimento o cambiamento di mansioni; introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi) si caratterizzano per una sostanziale variazione dei rischi cui potenzialmente potrebbe essere esposto il lavoratore in relazione al suo inserimento nell'organizzazione lavorativa

dell'azienda ed alle caratteristiche che contraddistinguono le competenze acquisite dal lavoratore medesimo, tali da richiedere un adeguamento formativo.

Posto che il discrimine del citato articolo 37, comma 4, lett. b) del [D.Lgs. 81/2008](#) attiene non già alla variazione di qualifica bensì alla variazione di mansione e/o al trasferimento, il presente parere si riferisce al trasferimento del lavoratore da un servizio all'altro della medesima azienda indipendentemente dal riferimento alla qualifica contrattualmente individuata.

Nell'ottica sopra rappresentata, le fattispecie del trasferimento e del mutamento di mansioni debbono essere intese in senso analogamente orientato. Ad avviso della scrivente, la fattispecie del trasferimento assume autonoma rilevanza ai fini degli obblighi formativi nel senso più ampio sopra descritto, in una lettura dell'art. 37, comma 4. [D.Lgs. 81/2008](#) che presupponga una adeguata valutazione dei rischi specifici.

La necessità di integrare la formazione del lavoratore nel caso in cui lo stesso venga trasferito nell'ambito della stessa azienda andrà dunque valutata in considerazione della prestazione di lavoro nel nuovo servizio (reparto o ufficio) al quale è trasferito, che potrebbe esporre il lavoratore a rischi sui quali non è stato precedentemente formato (ad es. nuove procedure operative e di emergenza da seguire), avendo riferimento anche al luogo in cui essa è ubicata (ad es. in caso di differenze sostanziali della nuova postazione di lavoro e delle relative dotazioni, e di variazione delle vie e delle uscite di emergenza).

In sintesi, qualora il lavoratore, pur mantenendo la medesima qualifica, venga destinato a mansioni diverse da quelle precedentemente svolte, dovrà essere sottoposto ad una formazione specifica. Nel caso in cui, invece, il lavoratore venga trasferito ad altro reparto/ufficio della stessa unità produttiva, pur svolgendo le stesse mansioni, il datore di lavoro dovrà considerare l'opportunità di programmare gli eventuali aggiornamenti formativi necessari tenendo conto, anche sulla scorta del documento di valutazione dei rischi, della sussistenza di effettive e concrete esigenze di adeguamento del patrimonio formativo del dipendente.

IL DIRIGENTE
(Dott. Antonio ALLEGRI)
