

I WORKING PAPERS DI

---

OLYMPUS

34/2014

Teresa Giornale

Informazione e formazione:  
strumenti di prevenzione  
soggettiva

## I WORKING PAPERS DI OLYMPUS

Registrato presso il Tribunale di Urbino al n. 230 del 12 maggio 2011

“I Working Papers di Olympus” costituiscono una raccolta seriale e progressiva, pubblicata *on line*, di saggi dedicati specificamente al Diritto della salute e sicurezza sul lavoro e si collocano fra le iniziative dell'Osservatorio “Olympus” dell'Università di Urbino Carlo Bo (<http://olympus.uniurb.it>) mirando a valorizzare, mediante contributi scientifici originali, l'attività di monitoraggio della legislazione e della giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro svolta dall'Osservatorio. I saggi inseriti ne “I Working Papers di Olympus” valgono a tutti gli effetti di legge quali pubblicazioni.

### Direttore Responsabile

Paolo Pascucci

### Comitato Scientifico

Edoardo Ales, Joaquin Aparicio Tovar, Gian Guido Balandi, Maria Vittoria Ballestrero, Mark Bell, Lauralba Bellardi, Antonio Bergamaschi, Franca Borgogelli, Piera Campanella, Umberto Carabelli, Franco Carinci, Bruno Caruso, Carlo Cester, Maurizio Cinelli, Beniamino Deidda, Olaf Deinert, Riccardo Del Punta, Raffaele De Luca Tamajo, Gisella De Simone, Giuseppe Ferraro, Lorenzo Gaeta, Enrico Gragnoli, Teun Jaspers, Pietro Lambertucci, Vito Leccese, Bruno Maggi, Sandro Mainardi, Arturo Maresca, Franz Marhold, Lucio Monaco, Luigi Montuschi, Mario Napoli, Luca Nogler, Alessandra Pioggia, Giampiero Proia, Maurizio Ricci, Roberto Romei, Mario Rusciano, Corinne Sachs-Durand, Rosario Santucci, Franco Scarpelli, Silvana Sciarra, Alfonso Stile, Patrizia Tullini, Antonio Vallebona, Antonio Viscomi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli

### Comitato di Direzione

Alberto Andreani, Olivia Bonardi, Alessandro Bondi, Laura Calafà, Stefano Giubboni, Michela Marchiori, Gabriele Marra, Gaetano Natullo, Paolo Polidori

### Comitato di Redazione

Luciano Angelini e Chiara Lazzari (coordinatori di redazione), Romina Allegrezza, Arianna Arganese, Michela Bramucci Andreani, Stefano Costantini, Silvano Costanzi, Lucia Isolani, Laura Martufi, Natalia Paci

### Pubblicazione grafica

Sebastiano Miccoli

### Sede

OLYMPUS – Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro

Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi Carlo Bo di Urbino

Via Matteotti, 1

I - 61029 Urbino (PU) Tel. 0722 303250 – Fax 0722 2955

<http://olympus.uniurb.it>; [olympus@uniurb.it](mailto:olympus@uniurb.it)

## PROCEDURA PER LA PUBBLICAZIONE

I saggi destinati alla pubblicazione su “I Working Papers di Olympus” debbono riguardare prevalentemente tematiche attinenti al Diritto della salute e della sicurezza dei lavoratori analizzate da una o più delle seguenti prospettive: Diritto del lavoro, Diritto penale, Diritto costituzionale, Diritto civile, Diritto processuale civile, Diritto processuale penale, Diritto comunitario, Diritto internazionale, Diritto comparato, Diritto amministrativo, Storia del diritto.

Dato il necessario carattere interdisciplinare della materia, oltre a saggi giuridici possono essere pubblicati anche saggi che si occupino della salute e della sicurezza dei lavoratori da altri punti di vista scientifici – quali, ad esempio, quello economico, statistico, sociologico, medico, psicologico, dell'organizzazione, ingegneristico ecc. – purché tali saggi siano riferibili ad aspetti considerati nella legislazione o nella giurisprudenza.

I saggi debbono essere redatti in formato elettronico e la loro lunghezza, di norma, non deve eccedere complessivamente il numero di 150.000 caratteri spazi inclusi, comprensivi di note e bibliografia.

Gli apparati di note e bibliografici possono essere redatti in una delle seguenti forme:

1) tradizionali note ordinate progressivamente a piè di pagina con il riferimento numerico di ogni nota in esponente nel testo. In tal caso non è necessario un elenco bibliografico finale;

2) riferimenti bibliografici inseriti direttamente nel testo tra parentesi, con l'indicazione del cognome dell'autore, dell'anno di pubblicazione e della pagina citata (es.: Giugni, 1960, 122) – e con un elenco finale in ordine alfabetico di tutti i riferimenti bibliografici effettuati (es.: Giugni G., 1960: *Introduzione allo studio della autonomia collettiva*, Milano). Nel caso di più opere di uno stesso autore, dopo l'anno va indicata una lettera dell'alfabeto in ordine crescente in relazione alla data di pubblicazione (es.: Giugni, 1960a, 122). Nel caso di cognomi uguali, dopo il cognome va indicata la lettera maiuscola iniziale del nome di battesimo (es.: Zoppoli L., 1984, 111).

I saggi debbono essere inviati al Direttore, esclusivamente per posta elettronica, al seguente indirizzo: [paolo.pascucci@uniurb.it](mailto:paolo.pascucci@uniurb.it).

Tutti i saggi ricevuti, commissionati dalla Direzione o proposti dagli autori, saranno sottoposti alla preventiva lettura di due componenti del Comitato scientifico. La pubblicazione dei saggi proposti dagli autori sarà condizionata al giudizio espresso dai due componenti del Comitato scientifico che li leggeranno in forma anonima. La stessa procedura vale per i saggi in lingua inglese, francese, spagnola e tedesca, i quali, ove ottengano giudizio favorevole, saranno pubblicati nella lingua d'origine.

I saggi pubblicati su “I Working Papers di Olympus” potranno essere successivamente destinati anche a libri o riviste in formato cartaceo purché se ne dia adeguatamente conto in sede di pubblicazione elettronica.

Ogni saggio deve essere accompagnato da un breve *abstract* in italiano e in inglese, dall'indicazione di 6 parole chiave in italiano e in inglese, dall'indirizzo di posta elettronica dell'autore e dalla qualifica accademica o professionale di quest'ultimo.

---

**Teresa Giornale**

***Informazione e formazione: strumenti di prevenzione soggettiva***

I WORKING PAPERS DI OLYMPUS – 34/2014 – <http://olympus.uniurb.it>

I contenuti di questa opera sono rilasciati sotto **Licenza Creative Commons Attribuzione - Non opere derivate 2.5 Italia License**

*Teresa Giornale è Dottore di ricerca presso l'Università degli Studi del Sannio*

[teresagiornale@libero.it](mailto:teresagiornale@libero.it)

*Abstract*

Il saggio analizza le norme del d.lgs. n. 81/2008 relative all'informazione e alla formazione dei lavoratori nel nuovo contesto normativo. L'intento è quello di fare emergere la loro centralità quali mezzi fondamentali di prevenzione soggettiva e di responsabilizzazione di tutti i soggetti (datore, dirigenti, preposti e lavoratori) coinvolti nella creazione di un ambiente di lavoro sicuro. Relativamente alla formazione, per venire incontro alle esigenze dei singoli casi concreti, il legislatore non determina in via preliminare la durata, i contenuti minimi e gli strumenti da utilizzare.

Tale determinazione è stata affidata ad un Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, sottoscritto il 21 dicembre 2011, ai sensi dell'art. 37, comma 2. Sul punto il contributo intende focalizzare l'attenzione sulla disciplina che il suddetto Accordo ha dettato non solo in merito ai lavoratori ma anche ai preposti e ai dirigenti, quali destinatari attivi dell'obbligo formativo.

The essay analyzes the rules of Legislative Decree 81/2008 about information and training of workers in the new regulatory context. The intent is to bring out their centrality as the fundamental means of subjective prevention and empowerment of all stakeholders (employers, managers, supervisors and workers) involved in creating a safe working environment. With regard to training, to meet the needs of a particular case, the legislator does not determine at the outset the duration, the minimum content and the tools to use.

This determination was carried out by an Agreement in the Permanent Conference for relations between the State, the Regions and the Autonomous Provinces of Trento and Bolzano, signed December 21, 2011, pursuant to art. 37, paragraph 2. On this point, the paper will focus on the discipline that the above agreement has dictated not only on workers but also to supervisors and managers, such as active recipients of compulsory training by employer.

*Parole chiave:* sicurezza e salute, informazione, formazione, addestramento, lavoratori, preposti, dirigenti, datori

*Keywords:* health and safety, subjective prevention, information, training, training on job, workers, supervisors, managers, employers

---

**ISSN 2239-8066**

**OLYMPUS**

Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro

Dipartimento di Giurisprudenza – Università di Urbino Carlo Bo

Via Matteotti, 1 – 61029 Urbino (Italy)

Tel. 0722 303250 – Fax 0722 2955 – [olympus@uniurb.it](mailto:olympus@uniurb.it)

<http://olympus.uniurb.it>

---

---

# Informazione e formazione: strumenti di prevenzione soggettiva \*

di Teresa Giornale

34/2014

SOMMARIO: 1. L'informazione: ambito soggettivo e oggettivo di applicazione. 1.1. (*Segue*). La necessaria "effettività" dell'informazione e il ruolo attivo del lavoratore. – 2. La centralità del momento formativo in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro. 2.1. La formazione alla luce dei recenti Accordi Stato-Regioni: la declinazione della disciplina nei confronti dei lavoratori (*lato sensu*), dirigenti e preposti. 2.2. La formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

## 1. L'informazione dei lavoratori: ambito soggettivo e oggettivo di applicazione

L'art. 36 del d.lgs. n. 81 del 2008, insieme alla norma successiva, rappresenta una delle maggiori espressioni del passaggio da un approccio legislativo "protettivo" ad uno "prevenzionale" e "partecipativo" in materia di sicurezza sul lavoro, già introdotto dal decreto legislativo del '94 <sup>1</sup>.

La norma in commento <sup>2</sup> non sembra apportare sostanziali novità rispetto a quanto già previsto dal precedente art. 21 del d.lgs. n. 626/1994. Di quest'ultima riprende innanzitutto la *ratio* ispiratrice, che pone al centro dell'intera disciplina il lavoratore, degno di essere adeguatamente informato di tutto ciò che è necessario sapere nell'intraprendere e nello svolgere una determinata attività di lavoro. Al lavoratore

---

\* Il presente lavoro è destinato ad essere pubblicato anche in G. NATULLO (coord.), *Sicurezza del lavoro*, Collana "Giurisprudenza sistematica di diritto civile e commerciale", Torino.

<sup>1</sup> V. *ex plurimis* R. DEL PUNTA, *Formazione, informazione e addestramento*, in L. MONTUSCHI (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro*, vol. I, Bologna, 2011, p. 439 ss.; S. PALLADINI, *L'informazione ai lavoratori (art. 36, D.Lgs. 9.4.2008, n. 81)*, in F. CARINCI, E. GRAGNOLI (a cura di), *Codice Commentato della Sicurezza sul lavoro*, Milano, 2010, p. 340.

<sup>2</sup> Su cui v. L. CAROLLO, *L'informazione e la formazione dei lavoratori*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il testo unico della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, Milano, 2008, p. 489 ss.

viene riconosciuto, come già nel precedente decreto, un ruolo attivo nella realizzazione e nel mantenimento degli *standard* di sicurezza, con la previsione a suo carico di un dovere generale di cura della salute e della sicurezza propria ed altrui<sup>3</sup>.

Nello stesso tempo il legislatore, rispetto al passato, ha inteso rendere più analitico e dettagliato il suddetto obbligo, già a partire dall'introduzione delle definizioni di informazione e formazione del tutto assenti nel precedente testo normativo in materia di sicurezza.

L'informazione viene definita come "il complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro" (art. 2, lett. *bb*).

In altre parole con l'informazione si forniscono notizie ritenute utili o funzionali con l'obiettivo di conseguire modalità di comportamento e di lavoro che occorrono per lavorare in sicurezza. Essa si estrinseca attraverso un processo di comunicazione/ricezione di notizie e concetti.

Il particolare rilievo assegnato dal legislatore all'informazione e alla formazione, al di là dell'aspetto strettamente definitorio, si evince già dalle prime disposizioni del decreto, tra le quali l'art. 15, in cui proprio l'informazione, la formazione e l'istruzione dei lavoratori vengono annoverate tra le misure atte a prevenire danni sui luoghi di lavoro e a garantire la sicurezza degli stessi.

Per quanto riguarda l'informazione, quale importante obbligo di prevenzione<sup>4</sup>, possiamo ad esaminare soggetti coinvolti e contenuti.

Beneficiario di tale obbligo è il lavoratore, inteso in senso lato. Nell'ambito di una lettura teleologica – sistematica dell'impianto normativo del T.U. nel suo complesso, si può escludere che il legislatore abbia inteso riferirsi soltanto ai lavoratori "dipendenti", intesi come coloro che siano vincolati da un rapporto di subordinazione con il datore. Piuttosto si possono considerare inclusi tra i destinatari tutti coloro che "indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione del datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici o familiari" (art. 2, comma 1, lett. *a*). L'ampia formula utilizzata dal legislatore ricomprende i lavoratori assunti con contratti di tipo formativo (apprendistato, inserimento, stage), gli allievi di istituti di istruzione e universitari e chi partecipa a corsi di formazione che implicano l'uso di sostanze o di strumenti pericolosi, i

<sup>3</sup> R. FABOZZI, *La tutela della salute nel rapporto di lavoro*, Milano, 2002, p. 217.

<sup>4</sup> A. PAGANO, R. PAVANELLO, *La formazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione*, in M. RUSCIANO, G. NATULLO (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro*, in F. CARINCI (dir.), *Diritto del lavoro, Commentario*, VIII, Torino, 2007, p. 272.

volontari del corpo dei vigili del fuoco e della protezione civile e coloro che sono impegnati in lavori socialmente utili, nonché i soci lavoratori di cooperativa o di società, anche di fatto, che svolgano la loro attività a favore della società stessa, nonché gli associati in partecipazione. Al terzo comma, l'art. 36 estende il diritto ad essere informati (*di cui al comma 1, lettera a, e al comma 2, lettere a, b e c*), anche ai lavoratori a domicilio e ai portieri di stabili privati, nonostante che, nei riguardi di queste categorie lavorative, la normativa sulla sicurezza trova una più limitata applicazione, dovuta al mancato inserimento di tali lavoratori all'interno di un'organizzazione aziendale strutturata.

Inoltre l'art. 36, così come già faceva l'art. 21 del d.lgs. n. 626/1994, fa riferimento a "ciascun lavoratore", con ciò sottolineando come l'informazione sia un diritto individuale del lavoratore singolarmente e non collettivamente inteso<sup>5</sup>. E' necessario, pertanto, che l'informazione venga rapportata al soggetto che ne è destinatario, quale portatore di capacità professionali e di caratteristiche personali tali da rendere necessarie modalità di trasmissione differenziate, rendendola quanto più adeguata al contesto in cui essa si inserisce. Potrebbe trattarsi ad esempio di interi reparti con prevalente presenza di extracomunitari o giovani neoassunti<sup>6</sup>.

Il soggetto che deve impartire le informazioni è innanzitutto il datore di lavoro<sup>7</sup>, come il generale responsabile dell'obbligo di sicurezza. La norma, però, nell'affermare che "*il datore provvede...*" non esclude che egli possa delegare l'assolvimento di tale obbligo ad altre persone che facciano comunque parte dell'organizzazione e che all'interno di questa rivestano un ruolo di direzione e responsabilità, come appunto i dirigenti ed i preposti. In riferimento a questi ultimi, infatti, già gli artt. 18 e 19 del T.U. prevedono, tra i rispettivi obblighi, anche quelli relativi all'informazione sui rischi<sup>8</sup>. Nella stessa ottica di delega di funzione, ma senza alcun trasferimento né di responsabilità né tantomeno di imputabilità giuridica del dovere, è possibile che tale obbligo venga assolto dal SPP. Anche in questo caso, come per i dirigenti e i preposti, il T.U., nella norma dedicata specificamente ai compiti del servizio (art. 33, comma 1, lett. *f*), annovera anche quello di "provvedere a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'art. 36".

<sup>5</sup> M. LAI, *La sicurezza del lavoro tra legge e contrattazione collettiva*, Napoli, 2002, p. 201.

<sup>6</sup> Cass., 18 maggio 2007, n. 11622, in *Guida al lavoro*, 2007, n. 32, p. 78.

<sup>7</sup> "Nell'ipotesi di distacco del lavoratore di cui all'art. 30, d.lgs. 276/2003, e successive modificazioni, tutti gli obblighi di protezione e prevenzione sono a carico del distaccatario, salvo quello di informare e formare il lavoratore sui rischi connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato, posto in capo al datore di lavoro distaccante". Cfr. Cass. pen., sez. IV, 22 luglio 2013, n. 31300, in *Igiene e sicurezza del lavoro*, 2013, n. 10, p. 529 ss.

<sup>8</sup> S. PALLADINI, *op. cit.*, p. 340.

Ciò che conta è l'effettività dell'informazione: che essa venga effettivamente attuata sia pure attraverso delega.

L'art. 36 nello statuire il diritto del lavoratore a ricevere una duplice tipologia di informazione, una di tipo generale e una di tipo particolare, non sembra discostarsi dalle precedenti norme in materia.

L'informazione generale riguarda i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro connessi all'attività dell'impresa in generale; le procedure inerenti il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori; i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure relative al primo soccorso e alla prevenzione degli incendi ed infine i nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, nonché del medico competente.

Con questo tipo di informazione si vuole consentire “a ciascun lavoratore di avere una conoscenza globale del rischio presente in ogni reparto dell'impresa; in modo da evitare condotte imprudenti e negligenti del lavoratore non solo sul suo posto di lavoro, ma in ogni luogo di lavoro dell'impresa”<sup>9</sup>. Avendo una conoscenza globale e ad ampio spettro dell'intero ciclo produttivo in cui la sua attività si inserisce, il prestatore di lavoro dovrebbe essere in grado di assumere scelte di comportamento consapevoli, che non mettano in alcun modo a repentaglio la sua incolumità e quella degli altri.

Per quanto riguarda l'informazione particolare, il secondo comma dell'art. 36 prevede che il datore debba informare il lavoratore anche dei rischi specifici<sup>10</sup> che egli può correre in relazione all'attività svolta, nonché delle misure di sicurezza e delle disposizioni adottate dall'azienda; dei pericoli connessi all'uso di sostanze e preparati pericolosi ed infine delle misure ed attività di protezione e prevenzione adottate. Questa seconda parte di informazioni fa sì che il lavoratore, dopo aver acquisito una conoscenza globale dell'intera organizzazione di cui è parte, possa concentrarsi su ciò che attiene strettamente alla sua attività. L'informazione relativa ai rischi specifici deve riguardare non solo le normali condizioni della prestazione lavorativa ma anche tutti quei comportamenti e gesti che il lavoratore può essere

<sup>9</sup> O. DI MONTE, *L'informazione e la formazione dei lavoratori*, in M. RICCI (a cura di), *La sicurezza sul lavoro*, Bari, 1999, p. 179.

<sup>10</sup> Una fattispecie particolare riguarda gli obblighi di informazione sui rischi specifici del datore di lavoro committente verso i lavoratori dell'appaltatore. Cfr. Cass. pen., sez. IV, 31 maggio 2013, n. 23670, in *Igiene e sicurezza del lavoro*, 2013, n. 7, p. 392, in cui il Giudice stabilisce la corresponsabilità del datore di lavoro committente e dell'azienda appaltatrice per infortunio mortale per aver entrambi omesso di fornire al lavoratore in questione un'adeguata informazione sui rischi connessi alla manutenzione del macchinario e la conseguente formazione in ordine alle corrette operazioni da svolgere. Ciò in violazione dell'art. 26 del d.lgs. n. 81/2008 che impone anche al committente di “cooperare” alla attuazione delle misure di prevenzione e protezione, anche fornendo dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente di lavoro. Nel caso di specie si trattava di un rischio “comune” del committente e dell'appaltatore, in quanto le squadre di manutenzione vedevano la presenza di dipendenti di entrambe le aziende.



indotto ad assumere per il concreto svolgimento delle sue mansioni lavorative. Inoltre occorre che i lavoratori ricevano informazioni sulle modalità di gestione del rischio connesso all'uso di sostanze composte. Accanto all'informazione sui rischi la norma prevede anche che vengano portate a conoscenza dei lavoratori le misure per prevenire e proteggersi dai rischi stessi. Infatti è obbligo del datore di lavoro fornire ai lavoratori mezzi personali di protezione, idonei ed appropriati ai rischi relativi alle operazioni eseguite; ed è pure obbligo del datore di lavoro sia imporre l'uso effettivo di tali mezzi, sia controllarne la costante idoneità. Questo vuol dire che l'obbligo del datore di lavoro di applicare la normativa antinfortunistica non si esaurisce nel mettere a disposizione del lavoratore gli strumenti di protezione e prevenzione ma si estende a provvedere concretamente alla loro consegna al lavoratore interessato, imponendogliene l'uso.

### 1.1. (Segue). *La necessaria "effettività" dell'informazione e il ruolo attivo del lavoratore*

Le fonti da cui attingere informazioni possono essere varie e tra queste vi è sicuramente la documentazione aziendale e quella dell'organismo di vigilanza, la documentazione fornita dai fabbricanti circa le attrezzature, le sostanze e i relativi dispositivi di prevenzione e protezione. Diversi sono pure gli strumenti idonei a far pervenire ai lavoratori le informazioni richieste dalla legge, purché funzionali all'apprendimento, all'elaborazione e alla memorizzazione dei dati informativi, in modo che facciano veicolare in modo adeguato quanto sopra detto.

Si possono utilizzare opuscoli, fumetti, video proiezioni, colloqui frontali o riunioni di gruppo; non c'è alcun vincolo per il datore sul "*quomodo*" dell'informazione, ma solo sull'adeguatezza della stessa.

La norma ribadisce, infatti, l'esigenza di un'informazione "adeguata", il cui contenuto debba essere di facile fruizione per i lavoratori, consentendo loro di acquisire le relative conoscenze. Sempre all'ultimo comma, il legislatore, per sottolineare ancora una volta il carattere sostanziale e non meramente formale dell'informazione, esplicita l'esigenza che il datore accerti la reale comprensione della lingua da parte dei lavoratori qualora si fosse in presenza di lavoratori immigrati.

Se ne desume che sull'effettività dell'informazione, come già detto, giocherà un ruolo fondamentale il controllo che su di essa verrà svolto dallo stesso datore<sup>11</sup>, il quale non potrà semplicemente limitarsi a diffondere in modo impersonale e

---

<sup>11</sup> V. Cass. pen., sez. IV, 7 dicembre 2006 n. 34352, in *Igiene e sicurezza del lavoro*, 2007, n. 2, p. 104.

generico le informazioni ma dovrà verificare che esse siano realmente giunte al destinatario <sup>12</sup>.

Secondo la giurisprudenza di legittimità <sup>13</sup> è del tutto inutile, ai fini dell'adempimento dell'obbligo di un'adeguata informazione dei lavoratori, "...mettere tra le mani degli operai un manuale con le istruzioni, che gli operai, per nulla educati e stimolati, hanno distrattamente sfogliato". Il datore di lavoro ha "...il dovere di educare il lavoratore a fare uso degli strumenti di protezione e il distinto dovere di controllare assiduamente, a costo di diventare pedanti, che il lavoratore abbia appreso la lezione ed abbia imparato a seguirla".

Anche la giurisprudenza successiva <sup>14</sup> si è pronunciata in tal senso, ritenendo non adempiuto l'obbligo informativo attraverso la semplice affissione della normativa di sicurezza, l'apposizione di segnaletica di sicurezza sugli impianti ovvero attraverso istruzioni sull'uso dei macchinari <sup>15</sup>. L'informazione per essere effettiva necessita non solo di controllo nell'attuazione del suo contenuto ma anche di dinamicità.

Questo vuol dire che il suddetto obbligo non si può considerare assolto preliminarmente ed una volta per tutte, ma è necessario che venga attivato un canale informativo con lo scopo specifico di garantire un flusso continuo di informazioni in modo da tenere costantemente aggiornati gli interessati sui nuovi rischi cui possono andare incontro, sull'aumento della loro intensità, sui rimedi per prevenirli e sui mezzi attraverso cui proteggersi.

Pertanto le informazioni vanno continuamente ampliate ed arricchite, seguendo il passo dell'evoluzione dei rischi che sono legati ai mutamenti nei sistemi organizzativi e produttivi dell'azienda e tenendo conto delle evoluzioni in campo scientifico e tecnico.

Solo in questo modo i lavoratori potranno essere responsabilizzati rispetto all'obbligo, sancito dall'art. 20 <sup>16</sup> T.U., di "prendersi cura" della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro su cui possono ricadere gli effetti delle proprie azioni o omissioni <sup>17</sup>. La suddetta norma, inoltre, riempie di contenuto il generico obbligo del "prendersi cura" con precisi

<sup>12</sup> M. LAI, *La sicurezza del lavoro tra legge*, cit.

<sup>13</sup> Cass. pen., sez. IV, 3 giugno 1995, n. 6486, in <http://olympus.uniurb.it>.

<sup>14</sup> Cass. pen., sez. IV, 21 aprile 2006, in *Igiene e sicurezza del lavoro*, 2006, n. 8, p. 493.

<sup>15</sup> L. CAROLLO, *op. cit.*

<sup>16</sup> L'art. 20 del d.lgs. n. 81/2008 sancisce il principio per cui "ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro".

<sup>17</sup> M. CORRIAS, *Sicurezza e obblighi del lavoratore*, Torino, 2008, p. 69.

“doveri” in capo al lavoratore stesso nell’ottica di una gestione partecipativa e collaborativa alla salvaguardia dell’ambiente di lavoro e sulla cui violazione la giurisprudenza si è pronunciata nel senso di una responsabilità giuridica del lavoratore per mancato rispetto della normativa di sicurezza <sup>18</sup>.

## 2. La centralità del momento formativo in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro

La formazione, prevista e regolata dall’art. 37 T.U., costituisce un altro fondamentale obbligo <sup>19</sup> di prevenzione cui deve assolvere il datore di lavoro <sup>20</sup>. Per formazione il legislatore intende “il processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili all’acquisizione di competenze per lo svolgimento dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi” (art. 2, lett. *aa*). Con la formazione si mira ad ottenere la promozione, lo sviluppo e l’aggiornamento, attraverso un processo di apprendimento consapevole, delle tre dimensioni del “sapere” (conoscenze) <sup>21</sup>, “saper fare” (capacità) e “saper essere” (atteggiamenti) per realizzare, produrre e svolgere una competenza professionale.

<sup>18</sup> V. da ultimo Cass., sez. lav., 27 marzo 2013, n. 18615, in *Igiene e sicurezza del lavoro*, n. 12, 2013, p. 622. Già in precedenza la Suprema Corte penale (Cass. pen., sez. IV, 12 settembre 2006, n. 30039), rispetto alla violazione degli obblighi ex art. 20 T.U. da parte dei lavoratori, aveva sancito il seguente principio: “La condotta del lavoratore che abbia contravenuto a specifiche prescrizioni impartite dal datore di lavoro in ragione di una sussistente ragione di emergenza e sia esorbitante rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive organizzative ricevute, è qualificabile come causa sopravvenuta da sola sufficiente a determinare l’evento (art. 4, comma 21 c.p.) con il conseguente esonero di responsabilità da parte del datore di lavoro per l’incidente occorso al dipendente”.

<sup>19</sup> Come per l’informazione, così anche per la formazione si può parlare non solo di obbligo datoriale e di un corrispondente diritto del lavoratore ma anche, in modo biunivoco e speculare, di un dovere del lavoratore stesso, il quale “deve in particolare ... partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore” (art. 20, comma 2, lett. *b*). Leggendo la formazione come strumento di responsabilizzazione di tutti i soggetti aziendali, la prestazione del lavoratore, come creditore/debitore dell’obbligazione formativa, viene ad essere collegata da un nesso funzionale a quella del datore di lavoro, volta a salvaguardare l’integrità psico-fisica dei lavoratori, mediante la trasmissione di tutte le conoscenze necessitate dalle mansioni svolte e dal contesto in cui esse si inseriscono. Sul punto v. P. PASCUCCI, *Ruolo della formazione nel sistema della sicurezza sul lavoro*, in *Semplificazione ed economicità per la tutela integrale del lavoratore. Il ruolo dell’Avvocatura nel nuovo INAIL*, Atti del Seminario nazionale avvocati Inail 2010 (Roma, 15-16 novembre 2010), in *Quaderni della Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, 2011, pp. 31-47.

<sup>20</sup> L’obbligo del datore è rafforzato dall’apparato delle sanzioni contenute nell’art. 55, comma 5, lett. *c*, del d.lgs. n. 81/2008, con l’arresto da 2 a 4 mesi o con l’ammenda da 1.200 a 5.200 Euro, relativamente alla violazione degli obblighi contenuti nell’art. 37, ai commi 1, 7, 9 e 10.

<sup>21</sup> E. MORIN, *Il metodo. Ordine disordine organizzazione*, Milano, 1989. “Una teoria non è la conoscenza ma permette la conoscenza. Una teoria non è un punto di arrivo, è la possibilità di partenza. Una teoria non è una soluzione, è la possibilità di trattare un problema”.

Nel caso di specie la formazione è, dunque, un processo di insegnamento/apprendimento di conoscenze utili a riconoscere i pericoli e le condizioni potenziali che possono determinare eventi indesiderati, nonché a prevenire i rischi e fronteggiare le emergenze. In quest’ottica sia la formazione che l’informazione possono essere declinate nei termini di una maggiore responsabilizzazione dei lavoratori, “*i quali non potranno addurre l’ignoranza rispetto a rischi e pericoli di cui siano stati adeguatamente informati e rispetto ai quali abbiano ricevuto la giusta formazione*”<sup>22</sup>.

Soffermandoci precedentemente sull’informazione, risulta evidente la differenza tra quest’ultima e la formazione, pur essendo entrambe parte di un sistema ispirato alla partecipazione attiva e consapevole di tutti i soggetti coinvolti nell’attività lavorativa e rispetto ai quali si tratta non solo di un diritto ma anche di un obbligo di responsabilità nei confronti non solo di se stessi ma dell’intera collettività aziendale.

L’importanza del momento formativo in materia di sicurezza sul lavoro, si inserisce nel ruolo fondamentale che la formazione riveste nel nuovo scenario definito dalla transizione verso la *Knowledge Society*, in cui diventa crescente la necessità di una riconversione delle conoscenze e delle competenze/abilità richieste all’interno degli specifici contesti lavorativi<sup>23</sup>.

Lo sviluppo delle nuove tecnologie ed i riflessi che queste hanno sugli assetti economico-produttivi, la competizione in un mercato globale dove la crescita e la sopravvivenza di un’impresa dipendono dalle capacità di adattamento, riqualificazione ed innovazione prodotte, richiedono, in lassi di tempo sempre più brevi, processi continui di qualificazione delle risorse umane<sup>24</sup>.

Formazione ed attività professionale, pertanto, non sono solo strettamente connesse tra loro, ma non hanno neppure carattere di alternanza, nel senso che l’esplicazione dell’una non richiede la sospensione dell’altra. Si può parlare così di formazione “incorporata” nell’attività lavorativa, cosa che permette di integrare il momento formativo con quello dell’effettivo esercizio di saperi e competenze “acquisiti”.

<sup>22</sup> C. LAZZARI, *Il servizio di protezione e prevenzione dai rischi*, in L. ZOPPOLI, P. PASCUCI, G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Milano, 2008, p. 367.

<sup>23</sup> V. D’AGNESE, *La costruzione e la gestione dei saperi nella knowledge society. Strategie e spazi di formazione*, Lecce, 2003, p. 16 ss.

<sup>24</sup> “I momenti formativi non devono essere intesi in maniera rigida e predeterminata come espressione di una linea causa – effetto ma vanno visualizzati come i cerchi di una spirale in continua evoluzione e miglioramento”. Cfr. AA. VV., *La formazione sistemica come bonifica del rischio psicosociale*, in *Igiene e sicurezza del lavoro*, 2012, n. 5, p. 275.

E' chiaro allora che, se la formazione segue l'attività lavorativa che è in continua evoluzione e cambiamento, non potrà che essere essa stessa un *continuum* di acquisizione ed adeguamento. Si parla a tal proposito di *lifelong learning*, ossia di apprendimento lungo tutto l'arco della propria vita professionale, in quanto la formazione continua è funzionale “*ad uno sviluppo professionale progettuale, che non si limiti, cioè, a gestire l'esistente, ponendosi così nell'ottica di gestione improvvisata della criticità, ma che anticipi e provochi, gestendolo, il cambiamento*”<sup>25</sup>.

Alla luce di quanto appena affermato, dalla lettura della norma in commento si può notare come il legislatore anche rispetto al tema della formazione relativa alla sicurezza sui luoghi di lavoro abbia tenuto conto della sua centralità e non è un caso che la formulazione risulti essere più dettagliata rispetto a quella del precedente decreto legislativo (d.lgs. n. 626/1994), che per anni ha rappresentato il punto di riferimento in materia. Se, infatti, la formazione deve mirare ad ottenere da parte del lavoratore un cambiamento consapevole dei propri comportamenti sul luogo di lavoro, in modo da preservare la salute e la sicurezza propria ed altrui, è necessario che ad essa venga data una centralità adeguata.

Ad integrare il decreto legislativo n. 626 del 1994, era già intervenuto il successivo d.i. 16 gennaio 1997, con l'individuazione dei contenuti minimi della formazione, indicando tra questi: i rischi riferiti al posto di lavoro e alle mansioni svolte; i possibili danni e le procedure di prevenzione da adottare; le nozioni relative ai diritti e ai doveri dei lavoratori in materia di igiene e sicurezza sul lavoro; cenni di tecnica di comunicazione che il lavoratore deve acquisire per poter adempiere al ruolo partecipativo propugnato dalla stessa legge.

Tali contenuti vanno rapportati alla situazione concreta dell'azienda in cui si inserisce la formazione. Per cui se si dovesse riscontrare la presenza in quella specifica situazione di rischi maggiori e diversi, sarà necessario effettuare un'integrazione con ulteriori nozioni tecniche che siano adeguate alla natura dell'ambiente di lavoro<sup>26</sup>.

A riprova di una maggiore completezza rispetto alla precedente norma, l'art. 37 elimina ogni dubbio circa i due livelli su cui deve esplicitarsi la formazione: uno generale, inerente alla complessiva organizzazione produttiva e del lavoro dell'impresa, e uno più specifico, concernente il posto di lavoro e le mansioni del lavoratore.

Egli dovrà, pertanto, ricevere formazione sui concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, sull'organizzazione predisposta dall'azienda ai fini della prevenzione, sui diritti e doveri dei vari soggetti aziendali che a vario titolo entrano

<sup>25</sup> V. D'AGNESE, *op. cit.*

<sup>26</sup> R. DUBINI, F. MOLFESE, *Salute e sicurezza dei Lavoratori sui luoghi di lavoro*, Napoli, 2003, p. 223.

nel sistema di sicurezza aziendale (dirigenti, preposti, il servizio di protezione e prevenzione).

Accanto a questi concetti più generali, dovrà essere messo al corrente dei rischi specifici <sup>27</sup> connessi alle mansioni da lui svolte, dei danni che ne possono derivare e delle conseguenti misure di protezione e prevenzione da attivare, sempre con riferimento precipuo al settore o al comparto di appartenenza dell'azienda <sup>28</sup>. Il legislatore in tal modo fa sì che la formazione impartita al lavoratore non rimanga nel vago e nel generico, ma sia mirata alla situazione concreta in cui egli opera, consentendogli realmente di conoscere ed adottare comportamenti consapevoli, come già più volte sottolineato.

### 2.1. *La formazione alla luce dei recenti Accordi Stato-Regioni: la declinazione della disciplina nei confronti dei lavoratori (lato sensu), dirigenti e preposti*

E' chiaro che proprio per venire incontro all'esigenze dei singoli casi concreti il legislatore non determina in via preliminare la durata, i contenuti minimi e gli strumenti da utilizzare.

Tale determinazione è stata affidata ad un Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, sottoscritto il 21 dicembre 2011 <sup>29</sup>, ai sensi dell'art. 37, comma 2. La formazione dei lavoratori <sup>30</sup>, come esplicitato dalla premessa dell'Accordo <sup>31</sup> in parola, costituisce un percorso minimo da organizzare ed integrare sulla base delle risultanze della valutazione dei rischi <sup>32</sup>. L'Accordo precisa, inoltre, che la

<sup>27</sup> Sulla mancata informazione/formazione sul rischio specifico cfr. Cass. pen., sez. IV, 25 giugno 2013, n. 27779; Cass. pen., sez. IV, 21 dicembre 2011, n. 47507.

<sup>28</sup> V. da ultimo l'Interpello n. 11/2013 del 24 ottobre 2013 – Ministero del lavoro e delle politiche sociali (*ex art. 12, d.lgs. n. 81/2008 e successive integrazioni e modificazioni*) in risposta al quesito relativo all'Accordo sulla formazione. In particolare l'interpellante (Federambiente) chiede di conoscere se la durata e i contenuti della formazione possano prescindere dall'appartenenza ad uno specifico settore Ateco e possano essere tarati sulla effettiva condizione di rischio che si rileva, per ciascuna attività lavorativa, a valle del processo di valutazione. Nella risposta contenuta nell'Interpello si legge che “*Alla luce delle vigenti disposizioni normative ed in particolare sulla base di quanto indicato negli Accordi Stato-Regioni ..., la formazione – che deve essere “sufficiente ed adeguata” – va riferita all'effettiva mansione svolta dal lavoratore, considerata in sede di valutazione dei rischi; pertanto la durata può prescindere dal codice Ateco di appartenenza dell'azienda*”.

<sup>29</sup>Cfr. per maggiori dettagli cfr. Accordo Stato-Regioni, 21 dicembre 2011, pubblicato in *Gazzetta Ufficiale*, 11 gennaio 2012, n. 8.

<sup>30</sup> Per la nozione ampia di “lavoratore” si rinvia a quanto detto nel par. 1 del presente contributo.

<sup>31</sup> V. anche Accordo Conferenza Stato-Regioni 25 luglio 2012 – Approvazione delle linee guida sulla formazione di dirigenti, preposti e lavoratori e datore di lavoro/RSSP (art. 34 e art. 37 del d.lgs. n. 81/2008), ad interpretazione degli Accordi Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.

<sup>32</sup> Secondo l'Accordo la formazione dei lavoratori si articola in due moduli:

formazione in questione è distinta da quella relativa a mansioni o ad attrezzature particolari, per la quale il d.lgs. n. 81/2008 prevede percorsi formativi ulteriori, specifici e mirati, che andranno ad integrare la formazione oggetto del presente Accordo, così come pure l'addestramento di cui al comma 5 dell'art. 37. L'aspetto "singolare" è che per la formazione dei lavoratori, a differenza di quanto previsto per i dirigenti e i preposti, di cui si dirà a breve, non è prevista alcuna prova di verifica dell'apprendimento, richiedendosi solo un attestato di frequenza del 90% delle ore di formazione previste per l'intero percorso. Ciò potrebbe ridurre la portata dell'intervento formativo<sup>33</sup>, che, per essere realmente efficace, dovrebbe richiedere una verifica della presa di coscienza e del comportamento conseguente rispetto a quanto appreso<sup>34</sup>.

La norma in commento conferma i tre momenti fondamentali in cui deve essere erogata la formazione: quello dell'assunzione; del trasferimento o cambiamento di mansioni; dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, nuove sostanze e preparati pericolosi. Nell'ambito di un discorso più generale, che possa riguardare ogni rapporto di lavoro alle dipendenze di un datore, una specificazione viene fatta all'interno della norma circa una particolare tipologia contrattuale, quella della somministrazione di lavoro, in cui la formazione prende avvio non dal momento dell'assunzione, come solitamente accade, bensì dal momento in cui ha inizio l'utilizzazione del lavoratore da parte dell'impresa "utilizzatrice"<sup>35</sup>. Ciò si spiega in quanto, come noto, nell'ambito della somministrazione vi è una scissione tra il datore che assume, che nella fattispecie è l'agenzia di somministrazione, e l'impresa che utilizza la manodopera del lavoratore

- 
1. la *formazione di carattere generale*, della durata minima di quattro ore, per tutti i settori di attività, che riprende i contenuti già espressi dall'art. 37, comma 1, lett. a. Tale formazione può essere erogata anche in modalità *e-learning* (cfr. ad esempio Regione Lombardia, dec. dir. 6 novembre 2013, n. 10087, Riconoscimento della formazione specifica in modalità *e-learning* dei lavoratori in sanità);
  2. la *formazione specifica*, di durata minima di quattro, otto, dodici ore, secondo la macrocategoria di rischio in cui ricade l'azienda (rispettivamente basso, medio, alto), in base alla classificazione ATECO dei settori.

<sup>33</sup> M. LAI, *La formazione per la sicurezza negli Accordi Stato-Regioni*, in *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, 2012, 1, p. 15 ss.

<sup>34</sup> In tal senso si è espressa anche la giurisprudenza della Suprema Corte. In particolare Cass. pen., 28 gennaio 2008, n. 4063, in <http://olympus.uniurb.it>, in cui viene confermata la condanna di un datore di lavoro "per non aver progettato e attuato un'adeguata attività formativa per tutti i lavoratori, contenente gli obiettivi specifici, la definizione di moduli didattici, gli strumenti per la verifica di apprendimento".

<sup>35</sup> L'Accordo integra la norma e la specifica sancendo che la formazione dei lavoratori in caso di somministrazione di lavoro possa essere effettuata nel rispetto delle disposizioni, ove esistenti, del contratto collettivo applicabile nel caso di specie o secondo le modalità concordate tra il somministratore e l'utilizzatore. In particolare essi possono concordare che la formazione generale sia a carico del somministratore e quella specifica a carico dell'utilizzatore. In difetto di accordi la formazione dei lavoratori va effettuata dal somministratore unicamente con riferimento alle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale i lavoratori vengono assunti, sempre il contratto di somministrazione non ponga tale obbligo a carico dell'utilizzatore. Ogni altro obbligo formativo è a carico dell'utilizzatore.

all'interno della propria organizzazione <sup>36</sup>. E' proprio in capo a quest'ultima che grava l'obbligo di formazione di cui al presente articolo con i contenuti e le modalità in esso previsti.

L'Accordo, da un lato, prevede che solo la formazione specifica e non anche quella generale debba avvenire in occasione della costituzione del rapporto o di cambiamenti significativi delle condizioni di lavoro, dall'altro, distingue tra "aggiornamento" e "ripetizione periodica" della formazione in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgere di nuovi. Come per l'informazione anche per la formazione il legislatore sottolinea, infatti, la necessità di un continuo aggiornamento <sup>37</sup> in connessione all'evoluzione dei rischi, già esistenti e valutati, o all'insorgere di nuovi <sup>38</sup>. Solo in questo modo si rende la formazione un momento reale di apprendimento e di cambiamento dei propri comportamenti, in base ad un'attenta ed adeguata valutazione dei rischi.

Accanto alla formazione, l'art. 37 prevede anche che il lavoratore, nei casi previsti dalla normativa, venga specificamente addestrato sul luogo di lavoro da una persona esperta.

Secondo la definizione data dal legislatore all'art. 2, comma 1, lettera *α*, del citato decreto, l'addestramento è "il complesso delle attività dirette a far apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro".

Esso deve essere ripetuto fino a quando non venga accertata la completa padronanza del lavoratore rispetto a quanto è stato addestrato, in modo da consentire una correzione *in itinere* e un miglioramento di quanto appreso. E' necessario che l'addestramento avvenga sul luogo dove dovrà essere espletata l'attività lavorativa o in luogo del tutto ad esso assimilabile. Tutto ciò dovrà essere accompagnato da momenti di accertamento e verifica sul campo.

<sup>36</sup> M. LAI, *La sicurezza del lavoro nelle nuove tipologie contrattuali*, in M. RUSCIANO, G. NATULLO (a cura di), *op. cit.*, p. 365 ss.

<sup>37</sup> Anche sull'aggiornamento l'Accordo interviene a definirne il monte ore (pari ad un minimo di 6 ore nell'arco di un quinquennio), non ponendo alcuna differenziazione tra le diverse figure professionali e indipendentemente dal livello di rischio dell'azienda. Nell'aggiornamento per i lavoratori non dovranno essere riprodotti meramente argomenti e contenuti già esposti nei corsi base, ma si dovranno trattare significative evoluzioni e innovazioni, applicazioni pratiche e/o approfondimenti che potranno riguardare: approfondimenti giuridico-normativi; aggiornamenti tecnici sui rischi ai quali sono esposti i lavoratori; aggiornamenti su organizzazione e gestione della sicurezza in azienda; fonti di rischio e relative misure di prevenzione.

<sup>38</sup> Cfr. Cass. civ., sez. lav., 31 gennaio 2012, n. 1401, in <http://olympus.uniurb.it>, *Licenziamento per rifiuto del lavoratore di mutare postazione lavorativa: rifiuto giustificato dalla mancata formazione e informazione richiesta dal lavoratore in relazione ai rischi temuti e connessi alla nuova attività e al nuovo posto di lavoro*.



L'obbligo del datore, come nel caso dell'informazione, riguarda “*ciascum lavoratore*”, compresi anche i lavoratori a domicilio e quelli con rapporto privato di portierato. Si ribadisce l'adeguatezza della formazione con tutte le considerazioni già fatte per l'informazione e si presta attenzione anche alla comprensione linguistica di quanto trasmesso, in modo da evitare che il momento formativo venga espletato soltanto per adempiere ad un obbligo formale previsto dalla legge senza raggiungere l'obiettivo che gli è proprio <sup>39</sup>.

Dal punto di vista soggettivo, il decreto legislativo n. 106/2009, modificando il comma 7, supera il tradizionale ambito che vedeva quali principali beneficiari dell'obbligo in questione i lavoratori e, accanto ai preposti <sup>40</sup>, prende in considerazione anche i dirigenti <sup>41</sup>, che devono ricevere da parte del datore un'adeguata formazione in ordine al loro ruolo in materia di sicurezza del lavoro, con un aggiornamento periodico delle loro conoscenze in ordine ai soggetti coinvolti e ai loro obblighi; alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure di prevenzione e protezione. Con l'Accordo Stato-Regioni del 2011 si è colta l'occasione per regolare anche la formazione di preposti e dirigenti, rispetto ai quali, così come è stato appena detto, vi è sì un obbligo formativo e di aggiornamento da parte del datore di lavoro (ai sensi dell'art. 37, comma 7), ma non un espresso rinvio all'Accordo in esame. Al riguardo si precisa che il datore di lavoro che abbia posto in essere un percorso formativo di contenuto differente da quello dell'Accordo dovrà dimostrare che tale percorso ha fornito ai dirigenti e/o ai preposti una formazione “adeguata e specifica”. La disciplina contenuta nell'Accordo non potrà acquisire carattere vincolante, rappresentando comunque una sorta di utile guida per la formazione dei dirigenti <sup>42</sup>

---

<sup>39</sup> V. da ultimo Cass. pen., sez. III, 1 ottobre 2013, n. 40605, in *Igiene e sicurezza del lavoro*, 2013, n. 11, p. 590 ss. (al riguardo si vedano anche i precedenti richiamati in R. GUARINIELLO, *Il T.U. sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza. Integrato con i commenti al Codice penale (Artt. 434, 437, 449, 575, 582, 589, 590)*, V, Milano, 2103). La sentenza in nota rappresenta un precedente importante per l'affermazione del principio di effettività della formazione. Nel caso di specie il Giudice supremo sottolinea che “due soli incontri di quindici minuti ciascuno sono insufficienti tenuto conto altresì degli argomenti trattati, sulla scorta di quanto riferito dal lavoratore”, e che “sarebbe stato onere dell'imputato accertare se le procedure scritte di movimentazione consegnate ai lavoratori fossero state comprese e recepite dagli stessi e in particolare da quelli stranieri”.

<sup>40</sup> La formazione – obbligatoria (v. art. 19, comma 1, lett. g) – dei preposti, sanzionata penalmente ex art. 56, comma 1, lett. b, dovrebbe essere aggiuntiva rispetto a quella che gli stessi ricevono in quanto lavoratori.

<sup>41</sup> Per i dirigenti la legge non specifica che la formazione costituisca un obbligo né tantomeno prevede una sanzione, anche se da una lettura complessiva del d.lgs. n. 81/2008 si potrebbe propendere per l'esistenza di un obbligo.

<sup>42</sup> Secondo l'Accordo la formazione dei dirigenti, quali definiti dall'art. 2, comma 1, lett. d, del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., è strutturata in quattro moduli (Giuridico-normativo; Gestione e organizzazione della sicurezza; Individuazione e valutazione dei rischi; Comunicazione, formazione e consultazione dei lavoratori). La durata minima è fissata in 16 ore a prescindere dal settore di attività a cui appartiene l'azienda. La suddetta formazione può essere erogata anche interamente in modalità e-

e dei preposti <sup>43</sup>.

L'importanza di un tale ampliamento soggettivo è da leggere nell'ottica di dare concretezza e vigore al principio di "effettività", in virtù del quale la responsabilità per l'applicazione delle norme sulla salute e la sicurezza deve essere suddivisa tra tutti i soggetti responsabili, considerati tali in base alle mansioni da essi svolti in azienda, a prescindere dalla qualifica formale di cui sono investiti <sup>44</sup>.

Un'altra novità importante è ravvisabile nel fatto che la formazione può essere effettuata anche al di fuori dell'ambito aziendale (sono state infatti soppresse le parole *in azienda* e all'inizio del comma 7 della norma in questione). Il nuovo comma 7-bis, introdotto dal d.lgs. n. 106/2009, infatti stabilisce che la "*la formazione di cui al comma 7 può essere svolta anche presso gli organismi paritetici di cui all'art. 51 o le scuole edili, ove esistenti, o presso le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori*". Pur in assenza di un'esplicita indicazione normativa, mediante una lettura combinata delle disposizioni contenute nell'art. 37, c'è chi <sup>45</sup> ritiene che soltanto la formazione dei preposti e dei dirigenti possa avvenire anche al di fuori dell'ambito aziendale, a differenza dei lavoratori per i quali la formazione deve svolgersi in azienda durante il normale orario di lavoro. Sul punto l'Accordo, recependo l'evoluzione dell'esperienza e della tecnica, ha previsto la possibilità di superare l'idea di un luogo "fisico" per l'erogazione della formazione in relazione a quelle materie per le quali non è richiesta necessariamente la presenza in aula o nel luogo di lavoro dei discenti e dei docenti, aprendo così le porte alla modalità di apprendimento *e-learning*.

Inoltre il d.lgs. n. 81/2008 prevede la possibilità per altre categorie di lavoratori, non contemplate dal precedente decreto, di accedere ai percorsi formativi definiti mediante apposito accordo adottato in sede di Conferenza Stato-Regioni. In particolare la norma fa riferimento ai componenti l'impresa familiare *ex art. 230-bis c.c.*, ai lavoratori autonomi <sup>46</sup> che compiono opere o servizi ai sensi dell'art. 2222

---

*learning* e al termine del percorso formativo dovrà essere effettuata una prova di verifica dell'apprendimento attraverso test o colloquio.

<sup>43</sup> L'Accordo stabilisce che la formazione dei preposti deve comprendere quella dei lavoratori ed essere integrata da una formazione particolare della durata minima di 8 ore, differenziandosi a seconda del settore di appartenenza dell'azienda in cui si viene ad operare. Come per i dirigenti, alla fine del percorso formativo è prevista una prova di verifica obbligatoria da effettuarsi tramite colloquio o test, finalizzata ad accertare le conoscenze e le competenze tecnico – professionali acquisite. Fermo restando quanto previsto dall'Accordo circa la durata minima e i contenuti dei corsi di formazione, "le modalità delle attività formative possono essere disciplinate da accordi aziendali, adottati previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza".

<sup>44</sup> P. DE VITA, *Formazione di lavoratori, dirigenti e preposti*, in M. TIRABOSCHI, L. FANTINI (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. n. 106/2009)*, Milano, 2009, p. 669 ss.

<sup>45</sup> P. PASCUCCI, *op. cit.*

<sup>46</sup> L. FANTINI, *I chiarimenti di Stato e Regioni in materia di formazione*, in *Igiene e sicurezza del lavoro*, 2012, n. 8-9, p. 441 ss. Gli Accordi adottati dalla Conferenza Stato-Regioni si applicano anche ai lavoratori

c.c., ai piccoli imprenditori di cui all'art. 2083 c.c. ed ai soci delle società semplici che operano nel settore agricolo <sup>47</sup>. L'Accordo costituisce, infatti, un riferimento per la formazione facoltativa dei soggetti di cui all'art. 21, d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., tra i quali i componenti dell'impresa familiare e i lavoratori autonomi.

Una formazione specifica e periodicamente aggiornata dovranno ricevere gli addetti alla prevenzione degli incendi, al primo soccorso e più in generale coloro che sono addetti alla gestione di situazioni di emergenza, atteso il loro ruolo fondamentale anche in situazione di pericolo grave ed immediato.

Al fine di “certificare” le conoscenze/competenze acquisite a conclusione dei percorsi formativi, il legislatore del 2009, al comma 14 dell'art. 37, ha introdotto la condizione secondo cui la registrazione nel libretto formativo del cittadino, istituito con il d.lgs. n. 276/2003, è possibile “*soltanto se il libretto è concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni*”, ossia soltanto qualora sia stato adeguatamente regolamentato e attivato <sup>48</sup>. Tale strumento è stato pensato per raccogliere, sintetizzare e documentare le diverse esperienze di apprendimento dei cittadini lavoratori nonché le competenze da essi acquisite nella scuola, nella formazione, nel lavoro e nella vita quotidiana. Ciò al fine di migliorare la leggibilità e la spendibilità delle competenze e l'occupabilità delle persone.

Nel caso specifico le annotazioni su tale libretto hanno un duplice obiettivo: da un lato, dare al datore una visione chiara del livello di formazione del singolo lavoratore in modo da programmare gli ulteriori percorsi formativi da attivare; dall'altro, consentire agli organi di vigilanza di monitorare e verificare che gli obblighi di informazione-formazione previsti dalla normativa di prevenzione siano stati realmente adempiuti dal datore di lavoro.

Più recentemente il c.d. Decreto del Fare <sup>49</sup>, aggiungendo il comma 14-*bis* all'art. 37, prevede per le prestazioni di breve durata procedure semplificate al fine di consentire l'effettivo adempimento degli obblighi di informazione, formazione e sorveglianza sanitaria anche quando la permanenza del lavoratore in azienda non sia superiore a 50 giornate lavorative nel corso dell'anno solare, in modo da tener conto degli obblighi assolti nei confronti dello stesso soggetto da uno o da altri datori in quell'arco temporale. L'effetto è quello di consentire ai soggetti interessati di ridurre le ore di formazione, potendo ritenere validi i corsi aventi contenuto

---

autonomi, senza però che tale regolamentazione porti a rendere obbligatoria la formazione di tali soggetti in materia di salute e sicurezza, a meno che non vi siano norme speciali a prevederlo (cfr. formazione obbligatoria ex d.P.R. n. 177/2011 degli autonomi operanti negli “ambienti confinati”).

<sup>47</sup> Cfr. d.i., 27 marzo 2013, Semplificazione in materia di informazione, formazione e sorveglianza sanitaria dei lavoratori stagionali nel settore agricolo.

<sup>48</sup> L. RUSTICO, *Libretto formativo del lavoratore*, in M. TIRABOSCHI, L. FANTINI (a cura di), *op. cit.*, p. 673.

<sup>49</sup> D.l. n. 69 del 2013, in particolare art. 35.

corrispondente a quelli già frequentati, ed evitare così di ripetere inutilmente moduli formativi, demandando ad un successivo atto della Conferenza Stato-Regioni il riconoscimento dei relativi crediti <sup>50</sup>.

## 2.2. *La formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*

Il legislatore del 2008 si sofferma poi sulla figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e in particolare sulla sua formazione, a cui dà più spazio rispetto a quanto aveva fatto il d.lgs. n. 626/1994.

Il rappresentante dei lavoratori esplica in ambito aziendale una essenziale funzione di tutelare i diritti dei lavoratori alla sicurezza e con il loro contributo promuove il miglioramento delle condizioni di lavoro <sup>51</sup>.

Tale essenziale funzione giustifica l'attribuzione da parte del legislatore del diritto di ricevere una formazione "particolare" concernente i rischi specifici esistenti nell'ambito dell'azienda in cui esercita la sua rappresentanza, in modo da possedere le competenze adatte a prevenire e controllare i rischi attraverso adeguate tecniche a ciò predisposte.

E' demandata però alla contrattazione collettiva nazionale la definizione delle modalità, della durata e dei contenuti specifici della formazione del rappresentante per la sicurezza, limitandosi la norma ad elencarne soltanto i contenuti minimi.

L'art. 37, sempre allo stesso comma 11, precisa anche quella che deve essere la durata minima dei corsi di formazione dei rappresentanti, quantificandola in 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici legati all'attività svolta dall'azienda in cui egli opera, con le relative misure di prevenzione e protezione. Alla contrattazione collettiva nazionale è affidato anche il compito di stabilire le modalità e i tempi dell'aggiornamento periodico della formazione dei rappresentanti, che non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 a 50 dipendenti e a 8 ore annue per quelle occupano più di 50 lavoratori.

Sia la formazione dei lavoratori che quella dei rappresentanti deve avvenire durante lo svolgimento del normale orario di lavoro, senza gravare economicamente sui lavoratori stessi. Nel caso fosse necessario per motivi aziendali che la formazione si estenda oltre tale orario, è opportuno prevedere dei corrispettivi economici o dei

<sup>50</sup> A. SCARCELLA, *Il "Decreto del fare": tutte le novità*, in *Igiene e sicurezza del lavoro*, 2013, n. 10, p. 481 ss.

<sup>51</sup> Sul punto si rinvia al commento di P. CAMPANELLA, *I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*, in L. ZOPPOLI, P. PASCUCCI, G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Milano, 2010.

riposi compensativi. Tutto ciò deve avvenire in collaborazione con gli organismi paritetici <sup>52</sup> di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2008, ove siano presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro.

---

<sup>52</sup> Altro tema oggetto di chiarimento da parte della Conferenza Stato-Regioni è stato quello del ruolo degli organismi paritetici in materia di formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti. In merito a quanto statuito dal comma 12 dell'art. 37, è stato chiarito che la norma “*non impone al datore di lavoro di effettuare la formazione necessariamente con gli organismi paritetici quanto, piuttosto, di mettere i medesimi a conoscenza della volontà di svolgere una attività formativa; ciò in modo che essi possano, se del caso, svolgere efficacemente la funzione che il t.u. attribuisce loro, attraverso proprie proposte al riguardo*”. Tale richiesta di collaborazione va, tuttavia, ritenuta obbligatoria solo al ricorrere di tre condizioni, necessariamente concorrenti tra loro: a) l'organismo paritetico deve essere costituito nell'ambito di organizzazioni datoriali da un lato e di organizzazioni sindacali dall'altro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; b) l'organismo paritetico deve essere presente nel settore in cui opera l'azienda; c) l'organismo paritetico deve essere presente nel territorio (Provincia o Regione) in cui opera l'azienda.