

DSL

1-2017

La formazione per la sicurezza sul lavoro^{**}

di Patrizia Tullini^{*}

SOMMARIO: 1. Centralità della formazione nel sistema di prevenzione aziendale: dalla retorica alla concettualizzazione. – 2. Al di là dei formalismi. Contenuto e caratteristiche dell'obbligo del datore: sufficienza, adeguatezza, continuità, specificità, effettività. – 3. La relazione di debito-credito in materia formativa. – 4. La rilevanza dell'obbligo formativo nel giudizio di responsabilità per gli infortuni sul lavoro.

1. Centralità della formazione nel sistema della prevenzione aziendale

Nella riflessione giuridica sul tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro manca ancora un preciso inquadramento teorico dell'obbligo di formazione (e addestramento) posto a carico del datore di lavoro, diretto a fornire conoscenze e competenze prevenzionistiche ai soggetti protetti (anzitutto i lavoratori, nonché «gli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale») (cfr. art. 18, comma 1, lett. *l*; art. 37, del d.lgs. n. 81/2008). Correlativamente difetta un'autentica concettualizzazione del diritto/dovere del lavoratore di partecipare ai programmi formativi e di addestramento organizzati dall'impresa nell'assolvimento dell'obbligo di legge (cfr. art. 20, comma 2, lett. *h*, del d. lgs. n. 81/2008).

È del tutto evidente la centralità – molto celebrata da commentatori e interpreti del testo unico del 2008 – che il legislatore ha attribuito all'attività di formazione teorico-pratica, con l'obiettivo di assicurare l'ottimale funzionamento della prevenzione dei rischi professionali ed incrementare soprattutto il livello di consapevolezza dei lavoratori¹. La formazione corre lungo una linea circolare e

^{*} Patrizia Tullini è professore ordinario di Diritto del lavoro nell'Università di Bologna. patrizia.tullini@unibo.it

^{**} Questo scritto, richiesto espressamente dalla Direzione della Rivista, costituisce la rielaborazione della relazione dal titolo *La formazione per la sicurezza sul lavoro dopo il d.lgs. n. 81/2008* presentata al Convegno di studio in ricordo di Marina Rudan su “La formazione per la sicurezza sul lavoro. A dieci anni dalla nascita di Olympus”, organizzato dall'Osservatorio Olympus del Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Urbino Carlo Bo (Urbino, 6 dicembre 2016).

¹ Cfr. R. DEL PUNTA, *Diritti e obblighi del lavoratore: informazione e formazione*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Giappichelli, Torino, 1997, p. 166: «si tratta di trasmettere ai singoli dipendenti la percezione profonda, che rimanda ad una consapevolezza “culturale” tout court, di rappresentare un anello fondamentale dell'apparato di sicurezza». Valorizza la «centralità» della formazione anche P. PASCUCCI, *Appunti su alcune questioni in tema di formazione per la sicurezza sul lavoro*, in “Studi in onore di Tiziano Treu”, vol. II, Jovene, Napoli, 2011, p. 1115, che individua nella formazione «uno dei principali baluardi della disciplina della salute e sicurezza dei lavoratori»; T. GIORNALE, *Informazione e formazione: strumenti di prevenzione*

continua che coinvolge tutte le figure e i protagonisti della sicurezza in azienda, stabilendo una relazione biunivoca nella quale ciascuno è, al contempo, debitore e creditore.

Non a caso, secondo la definizione appositamente introdotta dalla normativa di settore, la formazione consiste in un «processo educativo» globale che comprende «conoscenze e procedure» ed è diretto ad acquisire le competenze occorrenti «per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda», in particolare quelle necessarie «alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi» lavorativi (art. 2, comma 1, lett. *aa*, del d.lgs. n. 81/2008).

La nozione giuridica (e stipulativa) di formazione soddisfa anzitutto l'obiettivo di chiarire quale sia il contenuto essenziale dell'obbligo posto a carico del datore, distinguendo – opportunamente – un autentico processo formativo dalla mera attività d'informazione o dall'apprendimento pratico relativo all'uso di attrezzature e dispositivi di protezione. Di più, la definizione dettata dal T.U. 2008 configura un diritto/dovere alla formazione da intendersi come l'architrave che sostiene, in linea orizzontale, l'intero edificio della prevenzione dei rischi nell'ambiente di lavoro.

Resta peraltro un'indubbia difficoltà di sistematizzazione, in quanto il legislatore ha preferito frammentare e disseminare il tessuto normativo con minute e specifiche disposizioni relative all'adempimento dei doveri formativi, senza ricondurre l'intera materia ad un assetto unitario.

La formazione «adeguata» dei dirigenti, dei preposti, dei lavoratori e dei loro rappresentanti assume una particolare evidenza nell'elenco delle misure generali di tutela secondo l'art. 15, comma 1, lett. *n-p*, del d.lgs. n. 81/2008, a conferma del fatto che si tratta d'un tassello fondamentale del sistema prevenzionistico aziendale. Va richiamato inoltre l'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008 che include l'attività di informazione e formazione dei lavoratori (lett. *e*) nel contenuto minimo obbligatorio dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza sul lavoro.

Una formazione «specificata» e idonea alla gestione dei rischi professionali deve caratterizzare i profili professionali dei garanti della sicurezza ed è richiesta, in aggiunta ai necessari titoli abilitativi, ai collaboratori e alle figure ausiliarie del datore di lavoro: addetti e responsabili dei servizi di prevenzione e protezione (interni ed esterni: art. 32 del d.lgs. n. 81/2008), medico competente (art. 38 del d.lgs. n. 81/2008), incaricati della gestione dell'emergenza (art. 43, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008).

Persino il datore di lavoro è tenuto a curare la propria formazione ed il costante aggiornamento nell'ipotesi di svolgimento diretto dei compiti in materia di prevenzione e protezione (art. 34 del d.lgs. n. 81/2008). Una formazione «specificata» e mirata sui rischi propri dell'attività lavorativa è prevista, sebbene

soggettiva, in G. NATULLO (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Utet Giuridica, 2015, p. 722; EAD., *Informazione e formazione: strumenti di prevenzione soggettiva*, in "I Working Papers di Olympus", n. 34/2014.

giuridicamente solo come «facoltà», anche per i lavoratori autonomi², gli artigiani e i piccoli commercianti, i componenti dell'impresa familiare e gli operatori del settore agricolo *ex art.* 21 del d.lgs. n. 81/2008.

La formazione – qualificata volta a volta come «sufficiente», «adeguata», «specificata», «particolare» (cfr. spec. artt. 19 e 37 del d.lgs. n. 81/2008) – agisce dinamicamente nelle relazioni che s'instaurano tra i diversi attori del sistema di sicurezza aziendale. Il legislatore precisa che i contenuti e le modalità di svolgimento dei percorsi formativi devono porsi in diretta correlazione con le specifiche finalità prevenzionistiche, con le caratteristiche dell'ambiente lavorativo e, non da ultimo, con le particolari esigenze o le condizioni soggettive dei destinatari (ad es., per tener conto delle conoscenze linguistiche del lavoratore o dell'eventuale condizione di migrante: art. 37, comma 1 e comma 13, del d.lgs. n. 81/2008)³. Ciò significa che deve escludersi una formazione generica ed indifferenziata: i contenuti e le modalità di adempimento dell'obbligo/dovere formativo si specificano in concreto e nelle particolari situazioni aziendali.

2. Al di là dei formalismi. Contenuto e caratteristiche dell'obbligo del datore: sufficienza, adeguatezza, continuità, specificità, effettività

Se è vero che la formazione implica la realizzazione d'un «riferito alle persone coinvolte nell'attività prevenzionistica, non è affatto agevole tuttavia raggiungere un'ampia condivisione di idee al riguardo, al di là delle diffuse – quanto superficiali – declamazioni sull'importanza di sviluppare una cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro. Il richiamo del legislatore ad un autentico «processo educativo» si rivela piuttosto impegnativo, evocando una molteplicità di prospettive pedagogiche e di punti di vista difficilmente riducibili ad una sintesi condivisa.

È senz'altro più semplice concordare sulla nozione e sul contenuto dell'obbligo d'informazione previsto dall'art. 18, comma 1, lett. *l* e disciplinato nel dettaglio dall'art. 36 del d.lgs. n. 81/2008. Esiste infatti una trattazione (soprattutto) giurisprudenziale abbastanza ampia in relazione ai «puntuali obblighi di informazione» che gravano sul datore «al fine di evitare il rischio specifico della lavorazione» al quale sono esposti i lavoratori. Obblighi informativi con contenuti di carattere generale e specifico, che sono «insuscettibili di essere assolti mediante indicazioni generiche, in quanto in tal modo la misura precauzionale non

² L'art. 9 del d.lgs. n. 81/2017 relativo alla disciplina del lavoro autonomo non imprenditoriale non contempla espressamente la deducibilità ai fini fiscali delle spese di formazione per la sicurezza, ma il beneficio, sebbene disciplinato in modo generico, potrebbe costituire un incentivo ad assolvere l'onere formativo.

³ In tema v. C. DI CARLUCCIO, *Salute e sicurezza sul lavoro del lavoratore migrante tra conferme e sviluppi*, in «Diritto della Sicurezza sul Lavoro», 2017, 1, I, p. 45 ss.

risulterebbe adottata dal datore di lavoro, ma l'individuazione dei suoi contenuti sarebbe inammissibilmente demandata al lavoratore»⁴.

Un'interpretazione giurisprudenziale consolidata precisa, in termini minuti e meticolosi, che il dovere d'informazione non può ritenersi soddisfatto con l'adozione di meri divieti o tramite avvertenze indirizzate al lavoratore, ma deve raggiungere in modo idoneo sulle conseguenze dannose per la salute e la sicurezza derivanti da determinate modalità lavorative⁵. Le pronunce insistono sull'esigenza di assicurare un'informazione «effettiva»: dunque, chiara e comprensibile, oltre che facilmente accessibile specie quando il destinatario sia un lavoratore straniero e occorra una verifica in via preventiva del possesso della lingua veicolare⁶.

L'obbligo di formazione non è certo meno significativo e rilevante nell'ottica della prevenzione primaria, eppure i contributi interpretativi e giurisprudenziali sembrano meno numerosi e perspicui.

Nonostante lo sforzo esplicativo compiuto nel T.U. del 2008 (che in questa materia ha innovato profondamente il precedente d.lgs. n. 626/1994), si tende ancora a confondere l'informazione e la formazione, o almeno a comprendere l'una e l'altra attività doverosa in una sola endiadi. Al fondo agisce il convincimento che, a dispetto delle distinte e autonome nozioni legislative, il discrimine sia piuttosto sfumato e labile⁷: sicché il «processo educativo» non pare differenziarsi troppo dall'informazione, se non per il carattere rinforzato e insistito delle istruzioni fornite a coloro che per legge ne sono destinatari.

L'attenzione degli interpreti, come anche degli operatori della sicurezza sul lavoro, cade prevalentemente sugli aspetti organizzativi, sul luogo, i tempi e le modalità di svolgimento dei percorsi formativi. Peraltro, i toni sono quasi universalmente critici: si denunciano la superfetazione delle regole, le ridondanze della normativa e della regolamentazione secondaria, l'impostazione formalistica e persino burocratica adottata dal legislatore, le duplicazioni e le sovrapposizioni. Naturalmente c'è un fondo di verità, anche se il *refrain* è scontato e talvolta stucchevole⁸.

Non sorprende che il timore d'un eccessivo burocratismo e appesantimento dell'obbligo formativo abbia finito per convincere lo stesso legislatore, il quale ha deciso di correre ai ripari avviando un *iter* di progressiva deregolamentazione della materia. Si tratta d'un processo di allentamento ben poco lineare. Alcune norme sporadiche di «semplificazione degli adempimenti formali» (cfr. art. 32 della l. n. 98/2013) hanno stabilito il riconoscimento dei corrispondenti crediti formativi in

⁴ Cass. lav., 26 aprile 2017, n. 10319, in “Notiziario giuridico del lavoro”, 2017, p. 411.

⁵ Cass. pen., sez. IV, 27 settembre 2010, n. 34771.

⁶ Cass. pen., sez. IV, 8 aprile 2015, n. 14159.

⁷ Cfr. DEL PUNTA, *Diritti e obblighi*, cit., p. 167: «Il confine fra informazione e formazione può in certi casi divenire molto labile, per cui non si può escludere, ad esempio, che il datore di lavoro possa provvedere ad entrambe nel medesimo contesto spaziale e temporale».

⁸ Cfr., ad es., A. ROTELLA, *Formazione RSPP: il nuovo accordo Stato-Regioni*, in “Igiene e sicurezza del lavoro”, 2016, p. 477 ss.: «Il risultato è una iperfetazione normativa quasi mai scevra di errori, più o meno gravi, e quasi sempre accompagnata da appesantimenti burocratici».

tutti i casi di svolgimento di percorsi formativi ed aggiornamento nei quali «i contenuti si sovrappongono, in tutto o in parte» (art. 32, comma 5-*bis* e art. 37, comma 14-*bis*, del d.lgs. n. 81/2008). Altre semplificazioni sembrano annunciarsi con il d.lgs. n. 81/2017 recante la disciplina del lavoro autonomo non imprenditoriale, con il quale è stata conferita una «delega al Governo in materia di semplificazione della normativa sulla salute e sicurezza degli studi professionali», con un riferimento specifico agli adempimenti formali e documentali (art. 11). Ed è, appunto, sotto questa voce, molto opaca, che di solito si avanzano gli interventi legislativi in materia di formazione per la sicurezza.

È inutile negare che l'apparato regolativo sia obiettivamente complesso, anche in ragione della sua matrice multilivello: si combinano ed integrano tra loro, in un gioco di rinvii incrociati, la normativa statale e quella secondaria (cfr. d.m. 6 marzo 2013)⁹, gli atti amministrativi generali (accordi Stato-Regioni-Province Autonome) e particolari (Determinazioni regionali), la contrattazione collettiva¹⁰. Resta il fatto che, se si guarda alla prassi, risulta ancora poco chiara e definita la *doverosità* della formazione per la sicurezza: la sua qualificazione giuridica in termini di obbligo datoriale e, reciprocamente, come diritto soggettivo del lavoratore.

L'obbligo formativo acquista uno spessore quasi esclusivamente nel contesto dell'accertamento della responsabilità penale per l'infortunio occorso al lavoratore¹¹. Eppure, la violazione è di per sé apprezzabile ai fini dell'applicazione della sanzione contravvenzionale prevista dall'art. 55, comma 5, lett. *c*, del d.lgs. n. 81/2008¹² e la «mancata formazione» è inclusa tra le «gravi violazioni ai fini dell'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale» ai sensi dell'All. I del T.U. 2008.

Vale la pena di sottolineare che, in una prospettiva prevenzionistica matura, l'adempimento dell'obbligo formativo dovrebbe assumere un rilievo autonomo, e non solo per i riflessi dell'eventuale omissione sul piano dell'imputazione penale,

⁹ Per un'analisi approfondita del d.m. 6 marzo 2013 relativo alla qualificazione dei formatori per la sicurezza cfr. P. PASCUCCI, *Quali formatori per la sicurezza?*, in "I Working Papers di Olympus", n. 40/2015.

¹⁰ Cfr. Conferenza Stato-Regioni 7 luglio 2016 sui contenuti minimi dei percorsi formativi per RSPP e ASPP. L'accordo introduce alcune modifiche anche ai provvedimenti precedenti (Accordo 21 dicembre 2011 relativo alla formazione del datore di lavoro che assuma direttamente il ruolo di RSPP e Accordo 22 febbraio 2012 sulla formazione per specifiche attrezzature di lavoro).

¹¹ Cfr. G. BENEDETTI, *Rischio specifico e inadeguata informazione e formazione del lavoratore*, in "Igiene e sicurezza del lavoro", 2015, p. 353 ss.; A. SCARCELLA, *Rilevanza penale della "formazione" dei lavoratori e rapporti con la figura del formatore della sicurezza*, *ivi*, 2014, p. 456 ss.

¹² La questione, in realtà, è tutt'altro che pacifica, in quanto l'art. 55, comma 5, lett. *c*, del d.lgs. n. 81/2008 richiama solo gli artt. 36 e 37, trascurando il riferimento alla disposizione principale che prevede l'obbligo formativo del datore (art. 18, comma 1, lett. *l*, del d.lgs. n. 81/2008). Un controverso indirizzo della giurisprudenza penale ritiene che la norma che obbliga il datore ad adempiere agli obblighi di informazione e formazione «non rientra tra quelle disposizioni precettive la cui violazione, ai sensi del successivo art. 55, è presidiata da sanzione penale» e nega che tale conclusione risulti in contrasto con altre norme del testo unico che prevedono la sanzione penale per l'omissione di analoghi obblighi di formazione (cfr. da ultimo l'art. 55, comma 6-*bis*, del d.lgs. n. 81/2008, introdotto dal d.lgs. n. 151/2015): cfr. Cass. pen., sez. III, 6 luglio 2015, n. 28577; Cass. pen., sez. III, 10 marzo 2015, n. 10023; Cass. pen., sez. III, 23 gennaio 2014, n. 3145.

quando – a fronte del verificarsi d'un infortunio – i giudici riscontrano un *deficit* di adeguatezza, continuità e soprattutto effettività in danno del prestatore di lavoro.

In simili occasioni è specialmente l'orientamento della Cassazione penale, sempre attento e aderente al principio di effettività, a rammentare che l'obbligo datoriale implica una partecipazione attiva e consapevole del lavoratore al processo educativo¹³; che la formazione dev'essere costituita da «quelle attività che, secondo le circostanze del caso, sono idonee a determinare nel lavoratore il compendio di conoscenze e consapevolezze necessarie allo svolgimento delle mansioni in totale sicurezza»; che «non si può prescindere da un momento valutativo conclusivo, che verifichi il conseguimento dell'obiettivo formativo prima della concreta adibizione del lavoratore alle mansioni previste»¹⁴; che si tratta di un'attività documentabile dal datore di lavoro e «necessariamente procedimentalizzata»¹⁵; che la veloce e approssimativa informazione fornita da un collega esperto oppure il semplice affiancamento temporaneo di personale più capace non possono costituire un'attività di formazione «nell'accezione definita dalle previsioni normative che si indirizzano al datore di lavoro»¹⁶; che il modello normativo di erogazione della formazione è ineludibile, non essendo rimesso alla discrezionalità del soggetto obbligato¹⁷.

La casistica offerta dalla giurisprudenza in ordine alla violazione dell'obbligo formativo è amplissima e rende giustizia alla complessità della regolamentazione multilivello della materia. Emerge allora l'impressione che tale complessità non dipenda solo da una sciagurata inclinazione burocratica del nostro sistema normativo, come ritiene la vulgata corrente, ma anche dalla persistente difficoltà di conseguire un corretto adempimento dell'obbligo di legge.

3. *La relazione di debito-credito in materia formativa*

Il diritto soggettivo del lavoratore alla formazione per la sicurezza entra nel programma negoziale «con una trasposizione nel contenuto del contratto, così come integrato *ex art. 1374 c.c.*»¹⁸.

Accogliendo una corretta prospettiva di debito-credito, appare legittimo e non censurabile il rifiuto opposto dal lavoratore-creditore al mutamento delle proprie ordinarie mansioni, quando sia giustificato dal mancato adempimento dell'obbligo datoriale di fornire un'adeguata formazione sui rischi connessi al

¹³ Cass. pen., sez. IV, 30 giugno 2015, n. 27172; Cass. pen., sez. IV, 1° ottobre 2013, n. 40605.

¹⁴ Cass. pen., sez. IV, 16 febbraio 2015, n. 6736.

¹⁵ Cass. pen., sez. IV, 23 settembre 2014, n. 38966.

¹⁶ Cass. pen., sez. IV, 23 settembre 2014, n. 38966, cit.

¹⁷ Cass. pen., sez. IV, 16 maggio 2006, n. 20272.

¹⁸ DEL PUNTA, *Diritti e obblighi*, cit., p. 166.

nuovo posto di lavoro¹⁹. L'eccezione d'inadempimento proposta ai sensi dell'art. 1460 c.c. opera come una scriminante a favore del lavoratore, purchè sia apprezzabile in base ai criteri generali della correttezza e buona fede contrattuale. Non v'è dubbio, però, che nel comparare i comportamenti (inadempienti) tenuti dall'una e dall'altra parte si debba tener conto della «natura della complessiva obbligazione incombente sul datore di lavoro» e della gravità della violazione rispetto ai suoi doveri di prevenzione²⁰.

Ciò significa che, nel considerare le posizioni soggettive che sono implicate nella relazione di debito-credito, non va trascurato il fatto che la posta in gioco non assume solo un valore contrattuale: la formazione risulta funzionale alla protezione d'un bene giuridico di carattere inviolabile e indisponibile²¹.

Questa elementare premessa è ribadita con insistenza dalla giurisprudenza penale: il soggetto obbligato ad erogare la formazione, osservano i giudici di legittimità, deve avere la cultura e la *forma mentis* del garante d'un bene fondamentale e costituzionalmente tutelato. Ne deriva, dunque, che non egli non possa limitarsi ad assolvere al proprio obbligo giuridico in modo parziale, generico o formale, ma sia tenuto a verificare che le direttive e le cautele antinfortunistiche siano concretamente assimilate dai lavoratori e messe a frutto nello svolgimento delle ordinarie mansioni²².

In tale prospettiva – che è quella della relazione obbligo-diritto soggettivo – la mancata erogazione della formazione per la sicurezza non può essere compensata né sostituita dal possesso di competenze professionali o dallo personale bagaglio di conoscenze del lavoratore, magari «formatosi per effetto di una lunga esperienza operativa, o per il travaso di conoscenza che comunemente si realizza nella collaborazione tra lavoratori»²³. L'apprendimento che normalmente deriva dalla prassi e dalla socializzazione di esperienze nell'ambiente di lavoro non valgono a surrogare l'adempimento dell'obbligo formativo che è previsto dalla legge, e neppure possono esaurirne il contenuto doveroso²⁴.

Una formazione effettiva – argomenta una recente pronuncia – è costituita da una pluralità di momenti e da un insieme di obblighi che si integrano in un medesimo processo educativo. Pertanto, non è ammissibile un «modello di formazione domestica, fai da te, alternativa a quella prevista dalla legge nella sua

¹⁹ Cass. lav., 21 gennaio 2012, n. 1401.

²⁰ Cass. lav., 7 novembre 2005, n. 21479.

²¹ Così anche P. PASCUCCI, *Appunti su alcune questioni in tema di formazione per la sicurezza sul lavoro*, cit., p. 1128.

²² Cass. pen., sez. IV, 15 gennaio 2015, n. 1858. Negli stessi termini cfr. Cass. pen., sez. IV, 13 gennaio 2015, n. 1289; Cass. pen., sez. IV, 5 febbraio 2015, n. 5403; Cass. pen., sez. IV, 22 giugno 2015, n. 26294; Cass. pen., sez. IV, 14 luglio 2015, n. 30349; Cass. pen., sez. IV, 7 dicembre 2015, n. 48376.

²³ Cass. pen., sez. IV, 23 settembre 2014, n. 38966, cit.

²⁴ Cass. pen., sez. IV., 26 maggio 2014, n. 21242. Ne consegue, dunque, che «la prova dell'assolvimento degli obblighi d'informazione e di formazione non può ritenersi data dalla dichiarazione del lavoratore infortunato che indichi una personale pluriennale esperienza dell'uso dell'attrezzatura».

scansione dinamica e funzionale». Il datore di lavoro è tenuto ad un adempimento puntuale e completo, rispettando ciascuno di questi momenti formativi «nell'ordine logico e cronologico voluto dalla legge»²⁵.

Ciò spiega perché l'eventuale omissione o violazione dell'obbligo formativo conduca ad un addebito per colpa "specificata" a carico del datore, precludendo allo stesso la possibilità di avvalersi del contributo causale della vittima dell'infortunio allo scopo di ridurre o attenuare la propria responsabilità.

In mancanza d'una formazione effettiva e adeguata, l'eventuale negligenza o imprudenza commessa dal lavoratore nello svolgimento delle proprie mansioni non costituisce una condotta imprevedibile o estranea all'ambito della prevenzione aziendale che dev'essere governata dal datore di lavoro, ma si pone in diretta correlazione (anche) con l'inadempimento dell'obbligo di formazione²⁶.

4. La rilevanza dell'obbligo formativo nel giudizio di responsabilità per gli infortuni sul lavoro

La rigorosa interpretazione accolta dalla giurisprudenza svela l'obiettivo di contrastare o arginare qualsiasi tentativo di destrutturazione dell'obbligo giuridico che grava sul datore e del correlativo diritto del lavoratore alla formazione per la sicurezza.

Sono abbastanza frequenti le sottolineature della dottrina in merito alla formazione come «strumento di responsabilizzazione» dei lavoratori, nell'ottica d'un interesse condiviso – e comune ad entrambe le parti del rapporto di lavoro – alla realizzazione d'una un'organizzazione del lavoro sicura. Si registra un'enfasi crescente sul ruolo attivo dei lavoratori, ai quali compete non solo un diritto di acquisire conoscenze e competenze di tipo prevenzionistico, ma anche un preciso dovere di partecipare alle attività formative predisposte dall'impresa (cfr. art. 20, comma 2, lett. *b*, del d.lgs. n. 81/2008). Si adombra anche la possibilità di configurare l'obbligo legale di formazione come un "dovere preparatorio" rispetto al corretto svolgimento della prestazione, con l'evidente conseguenza di vincolare maggiormente il lavoratore²⁷.

Lo stesso legislatore s'è dimostrato sensibile alla promozione d'un atteggiamento più "proattivo" del lavoratore, quando – in occasione del varo della

²⁵ Cfr. Cass. lav., 18 maggio 2017, n. 12561, che prosegue: «I vari momenti formativi possono integrarsi, e non vanno intesi in senso formale, ma non può affermarsi che un obbligo possa essere sostituito da un altro ... perché ciò indebolisce il sistema che è alla base della norma inderogabile».

²⁶ Cass. pen., sez. IV, 1° ottobre 2015, n. 39765.

²⁷ Per questi spunti cfr. P. PASCUCCI, *Appunti su alcune questioni in tema di formazione per la sicurezza*, cit., p. 1128 s., che considera la formazione in una prospettiva biunivoca come obbligo preparatorio alla prestazione lavorativa «il quale (ancorché con profili diversi) grava su entrambe le parti ed il cui esatto adempimento da parte di ognuna di esse (qui riguardata come debitore), soddisfa l'interesse dell'altra (qui riguardata come creditore)». In tema cfr. inoltre M. CORRIAS, *Sicurezza e obblighi del lavoratore*, Giappichelli, Torino, 2008.

disciplina del c.d. lavoro agile – ha ritenuto di dover specificare *expressis verbis* ciò che poteva apparire abbastanza ovvio: e cioè, che il lavoratore «è tenuto a *cooperare* all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali» (art. 22, comma 2, del d.lgs. n. 81/2017)²⁸. Poiché l'obbligo di cooperazione nella relazione di lavoro subordinato non si discute, v'è da chiedersi se la disposizione non sottintenda – considerata la genericità del suo contenuto – qualcosa di più o d'altro sul piano della sicurezza sul lavoro.

A questa prospettiva – favorevole ad aumentare il livello di coinvolgimento ed auto-responsabilità del lavoratore – sembra aderire l'indirizzo della giurisprudenza che ha avviato, seppure in modo ancora sotterraneo, un *iter* di revisione dell'istituto del concorso di colpa, proprio a partire dalla formazione e dall'auto-apprendimento del lavoratore in materia di sicurezza²⁹.

Alcune pronunce³⁰ hanno rilevato che il modello unilaterale ed iperprotettivo della prevenzione aziendale, fortemente incentrato sulla figura del datore di lavoro quale soggetto garante, si sarebbe ormai trasformato in un modello “collaborativo”, nel quale gli obblighi giuridici sono ripartiti fra più attori, inclusi i destinatari della tutela. Nel quadro di tale ricostruzione teorica, il possesso da parte del lavoratore di capacità professionali o di personali esperienze formative sarebbe in grado di generare un legittimo affidamento nella controparte datoriale, sino al punto d'incidere sull'accertamento della sua responsabilità nel senso di elidere o almeno diminuire l'addebito di colpa. Il principio dell'affidamento introdurrebbe un limite rispetto al comportamento doveroso e allo *standard* di diligenza esigibile, influenzando il giudizio di prevedibilità dal datore riferito all'evento lesivo occorso alla vittima.

La questione affiora in più occasioni e, in particolare, quando si osserva che l'obbligo di controllo e di vigilanza sul rispetto delle misure prevenzionistiche può ridursi significativamente se il lavoratore sia una persona esperta o specializzata, pertanto già adeguatamente formata/addestrata in materia di sicurezza³¹. Le competenze o le conoscenze autonomamente acquisite servirebbero, appunto, a rafforzare il ragionevole affidamento del datore sulle qualità del dipendente e,

²⁸ Cfr. M. PERUZZI, *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, in “Diritto della Sicurezza sul Lavoro”, 2017, 1, I, p. 1 ss.; A. ROTA, *Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori digitali. Persona e pervasività delle tecnologie*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 165 ss.; L.M. PELUSI, *Lavoro agile: il nodo della disciplina della salute e sicurezza*, in E. DAGNINO – M. TIRABOSCHI (a cura di), *Verso il futuro del lavoro*, ADAPT University Press, 2016, p. 56 ss.

²⁹ Più ampiamente sul punto cfr. P. TULLINI, *Sicurezza sul lavoro: posizione di garanzia del datore e concorso di colpa del lavoratore*, in “Labor”, 2017, 2, p. 125 ss.

³⁰ Cfr. spec., Cass. pen., sez. IV, 10 febbraio 2016, n. 8883; Cass. pen., sez. IV, 5 maggio 2015, n. 41486; Cass. pen., sez. IV, 17 giugno 2015, n. 36040 (che, pur adesivo nelle premesse argomentative, perviene tuttavia ad una diversa conclusione).

³¹ Cass. lav., 16 marzo 2016, n. 5233, in “Rivista italiana di diritto del lavoro”, 2016, II, p. 544, con nota di C. LAZZARI, *Sicurezza sul lavoro e obbligo datoriale di vigilanza*.

correlativamente, a restringere la portata degli obblighi prevenzionistici che incombono per legge sul loro titolare.

In termini non dissimili è stato invocato, a titolo di discolta del datore di lavoro, un legittimo affidamento determinato dal possesso d'una conoscenza personale relativa al luogo di svolgimento della prestazione e ai rischi specifici ivi esistenti. Talvolta è stata valorizzata a questi fini anche la circostanza che la vittima dell'infortunio svolgesse (o avesse svolto) il ruolo di rappresentante per la sicurezza, e dunque dovesse ritenersi presumibilmente attrezzato in materia prevenzionistica³².

Gli argomenti proposti sono suggestivi ed entro certi limiti condivisibili, anche perché richiamano il buon senso comune. Vi si coglie il legittimo sforzo di premiare la consapevolezza e la responsabilità del lavoratore, contrastando invece i comportamenti, spesso diffusi, di superficialità e di sottovalutazione dei rischi professionali.

E tuttavia, va richiamata e ribadita la prospettiva teorica che prefigura correttamente una relazione di debito-credito in materia formativa. Ciò induce a rimarcare che l'eventuale accollo d'un rimprovero di colpa al lavoratore presuppone l'accertamento a monte del puntuale e completo adempimento del dovere prevenzionistico che compete alla parte datoriale³³. In altre parole, l'inosservanza imputabile al titolare dell'obbligo formativo riveste un valore assorbente rispetto all'eventuale contributo colposo della vittima dell'evento lesivo: pertanto, la condotta negligente del lavoratore potrà assumere un rilievo giuridico solo dopo che sia stato verificato il puntuale assolvimento dell'obbligo da parte del soggetto che vi è tenuto *ex lege*³⁴.

Non possono essere confusi né sovrapposti i distinti obblighi prevenzionistici che incombono rispettivamente sul datore e sul lavoratore, tenuto conto dell'inderogabilità della regolamentazione normativa di settore e dell'indisponibilità delle posizioni soggettive che ne derivano.

Del resto, la direttiva-quadro 89/391/Ce – dalla quale deriva l'intera architettura della prevenzione aziendale, incluso il disposto dell'art. 20 del d.lgs. n. 81/2008 che sancisce l'obbligo dei lavoratori di prendersi cura della propria salute e sicurezza – chiarisce che la doverosa e attiva partecipazione all'attività prevenzionistica da parte dei destinatari della stessa «non intacca il principio della responsabilità del datore di lavoro» (art. 5, comma 3).

³² *Contra*, tuttavia, Cass. pen., sez. fer., 22 agosto 2013, n. 35424; Cass. lav., 27 settembre 2012, n. 16474, secondo cui «da circostanza che il lavoratore fosse ... rappresentante per la sicurezza e per aver collaborato alla stesura del documento di valutazione dei rischi ... non è significativa della specifica conoscenza dei rischi presenti in contesti esterni ed estranei a quello di espletamento dei compiti ordinari». Il ruolo di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza non esonerava il datore di lavoro dall'adempimento degli obblighi informativi e formativi di legge.

³³ Cass. pen., sez. IV, 12 novembre 2014, n. 46820.

³⁴ Cfr. Cass. pen., sez. IV, 15 gennaio 2015, n. 1858, cit.; Cass. pen., sez. IV., 9 marzo 2007, n. 10121.

Un obbligo gravante sulla parte datoriale, come quello formativo, non può essere trasformato in un dovere del lavoratore verso se stesso.

In quest'occasione le forme giuridiche, talvolta così indigeste e tacciate di burocratismo, servono a salvare la sostanza della tutela del lavoratore.

Abstract

Il contributo affronta il tema della formazione per la sicurezza sul lavoro, sottolineando la centralità che assume nel dettato normativo e nell'organizzazione del sistema prevenzionistico aziendale. Nella prospettiva giuridica, l'A. evidenzia la relazione di debito-credito in materia formativa e le conseguenti implicazioni per il datore di lavoro e i lavoratori destinatari della tutela prevenzionistica. In particolare, si segnala la rilevanza che riveste l'inadempimento dell'obbligo formativo nel giudizio di responsabilità per gli infortuni sul lavoro.

The essay analyses the issue of training for occupational safety, underlining the centrality in the regulatory dictate and the organization of the company's preventive system. In the legal perspective, the A. highlights the debt-to-credit relationship in training and the resulting implications for the employer and workers targeted for preventative protection. In particular, the relevance of breach of the training obligation in liability assessment for accidents at work is noted.

Parole chiave

Salute e Sicurezza sul lavoro, informazione, formazione, diritti dei lavoratori, responsabilità del datore, concorso di colpa del lavoratore

Keywords

Workplace health and safety, information, training, worker rights, employer's liability, worker's negligence