

**COME LA GIURISPRUDENZA INTENDE LA FORMAZIONE IN
MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

di Lorenzo Fantini

(avvocato, già dirigente divisioni salute e sicurezza del Ministero del lavoro)

1. Formazione, informazione e addestramento nel “testo unico”

Il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, anche noto come “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro riserva – evidentemente sul presupposto che la massima parte degli infortuni sul lavoro sono determinati (o, almeno, concausati) da comportamenti individuali imprudenti o addirittura contrari alle disposizioni imposte dall’imprenditore in materia di salute e sicurezza sul lavoro – un ruolo essenziale alla formazione, a partire da quella dei lavoratori. In particolare, l’articolo 2, comma 1, lettera aa) del d.lgs. n. 81/2008 definisce la formazione come: *“processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi”*. La formulazione appena citata evidenzia, quindi, come la formazione sia un vero e proprio processo culturale essendo finalizzata all’educazione di tutti i soggetti che operano, a vario titolo, in azienda rispetto ai quali deve realizzarsi un vero e proprio trasferimento di competenze e procedure in materia prevenzionistica. Proprio la **necessità di modificare i comportamenti di chiunque svolga una attività lavorativa in azienda** implica che sia compito di ogni organizzazione aziendale provvedere a garantire sia una adeguata “informazione e formazione” che un efficace “addestramento” rispetto alla prevenzione di infortuni e malattie professionali. Sempre occupandoci delle definizioni contenute nel “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro:

- per “*informazione*” si intende il “*complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro*” (articolo 2, comma 1, lettera bb) del d.lgs. n. 81/2008).
- Per “*addestramento*” si intende (articolo 2, comma 1, lettera cc), del d.lgs. n. 81/2008, il “*complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l’uso*

corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro”¹.

L’assieme delle tre definizioni appena commentate evidenzia, in particolare, come solo attraverso l’informazione, la formazione e l’addestramento il lavoratore possa essere effettivamente sensibilizzato e responsabilizzato, in quanto chiamato a “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 od omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro” (in questi termini l’articolo 20, d.lgs. n. 81/2008).

*** *** ***

Se informazione, formazione e addestramento rispondono, come detto, a una logica prevenzionistica comune, sono istituti disciplinati in modo differente dal “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro.

Il diritto a ricevere un’informazione adeguata in materia di salute e sicurezza sul lavoro trova regolamentazione specifica nell’articolo 36 del d.lgs. n. 81/2008. In merito ai contenuti il “testo unico” prevede che costituiscono oggetto di informativa generale (art. 36, comma 1): i rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi all’attività dell’impresa in generale (lettera *a*), le procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l’evacuazione dei luoghi di lavoro (lettera *b*), i nominativi dei soggetti incaricati delle misure di emergenza (lettera *c*) e del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente (lettera *d*). Il comma 2 dell’articolo in commento puntualizza, quindi, come l’informazione debba necessariamente comprendere: i rischi specifici cui il lavoratore è esposto in relazione all’attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia (lettera *a*), i pericoli connessi all’uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norma di buona tecnica (lettera *b*) e le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate (lettera *c*).

¹ La norma tende a evidenziare che l’attività *de quo* deve tradursi nell’acquisizione di una serie di “procedure di sicurezza” che consentano al lavoratore di svolgere le proprie mansioni senza mettere in pericolo – per ignoranza delle procedure medesime – la propria salute e sicurezza.

Dalla lettura delle previsioni appena richiamate emerge con chiarezza come l'informazione debba permettere l'acquisizione da parte del soggetto che ne è destinatario di una generale consapevolezza del ciclo produttivo in cui lo stesso opera, sul presupposto che solo in tal modo egli possa effettuare scelte ed attuare comportamenti che non compromettano la sua sicurezza o quella altrui². Ne deriva che se è vero che il dovere di informazione deve riguardare “*i rischi cui è esposto il singolo lavoratore nell'ambito delle sue specifiche mansioni (sia pure con riferimento alle operazioni a lui non direttamente affidate ma che comunque in qualche modo interessino la sfera di quelle), con esclusione, quindi, di ogni altro settore che comunque rimanga estraneo al campo di azione nel quale si esplicano le mansioni di sua specifica competenza*”³, occorre considerare – ai fini dell'assolvimento dell'obbligo – anche quelle operazioni che, seppur non a lui direttamente ascrivibili, di fatto riguardino la sua sfera lavorativa. Viceversa, per quanto una parte della giurisprudenza⁴ abbia ritenuto che non dovrebbero rientrare nell'obbligo di informativa le nozioni di carattere elementare, nonché i rischi prevedibili sulla base della comune esperienza, l'orientamento maggioritario esprime un concetto legato alla diversità delle situazioni configurabili ed in forza del quale l'obbligo di fornire una “adeguata” informazione non va attuato in maniere definibili in atratto ma con modalità e accuratezza idonee e proporzionate alla gravità dei rischi⁵. Infatti la giurisprudenza⁶ ha concluso che: “*non adempie all'obbligo di informazione il datore di lavoro che consegni al dipendente un manuale della sicurezza sulle norme generali di comportamento, qualora contenga istruzioni generiche “relative ad un ipotetico ciclo di produzione e del tutto estranee (...) alle mansioni delegate al dipendente”*”. Resta, poi, inteso che l'obbligo di

² Sia consentito rinviare a FANTINI-GIULIANI, voce: *Salute e sicurezza sul lavoro*, in *Diritto del lavoro*, a cura di AMOROSO-DI CERBO-MARESCA, Milano, 2017, I, PS13, 2313; In questo senso vanno lette sentenze come Cass. pen., sez. IV, 14 giugno 2006, n. 20272, in *Igiene Sic. Lav.*, 2006, n. 10, 623, la quale rimarca come l'addestramento tecnico garantito al lavoratore può completare il quadro informativo ma non completamente sostituirlo.

³ Cass. pen., n. 1238/2005, in *Igiene Sic. Lav.*, 2005, n. 3, 169.

⁴ Cass. pen., n.3053/1997 e Cass. pen., n. 3458/2001.

⁵ Sul punto, per tutti, si veda quanto esposto da LAI, *La sicurezza del lavoro tra legge e contrattazione collettiva*, Torino, 2002, 196.

⁶ Cass. pen., n. 41997/2006, in *Ambiente & Sicurezza*, 2007, n. 5, 40. In dottrina, si rinvia a DEL PUNTA, *Diritti e obblighi del lavoratore: informazione e formazione*, in *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, a cura di MONTUSCHI, 1997, 170 e segg. Allo stesso modo, Cass. pen., n. 14175/2006, in *Igiene Sic. Lav.*, 2006, n. 8, 493, ha sottolineato come l'informazione abbia una “portata ben più ampia e specifica rispetto alle generiche e routinarie istruzioni sull'uso della macchina”.

informazione – come accade per tutti quelli legati alla materia della salute e sicurezza sul lavoro, per sua natura legata alla evoluzione tecnologica e delle organizzazioni – non potrà ritenersi validamente assolto una volta per tutte incombendo sul soggetto obbligato un dovere di vigilanza e controllo⁷ sull'effettivo apprendimento⁸ degli elementi di informazione forniti e sulla puntuale osservanza delle informazioni da parte del lavoratore⁹. Dunque, l'informazione deve essere ripetuta e costantemente aggiornata, in relazione ai mutamenti organizzativi o produttivi dell'azienda, a seguito dell'evoluzione delle situazioni di rischio o dell'insorgenza di rischi ulteriori rispetto a quelli già valutati, con la conseguente adozione di misure di prevenzione e protezione per eliminarli o ridurli.

Inoltre, vista sempre la finalità dell'istituto, le modalità dell'informazione alla salute e sicurezza sul lavoro andranno individuate caso per caso, tenendo conto sia delle caratteristiche (anche culturali) degli interessati che di quelle delle mansioni da essi svolte e di quelle dei luoghi di lavoro¹⁰. In pratica, l'obbligo di informazione – come anche quello di formazione – va ottemperato alla luce del consolidato principio per cui: “*in tema di prevenzione degli infortuni, il datore di lavoro deve controllare che siano osservate le disposizioni di legge; ne consegue che (...) in caso di infortunio del dipendente la condotta del datore di lavoro che sia venuto meno ai doveri di*

⁷ In particolare, Cass. pen., n. 6486/1995 e Cass. pen., n. 25235/2005, in *Igiene Sic. Lav.*, 2005, n. 10, 586, evidenziano come la debita istruzione dei lavoratori mediante consegna di apposito dettagliato materiale operativo e mediante l'esposizione di cartellonistica pertinente non esonera il datore di lavoro dalle responsabilità nel caso di infortunio occorso a fronte di un “vuoto di vigilanza e tutela”.

⁸ Cass. pen. n. 18638/2004, in *Igiene Sic. Lav.*, 2004, n. 6, 376, espone come: “*gli obblighi che gravano sul datore di lavoro (...) non sono limitati a un rispetto meramente formale, come può essere quello derivante dalla predisposizione di opuscoli e lettere informative e dalla apposizione di cartelli, ma esigono che vi sia una positiva azione del datore di lavoro volta a verificare l'effettiva assimilazione da parte dei lavoratori*”.

⁹ Cass. pen., sez. III, 14 febbraio 2000, n. 2371. Cass. pen., n. 4170/2004, in *Igiene Sic. Lav.*, 2005, n. 2, 108, evidenzia come: “*l'omissione di «istruzione adeguata dei lavoratori che, per contingenti esigenze produttive, venissero adibiti a mansioni diverse da quelle usualmente attribuite» comporta la responsabilità del direttore di stabilimento, dal momento che “tale cambio di mansioni e l'indubbia pericolosità del lavoro svolto (...) imponeva (...) una informazione dettagliata e completa non solo sulle mansioni da svolgere, ma anche sui rischi connessi a dette mansioni”*.

¹⁰ La relativa scelta andrà, quindi, effettuata tenendo conto del principio generale, applicabile anche alla formazione e all'addestramento, ad esempio ribadito da Cass. pen., 27 settembre 2010, n. 34771, per cui: “*sta al datore di lavoro garantire la sicurezza del lavoratore nello svolgimento delle mansioni alle quali è stato assegnato; segnatamente, vi è obbligo di informarlo sugli specifici rischi inerenti all'attività produttiva. Tale obbligo non può arrestarsi nell'esplicitazione di un mero divieto generale senza l'indicazione delle espresse conseguenze per la salute e sicurezza del lavoratore; (...) sul piano del nesso di causalità, non può affermarsi che il nesso della negligente condotta omissiva del datore sia stato escluso dalla condotta disattenta del lavoratore. Ne consegue che, una siffatta carenza informativa risulta aggravata nel caso in cui il lavoratore non risulti essere stato destinatario di una specifica formazione in materia di sicurezza*”.

informazione e formazione e che abbia omesso ogni forma di sorveglianza circa la pericolosa prassi operativa instauratasi, integra il reato di lesione colposa aggravato dalla violazione delle norme antinfortunistiche. E', infatti, il datore di lavoro che, quale responsabile della sicurezza del lavoro, deve operare un controllo continuo e pressante per imporre che i lavoratori rispettino la normativa e sfuggano alla tentazione, sempre presente, di sottrarvisi, anche instaurando prassi di lavoro non corrette”¹¹.

La formazione è, invece, disciplinata dall’articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008, il quale individua i principi generali in materia elencando le regole che regolamentano la formazione dei lavoratori, quella dei dirigenti e dei preposti, quella degli addetti alle emergenze e quella dei responsabili dei lavoratori per la sicurezza.

Quanto alla formazione dei lavoratori, di gran lunga la più importante in termini numerici e prevenzionistici, l’articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008 – pur demandando ad apposito accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano la individuazione di “durata”, “contenuti minimi” e “modalità” della formazione¹² – individua *ex lege* alcuni principi generali.

Innanzitutto la formazione (comma 1 dell’articolo 37 del “testo unico”) deve essere in grado di fornire ai discenti conoscenze generali, relative ai concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza (lettera *a*), e conoscenze specifiche: rischi riferiti alle mansioni, ai possibili danni, alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell’azienda (lettera *b*); la norma ha cura di precisare, inoltre, che la formazione va effettuata anche sui rischi di cui ai titoli del Decreto successivi al titolo I. **In tal modo viene esplicitato il concetto – invero pacifico – che la formazione deve comprendere nozioni specifiche, relative ai fattori di**

¹¹ In questi termini Cass. pen. sez. IV, 23 ottobre 2008, n. 39888. In senso conforme, tra le altre, Cass. pen., n. 4870/2004, in *Igiene Sic. Lav.*, 2004, n. 5, 315.

¹² Il relativo accordo, attuativo dell’articolo 37, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008, è stato approvato dalla Conferenza Stato-Regioni in data 21 dicembre 2011 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell’11 gennaio 2018. Esso è stato seguito da altro Accordo, di integrazione e correzione, approvato in data 25 luglio 2017, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 18 agosto 2012, mentre alcuni principi applicabili in materia si rinvengono, altresì, nell’Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 7 luglio 2016, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 19 agosto 2016, per quanto relativo alla formazione di Responsabili e addetti ai servizi di prevenzione e protezione.

rischio connessi alle attività in concreto svolte dal singolo. Ne discende che – come, del resto, anche per l’informazione – la formazione va progettata e realizzata tenendo conto delle mansioni di specifico riferimento e delle attività concretamente svolte da ciascun lavoratore, al quale l’attività lavorativa è diretta. Il comma 6 dell’articolo in commento evidenzia, poi, come la formazione sia direttamente correlata alla natura “dinamica” della valutazione dei rischi da lavoro dovendo essere *“periodicamente ripetuta in relazione all’evoluzione dei rischi o all’insorgenza di nuovi rischi”*.

*** *** ***

Dal punto di vista della sua efficacia la formazione dei lavoratori deve essere (articolo 37, commi 1 e 3) “sufficiente ed adeguata”. Tale formula “aperta” implica che essi vanno valutati tenendo conto della specificità dei fattori di rischio degli ambienti di lavoro e delle modalità con le quali il lavoratore svolga le proprie attività. La sufficienza e l’adeguatezza possono, in via di prima approssimazione, essere intesi come esistenti quando il processo educativo nel quale consiste la formazione sia stato in grado di determinare l’acquisizione di quelle conoscenze che servono a riconoscere e “gestire” i rischi da lavoro tipici della attività lavorativa svolta.

La giurisprudenza ha nel tempo individuato alcuni principi, idonei a fornire contenuti concreti ai concetti in parola. Così, è stato rimarcato come a nulla rilevi il fatto che il lavoratore sia esperto e/o professionalmente qualificato in quanto, contrariamente a quanto si potrebbe pensare, l’esistenza di una pregressa e fondata esperienza lavorativa non porta a ritenere superflua un’adeguata formazione, la cui necessità *“non subisce alcuna svalutazione per la particolare qualificazione professionale dei collaboratori”*¹³. Conclusione che si impone anche in quanto l’esperienza potrebbe introdurre una familiarità tale con il lavoro svolto da rendere meno accorto il soggetto¹⁴. D’altro verso, è pacifco che in presenza di lavoratori

¹³ Si vedano, per tutte, Cass. pen., sez. IV, 2 febbraio, 2006, n. 4161, in *Igiene Sic. Lav.*, 2007, n. 6, 341; Cass. pen., sez. IV, 26 marzo 2004, n. 14875, in *Igiene Sic. Lav.*, 2004, n. 8, 507; in tal senso anche Cass. pen. n. 28791 del 2002, in *Igiene Sic. Lav.*, 2002, n. 10, 573.

¹⁴ Come rimarcato da Cass. pen., sez. IV, 24 maggio 2007, n. 20172, in *Igiene Sic. Lav.*, 2007, n. 9, 520.

professionalmente inesperti, magari giovani o ai quali sia stata appena richiesta una specifica attività, il dovere di formazione “*si atteggia in maniera particolarmente intensa*”¹⁵ e deve seguire linee di azione e metodologie rapportate alle effettive capacità e mansioni del singolo, sia quando lavori in solitario¹⁶ sia quando gli vengano assegnate attività che “*richiedono cognizioni tecniche elevate*”¹⁷, sia anche (cosa assai discutibile) persino nel caso in cui egli sia impiegato per una operazione “*semplicissima*”¹⁸. Né, infine, la formazione va esclusa nell’ipotesi in cui il soggetto sia esposto, nello svolgimento delle sue mansioni, a rischi che “*rientrano nella normale cautela e che pertanto sono prevedibili da parte di chiunque*”¹⁹.

Analogamente alla informazione, la formazione è processo che va necessariamente realizzato non certo una volta per tutte ma in alcuni prestabiliti momenti, che sono (articolo 37, comma 4) i seguenti:

- all’atto della costituzione del rapporto di lavoro, o dell’utilizzazione qualora si tratti di soggetto assunto con contratto di somministrazione;
- al momento del trasferimento o del cambiamento di mansioni, laddove vengano introdotte nuove attrezzature o nuove tecnologie, sostanze o preparati pericolosi;
- comunque, sempre prima dell’esposizione del lavoratore al rischio. Analogamente a quanto stabilito in tema di informazione, sussiste un obbligo di ripetizione periodica in considerazione dell’evoluzione dei rischi presenti o dell’insorgenza di rischi ulteriori ²⁰.

E’ particolarmente importante sottolineare come **l’obbligo di formazione** (ancora una volta come già l’informazione) **non consiste solo in un adempimento formale, dimostrabile attraverso l’attestazione di avvenuta formazione**²¹, **o ancora tramite apposizione della firma sul registro presenze** (Cfr. Cass. pen., sez. IV, 27 ottobre 2005, n. 39358, ISL, 2006, n. 2, 116) quale riscontro di partecipazione ²², **ma implica un correlato dovere di verifica in capo al datore di lavoro (e,**

¹⁵ Cass. civ., sez. lav., n. 11622 del 2007; nello stesso senso Cass. civ., sez. lav., n. 9805 del 1998.

¹⁶ Cass. pen., sez. IV, n. 12775 del 2000, in *Igiene Sic. Lav.*, 2001, n. 2, 106.

¹⁷ Cass. pen., sez. III, 13 giugno 2006, 20220, in *Igiene Sic. Lav.*, 2006, n. 11, 686.

¹⁸ Cass. pen. n. 30360 del 2005.

¹⁹ Cass. pen. n. 4870 del 2004.

²⁰ Cass. pen., n. 41609 del 2006.

²¹ Articolo 4 del D.M. 16 gennaio 1997.

²² Cass. pen., sez. IV, 27 ottobre 2005, n. 39358, in *Igiene Sic. Lav.*, 2006, n. 2, 116.

eventualmente, al dirigente responsabile) in merito all’effettivo recepimento degli insegnamenti impartiti²³.

*** *** ***

L’informazione e la formazione vanno accompagnati, “ove previsto” (in questi termini l’articolo 37, comma 4, del d.lgs. n. 81/2008, sul cui significato tra poco ci si soffermerà), dall’**addestramento** il quale permette l’acquisizione concreta di modalità corrette e sicure di svolgimento di un’attività lavorativa, ovvero di utilizzo di attrezzature, macchine, impianti, sostanze e dispositivi. Per mezzo dell’addestramento il lavoratore apprende procedimenti operativi sicuri, necessari allo svolgimento “in sicurezza” dell’attività lavorativa.

Rispetto alla formazione e all’informazione, con le quali è complementare, l’addestramento ha un marcato carattere pratico, dovendosi effettuare “ove previsto” (così il già citato articolo 37, comma 4, del “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro), vale a dire quando dalla valutazione dei rischi emergano attività per le quali questo tipo di misura di salute e sicurezza sia necessaria a eliminare il rischio di “comportamenti scorretti”. **Ne deriva che si tratta di una attività eventuale, che va certamente effettuata quando la normativa di riferimento la preveda esplicitamente come misura di prevenzione in relazione alle attività concrete svolte²⁴ oppure quando essa – in base alla valutazione dei rischi – risulti misura di prevenzione utile a eliminare o ridurre i rischi.** Tale conclusione si impone ove si considerino le pronunce giurisprudenziali che rimarcano come non sia sufficiente che il datore di lavoro nei confronti dei lavoratori “*si limiti a impartire istruzioni finalizzate esclusivamente a renderli edotti della pratica di lavoro*”²⁵ e come momenti addestrativi “*diretti e correttamente*

²³ Cass. pen., n. 4870/2004. La giurisprudenza, in sintesi, considera la formazione come processo comunicativo interattivo in cui l’effettivo recepimento degli insegnamenti impartiti avviene attraverso idoneo sistema di verifica di apprendimento.

²⁴ In particolare, è previsto che si svolga addestramento nei casi di utilizzo di specifici dispositivi di protezione individuale, esecuzione di operazioni connesse allo svolgimento di lavori in quota, manovre e procedure da adottare nella movimentazione manuale dei carichi e utilizzo di agenti chimici. Inoltre, se il lavoratore è addetto all’utilizzo di determinate attrezzature di lavoro (indicate nell’Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 22 febbraio 2012, a sua volta attuativo dell’articolo 73, comma 5, del d.lgs. n. 81/2008).

²⁵ Cass. pen. n. 11247/1997.

documentati permettono di superare i limiti di generiche indicazioni d'uso, altrettanto generici manuali o lezioni solamente teoriche “non conformate sulla realtà lavorativa”²⁶.

I momenti dell’addestramento, ugualmente a quelli della formazione, sono prestabiliti, come previsto dall’art. 37, comma 4, dovendosi effettuare tale attività all’atto della costituzione del rapporto di lavoro dell’utilizzazione qualora si tratti di soggetto assunto con contratto di somministrazione, al momento del trasferimento o del cambiamento di mansioni, laddove vengano introdotte nuove attrezzature, nuove tecnologie, sostanze o preparati pericolosi. In ogni caso si tratta di una attività che va concretizzata sempre prima dell’esposizione del lavoratore al rischio, con conseguente obbligo di aggiornamento in caso di mutamenti organizzativi o dell’evoluzione delle situazioni di rischio.

Particolarmente significativa è la previsione di cui all’articolo 37, comma 5, del d.lgs. n. 81/2008 per la quale: “*L’addestramento va effettuato da persona esperta sul luogo di lavoro*”. Al riguardo, va sottolineato che non è sufficiente ad integrare la fattispecie il mero affiancamento a un lavoratore più esperto²⁷, come anche non esonera dalle responsabilità connesse alla posizione di garanzia ricoperta dal datore di lavoro il fatto che siano i lavoratori più anziani, e quindi maggiormente esperti, ad “*ammaestrare i neo arrivati*”²⁸.

2. Recenti orientamenti giudiziali in materia di formazione e salute e sicurezza sul lavoro

A fronte di un quadro normativo di regolamentazione della formazione, informazione e addestramento in materia di salute e sicurezza sul lavoro indubbiamente non semplice (basti pensare all’esistenza di 5 diversi Accordi in Conferenza Stato-Regioni, che integrano – spesso in modo disomogeneo tra loro – il dettato del “testo unico” in materia, ai quali vanno unite le regolamentazioni regionali, sempre più frequenti, “di dettaglio”) può accadere che si sia tentati da una lettura superficiale e formalistica delle vigenti disposizioni, che possa spingere

²⁶ Cass. civ. n. 6377/2003.

²⁷ Cass. pen. n. 41642/2004, in *Igiene Sic. Lav.*, 2005, n. 2, 108.

²⁸ Cass. pen. n. 19183/2006, in *Igiene Sic. Lav.*, 2006, n. 8, 497.

l'imprenditore verso attività di formazione, informazione e addestramento prevalentemente formali, magari non particolarmente onerose, finalizzate a evitare sanzioni in caso di accesso ispettivo. Tale tipo di approccio, purtroppo sin troppo diffuso nella pratica, è contrario non solo alla logica della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali in ogni luogo di lavoro ma finanche alla normativa vigente, così come interpretata in modo ormai pacifico dalla giurisprudenza.

Solo a voler rimanere negli ultimi due anni, chi scrive si limita a segnalare come ci siano sentenze di Corte di Cassazione penale che, in casi di infortuni (anche gravi) in cui il lavoratore aveva tenuto un comportamento contrario a procedure di salute e sicurezza e pure in presenza di corsi di formazione formalmente coerenti – quanto a numero di ore e a documenti dimostrativi della presenza in aula del lavoratore infortunato – **hanno condannato comunque l'azienda per una formazione inadeguata, di solito argomentando nel senso dell'assenza di “formazione specifica”.** A titolo esemplificativo si considerino le seguenti pronunce:

- **Cass. Pen., Sez. IV, 8 febbraio 2018, n. 6147²⁹,** in cui l'infortunio di una addetta ad una macchina depilatrice viene addebitato alla formazione "generica" in quanto non comprendente "*la formazione specifica della lavoratrice in ordine ai rischi connessi alle modalità e alle tecniche delle medesime*" perché i corsi seguiti non avevano fornito alla lavoratrice indicazioni puntuali sui comportamenti da tenere in concreto per le operazioni da svolgere nel luogo di lavoro;
- **Cass. Pen., sez. IV, 2 gennaio 2018, n. 13³⁰,** in relazione al caso di un capocantiere che non era stato "*adeguatamente formato sui metodi di movimentazione dei carichi pesanti e sull'utilizzo del transpallet*";
- **Cass. Pen., Sez. IV, 11 maggio 2017, n. 23089³¹,** in un caso di infortunio su una macchina a doppio comando di un lavoratore che vi era addetto saltuariamente, perché anche in un simile contesto il lavoratore deve essere destinatario di precise istruzioni rispetto all'uso dell'attrezzatura di lavoro non essendo sufficiente una formazione di contenuto generale al riguardo.

²⁹ Disponibile in Olympus.uniurb.it

³⁰ Disponibile in Olympus.uniurb.it

³¹ Disponibile in Olympus.uniurb.it

Viene, così, ancor più confermata la tendenza della giurisprudenza penalistica³² a valutare nel dettaglio – ove l’evento infortunistico si sia verificato anche per una condotta imprudente del lavoratore – la efficacia delle attività di informazione, formazione e addestramento non considerate separatamente ma come elementi di “educazione” alla salute e sicurezza che devono avere afferenza con la valutazione dei rischi e coerenza con le mansioni in concreto svolte dal lavoratore. E’ quindi la Magistratura che si farà carico di capire se l’azienda abbia, in simili casi, programmato e realizzato attività di formazione, informazione e addestramento, da intendersi come attività prevenzionistiche “mirate” alla situazione concreta e oggetto di necessaria verifica di efficacia ed efficienza³³.

³² Così già Cass. pen., sez. IV, 4 maggio 2015, n. 18444, disponibile in Olympus.uniurb.it, ed ivi ampia indicazione di precedenti sentenze sul punto.

³³ Circostanza che, evidentemente, cozza con la possibilità, prevista dal citato Accordo in Conferenza Stato-Regioni, del 21 dicembre 2011, che la formazione alla salute e sicurezza dei lavoratori, sia priva di verifica finale di apprendimento (al momento, quindi, nemmeno obbligatoria).