

Brevi riflessioni sulla necessaria efficacia delle attività di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro

di Lorenzo Fantini¹

Effettività ed efficacia della formazione tra legge e giurisprudenza

La **formazione** è qualificata nella vigente normativa italiana 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”* (articolo 2, comma 1, lett. aa), d.lgs. n. 81/2008).

La lettera della norma appena citata evidenzia come gli estensori del c.d. “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro abbiano tenuto conto, nel definire cosa sia la formazione in materia, dell’insegnamento della giurisprudenza successiva al d.lgs. n. 626/1994 la quale – esattamente come tuttora i Giudici continuano a fare (come tra poco meglio si esporrà) – ha rimarcato come lo scopo della formazione sia il mutamento di comportamento dei discenti⁽²⁾. Infatti, l’esito finale delle attività di formazione deve essere **l’educazione consapevole degli attori della sicurezza in azienda**: i destinatari, attraverso conoscenze e procedure, acquisiscono competenze cognitive e comportamentali in termini di sicurezza; un impegno, questo, complesso, che consiste in un vero e proprio trasferimento della cultura prevenzionistica, da realizzarsi attraverso un “processo” costituito da una pluralità di momenti. Con la formazione si sviluppa un modo di percepire i rischi e di agire di conseguenza: il lavoratore è in grado non solo di identificarli, ma anche di gestirli. Si tratta di un complesso di attività tese al conseguimento non di un generico “saper fare”, ma di un vero e proprio *modus operandi*, fondato sul vincolo inscindibile tra l’esecuzione di un compito e la sua realizzazione in sicurezza.

In un simile contesto non stupisce che la giurisprudenza sottolinei – in caso di inchiesta per infortuni sul lavoro – la assoluta insufficienza del dato meramente formale (es.: l’attestato della avvenuta formazione) rispetto a quello sostanziale (l’aumento del bagaglio di conoscenze prevenzionistiche del discente), che va garantito e verificato da parte del datore di lavoro e dei

¹ Avvocato giuslavorista, già dirigente (anni 2003-2013) delle divisioni “salute e sicurezza” del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Direttore “Quaderni della sicurezza” AiFOS.

⁽²⁾ Cass. pen., sez. IV, n. 11247 del 1997.

dirigenti, destinatari (v. articoli 17 e 18 del d.lgs. n. 81/2008) dell'obbligo formativo nei riguardi di preposti e lavoratori.

In particolare, va sottolineato come siano sempre più frequenti le sentenze nelle quali la responsabilità dei soggetti obbligati (in particolare, quella del datore di lavoro) **viene fondata sullo svolgimento di una attività formativa insufficiente con riferimento alla parte "speciale" della formazione, maggiormente utile alla prevenzione di rischi peculiari e particolarmente elevati**⁽³⁾. Ad esempio, Cass. pen., sez. IV, 22 Ottobre 2012, n. 41191⁽⁴⁾, si è pronunciata per la condanna di un datore di lavoro per omessa formazione su una macchina sega-ossa, pur se il lavoratore infortunato da un lato aveva avuto una formazione di tipo generale sull'uso delle attrezzature utilizzate in azienda e dall'altro aveva (come accertato in giudizio) tenuto un comportamento imprudente. Su tale ultimo punto, la Suprema Corte ha ricordato come sia del tutto consolidato il principio in base al quale *"nel campo della sicurezza del lavoro, gli obblighi di vigilanza che gravano sull'imprenditore risultano funzionali anche rispetto alla possibilità che il lavoratore si dimostri imprudente o negligente verso la propria incolumità; e che può escludersi l'esistenza del rapporto di causalità unicamente nei casi in cui sia provata l'abnormità del comportamento del lavoratore infortunato e sia provato che proprio questa abnormità abbia dato causa all'evento. Nella materia che occupa deve, cioè, considerarsi abnorme il comportamento che, per la sua stranezza e imprevedibilità, si ponga al di fuori di ogni possibilità di controllo da parte delle persone preposte all'applicazione delle misure di prevenzione contro gli infortuni sul lavoro; e la giurisprudenza di legittimità ha più volte affermato che l'eventuale colpa concorrente del lavoratore non può spiegare alcuna efficacia esimente per i soggetti aventi l'obbligo di sicurezza che si siano comunque resi responsabili della violazione di prescrizioni in materia antinfortunistica (cfr. Cass. Sez. 4, sentenza n. 8676, del 14.06.1996, dep. 24.09.1996, Rv. 206012; Cass., Sez. 4, sentenza n. 3580 del 14.12.1999, dep. 20.03.2000, Rv. 215686; Cass. Sez. 4, sentenza n. 12115 del 3.06.1999, dep. 22.10.1999, Rv. 214999). La Suprema Corte ha pure osservato che non può affermarsi che abbia queste caratteristiche il comportamento del lavoratore - come certamente è avvenuto nel caso di specie - che abbia compiuto un'operazione rientrando pienamente, oltre che nelle sue attribuzioni, nel segmento di lavoro attribuitogli (Cass. Sez. 4, Sentenza n. 10121 del 23.01.2007, Rv. 236109)"*.

La recentissima Cass. pen., 4 maggio 2015, n. 18444⁽⁵⁾, relativamente al caso di un lavoratore morto mentre usava una pressa priva dei requisiti essenziali di sicurezza (circostanza che ha portato alla condanna del datore di lavoro e di un componente del Consiglio di Amministrazione

⁽³⁾ In questo senso, per tutte, Cass. pen., sez. IV, 21 Aprile 2011, n. 16002, disponibile in www.olympus.uniurb.it.

⁽⁴⁾ In DPL, 2013, 1179, con commento di L.C. NATALI. Anche disponibile in www.olympus.uniurb.it

⁽⁵⁾ Disponibile in www.olympus.uniurb.it.

con delega al personale), nell'analizzare il problema della responsabilità del RSPP – infine riconosciuta – in ordine all'infortunio, si pronuncia come di seguito sulle **caratteristiche che la formazione in materia di salute e sicurezza deve necessariamente possedere**. Al professionista della sicurezza (RSPP) è stato in questo caso ricordato che egli ha precisi (v. articolo 33 del d.lgs. n. 81/2008) *“obblighi di continua collaborazione e segnalazione delle situazioni di rischio”* e ricordato che **l'obbligo formativo “comprendeva non solo la effettuazione di corsi generici sulla sicurezza dei luoghi di lavoro ma una specifica informazione e formazione sull'uso dei macchinari utilizzati, mai avvenuta”**. La Suprema Corte argomenta, in ordine alla pronuncia della Corte d'Appello (che conferma) quanto di seguito: *“Correttamente dunque è stato ritenuto che egli fosse corresponsabile del verificarsi dell' infortunio verificatosi, riconducibile ad una situazione pericolosa che egli avrebbe avuto l'obbligo di conoscere e segnalare, nonché per la mancanza della dovuta formazione dei lavoratori.”*

Nello stesso senso Cass. pen., sez. IV, 23 settembre 2014, n. 38966⁽⁶⁾, evidenzia come, in un caso in cui nei diversi gradi di giudizio è emerso che la formazione era stata erogata al lavoratore poi infortunatosi utilizzando una tranciatrice, *“l'addebito è che quell'attività non costituiva corretto adempimento dell'obbligo di formazione, in quanto **la formazione impartita non era stata adeguata**”* essendo risultato che l'imprenditore aveva *“affiancato all'operaio inesperto in quel settore, un operaio esperto (...) e che quest'ultimo avesse frettolosamente dato delle informazioni sul funzionamento della macchina (per soli cinque minuti, come ricorda il dipendente) è un dato di fatto che va ad affermare la penale responsabilità del datore di lavoro, facendo capo a quest'ultimo non solo la mera consegna documenti informativi sulle categorie di rischio (anche considerando che quella da lavoro su macchine tranciatrici ... all'epoca del corso nel 2007 neppure coinvolgeva il dipendente infortunato perchè egli era impiegato in altro tipo di lavorazione), ma anche l'effettivo rispetto dell'obbligo di una formazione adeguata ad allertare l'attenzione del dipendente soprattutto quando, come nel caso in esame, e un anno dopo il corso, veniva impiegato per la prima volta in quel tipo di mansioni”*. L'argomentazione della Suprema Corte, del tutto coerentemente, continua come di seguito: *“Orbene, rammentato quanto puntualizzato già in altra occasione, ovvero che in tema di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori l'attività di formazione del lavoratore, alla quale è tenuto il datore di lavoro, non è esclusa dal personale bagaglio di conoscenza del lavoratore, formatosi per effetto di una lunga esperienza operativa, o per il travaso di conoscenza che comunemente si realizza nella collaborazione tra lavoratori, anche posti in relazione gerarchica tra di loro e ciò perchè l'apprendimento insorgente da fatto del lavoratore medesimo e la socializzazione delle esperienze e della prassi di lavoro non si identificano e tanto meno valgono a surrogare le*

⁽⁶⁾) Disponibile in olympus.uniurb.it.

*attività di informazione e di formazione prevista dalla legge (Sez. 4, n. 21242 del 12/02/2014 - dep. 26/05/2014, Nogherot, Rv. 259219), si deve ribadire che non è dubitabile che una formazione adeguata raramente può prescindere dalla socializzazione delle esperienze professionali maturate da altri lavoratori; ma questa non può esaurire l'attività di formazione e va necessariamente inserita all'interno di un percorso di addestramento che, per **garantire il raggiungimento degli obiettivi sostanziali e non la mera osservanza formale dei precetti, deve prevedere momenti di verifica dei risultati: insomma l'attività di formazione è necessariamente un'attività procedimentalizzata.***

Dunque, **l'atteggiamento della giurisprudenza nei riguardi della formazione in materia di salute e sicurezza dimostra attenzione agli aspetti sostanziali delle attività di *training*.** I Giudici, talvolta finanche esagerando con il rigore di certe conclusioni, sembrano aver colto l'essenza stessa della formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, fattore essenziale per limitare l'incidenza – ormai assolutamente predominante – causale in materia di infortuni sul lavoro dei c.d. “comportamenti pericolosi” sul lavoro.

Tutto quanto sin qui, per quanto sinteticamente, esposto consente di evidenziare la sensibile distanza tra la normativa vigente in materia di formazione obbligatoria alla salute e sicurezza sul lavoro e l'interpretazione giurisprudenziale relativa alla efficacia delle attività di formazione svolte nei riguardi dei lavoratori. Infatti, l'attuale regolamentazione della materia della formazione alla salute e sicurezza sul lavoro appare oltremodo complessa, basata su un sistema – che prevede il rinvio “nel dettaglio” a quanto nei tanti accordi emanati da Stato e Regioni in materia – che favorisce una lettura formalistica e non prevenzionistica delle attività di formazione. C'è, quindi, da auspicare una reale semplificazione della disciplina esistente, che si muova nel senso della valorizzazione degli aspetti sostanziali della preparazione dei soggetti della sicurezza, in quanto gli unici davvero utili a fini di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. AiFOS si è già adoperata in tal senso consegnando al Ministero del lavoro e delle politiche sociali una proposta diretta a prevedere l'“accorpamento” delle tante fonti (in larga parte Accordi in Conferenza Stato-Regioni) vigenti in materia di formazione alla salute e sicurezza sul lavoro in un unico contesto di riferimento, che – uniformando le previsioni oggi solo con difficoltà rinvenibili nei tanti Accordi applicabili – favorisca una lettura agevole e inequivocabile degli obblighi formativi; questa sorta di “Accordo unico” sulla formazione – al quale AiFOS è ben disponibile a contribuire (attraverso la competenza e le proposte dei propri associati) – potrebbe essere passo decisivo a permettere un salto di qualità della formazione, spingendo gli operatori a progettare ed erogare formazione in modo più semplice e concentrandosi sulla qualità della formazione in termini di prevenzione di infortuni e malattie e

non, come oggi troppo spesso accade, sulla ricerca di una osservanza formalistica delle regole contenute negli Accordi in Conferenza Stato-Regioni.