

La formazione in materia di sicurezza dopo il d.l. 21 ottobre 2021, n. 146**

di Cristina Alessi*

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. Il contenuto dell’obbligo di formazione in materia di sicurezza: le novità introdotte dalla riforma. – 3. Qualche considerazione sistematica sul diritto/dovere di formazione (non solo) in materia di sicurezza del lavoratore. – 4. La formazione per la sicurezza come diritto a geometria variabile.

1. Premessa

Il contributo ha la finalità di proporre una rilettura dell’obbligo di formazione del datore di lavoro in materia di sicurezza, alla luce delle previsioni del d.lgs. n. 81/2008 (d’ora in avanti TU), recentemente riviste dal d.l. n. 146/2021 (conv. in l. n. 215/2021) sulla scorta dell’esperienza pandemica. In questa prospettiva, la lettura che si propone dell’obbligo di formazione in materia di sicurezza è strettamente collegata a quella dell’obbligo formativo del datore di lavoro che è riconosciuto dall’art. 2103 c.c. in occasione del mutamento delle mansioni del lavoratore¹. In particolare, l’obbligo di formazione in materia di sicurezza costituisce una conferma e una specificazione dell’obbligo “generale”, secondo le coordinate che verranno illustrate a breve.

L’emergenza pandemica, come è evidente, ha comportato anzitutto un problema di sicurezza e ha dimostrato come l’interazione tra l’ambiente di lavoro e l’ambiente esterno possa introdurre problemi nuovi (in parte inimmaginabili) nell’organizzazione del lavoro e della sicurezza². Tutte le misure adottate

* Cristina Alessi è ordinaria di Diritto del Lavoro nell’Università degli Studi di Brescia, cristina.alessi@unibs.it

** Il contributo riproduce, con alcune integrazioni e l’aggiunta delle note, la relazione svolta al Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro, tenutosi a Urbino nei giorni 4-6 maggio 2022.

Il saggio è stato preventivamente assoggettato alla procedura di referaggio prevista dalle regole editoriali della Rivista.

¹ Sul punto si rinvia a C. ALESSI, *Commento all’art. 2103 c.c., commi 1-7*, in R. DEL PUNTA, F. SCARPELLI (a cura di), *Commentario alle leggi sul lavoro*, Milano, Wolters Kluwer, 2020, p. 437 ss.

² G. NATULLO, *La gestione della pandemia nei luoghi di lavoro*, in “Lavoro e diritto”, 2022, p. 78 ss.; P. PASCUCCI, *Sistema di prevenzione aziendale, coronavirus ed effettività*, in “Giustiziacivile.com”, 2020. Sull’interazione tra ambiente interno ed esterno in materia di sicurezza, F. MALZANI, *Ambiente di lavoro e tutela della persona*, Milano, Giuffrè, 2014, p. 61 ss.; S. BUOSO, *Sicurezza sul lavoro, ambiente e prevenzione: disciplina positiva e dilemmi regolativi*, in “Lavoro e diritto”, 2022, n. 2, p. 271 ss.; P. PASCUCCI, *Modelli organizzativi e tutela dell’ambiente interno ed esterno all’impresa*, *ibidem*, p. 335 ss.; P.

freneticamente a partire da marzo del 2020 hanno avuto come scopo principale il contenimento dei contagi e la protezione della sicurezza dei cittadini e dei lavoratori. In quest'ottica devono essere lette anche le disposizioni adottate in materia di lavoro agile, divenuto in poco tempo uno dei principali dispositivi di protezione individuale, almeno per i lavoratori le cui mansioni possono essere svolte a distanza³.

Il lascito della pandemia è ancora incerto; gli studi condotti finora sono limitati, un po' perché l'emergenza sanitaria non è ancora del tutto alle nostre spalle, un po' perché gli effetti di lungo periodo potranno essere valutati solo tra qualche anno. In questo quadro, tuttavia, qualche ipotesi comincia a delinearsi.

In primo luogo, sembra chiaro che l'estensione degli obblighi di prevenzione del datore di lavoro al contagio da Covid-19 abbia posto il problema di stabilire quali rischi debbano entrare nel novero di quelli "specifici", tali cioè da richiedere una valutazione da parte del datore di lavoro nell'ambito del DVR e da obbligare all'adozione delle misure di sicurezza⁴. In secondo luogo, l'esigenza di adottare strumenti di protezione della salute "inusuali", come il lavoro a distanza, ha aperto il dibattito sui temi dell'adeguamento della professionalità del lavoratore, da un lato, e della garanzia del rispetto delle misure di sicurezza in un ambiente al di fuori della disponibilità del datore di lavoro, come l'ambiente domestico⁵.

Sul primo aspetto la dottrina e gli istituti previdenziali si stanno ancora confrontando; data la finalità di questo contributo, non è possibile entrare nel merito del dibattito. Si può però segnalare che l'adozione dell'una o dell'altra soluzione ha riflessi innegabili sull'estensione dell'obbligo di formazione in materia di sicurezza, che dovrà comprendere, nel caso della considerazione dei rischi pandemici come rischi specifici, la formazione e l'informazione circa le misure di sicurezza da adottare per contrastare detti rischi, come del resto si è fatto durante il periodo dell'emergenza da Covid-19. Da questo punto di vista, il Protocollo sottoscritto dalle Parti sociali nell'aprile del 2020 e aggiornato il 6 aprile 2021 è indicativo, dal momento che prevede che il datore debba fornire "un'informazione adeguata sulla base delle mansioni e dei contesti lavorativi, con particolare riferimento al complesso delle misure adottate cui il personale deve attenersi in

TOMASSETTI, *Ambiente di lavoro e di vita: fonti regolative e standard di protezione*, in "Rivista Giuridica del Lavoro", 2021, I, p. 160 ss.

³ C. ALESSI, M.L. VALLAURI, *Il lavoro agile alla prova del COVID-19*, in O. BONARDI, U. CARABELLI, M. D'ONGHIA, L. ZOPPOLI (a cura di), *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, Roma, Ediesse, 2020, p. 131 ss.

⁴ Sul punto si v. F. MALZANI, *Vaccinazione, Green pass e lavoro. Riflessioni a margine del rapporto tra violazione dell'obbligo, tutela assicurativa e tutela previdenziale*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 2, I, 2021, p. 27 ss.; C. LAZZARI, *Obbligo vaccinale, Green pass e rapporto di lavoro*, *ibidem*, p. 4 ss.; G. NATULLO, R. NUNIN, *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro alla luce delle sfide del prossimo futuro*, in "Rivista Giuridica del Lavoro", 2021, I, p. 135 ss.

⁵ Su questi aspetti si v. M. TIRABOSCHI, *Nuovi modelli della organizzazione del lavoro e nuovi rischi*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 1, I, 2022, spec. p. 146 ss.; F. MALZANI, *Il lavoro agile tra opportunità e nuovi rischi per il lavoratore*, in "Diritti, lavori, mercati", 2018, p. 17 ss.; M. PERUZZI, *Nuove tecnologie e salute dei lavoratori*, in "Rivista Giuridica del Lavoro", 2021, I, p. 179 ss.

particolare sul corretto utilizzo dei DPI per contribuire a prevenire ogni possibile forma di diffusione del contagio”⁶.

2. Il contenuto dell’obbligo di formazione in materia di sicurezza: le novità introdotte dalla riforma

La recente rivisitazione dell’art. 37 del TU si pone nell’ottica del rafforzamento dell’obbligo di formazione e della garanzia di una sua maggiore effettività, sia attraverso la previsione delle modalità con le quali si deve svolgere l’attività formativa, sia attraverso l’estensione dell’obbligo allo stesso datore di lavoro che dunque, insieme ai lavoratori, ai dirigenti e ai preposti, è tenuto a seguire una formazione specifica in materia di sicurezza. La previsione colma una lacuna, rilevata in dottrina⁷, del tutto inspiegabile, tenuto conto della posizione di garanzia del datore di lavoro e della portata degli obblighi di cui è gravato.

È opportuno ricordare che per i soggetti indicati dall’art. 37, comma 7, la formazione e l’aggiornamento periodico devono essere correlati alle loro funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro; si tratta dunque di una formazione legata non tanto e non solo alla prevenzione dei rischi cui i soggetti citati sono esposti, ma anche alle loro funzioni nell’ambito dell’organizzazione del lavoro. Da questo punto di vista, non è inutile ricordare che la formazione del datore di lavoro dovrebbe essere strettamente collegata ai modelli organizzativi⁸, nella direzione indicata dal d.lgs. n. 231/2001⁹, nonché al suo ruolo di garanzia e alla connessa responsabilità. Sul contenuto della formazione del datore certamente inciderà l’accordo che deve essere adottato dalla Conferenza permanente Stato/Regioni che, secondo quanto prevede lo stesso art. 37, dovrà prevedere “l’accorpamento, rivisitazione e modifica degli Accordi attuativi del presente decreto legislativo in materia di formazione”, che non potrà che far riferimento all’istruzione specificamente prevista per i preposti e i dirigenti, ad esempio¹⁰.

Sul piano della responsabilità, gli aspetti più interessanti della nuova previsione sono diversi: in primo luogo, la legge assegna un ruolo rilevante alla formazione

⁶ Il protocollo è reperibile all’indirizzo <https://bit.ly/Protocollo642021>.

⁷ A. ANDREANI, *Commento all’art. 37, D. Lgs. n. 81/2008*, in R. DEL PUNTA, F. SCARPELLI (a cura di), *Commentario alle leggi sul lavoro*, cit., p. 2413

⁸ In questo senso anche L. ANGELINI, *Le sfide della formazione per la sicurezza sul lavoro*, in “Diritto della Sicurezza sul Lavoro”, 1, II, 2022, p. 12 ss.; P. PASCUCCI, *Prevenzione, organizzazione e formazione. A proposito di un recente libro sulla sicurezza sul lavoro*, in “Diritto della Sicurezza sul Lavoro”, 1, I, 2016, p. 81 ss.

⁹ In effetti, già l’accordo adottato in sede di Conferenza Stato/Regioni del 21 dicembre 2011 sui corsi di formazione per lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dei rischi prevede tra i contenuti minimi la conoscenza delle nozioni in materia di responsabilità amministrativa ex d.lgs. n. 231/2001.

¹⁰ Al momento in cui si scrive il previsto Accordo non è stato ancora adottato. Secondo la circolare dell’INL n. 1 del 16 febbraio 2022, l’Accordo costituisce “elemento indispensabile per l’individuazione dell’obbligo” del datore di lavoro, di talché “la verifica circa il corretto adempimento degli obblighi di legge potrà correttamente effettuarsi solo una volta che sia stato adottato il predetto accordo”.

effettiva del datore di lavoro, al punto da prevedere per la mancata formazione dello stesso datore una sanzione penale (l'arresto da due a quattro mesi o l'ammenda da 1.474,21 a 6.388,23 euro per la violazione dell'art. 37, commi 1, 7, 7-ter).

La volontà di garantire l'effettività della formazione (al pari di quanto previsto per i lavoratori) è altresì evidente nella previsione dell'art. 37, comma 7-ter, là dove si stabilisce che “le relative attività formative devono essere svolte *interamente con modalità in presenza*” (corsivo di chi scrive), sia pure solo con riferimento ai preposti (che però hanno un ruolo fondamentale, anche in questo caso rivisitato dalla riforma recente¹¹). La previsione è chiaramente un lascito dell'esperienza pandemica, che ha dimostrato come la formazione a distanza erogata senza una precisa strutturazione didattica sia a dir poco deludente, dal punto di vista del risultato educativo. Il processo educativo, insomma, secondo la legge richiede il confronto con il docente, l'attenzione e la partecipazione attiva alla lezione, che richiedono di essere rimodulati nel caso in cui la didattica si svolga a distanza, per il tramite di un mezzo informatico. Lo stesso deve valere, naturalmente, anche per la formazione dei lavoratori, per i quali è comunque già previsto l'addestramento pratico (oltre alla formazione teorica). La portata della norma, tuttavia, risulta depotenziata, sia pure temporaneamente, dalla previsione dell'art. 9-bis del d.l. n. 24/2022, conv. in l. n. 52/2022, in base al quale, fino all'adozione dell'accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni, “la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro può essere erogata sia con la modalità in presenza sia con la modalità a distanza, attraverso la metodologia della videoconferenza in modalità sincrona”, salvo per le attività per le quali sia previsto un addestramento o una prova pratica. La norma si basa su una semplicistica equiparazione tra la formazione in presenza e quella a distanza, sia pure sincrona, che non trova però riscontro nella letteratura pedagogica e neppure nell'esperienza maturata nel periodo pandemico. Che la formazione a distanza, in altre parole, abbia la stessa efficacia di quella in presenza, dal punto di vista educativo, non è affatto scontato, richiedendo invece una preparazione e un approccio didattico peculiari, calibrato anche rispetto alla platea dei destinatari¹². Nella previsione si può leggere, in filigrana, una certa disattenzione rispetto alla formazione in materia di sicurezza, vista più come un onere che come una vera e propria leva per la creazione di un ambiente di lavoro sicuro. Non c'è dubbio che la formazione a distanza sia oggi una metodologia, tutto sommato, imprescindibile, ma va inserita in un contesto nel quale si intrecci con la didattica in presenza e con l'approccio esperienziale¹³.

¹¹ Per un primo commento si v. M. BENOZZO, *Le novità sul preposto tra individuazione e formazione*, in “Igiene & sicurezza del lavoro”, 2022, n. 4, p. 96 ss.

¹² Si v. N. PATRIZI, *La DaD ai tempi della pandemia da Covid-19*, in M. SMERIGLIO, N. PATRIZI (a cura di), *Didattica a distanza e didattica emergenziale. Le ragioni di un equivoco concettuale (teorico-operativo)*, Roma Tre Press, 2022, p. 13 ss.; E. LASTRUCCI, R. DIGILIO, *La didattica a distanza oggi e domani: l'impatto e le prospettive in Basilicata a confronto con il resto della penisola*, in “Formazione e insegnamento”, 2022, n. 1, p. 486 ss.; per la formazione universitaria si v. il volume di P. LIMONE, G.A. TOTO, N. SANSONE, *Didattica universitaria a distanza. Tra emergenze e futuro*, Progedit, 2022, e in particolare il saggio di G. PASCUZZI, *Innovazione didattica e Didattica a distanza*, p. 21 ss.

¹³ In questo senso anche L. ANGELINI, *Le sfide della formazione per la sicurezza sul lavoro*, cit., p. 8 ss.; P. PASCUCCI, *Appunti su alcune questioni in tema di formazione per la sicurezza sul lavoro*, in *Studi in onore di Tiziano Treu*, vol. II, Napoli, Jovene, 2011, p. 1119.

La previsione sull'obbligo di formazione del datore di lavoro deve essere riguardata anche dal punto di vista della ricostruzione sistematica dell'obbligo di sicurezza del datore di lavoro, nel quale da oggi rientra anche il suo obbligo di formazione. Sul punto si tornerà tra breve; per ora è opportuno chiedersi, al di là della responsabilità penale per omessa formazione, se anche la responsabilità del datore di lavoro *ex art. 2087 c.c.*, nel caso di infortunio o malattia professionale dei propri dipendenti, sia aggravata dalla mancata formazione, cioè se il fatto di non aver svolto le formazione possa considerarsi come inadempimento dell'obbligo di adottare tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro e la tecnica, garantiscano la salute e la sicurezza dei lavoratori. Alla questione non può che darsi una risposta positiva, dal momento che la conoscenza delle previsioni in materia di salute e sicurezza, dei modelli organizzativi e delle connesse responsabilità è (pre) condizione per il corretto adempimento dell'obbligo di sicurezza *ex art. 2087 c.c.*, in ragione dell'intima "connessione tra formazione e lavoro sicuro"¹⁴ dalla quale la dottrina aveva affermato il rilievo nella determinazione dell'eventuale corresponsabilità del lavoratore¹⁵.

Questa considerazione dimostra che il diritto della salute e della sicurezza sul lavoro (che Paolo Pascucci definisce "meta-materia") ha molto da dire al diritto del lavoro "generale", come dirò più avanti con riguardo all'obbligo di formazione. A ben vedere, infatti, è dal diritto della sicurezza sul lavoro che si sono tratti spunti per la revisione della nozione di datore di lavoro (guardando al profilo dell'effettività dell'esercizio dei poteri datoriali) e per l'ampliamento della nozione di ambiente di lavoro¹⁶, tanto più importante quanto più detta nozione appare dilatata dall'utilizzo delle nuove tecnologie.

3. *Qualche considerazione sistematica sul diritto/dovere di formazione (non solo) in materia di sicurezza del lavoratore*

L'efficacia della formazione per la sicurezza dipende anche dalla sua corretta percezione come un diritto, oltre che un dovere, da parte del lavoratore¹⁷. Su questo profilo è opportuno svolgere alcune considerazioni, utili all'inquadramento teorico del diritto/dovere alla formazione nel quadro del contenuto obbligatorio del contratto di lavoro.

¹⁴ 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*, Torino, Giappichelli, 1997, p. 161 ss.

¹⁵ P. PASCUCCI, *La nuova disciplina della sicurezza del lavoro del 2008/2009: una rapsodia su novità e conferme*, in A. PERULLI, V. BRINO (a cura di), *Sicurezza sul lavoro. Il ruolo dell'impresa e la partecipazione attiva del lavoratore*, Padova, Cedam, 2012, p. 32 ss.;

¹⁶ Sul punto si v. F. MALZANI, *Ambiente di lavoro e tutela della persona*, Milano, Giuffrè, 2014, *passim*; S. BUOSO, *Principio di prevenzione e sicurezza sul lavoro*, Torino, Giappichelli, 2020, p. 101 ss.

¹⁷ Per un inquadramento generale di questi profili si rinvia a C. LAZZARI, *Gli obblighi di sicurezza del lavoratore, nel prisma del principio di autoreponsabilità*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 1, I, 2022, p. 1 ss.; M. CORRIAS, *Sicurezza e obblighi del lavoratore*, Torino, Giappichelli, 2008.

Patrizia Tullini ricorda che “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”¹⁸. In effetti, la maggior parte della dottrina che si è occupata del diritto dovere alla formazione in materia di sicurezza lo ha ricostruito come diritto/obbligo derivante dall’integrazione del contratto di lavoro *ex art. 1374 c.c.* In questo senso è la posizione della stessa Tullini, ma così si sono espressi in passato, tra gli altri, Riccardo Del Punta¹⁹ e Paolo Pascucci²⁰. La ricostruzione suddetta poggia sull’idea che il diritto alla formazione del lavoratore (e il suo conseguente obbligo di formarsi) sia estraneo alla struttura “ordinaria” del contratto di lavoro e che possa ricavarsi solo là dove esista una previsione espressa di legge, come avviene nel caso dei contratti formativi.

Si può sostenere invece che il diritto dovere di formazione in materia di sicurezza sia una specificazione del generale diritto/dovere alla formazione quale effetto naturale del contratto di lavoro in forza degli artt. 2103 cod. civ. e 2087 c.c., letti in una prospettiva evolutiva. In altre parole, dall’art. 2103 e dall’art. 2087 c.c. è possibile far discendere l’obbligo del datore di lavoro alla manutenzione della professionalità del lavoratore, mentre in capo al lavoratore esiste un obbligo di adeguare la propria professionalità all’evoluzione dell’organizzazione produttiva e, quindi, a mantenere intatta la propria capacità di adempiere, nei limiti segnati dalle mansioni di assunzione²¹. Una simile lettura risulta oggi confermata dalla riforma dell’art. 2103 c.c. che, sia pure con una formulazione considerata debole dalla dottrina²², ha espressamente inserito nella norma l’obbligo di formazione in occasione delle modifiche che investano la posizione professionale del lavoratore²³.

In questo quadro, il diritto/dovere di formazione in materia di sicurezza si può (e si potrebbe, anche se mancasse l’art. 37 del d.lgs. n. 81/2008) ricavare dal sistema come effetto naturale del contratto di lavoro. E questo tanto dal lato del datore di lavoro, che ha l’obbligo di adeguare la professionalità del lavoratore, anche in materia di sicurezza, all’evoluzione dell’organizzazione produttiva, quanto da quella del lavoratore, che ha l’obbligo di formarsi al fine di adempiere le proprie mansioni in modo da salvaguardare la propria e l’altrui sicurezza sul luogo di lavoro.

¹⁸ P. TULLINI, *La formazione per la sicurezza sul lavoro*, in “Diritto della Sicurezza sul Lavoro”, 2017, p. 75 ss.

¹⁹ R. DEL PUNTA, *Diritti e obblighi del lavoratore: informazione e formazione*, cit., p. 166.

²⁰ P. PASCUCCI, *Appunti su alcune questioni in tema di formazione per la sicurezza sul lavoro*, cit., p. 1121.

²¹ Sul punto si rinvia a C. ALESSI, *Professionalità e contratto di lavoro*, cit., p. 101 ss.; M. NAPOLI, *Contratto di lavoro ed esigenze formative*, in “Rivista Giuridica del Lavoro”, 1997, I, p. 269 ss.

²² Secondo parte della dottrina, la previsione non creerebbe né un obbligo né un onere in capo al datore di lavoro, essendo sprovvista di sanzione: in questo senso si v. M. TIRABOSCHI, *Prima lettura del d. lgs. n. 81/2015 recante la disciplina organica dei rapporti di lavoro*, Adapt Labour Studies. e-Book series, 2015, n. 45, p. 22; M. BROLLO, *Disciplina delle mansioni (art. 3)*, in F. CARINCI (a cura di), *Commento al d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, e-Book ADAPT 2015, n. 48, p. 86; U. GARGIULO, *Lo jus variandi nel “nuovo” art. 2103 cod. civ.*, in “WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT”, n. 268/2015, p. 10.

²³ Si rinvia, per la ricostruzione del dibattito, a C. ALESSI, *Commento all’art. 2103 c.c., commi 1-7*, cit., p. 451 ss.

La professionalità del lavoratore, insomma, ricomprende anche le competenze necessarie per l'adempimento della prestazione in condizioni di sicurezza. Da questo punto di vista, come dicevo, le previsioni del TU in materia di sicurezza costituiscono specificazione di quell'obbligo, e sono tanto più opportune quanto più determinano i parametri ai quali l'adempimento di quel diritto/dovere deve conformarsi, primo tra tutti la formazione resa necessaria dalla valutazione dei rischi effettuata dal datore di lavoro.

La previsione legale è oltretutto opportuna anche per escludere che il possesso da parte del lavoratore delle conoscenze e dell'esperienza (cioè della professionalità) adeguate rispetto ai rischi presenti nell'ambiente di lavoro valga a esonerare il datore di lavoro dall'obbligo di svolgere la formazione. In questo senso si muove (correttamente) la giurisprudenza²⁴, che pure in qualche caso ritiene possibile per il datore di lavoro omettere l'addestramento specifico nell'utilizzo di determinate attrezzature per il lavoratore già molto esperto, fermo restando l'obbligo di erogare la formazione generale a tutti i lavoratori²⁵.

Dalla configurazione della formazione come diritto/obbligo del lavoratore discendono diverse conseguenze sul piano giuridico, tra le quali mi pare importante sottolineare la responsabilità sul piano disciplinare del lavoratore che non partecipi alle iniziative di formazione organizzate dal datore di lavoro. In queste ipotesi appare non solo opportuno, ma anche doveroso, tenuto conto della delicatezza e della natura degli interessi coinvolti, l'utilizzo da parte del datore di lavoro del proprio potere disciplinare, pena la responsabilità per insufficiente o inadeguata formazione, non avendo vigilato sull'effettivo svolgimento del percorso formativo da parte del lavoratore²⁶.

Dal punto di vista del lavoratore, poi, l'omessa o inadeguata formazione può giustificare il rifiuto dell'adempimento della prestazione *ex art. 1460 c.c.*²⁷. È questo un altro profilo per il quale il diritto alla formazione *ex art. 2103 c.c.* si muove in parallelo al diritto alla formazione in materia di sicurezza. Su questo profilo incide certamente la configurazione dell'obbligo di sicurezza come obbligo principale del datore di lavoro, il cui mancato adempimento, anche solo *sub specie* di mancata erogazione della formazione adeguata e sufficiente in materia di sicurezza, giustifica il rifiuto totale della prestazione, anche a fronte dell'apprestamento da parte del datore di lavoro di tutte le altre misure prevenzionistiche previste dalla legge (misure di sicurezza, dispositivi di protezione, etc.)²⁸.

²⁴ Cass. pen., 13 febbraio 2020, n. 8163, in "Studium juris", 2020, 11, p. 1429; Corte d'appello Taranto, 18 gennaio 2021, n. 510, in "De Jure".

²⁵ Trib. Terni 8 ottobre 2014, in "De Jure".

²⁶ Su questi aspetti si v., da ultimo, C. LAZZARI, *Gli obblighi di sicurezza del lavoratore, nel prisma del principio di autoresponsabilità*, cit., p. 7 ss.

²⁷ C. ALESSI, *Commento all'art. 2103 c.c., commi 1-7*, cit., p. 452 ss.; per la violazione delle norme in materia di sicurezza si v. F. MALZANI, *Ambiente di lavoro e tutela della persona*, cit., p. 249 ss.

²⁸ Com'è noto, la giurisprudenza richiede, ai fini della legittimità dell'eccezione di inadempimento in materia di lavoro, che l'inadempimento del datore di lavoro sia totale o molto grave. Si v. Cass., 16 gennaio 2018, n. 836, in "Leggi d'Italia"; sull'eccezione di inadempimento in materia di lavoro si v., in generale, V. FERRANTE, *Potere e autotutela nel contratto di lavoro subordinato: eccezione di inadempimento, rifiuto di obbedienza, azione diretta individuale*, Torino, Giappichelli, 2004.

4. La formazione per la sicurezza come diritto a geometria variabile

Tornando ora al tema centrale di questo intervento, la formazione è da considerarsi un vero e proprio pilastro della normativa prevenzionistica, cosa che del resto la dottrina ha sottolineato da tempo²⁹. Oltre alla predisposizione delle misure tecnologicamente più avanzate per la protezione dell'incolumità fisica e psichica dei lavoratori, infatti, il TU in materia di sicurezza prevede l'obbligo del datore di lavoro di predisporre una formazione "sufficiente e adeguata" in materia di salute e sicurezza (art. 37, comma 1) sia in relazione ai rischi "generali", sia in relazione ai rischi specifici relativi al particolare settore nel quale opera il datore di lavoro (art. 37, comma 3). All'obbligo del datore di lavoro corrisponde il diritto/dovere dei lavoratori di ricevere la formazione e di partecipare alle attività formative predisposte dal datore di lavoro stesso. Oggi, come si è visto, lo stesso dovere incombe anche sul datore di lavoro.

Dalla ricostruzione tracciata, sia pure sinteticamente, si possono ricavare alcune conseguenze:

a) in primo luogo, la formazione "adeguata e sufficiente" è strettamente collegata alla valutazione dei rischi, altra attività, preliminare alla individuazione delle misure di sicurezza da adottare, cui è tenuto il datore di lavoro. Il contenuto della formazione, in altre parole, dipende dal modello di organizzazione dell'attività del datore di lavoro e dai rischi specifici presenti in detta organizzazione³⁰. Tra valutazione dei rischi e formazione esiste dunque una relazione diretta, tant'è che in dottrina si è parlato, richiamando la giurisprudenza della Cassazione, del collegamento tra la carenza di informazione e formazione "e la non esaustività della valutazione del rischio", dal momento che una valutazione inadeguata "determina a cascata la costruzione di un sistema di prevenzione inefficiente"³¹, con evidenti ricadute in tema di responsabilità datoriale.

b) la formazione "adeguata e sufficiente" è per sua natura dinamica, come del resto lo è l'organizzazione dell'attività produttiva e dinamico è lo svolgimento del rapporto di lavoro. Per questa ragione, il TU in materia di sicurezza prevede espressamente (ma una simile conseguenza si sarebbe potuta ricavare dalla previsione dell'art. 2087 c.c.) che la formazione debba essere erogata tanto al momento della costituzione del rapporto di lavoro quanto in ogni momento in cui sia necessario adeguare le conoscenze e la formazione del lavoratore (in una parola,

²⁹ Si v. S. BUOSO, *Principio di prevenzione*, cit., p. 70 ss., che parla di informazione e formazione come "avamposto della prevenzione soggettiva"; P. TULLINI, *La formazione per la sicurezza sul lavoro*, cit., p. 75 ss.; M. LAI, *Il diritto della sicurezza sul lavoro tra conferme e sviluppi*, Torino, Giappichelli, 2017, p. 157; P. PASCUCCI, *Prevenzione, organizzazione e formazione*, cit., p. 66; V. LECCESE, F. STOLFA, *La cultura della sicurezza fra organizzazione e formazione. Presentazione*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 1, I, 2016, p. 61.; R. DEL PUNTA, *Diritti e obblighi del lavoratore: informazione e formazione*, cit., p. 166 ss.; M. D'APONTE, *La tutela della salute del lavoratore dopo il Jobs Act*, Torino, Giappichelli, 2018, p. 199 ss.

³⁰ P. PASCUCCI, *Prevenzione, organizzazione e formazione*, cit., p. 65; L. ANGELINI, *Le sfide della formazione per la sicurezza sul lavoro*, cit., p. 10 ss.

³¹ F. MALZANI, *Ambiente di lavoro e tutela della persona*, cit., p. 275 ss.

la sua professionalità) al mutamento dell'attività da svolgere, all'evoluzione dell'organizzazione produttiva e all'insorgenza di nuovi rischi³². È ciò che stabilisce l'art. 4 del d.lgs. n. 81/2008, là dove individua i momenti nei quali la formazione in materia di sicurezza deve essere impartita al lavoratore e, al tempo stesso, il lavoratore è tenuto a svolgerla.

Per questi aspetti il diritto/obbligo di formazione del lavoratore segue lo stesso percorso evolutivo della sua professionalità; dalla struttura del contratto di lavoro subordinato, in altre parole, si può ricavare il diritto alla formazione (ed il corrispondente obbligo) del lavoratore, che comporta il diritto/obbligo all'adeguamento della propria professionalità in occasione delle modifiche organizzative che incidano sulla sua posizione professionale³³. In altre parole, il diritto ad essere formati in occasione delle suddette modifiche comprende, e non può essere diversamente, anche la formazione sulla sicurezza. Come si è visto, la professionalità del lavoratore deve comprendere anche le tecniche di tutela della salute e della sicurezza del lavoro.

Come avviene per l'obbligo di formazione "generale" *ex art.* 2103 c.c.³⁴, l'obbligo di formazione in materia di sicurezza, dunque, non si esaurisce in un solo momento e non può essere assolto una volta per tutte (così come la valutazione dei rischi va ripetuta in occasione delle modifiche organizzative). Del resto, l'obbligo di sicurezza è strettamente collegato al potere organizzativo dell'imprenditore e all'esercizio di detto potere³⁵. Come la dottrina ha più volte segnalato, il datore di lavoro, alla luce dell'art. 2087 c.c. e dell'art. 41 Cost., ha il dovere di predisporre un'organizzazione sicura³⁶, nella quale cioè non vengano lesi i diritti fondamentali della persona, primo fra tutti il diritto all'integrità psico-fisica.

c) La formazione, per essere adeguata e sufficiente, deve essere diversa dalla semplice informazione sui rischi presenti nei luoghi di lavoro e anche dall'addestramento. Non a caso l'art. 1 del d.lgs. n. 81/2008 distingue nettamente tra le tre ipotesi. La formazione viene definita come "un processo educativo" attraverso il quale trasferire "conoscenze e procedure utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza" dei compiti assegnati ai lavoratori,

³² G. LEONE, *Le declinazioni della formazione nella sicurezza organizzata*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 1, II, 2016, p. 20 ss.; F. MALZANI, *Ambiente di lavoro e tutela della persona*, cit., p. 273.

³³ Sul punto si rinvia a C. ALESSI, *Professionalità e contratto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 2004, spec. p. 140 ss.

³⁴ Sul quale si rinvia a C. ALESSI, *Commento all'art. 2103 c.c., commi 1-7*, cit., p. 437 ss.

³⁵ P. ALBI, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona. Art. 2087*, in "Il Codice Civile. Commentario" diretto da F. BUSNELLI, Milano, Giuffrè, 2008, p. 28 ss.; F. MALZANI, *Ambiente di lavoro e tutela della persona*, cit., p. 104 ss.; S. LAFORGIA, *Tutela della salute e sicurezza, benessere dei lavoratori e legalità: interconnessioni organizzative e giuridiche*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 1, I, 2016, p. 129 ss.; M. TIRABOSCHI, *Nuovi modelli della organizzazione del lavoro e nuovi rischi*, cit., spec. p. 146 ss., in relazione ai nuovi modelli di organizzazione del lavoro veicolati dall'innovazione tecnologica.

³⁶ Per tutti si v. L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Milano, Franco Angeli, 1986.

differenziati a seconda della posizione in azienda³⁷. La previsione, se posta a confronto con le altre due definizioni di informazione e addestramento, fa leva sulla creazione di quella che con una formula certo molto abusata (come segnala Pascucci) ma non meno efficace viene definita “cultura” della sicurezza³⁸. La natura dinamica della formazione è espressa, tra l’altro, proprio dalla definizione come “processo”, che ne esalta la dimensione progressiva. Ciò significa che l’obbligo di formazione non solo non può dirsi esaurito una volta per tutte, perché deve essere ripetuto in occasione degli eventi citati in precedenza, ma costituisce anche un momento sempre presente nell’organizzazione produttiva, accompagnando lo svolgimento dell’attività lavorativa.

d) L’aspetto più interessante della formazione per la sicurezza, forse il più intrigante, si può individuare nel suo contenuto variabile a seconda della persona a cui si rivolge. Questo è un aspetto posto in luce dalle analisi più approfondite in materia, ma sul quale vale la pena di soffermarsi, tenendo conto delle più recenti innovazioni legislative e anche dell’emergere di nuove forme di organizzazione del lavoro, basate sulle nuove tecnologie, che impongono di ripensare l’obbligo di sicurezza in generale e l’obbligo di formazione in particolare.

Com’è noto, la formazione per la sicurezza deve essere differenziata sia sulla base delle mansioni svolte dal lavoratore, sia sulla base del ruolo assunto nel sistema di gestione della sicurezza dal lavoratore stesso. Così, ai RLS, ai RSPP, ai dirigenti e ai preposti e oggi anche al datore di lavoro è dedicata una formazione adeguata in relazione al ruolo che ricoprono all’interno dell’impresa e alla posizione (di garanzia o meno) che assumono. I profili più interessanti riguardano però l’articolazione dell’obbligo di formazione in relazione alle caratteristiche dei lavoratori e ai rischi specifici cui sono esposti. Non c’è dubbio, infatti, che il d.lgs. n. 81/2008 richieda di tener conto di questi elementi quando individua come destinatario della formazione “ciascun lavoratore”, dal momento che l’espressione è chiaramente indicativa del rispetto della singolarità della persona³⁹. E se questo non significa prevedere percorsi formativi individualizzati, è altrettanto vero che impone la considerazione, nell’erogazione della formazione, dei rischi specifici cui alcuni lavoratori sono esposti più di altri.

In alcuni casi è lo stesso legislatore a richiedere espressamente l’erogazione di una formazione dedicata: si pensi ai lavoratori atipici, per i quali l’obbligo di sicurezza assume una connotazione più pregnante in ragione dei maggiori rischi cui questi lavoratori sono esposti a causa della scarsa conoscenza dell’ambiente di lavoro e della ridotta durata del loro rapporto di lavoro. Non a caso l’accesso alle tipologie contrattuali flessibili, come il termine o la somministrazione di lavoro, è vietato per i datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

³⁷ Su questi aspetti si v. L. ANGELINI, *Le sfide della formazione per la sicurezza sul lavoro*, cit., p. 7 ss.; G. Leone, *Le declinazioni della formazione nella sicurezza organizzata*, cit., p. 19 ss.

³⁸ P. PASCUCCI, *Prevenzione, organizzazione e formazione*, cit., p. 64 ss.

³⁹ M. TIRABOSCHI, *Nuovi modelli della organizzazione del lavoro e nuovi rischi*, cit., p. 148 ss. parla di centralità della persona, nella sua individualità.

Insomma, si può ritenere che il diritto alla formazione sia un diritto “a geometria variabile”, dal momento che il suo contenuto varia in ragione delle specificità del rapporto di lavoro.

Altri casi in cui l’obbligo di formazione deve essere modulato in relazione a determinati fattori di rischio sono il sesso, l’età, e naturalmente la disabilità.

Con riguardo all’età, in particolare, è opportuno sottolineare che la formazione deve, come del resto la valutazione dei rischi, tenere in considerazione le patologie che insorgono con maggiore frequenza in relazione all’incremento dell’età. L’art. 28 del T.U. prevede espressamente che la valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, ivi compresi quelli relativi a gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, nonché quelli connessi alle differenze di genere e all’età. Si pensi, ad esempio, alle patologie muscoloscheletriche, a quelle legate alla vista etc.⁴⁰. Di questi aspetti occorre tenere conto, considerando, da un lato, il progressivo invecchiamento della popolazione, dall’altro, l’innalzamento dell’età pensionabile, che incide sulla permanenza al lavoro di soggetti con un’età in media sempre più elevata. Questo profilo va incrociato, peraltro, con le differenze di genere e con il conseguente sviluppo di un settore della medicina che tiene conto di tali differenze sia nello studio delle malattie che nell’individuazione delle cure.

Indagini recenti hanno dimostrato come la percezione dell’insicurezza sul lavoro aumenti al crescere dell’età e mostri un andamento diverso a seconda del sesso (la percezione di insicurezza, ad esempio, è lievemente più alta per le donne rispetto agli uomini⁴¹). Un aspetto molto interessante è quello legato allo *stress*; anche per questo profilo, infatti, le ricerche citate dimostrano che la capacità di gestire lo stress diminuisce con il crescere dell’età. Elementi di questo tipo devono essere tenuti in considerazione nella predisposizione delle misure volte ad evitare lo *stress* lavoro-correlato, ad esempio, la cui valutazione è obbligatoria sempre ai sensi dell’art. 28, misure tra le quali può essere inclusa anche una formazione mirata, destinata cioè alle fasce di lavoratori di età più elevata.

L’età anagrafica, però, “non è in sé indicatore di invecchiamento mentale e fisiologico dato che le persone anziane, per quanto vadano certamente incontro ad un graduale declino rispetto ad alcune capacità, per esempio la forza muscolare, hanno generalmente strategie di compensazione che possono trarre vantaggio dalla formazione”⁴². Ciò può richiedere un approccio mirato alla formazione anche in materia di sicurezza e strategie per ridurre il logorio legato al lavoro in età avanzata. Si tratta di un approccio che si inquadra nelle strategie di *age management* e di *age diversity* promosse anche a livello europeo, che sono volte alla valorizzazione delle competenze e al miglioramento della produttività dei lavoratori anziani.

⁴⁰ F. MALZANI, *Ambiente di lavoro e tutela della persona*, cit., p. 119 ss.; M.D. Ferrara, *Il lavoratore fragile tra nuove tutele ed emergenti sfide: il fattore età*, in “Rivista giuridica del lavoro”, 2021, I, 237 ss.

⁴¹ P. VENDRAMIN, G. VALENDUC, *A gender perspective on older workers’ employment and working conditions*, WP ETUI, 2104.03, p. 34 ss.

⁴² A. PONZELLINI, “Un lavoro piacevole è come la fontana della giovinezza”. Spunti dalle politiche europee di active ageing, in “Salute e società”, 2016, n. 1, p. 108.

Alcune ricerche hanno segnalato come risposte di questo tipo all'invecchiamento della forza lavoro producano risultati utili sia per le imprese che le adottano, sia per gli stessi lavoratori, per i quali “un “buon” lavoro, può costituire oltre che una necessità uno strumento formidabile per una buona vecchiaia”⁴³. Da questo punto di vista, alcune imprese di grandi dimensioni hanno affiancato alla formazione per la sicurezza sui luoghi di lavoro campagne di sensibilizzazione sull'ergonomia, sulla sicurezza stradale e domestica, nonché la promozione di attività sportive e del benessere psico-fisico anche al di fuori dei luoghi di lavoro⁴⁴. L'ambiente di lavoro si intreccia, in questi casi, con la vita privata, con l'obiettivo di migliorare la salute e il benessere in età avanzata.

Come risulta da queste sintetiche considerazioni, il diritto/dovere alla formazione ha un contenuto variabile, che deve tenere conto dell'organizzazione del lavoro e della composizione della forza lavoro, andando di pari passo, peraltro, con la valutazione dei rischi. In questo modo la prevenzione può essere davvero efficace, anche per i lavoratori più anziani.

La formazione, in conclusione, costituisce il perno delle misure prevenzionistiche e fornisce al lavoratore le conoscenze e le abilità per lavorare in sicurezza. La sua funzione nella costruzione di un luogo di lavoro sicuro non può dunque in nessun modo essere svalutata.

Abstract

Il saggio affronta il tema della formazione in materia di sicurezza alla luce delle modifiche legislative più recenti, in particolare il d.l. n. 146/2021, che ha esteso al datore di lavoro l'obbligo di formazione previsto per i dirigenti, i preposti e i lavoratori. L'A. propone poi una ricostruzione sistematica dell'obbligo di formazione in materia di sicurezza, inquadrandolo nell'ambito della struttura obbligatoria del contratto di lavoro e sottolineandone il contenuto mutevole a seconda delle specifiche caratteristiche del lavoratore.

The essay deals with the issue of safety training in light of the most recent legislative innovations, particularly d.l. no. 146/2021, which has extended to the employer the training obligation imposed on managers, supervisors and workers. The author then proposes a systematic interpretation of the obligation to provide safety training, framing it within the framework of the contract of employment's structure and emphasising its mutable content depending on the worker's specific profile.

Parole chiave

Salute e sicurezza sul lavoro, obbligo di formazione, effettività, contratto di lavoro

Keywords

Health and safety at work, training obligation, effectiveness, employment contract

⁴³ A. PONZELLINI, op. ult. cit., p. 100.

⁴⁴ ISFOL, *L'age management nelle grandi imprese italiane. I risultati di un'indagine qualitativa*, 2015, spec. p. 105 ss.