



Specializzato in consulenza e assistenza legale su lavoro, previdenza e sindacato

a cura del Centro Ricerche e Formazione
Presidente Maria Novella Bettini



LA formazione del lavoratore può definirsi come l'insieme delle misure che forniscono le attitudini e le conoscenze necessarie allo svolgimento di una attività professionale qualificata e sicura.

Queste misure sono particolarmente delicate con riferimento al tema della sicurezza, poiché, da un lato, regolano la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e, dall'altro, rappresentano uno degli aspetti che, insieme all'adeguamento tecnico-organizzativo e alla vigilanza, concorrono a qualificare la responsabilità penale del datore di lavoro.

Anche il prestatore di lavoro, seppur in maniera residuale rispetto ai principali obbligati (datore di lavoro, dirigente, preposto), risulta coinvolto nel perseguimento della propria sicurezza, attraverso la previsione di una serie di doveri di autotutela e collaborazione, che consistono anzitutto nel rispetto delle norme protettive, ma che implicano anche compiti di intervento attivo, di segnalazione, di proposta, e persino di controllo generale sull'organizzazione della sicurezza.

In questo quadro, le problematiche inerenti alla formazione dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro sono da sempre al centro dell'attenzione giurisprudenziale.

La formazione, a differenza dell'informazione, implica processi comunicativi di tipo interattivo e varie attività di verifica della presa di coscienza dei comportamenti da adottare.

Non possono, quindi, essere considerate attività formative le riunioni in cui ci si limita semplicemente a diffondere informazioni, senza poi verificare se i lavoratori abbiano effettivamente inteso ciò di cui sono stati informati.

In base a tale prospettiva (ripresa di recente dalla Cassazione), l'obbligazione formativa ha un contenuto complesso che è esattamente adempiuta solo se ad una corretta progettazione e diffusione fa seguito anche un'azione valutativa finalizzata ad un preciso accertamento. Più precisamente, ogni discente deve aver realmente assimilato le nozioni impartite e tenere, in concreto, un comportamento conforme alle disposizioni di sicurezza.

E' pertanto insufficiente un intervento valutativo che si fermi ai classici test, bensì occorre anche un controllo continuo, pressante, per imporre che i lavoratori rispettino

quelle norme, si adeguino alle misure in esse previste e sfuggano alla superficiale tentazione di trascurarle.

Il responsabile della sicurezza, sia egli o meno imprenditore, ha il preciso dovere di non limitarsi ad assolvere il normale compito di informare i lavoratori sulle norme antinfortunistiche previste, ma deve attivarsi e controllare che tali norme siano assimilate dai lavoratori nella ordinaria prassi di lavoro (Cass. Pen., n. 18638/2004).

Un altro importante insegnamento giurisprudenziale evidenzia l'adeguatezza di una formazione indifferenziata per tipologia e rischio professionale.

Non è, infatti, ammissibile una formazione uguale per tutti (ad esempio, apprendisti e lavoratori con anni di esperienza alle spalle), ma sono indispensabili interventi mirati. E' necessario, che il datore di lavoro assolva un'obbligazione formativa differenziata, che deve essere maggiore per alcune categorie di lavoratori i quali, per caratteristiche soggettive e per natura delle mansioni svolte, sono più esposti a rischi (Cass. n. 1238/2005).

In particolare, una categoria di lavoratori che frequentemente si ritiene,

a torto, esente dall'azione formativa è quella di coloro che hanno già maturato diversi anni di esperienza in una determinata mansione.

Al riguardo, la Cassazione (conformante al dettato dell'art. 22 del d.lgs n. 626 del 1994) è stata in più occasioni di avviso contrario, ribadendo che l'esistenza di una pregressa, anche consistente, esperienza di lavoro non consente di ritenere di per sé superfluo che vengano impartite al dipendente le necessarie istruzioni, a meno che le specifiche caratteristiche del rapporto di lavoro non consentano di pervenire ad un motivato giudizio di inutilità (Cass. n. 818/2002). Questi principi, sono stati ulteriormente ribaditi sul presuppo-

sto che «l'affidamento di lavori, pur di prassi elementare, ad un lavoratore particolarmente esperto, non esime il datore di lavoro dal fornire al lavoratore medesimo le indicazioni delle particolari cautele e delle attrezzature necessarie per lo svolgimento in sicurezza dei compiti affidati» (Cass. n. 3984/2003).

In sintesi, si sviluppa la consapevolezza che il principio della prevenzione tecnologica non è da solo sufficiente ad arginare il fenomeno antinfortunistico, ma deve necessariamente essere accompagnato da un'organizzazione del lavoro volta a rendere i lavoratori, soggetti consapevoli e partecipi della sicurezza aziendale.

Fabio Iacobone