



N.36^{PDF}

Numero 1 PDF - anno 2014

DIRETTORE
CRISTINA PECCHIOLI

Rivista^{in PDF}

Ambiente e Lavoro

Manuale Tecnico-giuridico di In-formazione e Documentazione
per RSP, RLS, Giuristi, Operatori, Tecnici e Medici della Prevenzione



nell'ambito del progetto:

**MI IMPEGNO
PER LA PREVENZIONE**



ASSOCIAZIONE AMBIENTE E LAVORO
Viale Marelli 497 20099 Sesto San Giovanni (MI)
tel. 02 26223120 - info@amblav.it - www.amblav.it

nell'ambito di



IL PRINCIPIO DI EFFETTIVITÀ DELLA FORMAZIONE, DELL'INFORMAZIONE E DELL'ADDESTRAMENTO NEL D.LGS.81/08 COME MODIFICATO DAL "DECRETO FARE" E NELLA GIURISPRUDENZA DELLA CORTE DI CASSAZIONE AGGIORNATA AL 2013

di [Anna Guardavilla*](#) e [Marco Mascherpa**](#)

1. La formazione e l'informazione come obbligazioni "di risultato"

Il principio di effettività della formazione e dell'informazione non è altro che un'applicazione specifica del più generale *principio di effettività*, che permea l'intero sistema antinfortunistico sia a livello normativo che giurisprudenziale e affonda le sue radici in una **concezione sostanzialistica** dei rapporti giuridici.

Tale criterio "di fatto" ha, com'è noto¹, considerevoli impatti sull'interpretazione e l'applicazione della legislazione sulla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, sia per quanto riguarda l'identificazione dei rapporti intercorrenti tra i soggetti destinatari di tale normativa, sia rispetto al contenuto e all'ampiezza degli obblighi di prevenzione a questi attribuiti.

Per comprendere a fondo la natura e la portata del principio di effettività dell'informazione e della formazione, occorre partire dagli **articoli 36 e 37 del D.Lgs. 81/08** ai sensi dei quali il datore di lavoro, rispettivamente, "*Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione*" sugli oggetti indicati nel seguito della disposizione, e "*assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche*".

Da una attenta lettura di tali norme ed in particolare del verbo "**ricevere**" che viene in esse utilizzato, si deduce che l'obbligo del datore di lavoro non è limitato all'erogazione dei corsi di formazione destinati ai lavoratori e dei contenuti informativi di cui all'art. 36, bensì si sostanzia nell'obbligo di far sì (in termini di "*provvedere*", "*assicurare*") che il lavoratore "*rice-*

va" e quindi recepisca, assimili i contenuti e i messaggi trasmessi mediante i canali della formazione e dell'informazione.

Di conseguenza, **quella prevista dagli articoli 36 e 37** non può essere configurata come una "obbligazione di mezzi", la quale - qualora in questo caso sussistesse - obbligherebbe il datore di lavoro semplicemente allo svolgimento di una certa attività (l'"erogazione" della formazione e dell'informazione, indipendentemente dalla verifica dell'assimilazione da parte del lavoratore), bensì va inquadrata come un'**obbligazione di risultato**, laddove quest'ultimo è rappresentato dalla effettiva assimilazione dei concetti e dei contenuti ad opera dei destinatari dell'informazione e della formazione (nel caso dell'art. 36 e 37, i lavoratori).

Il datore di lavoro deve pertanto farsi *garante* della piena ed effettiva comprensione ed assimilazione dei concetti e contenuti trasmessi in occasione dei percorsi informativi e formativi erogati, pena il mancato adempimento degli obblighi - penalmente sanzionati - di cui agli articoli 36 e 37.

Se ciò che viene richiesto al datore di lavoro è dunque il raggiungimento di un obiettivo *concreto*, legato all'apprendimento da parte del lavoratore e quindi ad un risultato verificabile nella pratica, lo strumento per il raggiungimento di tale risultato e quindi l'adempimento dell'obbligazione sottostante non può che essere inquadrato in termini *fattuali, sostanzialistici* e di *reale* raggiungimento dello scopo, e *non certo* in termini *burocratici, formalistici ed astratti*.

* Autrice del Codice della Salute e Sicurezza sul lavoro.

** Tecnico della Prevenzione PSAL di Sesto San Giovanni, Dottore in Giurisprudenza.

¹ Sull'applicazione del principio di effettività nell'individuazione del datore di lavoro, del dirigente e del preposto si veda art. 299 D.Lgs. 81/08 (*Esercizio di fatto di poteri direttivi*). Sulle applicazioni del principio di effettività in giurisprudenza, v. ad esempio Cass. Pen. Sez. III, 14 novembre 1984: "*Nelle imprese od enti ad organizzazione complessa e differenziata, l'individuazione dei destinatari delle norme in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro deve essere effettuata non già tenendo presente le diverse astratte qualifiche spettanti a coloro che fanno parte dell'ente o dell'impresa (legale rappresentante, dirigente, preposto), bensì invece facendo riferimento alla ripartizione interna delle specifiche competenze, così come regolate dalle norme, dai regolamenti o dagli statuti che governano i singoli enti o le singole imprese.*"

In tale ottica, attestazioni scritte, registri, verbali, incarichi, deleghe e in generale documenti redatti a scopo burocratico sono irrilevanti qualora non corrispondano all'organizzazione sostanziale presente in azienda e quindi alla realtà dei poteri, dei mezzi e delle facoltà (che sono frutto in buona misura anche degli esiti dei processi formativi e informativi) di cui dispongono concretamente i vari soggetti, sia a livello materiale che intellettuale, dal momento che, come afferma la Suprema Corte, *“la individuazione dei destinatari degli obblighi posti dalle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro deve fondarsi non già sulla qualifica rivestita bensì sulle funzioni in concreto esercitate, che prevalgono, quindi, rispetto alla carica attribuita al soggetto (ossia alla sua funzione formale)”*.

Del resto ciò, come si è detto, discende dall'applicazione all'ambito della formazione e dell'informazione del più generale principio di effettività, che esprime la volontà da parte dell'ordinamento di *“fotografare i sistemi organizzativi per quello che effettivamente sono e di dare quindi rilevanza alla configurazione degli obblighi e delle responsabilità in base all'assetto dei poteri concretamente esercitati da parte dei vari soggetti”*².

Tale approccio “di fatto” alla materia della formazione e dell'informazione, che pone la *“necessità che l'istruzione sui rischi sia stata realmente recepita dai lavoratori”*³ ed impone al datore di lavoro l'*“adozione di misure concrete in grado di assicurare l'effettiva conoscenza delle normative”*⁴ antinfortunistiche, ha delle implicazioni rilevanti sul piano dell'attribuzione delle **responsabilità al lavoratore** ai sensi dell'art. 20 c. 1 del D.Lgs. 81/08, secondo il quale *“ogni lavoratore deve 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 o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.”*

Sul lavoratore grava sì l'onere di prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro (su cui possano ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni), ma va detto che il contenuto (e il livello di osservanza) di tale obbligo – penalmente sanzionato - non è configurato in valore assoluto bensì è agganciato, tramite l'avverbio *“conformemente”*, al presupposto dell'avvenuta formazione e delle istruzioni ricevute, nonché dei mezzi fornitigli dal datore di lavoro, e al livello di espletamento di tale obbligo *in termini di effettività*.

Il livello di osservanza dell'obbligo di cui all'art. 20 D.Lgs. 81/08 richiesto al lavoratore è collegato dunque al livello di adempimento dell'obbligo formativo - e di fornitura di istruzioni e mezzi - da parte del datore di lavoro e, ancora, è collegato al livello di attitudine di tale formazione a rappresentare un bagaglio effettivo del lavoratore, realmente ed effettivamente spendibile e utilizzabile nell'ambito dell'ordinaria attività lavorativa.

Pertanto, il lavoratore in tanto è responsabile per aver posto in essere comportamenti inosservanti delle procedure di sicurezza e delle prescrizioni di salute e sicurezza sul lavoro, in quanto abbia ricevuto una congrua formazione (*“sufficiente e adeguata”*), congrue istruzioni e mezzi adeguati in termini oggettivi e soggettivi; e viceversa.

Come sottolineano illustri Autori, infatti, *“ognuno, insomma, risponderà solo per ciò che è in grado di fare o di non fare, in relazione alle facoltà ed ai mezzi di cui è stato provvisto, e ciò, sia sul piano di una distribuzione orizzontale delle incombenze fra coloro che compongono il vertice dell'azienda o dell'ente, sia lungo la linea verticale della scala gerarchica, predisposta per attuare il decentramento operativo e gestionale tipico delle strutture produttive moderne”*.⁵

2. L'effettività della formazione e dell'informazione nella giurisprudenza della Cassazione aggiornata al 2013

Il tema dell'effettività della formazione e dell'informazione è stato più volte affrontato dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione.

La Suprema Corte, *“interpretando il testo fondamentale in tema di norme antinfortunistiche - il D.P.R. n. 547/1955 - ha costantemente affermato che il compito del datore di lavoro, o del dirigente cui spetta “la sicurezza del lavoro” - che sono coloro che debbono, “ex lege”, garantire la incolumità psico-fisica del lavoratore - è un compito molteplice, articolato, che va dalla istruzione dei lavoratori sui rischi di determinati lavori e sulla necessità di adottare certe misure di sicurezza, alla predisposizione di queste misure e, quindi, ove le stesse consistano in particolari cose o strumenti, al mettere queste cose, questi strumenti a portata di mano del lavoratore e, soprattutto, al 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.*

² V. Cass. Pen. Sez. IV, 20 aprile 1989 n. 6025: *“In tema di infortuni sul lavoro, l'individuazione dei soggetti destinatari della relativa normativa deve essere operata sulla base dell'effettività e concretezza delle mansioni e dei ruoli svolti”*; Cass. Sez. Un. sent. 9874 del 14.10.1992: *“La individuazione dei destinatari degli obblighi posti dalle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro deve fondarsi non già sulla qualifica rivestita bensì sulle funzioni in concreto esercitate, che prevalgono, quindi, rispetto alla carica attribuita al soggetto (ossia alla sua funzione formale)”*.

³ Cass. Pen., Sent. del 20 gennaio 2006.

⁴ Cass. Pen., Sent. del 27 ottobre 2005.

⁵ A. Culotta, M. Di Lecce, G. Costagliola, *“Prevenzione e Sicurezza dei luoghi di lavoro”*, Ed. Il Sole 24 ore, Milano, p. 128.