

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6035 di Martedì 10 marzo 2026

Art. 37 del D.Lgs. 81/2008: la formazione "all'atto dell'assunzione"

Formazione sulla sicurezza: momento di erogazione, natura dell'obbligo e retribuzione del tempo formativo alla luce della giurisprudenza di legittimità.

1. Premessa normativa: la formazione come obbligo sostanziale di sicurezza

L'art. 37, comma 4, del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 stabilisce che la **formazione** e l'**addestramento specifico** devono avvenire "in occasione della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro".

Il comma 12 del medesimo articolo dispone inoltre che "la formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire [...] durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori".

Il nodo interpretativo è evidente: cosa significa "**in occasione della costituzione del rapporto di lavoro**"?

Un'interpretazione meramente formalistica ? coincidente con la sottoscrizione del contratto ? sarebbe giuridicamente insostenibile. La norma deve essere letta alla luce della funzione prevenzionistica che permea l'intero impianto del D.Lgs. 81/2008 e dell'obbligo generale di protezione ex art. 2087 c.c.

La formazione non è un adempimento burocratico. È presidio sostanziale di tutela.

Pubblicità

2. Natura permanente dell'obbligo formativo

La giurisprudenza penale ha chiarito con nettezza la natura dell'obbligo.

La Cassazione penale, sentenza n. 26271 del 14 giugno 2019, ha affermato che i reati relativi agli obblighi di informazione e formazione hanno **natura permanente**, poiché "il pericolo per l'incolumità del lavoratore permane nel tempo e continua in capo al datore di lavoro l'obbligo di corretta informazione e formazione".

La Corte precisa, inoltre, che "l'obbligo di formazione non è limitato al momento dell'assunzione ma perdura per tutta la durata del rapporto di lavoro" e che "la cessazione della permanenza si verifica esclusivamente con la concreta formazione del lavoratore ovvero con l'interruzione del rapporto di lavoro".

Il principio è assolutamente dirimente.

Se la permanenza del reato cessa solo con la concreta formazione, significa che il lavoratore non può essere esposto ai rischi prima di essere formato. Diversamente, l'inadempimento si protrae.

Dunque, "in occasione della costituzione del rapporto" va inteso in senso sostanziale: **prima dell'effettiva adibizione alle mansioni che comportano rischi specifici**.

Non è richiesta la formazione prima della firma del contratto.

È invece richiesta prima dell'**esposizione concreta al rischio**.

3. La formazione non è formalità: è contenuto tipizzato di legge

La Cassazione penale, **sentenza n. 3898 del 27 gennaio 2017**, ha ribadito che "il precetto della norma incriminatrice è contenuto direttamente negli artt. 36 e 37 del d.lgs. 81/2008, che tipizzano compiutamente il fatto di reato attraverso parametri precisi e dettagliati relativi ai contenuti, ai settori, agli eventi pericolosi e ai rischi derivanti dall'attività lavorativa".

Ne consegue che gli obblighi informativi e formativi "non si esauriscono nell'adempimento di formalità ma devono essere sostanzialmente idonei a prevenire gli eventi lesivi".

È esclusa, quindi, qualsiasi lettura che consenta al datore di lavoro di far iniziare l'attività lavorativa pericolosa e di completare la formazione "nei primi giorni".

La formazione deve **precedere il rischio** non può inseguirlo. Prima, mai dopo.

4. Il tempo della formazione è tempo di lavoro

L'art. 37, comma 12, parla chiaro: la formazione deve avvenire "durante l'orario di lavoro" e "non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori".

La Cassazione civile, [ordinanza n. 12790 del 10 maggio 2024](#), ha fornito un'interpretazione rigorosa dell'espressione "**durante l'orario di lavoro**", affermando che essa deve essere intesa "in senso ampio, come comprensiva di qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni".

La Corte ha ulteriormente precisato che tale espressione "include anche l'orario relativo a prestazioni esigibili al di fuori dell'orario di lavoro ordinario, di legge o previsto dal contratto collettivo, per i lavoratori a tempo pieno, e di quello concordato, per i lavoratori a tempo parziale".

Il principio è inequivoco: "il datore di lavoro può esigere la partecipazione del lavoratore ai corsi di formazione sulla sicurezza anche in orario non corrispondente al turno ordinario del singolo dipendente, qualificandosi tale partecipazione come prestazione di lavoro straordinario, fermo restando l'obbligo di retribuzione con le relative maggiorazioni e senza oneri economici a carico del lavoratore".

La formazione è **tempo di lavoro**.

Se svolta oltre l'orario ordinario, è **lavoro straordinario**.

Va retribuita con le relative maggiorazioni.

5. Il caso dei lavoratori a tempo parziale

La Cassazione civile, [sentenza n. 20259 del 14 luglio 2023](#), ha affrontato il caso di un lavoratore part-time che aveva rifiutato di completare un corso obbligatorio in orario non coincidente con quello concordato.

La Corte ha affermato che il datore può richiedere la formazione anche in orario diverso, nei limiti del lavoro supplementare, "fermo restando il diritto del lavoratore alla relativa maggiorazione retributiva".

È dunque confermato che l'obbligo formativo è **inderogabile**, ma non può comprimere il diritto alla retribuzione.

6. Indicazioni operative

Dalla rassegna normativa e giurisprudenziale proposta emergono principi chiari e ormai consolidati: "In occasione della costituzione del rapporto di lavoro" significa nella fase iniziale del rapporto, prima dell'esposizione ai rischi specifici.

L'obbligo formativo ha natura permanente e "la cessazione della permanenza si verifica esclusivamente con la concreta formazione del lavoratore" (Cass. pen. 26271/2019).

Gli obblighi di formazione "non si esauriscono nell'adempimento di formalità ma devono essere sostanzialmente idonei a prevenire gli eventi lesivi" (Cass. pen. 3898/2017).

Il tempo dedicato alla formazione è "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro" (Cass. civ. 12790/2024).

Se svolta oltre l'orario ordinario, integra lavoro straordinario, con obbligo di maggiorazione retributiva.

È principio pacifico che la sicurezza non sia un obbligo formale ma un **dovere sostanziale e continuo** (formazione obbligatoria alla salute e sicurezza come educazione permanente).

Il lavoratore non può essere esposto ai rischi prima della formazione.

Il tempo della formazione è tempo di lavoro.

La retribuzione è dovuta integralmente.

Ogni diversa prassi espone il datore di lavoro a conseguenze gravose in termini responsabilità penale e civile, e l'azienda alla responsabilità parapenale di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

La prevenzione non è un'opzione organizzativa.

È un fondamentale obbligo giuridico imprenditoriale inderogabile.

Rolando Dubini, penalista Foro di Milano, cassazionista

Scarica le ordinanze citate nell'articolo:

Corte di Cassazione Penale, Sez. 3 ? Sentenza n. 26271 del 14 giugno 2019 - Infortunio e omessa formazione. Reato permanente

Corte di Cassazione Penale, Sez. 3 ? Sentenza n. 3898 del 27 gennaio 2017 - Attenzione alla formazione dei lavoratori. Ricognizione normativa fino ad arrivare all'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011

Cassazione Civile, Sez. Lav., 10 maggio 2024 n. 12790 - Il lavoratore non può rifiutarsi di partecipare ai corsi di formazione sulla sicurezza neppure se sono organizzati al di fuori del proprio normale orario di lavoro.



Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it