PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 16 - numero 3351 di venerdì 04 luglio 2014

# La centralità dell'informazione e della formazione nei luoghi di lavoro

***Un breve saggio analizza le norme del D.Lgs. 81/2008 relative all'informazione e alla formazione dei lavoratori. L'informazione generale e particolare, l'effettività dell'informazione, la formazione e gli Accordi Stato-Regioni.***

Urbino, 4 Lug ? Più volte si è sottolineato come il tema della **informazione e formazione alla sicurezza** sui luoghi di lavoro sia un tema centrale nella formulazione del D.Lgs. 81/2008, una formulazione più dettagliata rispetto a quella del precedente D.Lgs. 626/1994. La formazione deve infatti mirare ad ottenere nei lavoratori un cambiamento consapevole dei comportamenti sul luogo di lavoro per realizzare una reale tutela della salute e sicurezza.

Sul tema della formazione alla sicurezza e della normativa nazionale in materia è intervenuto un breve saggio - un **Working Paper**, pubblicato da Olympus nel mese di maggio 2014 - dal titolo "**Informazione e formazione: strumenti di prevenzione soggettiva**" e a cura di Teresa Giornale (Dottore di ricerca presso l' Università degli Studi del Sannio).

Il saggio analizza le norme del D.Lgs. 81/2008 relative all'informazione e alla formazione dei lavoratori e vuole "fare emergere la loro centralità quali mezzi fondamentali di prevenzione soggettiva e di responsabilizzazione di tutti i soggetti (datore, dirigenti, preposti e lavoratori) coinvolti nella creazione di un ambiente di lavoro sicuro".

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0330] ?#>

L'autrice ricorda in particolare come l'art. 36 e l'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 rappresentino "una delle maggiori espressioni del passaggio da un approccio legislativo 'protettivo' ad uno '**prevenzionale**' e '**partecipativo**' in materia di sicurezza sul lavoro". In ogni caso del D.Lgs. 626/1994 è ripresa la *ratio ispiratrice*, che "pone al centro dell'intera disciplina il lavoratore, degno di essere adeguatamente informato di tutto ciò che è necessario sapere nell'intraprendere e nello svolgere una determinata attività di lavoro".
E il D.Lgs. 81/2008 rende "più analitico e dettagliato" l'obbligo di formazione/informazione, "già a partire dall'introduzione delle definizioni di informazione e formazione del tutto assenti nel precedente testo normativo in materia di sicurezza".

L'**art. 36** (**Informazione ai lavoratori**) inoltre, non discostandosi dalle precedenti norme in materia, statuisce il diritto del lavoratore a ricevere una duplice tipologia di informazione, una di tipo generale e una di tipo particolare:
- **informazione generale**: "riguarda i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro connessi all'attività dell'impresa in generale; le procedure inerenti il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori; i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure relative al primo soccorso e alla prevenzione degli incendi ed infine i nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, nonché del medico competente". Con questo tipo di informazione si vuole consentire ai lavoratori una conoscenza globale del rischio: con una "conoscenza globale e ad ampio spettro dell'intero ciclo produttivo in cui la sua attività si inserisce, il prestatore di lavoro dovrebbe essere in grado di assumere scelte di comportamento consapevoli, che non mettano in alcun modo a repentaglio la sua incolumità e quella degli altri";
- **informazione particolare**: il secondo comma dell'art. 36 prevede "che il datore debba informare il lavoratore anche dei rischi specifici che egli può correre in relazione all'attività svolta, nonché delle misure di sicurezza e delle disposizioni adottate dall'azienda; dei pericoli connessi all'uso di sostanze e preparati pericolosi ed infine delle misure ed attività di protezione e

prevenzione adottate".
Il documento sottolinea che questa seconda parte di informazioni "deve riguardare non solo le normali condizioni della prestazione lavorativa ma anche tutti quei comportamenti e gesti che il lavoratore può essere indotto ad assumere per il concreto svolgimento delle sue mansioni lavorative".
La norma prevede anche che vengano portate a conoscenza dei lavoratori le misure per prevenire e proteggersi dai rischi stessi: "è obbligo del datore di lavoro fornire ai lavoratori mezzi personali di protezione, idonei ed appropriati ai rischi relativi alle operazioni eseguite; ed è pure obbligo del datore di lavoro sia imporre l'uso effettivo di tali mezzi, sia controllarne la costante idoneità".

L'informazione deve essere "adeguata", il contenuto deve essere di facile fruizione per i lavoratori, consentendo loro di acquisire le relative conoscenze e deve essere "effettiva".
Sull'**effettività dell'informazione** gioca un ruolo fondamentale il controllo che su di essa viene svolto dal datore, "il quale non potrà semplicemente limitarsi a diffondere in modo impersonale e generico le informazioni ma dovrà verificare che esse siano realmente giunte al destinatario".
Infatti secondo la **Cass. pen., sez. IV, 3 giugno 1995, n. 6486** è "del tutto inutile, ai fini dell'adempimento dell'obbligo di un'adeguata informazione dei lavoratori, '*...mettere tra le mani degli operai un manuale con le istruzioni, che gli operai, per nulla educati e stimolati, hanno distrattamente sfogliato*'. Il datore di lavoro ha '*...il dovere di educare il lavoratore a fare uso degli strumenti di protezione e il distinto dovere di controllare assiduamente, a costo di diventare pedanti, che il lavoratore abbia appreso la lezione ed abbia imparato a seguirla*'".
Inoltre l'informazione per essere effettiva "necessita non solo di controllo nell'attuazione del suo contenuto ma anche di dinamicità. Questo vuol dire che il suddetto obbligo non si può considerare assolto preliminarmente ed una volta per tutte, ma è necessario che venga attivato un canale informativo con lo scopo specifico di garantire un flusso continuo di informazioni in modo da tenere costantemente aggiornati gli interessati sui nuovi rischi cui possono andare incontro, sull'aumento della loro intensità, sui rimedi per prevenirli e sui mezzi attraverso cui proteggersi".

L'**art. 37** (**Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti**) del Testo Unico costituisce poi un altro fondamentale obbligo di prevenzione cui deve assolvere il datore di lavoro.
Il saggio ricorda che per formazione il legislatore intende '*il processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi*'. Dunque con la formazione "si mira ad ottenere la promozione, lo sviluppo e l'aggiornamento, attraverso un processo di apprendimento consapevole, delle tre dimensioni del 'sapere' (conoscenze), 'saper fare' (capacità) e 'saper essere' (atteggiamenti) per realizzare, produrre e svolgere una competenza professionale".
La formazione ? continua l'autrice ? è un " processo di insegnamento/apprendimento di conoscenze utili a riconoscere i pericoli e le condizioni potenziali che possono determinare eventi indesiderati, nonché a prevenire i rischi e fronteggiare le emergenze".

Rimandando ad una lettura integrale del saggio, ricordiamo per concludere che il documento si sofferma poi sulla formazione alla luce dei recenti Accordi Stato-Regioni con particolare riferimento all' Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, sottoscritto il 21 dicembre 2011, ai sensi dell'art. 37, comma 2.
Tale Accordo "da un lato, prevede che solo la formazione specifica e non anche quella generale debba avvenire in occasione della costituzione del rapporto o di cambiamenti significativi delle condizioni di lavoro, dall'altro, distingue tra 'aggiornamento' e 'ripetizione periodica' della formazione in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgere di nuovi". Infatti come per l'informazione "anche per la formazione il legislatore sottolinea, infatti, la necessità di un continuo aggiornamento in connessione all'evoluzione dei rischi, già esistenti e valutati, o all'insorgere di nuovi".

Infine segnaliamo che il saggio si sofferma sulle novità normative relative al "Decreto del Fare" e alla legge di conversione n. 98/2013 e sulla formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Olympus - Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro, " Informazione e formazione: strumenti di prevenzione soggettiva", a cura di Teresa Giornale - Dottore di ricerca presso l'Università degli Studi del Sannio, Working Paper di Olympus 34/2014 (formato PDF, 236 kB).

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

**www.puntosicuro.it**