

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6003 di Venerdì 23 gennaio 2026

La formazione dei lavoratori tra obbligo datoriale e diritto soggettivo

Dalla previsione normativa alla lettura giurisprudenziale: la formazione come diritto-dovere inderogabile nel sistema prevenzionistico.

La **formazione obbligatoria dei lavoratori** in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui all'articolo 37 del D.Lgs. n. 81/2008 rappresenta una figura giuridica complessa e unitaria, che si configura simultaneamente come **obbligo inderogabile del datore di lavoro** e come **diritto soggettivo** fondamentale del lavoratore, secondo una concezione che emerge con chiarezza sia dall'ordinamento vigente, sia dall'interpretazione giurisprudenziale ormai consolidata.

Sotto il profilo strutturale, l'articolo 37, comma 1, stabilisce che il **datore di lavoro** "assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza". La formulazione utilizzata dal legislatore è tutt'altro che neutra: essa non si limita a prescrivere un comportamento datoriale, ma individua il lavoratore come destinatario necessario e titolare della prestazione formativa, delineando una pretesa giuridicamente tutelata a ricevere una formazione effettiva, adeguata e coerente con i rischi lavorativi concretamente presenti durante lo svolgimento della mansione lavorativa.

La formazione obbligatoria, pertanto, non può essere degradata a mero adempimento organizzativo o documentale. Essa costituisce uno strumento essenziale di attuazione del diritto del lavoratore alla salute e alla sicurezza, diritto che trova il proprio fondamento nei principi costituzionali di cui agli articoli 32 e 41 Cost., nonché nell' articolo 2087 del codice civile. In questa prospettiva sistematica, l'obbligo datoriale di formazione assume la funzione di mezzo attraverso cui l'ordinamento garantisce l'effettività del diritto primario del lavoratore alla salute e sicurezza, non riducibile a una logica meramente formale.

Pubblicità

La qualificazione della formazione come **diritto fondamentale del lavoratore** emerge con particolare evidenza dal comma 12 dell'articolo 37, il quale stabilisce che la formazione "deve avvenire durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori". Tale disposizione introduce garanzie procedurali e sostanziali tipiche di un diritto soggettivo, volte a impedire che l'adempimento dell'obbligo formativo si traduca in un sacrificio economico o organizzativo per il prestatore di lavoro. Il legislatore esclude in modo espresso che gli oneri della formazione possano essere trasferiti, anche indirettamente, sul lavoratore, riaffermandone così la centralità come presidio di tutela.

La giurisprudenza di legittimità ha chiarito in modo inequivocabile questa duplice dimensione.

La Cassazione Civile, con **ordinanza n. 23084 del 2025**, ha precisato che "la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, prevista dall'art. 37, comma 2, del D.lgs. n. 81 del 2008, costituisce un diritto-dovere del lavoratore che deve essere esercitato durante l'orario di lavoro e senza oneri economici a carico del dipendente". La Corte ha inoltre specificato che "la Corte di merito ha correttamente qualificato la formazione quale **diritto/dovere del lavoratore** rispetto al quale la legge prescrive soltanto che l'offerta di formazione avvenga durante l'orario di lavoro e senza oneri economici per il lavoratore".

La Cassazione Civile, con sentenza n. 20259 del 2023, ha chiarito che questa espressione deve essere interpretata in senso ampio, precisando che "l'espressione 'durante l'orario di lavoro' di cui all'art. 37, comma 12, del d.lgs. n. 81/2008 deve essere interpretata, alla luce della definizione di orario di lavoro contenuta nell'art. 1, comma 2, della legge n. 66/2003, 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".

Dunque, la legge prescrive non tanto una rigida collocazione temporale, quanto la tutela sostanziale del lavoratore rispetto a costi e sacrifici indebiti. In tal senso, la Corte ha correttamente qualificato la formazione come oggetto di un **rapporto giuridico bilaterale**, nel quale all'obbligo del datore di lavoro corrisponde una posizione giuridica attiva del lavoratore, che è obbligato a partecipare alla stessa (diversamente viola un obbligo penalmente sanzionato e infrange gli obblighi derivanti dal contratto di lavoro).

Questa impostazione trova conferma nell'**articolo 20 del D.Lgs. 81/2008**, che include tra gli obblighi dei lavoratori quello di partecipare ai programmi di formazione e addestramento organizzati dal datore di lavoro. Tale previsione, penalmente sanzionata, dimostra che il lavoratore non è un soggetto passivo della formazione, ma **parte attiva del sistema prevenzionistico**, titolare di un diritto a ricevere formazione e, al contempo, gravato del dovere di parteciparvi. La formazione assume così la natura di diritto-dovere, espressione di una responsabilità condivisa nella gestione della sicurezza.

Come abbiamo visto la dimensione di diritto del lavoratore è stata ulteriormente sottolineata dalla giurisprudenza in tema di collocazione temporale della formazione, ad esempio con la sentenza n. 20259 del 2023. Anche in questo caso, la finalità della norma è sostanziale e non formale: evitare che la formazione incida negativamente sui diritti economici e personali del lavoratore, mai evitare anche che il lavoratore si sottragga pretestuosamente dall'obbligo evitando la formazione organizzata nell'ambito dell'orario straordinario previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Anche la **giurisprudenza penale** contribuisce in modo decisivo a delineare la formazione come diritto permanente del lavoratore.

La Cassazione Penale, con sentenza n. 26271 del 2019, ha stabilito che "i reati relativi agli obblighi di informazione e formazione del lavoratore previsti dal Decreto Legislativo n. 81 del 2008, articoli 36 e 37, hanno natura permanente, in quanto 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".

A questa permanenza dell'obbligo corrisponde necessariamente la permanenza del diritto del lavoratore a ricevere una formazione adeguata per tutta la durata del rapporto di lavoro e in relazione all'evoluzione dei rischi.

La configurazione della formazione come diritto del lavoratore è ulteriormente confermata dalla sua **inderogabilità**.

La Cassazione Civile, con **ordinanza n. 12790 del 2024**, ha evidenziato come "tale interpretazione trova fondamento nella natura ineludibile dell'obbligo formativo e nella prevalenza degli interessi di tutela della salute e della sicurezza, costituzionalmente rilevanti, rispetto all'interesse del singolo lavoratore a svolgere la formazione esclusivamente nel proprio orario ordinario".

Con questa ordinanza la Suprema Corte sottolinea come la prevalenza degli interessi costituzionalmente rilevanti di tutela della salute e della sicurezza impedisca interpretazioni riduttive, anche a fronte di esigenze organizzative o di preferenze individuali del lavoratore. **La formazione non è rinunciabile, né comprimibile**, proprio perché funzionale alla tutela di beni primari.

Nel sistema delineato dal D.Lgs. 81/2008, la formazione dei lavoratori si configura dunque come **diritto fondamentale alla sicurezza**, garantito attraverso obblighi stringenti posti a carico del datore di lavoro quanto a contenuti, modalità, adeguatezza ed efficacia. Essa rappresenta il punto di convergenza tra la posizione di garanzia datoriale e la partecipazione consapevole del lavoratore al sistema prevenzionistico.

In conclusione, la formazione ex articolo 37 del D.Lgs. n. 81/2008 non è soltanto un obbligo legale del datore di lavoro, ma è anche, e soprattutto, un **diritto sostanziale del lavoratore**, strutturalmente collegato alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. La sua natura di diritto-dovere riflette una concezione moderna e sostanziale della prevenzione, nella quale il lavoratore è soggetto attivo, informato e consapevole, e non mero destinatario passivo di misure di protezione, in un sistema fondato sulla responsabilità condivisa e sull'effettività della tutela.

Rolando Dubini, penalista Foro di Milano, cassazionista

Scarica le ordinanze citate nell'articolo:

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.

Cassazione Civile, Sez. Lav., 11 agosto 2025, n. 23084 - Rifiuto del pagamento di ore di lavoro aggiuntive al docente: La frequenza al corso di formazione sulla sicurezza rientra nell'orario di lavoro.



Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it