PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 20 - numero 4288 di Giovedì 26 luglio 2018

La formazione oltre ad un obbligo è anche un diritto

Quando si parla di formazione in materia di sicurezza, l'accento viene per lo più posto sul fatto che è un obbligo, per chi la eroga e per chi la riceve, e un po' meno sul fatto che è anche un diritto. Qualche riflessione.

Nelle aule di formazione, nei dibattiti del settore, nelle pubblicazioni tecnico-scientifiche e più in generale nei vari contesti in cui si discute di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la parola che si sente più spesso pronunciare in relazione alla formazione è la parola "**obbligo**".

Nulla di strano o di inadeguato ovviamente, dal momento che l'erogazione della formazione è un obbligo penalmente sanzionato in capo al datore di lavoro e al dirigente e che la partecipazione ai corsi di formazione e in generale all'attività formativa è un obbligo penalmente sanzionato a carico del lavoratore, del preposto, del dirigente etc.

E nulla che sia superfluo rammentare costantemente, dal momento che capita spesso di imbattersi, anche solo guardando la giurisprudenza, in situazioni in cui la formazione di legge non è stata erogata o, anche solo interloquendo con le aziende, in situazioni in cui chi organizza la formazione lamenta il fatto che vi siano assenze ingiustificate (anche giuridicamente) di alcuni partecipanti ai corsi di formazione, motivate prevalentemente dal fatto che non vi è sufficiente consapevolezza nei destinatari che la partecipazione a tali incontri formativi costituisca, oltre ad un valore aggiunto in termini di competenza ed affidabilità all'interno del sistema, un obbligo di legge, per di più anche penalmente sanzionato, in aggiunta ad una obbligazione civilistica di natura contrattuale.

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

Infatti, in relazione a quest'ultimo aspetto, occorre sempre avere chiaro che in materia di salute e sicurezza sul lavoro i rapporti tra privati in termini di "obbligazioni" dell'uno nei confronti dell'altro vanno guardati alla luce della cornice legislativa - che è fonte di "obblighi" - nell'ambito della quale essi sono inseriti.

In particolare, come è stato autorevolmente sottolineato dal Prof. Carlo Smuraglia, con riferimento al rapporto tra datore di lavoro e lavoratore e quindi in relazione al debito di salute e sicurezza del primo nei confronti del secondo, l'obbligo previsto dalla legge e quindi **"il precetto legislativo si inserisce nei rapporti e nei contratti individuali,** istituendo nuove ed inderogabili obbligazioni a carico del datore di lavoro. Alcune di queste (e soprattutto quella contenuta nell'art.2087 c.c.) hanno un aspetto caratteristico, che è quello di **costituire *contemporaneamente obbligazioni ed obblighi* a carico del datore di lavoro, con il risultato che il "debito" che ne scaturisce ha *contemporaneamente natura contrattuale e legale"***. [1]

E tale "debito" di salute e sicurezza, che "ha contemporaneamente natura contrattuale e legale", comporta inevitabilmente che, dall'altra parte, sussista un corrispondente diritto soggettivo in capo al lavoratore a ricevere le corrispondenti tutele.

Tutto ciò trova la sua ragion d'essere nella garanzia della sicurezza e salute sul lavoro quale "garanzia che deriva da necessità sociali e trova oggi il suo fondamento principale nella rilevanza costituzionale del lavoro. Essa opera sia di fronte allo Stato, **sia nei rapporti intersoggettivi,** funzionando - in relazione a questi ultimi - come limite di ordine pubblico all'autonomia privata. In sostanza, poiché lo Stato da un lato ritiene di interesse generale la salute pubblica e dall'altro garantisce l'integrale tutela del lavoro in ogni sua forma, l'integrità fisica del lavoratore assume rilevanza generale; per cui, tutelandola, lo Stato tutela un bene generale, al quale è interessata - nel suo complesso - l'intera collettività." [2]

Dunque, riportando il tutto al tema della formazione, ben venga il fatto che si incrementi sempre di più la consapevolezza di tali obblighi fondamentali: quello del datore di lavoro e del dirigente di assicurare *"che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza"* (art.18 c.1 lett.l) in comb. disp. art.37 D.Lgs.81/08) e quello del lavoratore di *"partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro"* (art.20 c.2 lett.h) D.Lgs.81/08; si veda anche art.19 c.1 lett.g) del medesimo decreto).

Su questo, *nulla quaestio.*

Quello che preme osservare qui, in aggiunta a quanto detto sul tema della formazione quale obbligo per le diverse parti nei termini ricordati sopra, è rappresentato dalla constatazione che non sempre altrettanta attenzione - o comunque una sufficiente attenzione - viene dedicata al fatto che la formazione sia oltre ad un obbligo **anche un diritto** (del lavoratore, del preposto, del dirigente e più in generale di tutti coloro che rivestono ruoli specifici per i quali hanno il diritto di riceverla da parte del datore di lavoro/dirigente).

Ciò non è senza **conseguenze** a parere di chi scrive, anche in termini di comunicazione nei confronti di coloro che vengono convocati ad un corso di formazione in materia di salute e sicurezza o che si accingono a frequentarne uno.

Altro è, ad esempio, introdurre un corso di formazione per preposti o dirigenti limitandosi a comunicare loro che si tratta di un obbligo di legge cui bisogna ottemperare; altro è introdurre tale corso ricordando ai destinatari che poiché la legge attribuisce loro **in maniera diretta** *(iure proprio)* obblighi penalmente sanzionati (di organizzazione, vigilanza e controllo, supervisione etc.) che gravano sugli stessi in virtù, oltre che dell'investitura formale, altresì dell'esercizio di fatto di determinati poteri direttivi, tali soggetti hanno **il "diritto"** (oltre ovviamente all'obbligo) **di essere messi a conoscenza,** da parte dell'ordinamento giuridico e per il tramite dell'azienda, non solo degli obblighi e delle responsabilità che la legge attribuisce loro, ma anche e soprattutto delle modalità corrette per attuare tali obblighi e degli strumenti a loro disposizione per poterli esercitare adeguatamente.

E analogamente, come potrebbe il sistema giuridico e organizzativo richiedere ad un lavoratore di tenere un comportamento adeguato sotto il profilo della salute e sicurezza se non mettesse tale lavoratore in condizione di acquisire *"conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi"*?

E' chiaro che tutto ciò non è limitato alla formazione e che un discorso analogo potrebbe essere fatto anche con riferimento ad **altri obblighi/diritti** in ambito prevenzionistico, quali ad esempio l'informazione, l'addestramento, la sorveglianza sanitaria, i DPI e in generale l'assetto complessivo delle misure preventive e protettive.

Guardando la giurisprudenza, ad esempio, la natura di **obbligo/diritto della sorveglianza sanitaria** emerge con forza ogni qual volta esso venga messo in discussione in casi specifici; una per tutte, si pensi a **Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 15 marzo**

2017 n.6771 che ha ad oggetto il contenuto del "diritto" del lavoratore diversamente abile a richiedere che venga accertata la compatibilità della mansione affidata con il proprio stato di salute attraverso la sorveglianza sanitaria alla luce del quadro normativo nazionale e internazionale.

Analogamente, il fatto che la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro sia un diritto, emerge e viene messo in luce tutte le volte in cui essa non viene erogata e viene rivendicata dal lavoratore; ad esempio, a fronte di un cambio di mansione o di ruolo che comporta lo svolgimento di diverse attività che senza la formazione non si è "attrezzati" ad affrontare dal punto di vista della salvaguardia della propria salute e di quella delle altre persone presenti nell'ambiente di lavoro.

Come nel caso di **Cassazione Civile, Sez. Lav., 31 gennaio 2012 n.1401,** in cui la Suprema Corte, rigettando il ricorso dell'azienda, ha *"valutato che il comportamento dello N. [lavoratore, n.d.r.] di* ***rifiuto di mutare postazione di lavoro fosse giustificato,*** *ai sensi dell'art. 1460 c.c.,* ***dal mancato adempimento della società alla sua richiesta di specifica formazione e informazione relativamente ai rischi temuti e connessi alla nuova attività e al nuovo posto di lavoro."***

E, nello specifico, *"risulta peraltro dalla sentenza [di appello, n.d.r.] che* ***il lavoratore ha appunto richiesto informazioni e formazione, unica misura in grado di sollecitare, non conoscendo perfettamente l'assetto produttivo del nuovo reparto".***

È evidente, in conclusione, che nei casi in cui tali diritti (alla formazione, all'addestramento, alla sorveglianza sanitaria etc.) vengono nella pratica negati e quindi sono oggetto di legittima rivendicazione, è forte la consapevolezza che si tratti di **veri e propri diritti, oltre che** di **obblighi.**

Sarebbe importante che tale consapevolezza non venisse a mancare neanche nei momenti in cui tali diritti non sono negati e le prestazioni di salute e sicurezza sono concretamente fornite (ovviamente **in maniera adeguata sia sul piano della conformità normativa che della qualità ed efficacia della prestazione).**

Anna Guardavilla

Dottore in Giurisprudenza specializzata nelle tematiche normative e giurisprudenziali relative alla salute e sicurezza sul lavoro

---

[1] C. Smuraglia, *La sicurezza del lavoro e la sua tutela penale,* Giuffré, 1962, p. 9. Si veda anche, su questo, anche M. Lepore e A. Medina, *Il diritto alla sicurezza sul lavoro,* EL ? Edizioni Lavoro, 1984, p. 21: "l'art. 2087 si innesta direttamente nel rapporto di lavoro, dando origine ad un vero e proprio diritto soggettivo (azionabile) del lavoratore, a condizioni di lavoro sicure e non nocive".

[2] C. Smuraglia, *La sicurezza del lavoro e la sua tutela penale,* Giuffré, 1962, p. 25.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it