PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 21 - numero 4386 di Giovedì 17 gennaio 2019

# Licenziamento del lavoratore per assenza al corso sulla sicurezza

***Una sentenza di questo mese ha dichiarato legittimo il licenziamento di un lavoratore che non ha partecipato alla formazione obbligatoria prevista dall'Accordo Stato-Regioni, per violazione degli obblighi di correttezza e buona fede.***

Come noto, il Testo Unico prevede che ogni lavoratore abbia l'obbligo di *"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."*

E, più nello specifico, che abbia l'obbligo, penalmente sanzionato, di *"partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro"* (art.20 commi 1 e 2 lett.h) D.Lgs.81/08).

L' obbligo del lavoratore di partecipare agli incontri formativi ha contemporaneamente natura legale e contrattuale, con la conseguenza che il lavoratore che non osservasse tale precetto normativo violerebbe da un lato una norma penale e dall'altro - civilisticamente parlando - il contratto di lavoro.

Proprio quest'ultimo aspetto connesso al rapporto contrattuale tra datore di lavoro e lavoratore è stato al centro di una recentissima sentenza di questo mese **(Cassazione Civile, Sez. Lav., 7 gennaio 2019 n.138),** con la quale la Corte ha rigettato il ricorso di un lavoratore licenziato da una Società per Azioni *"a seguito di lettera di addebito con cui era stata contestata una assenza ingiustificata in data ..., **per non avere preso parte alla formazione obbligatoria sull'accordo Stato-Regioni,** con contestuale contestazione della **recidiva in riferimento a due analoghe condotte** sanzionate con provvedimenti di natura conservativa".*

Tra i vari motivi di ricorso, rigettati poi dalla Cassazione, il lavoratore ricorrente lamentava che - per diverse ragioni specificate nel ricorso - "il modus operandi adottato dall'azienda era stato chiaramente in contrasto ed in conflitto con il disposto di cui all'art.1375 c.c. che impone la buona fede nell'esecuzione del contratto".

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0593] ?#>

Tuttavia, come su anticipato, la Cassazione non ha accolto le argomentazioni del lavoratore, avendo correttamente la Corte d'Appello tenuto in considerazione, *"ai fini di valutare la legittimità del recesso e la sussistenza della recidiva, i* ***due episodi effettivamente recidivanti*** *(pag.5 della sentenza), ritenendoli con un accertamento in fatto congruamente motivato, autonomi e distinti"* e ricorrendo nel caso in esame, come richiesto dalla contrattazione collettiva di riferimento, *"l'ipotesi di una reiterazione specifica, come precisato nella lettera di licenziamento, per assenza ingiustificata, con riferimento a due anteriori episodi, avvenuti nei due anni precedenti, in relazione ai quali erano state comminate due sospensioni dal lavoro."*

In sostanza, la Corte ha ritenuto che la mancata partecipazione al corso di formazione in materia di sicurezza sul lavoro organizzato dall'azienda abbia rappresentato, nell'ambito del quadro su ricostruito, *"****una grave violazione,*** *da parte del lavoratore,* ***degli obblighi di diligenza e di fedeltà ovvero delle regole di correttezza e di buona fede, di cui agli artt.1175 e 1375 c.c., tale da ledere in via definitiva il vincolo fiduciario*** *e di rendere proporzionata la sanzione irrogata".*

In particolare, l'art.1175 del codice civile *("Comportamento secondo correttezza")* prevede che *"il debitore e il creditore devono comportarsi secondo le regole della correttezza".*

Inoltre l'art.1375 *("Esecuzione di buona fede")* del medesimo codice stabilisce che *"il contratto deve essere eseguito secondo buona fede".*

Sul piano generale, va da sé che laddove il legislatore ha previsto l'obbligo penalmente sanzionato 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), in termini sistematici l'adempimento di tale obbligo penale non avrebbe potuto essere rimesso alla discrezionalità del lavoratore; da lì il corrispondente obbligo giuridico in capo al 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).

Analogamente può dirsi anche per altri obblighi (es. sorveglianza sanitaria etc.).

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." [1]

Quanto poi nello specifico alla rilevanza dell'adempimento formativo (con riferimento al relativo Accordo Stato-Regioni), essa è stata peraltro ribadita due anni fa dalla Cassazione Penale stessa **(Sez.III, 27 gennaio 2017 n.3898),** allorché ha affermato che le norme primarie e secondarie che stabiliscono i requisiti di tale adempimento *"non si risolvono nei soli concetti di adeguatezza e/o sufficienza dell'informazione o della formazione ma tanto la prima (informazione che deve essere adeguata) quanto la seconda (formazione che deve essere adeguata e sufficiente) sono parametrate rispetto a una serie di indici precisi e dettagliatamente descritti, di settori, di eventi pericolosi, di rischi derivanti dall'espletamento dell'attività lavorativa da parte del lavoratore stesso o di altri lavoratori in maniera che,* ***essendo l'apparato normativo finalizzato a prevenire gli infortuni***

***nell'espletamento del lavoro, la legge penale consente di distinguere chiaramente la sfera del lecito da quella dell'illecito,*** *ponendo un'indicazione normativa che, attraverso l'impiego di termini intellegibili e precisi, consente di orientare la condotta dei destinatari, descrivendo fatti che sono suscettibili di essere provati ed accertati nel processo attraverso i criteri messi a disposizione dalla scienza e dalle regole di esperienza, essendo tale ultimo aspetto facilitato dalla formulazione di Accordi istituzionali finalizzati a realizzare linee guida da seguire quanto a durata, contenuti minimi e modalità della formazione".*

Tale sistema visto nel suo complesso dunque coinvolge anche i lavoratori i quali, in quanto destinatari di specifiche tutele in materia formativa, hanno l'obbligo di ***"contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi*** *previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro"* anche partecipando *"ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro"* (art.20 c. 2 lett.a) e h) D.Lgs.81/08).

**Anna Guardavilla**

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

Corte di Cassazione Civile, Sez. Lav. - Sentenza n. 138 del 07 gennaio 2019 - Legittimo il licenziamento del dipendente che è ingiustificatamente assente al corso di formazione in materia di sicurezza.

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

---

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

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---