

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 27 - numero 5948 di Giovedì 23 ottobre 2025

Entro quanto tempo il neoassunto deve essere formato sulla sicurezza

Le modalità di applicazione e le ricadute dell'obbligo di formare i neoassunti alla costituzione del rapporto di lavoro e i lavoratori somministrati all'inizio dell'utilizzazione, in linea con l'Accordo 17 aprile 2025 e la giurisprudenza.

In una fase come quella attuale nella quale i professionisti della prevenzione e le aziende sono impegnati nell'assimilazione dei contenuti del nuovo Accordo Stato-Regioni 17 aprile 2025 e, quindi, nell'attuazione degli stessi, mi capita spesso di sentirmi chiedere se vi sia un tempo che viene concesso ai datori di lavoro e ai dirigenti per la formazione di un lavoratore neoassunto.

In tali occasioni, mi vengono rappresentate tutte le difficoltà pratiche che le aziende incontrano, soprattutto a fronte di un intenso *turnover* di personale, nel garantire l'adempimento tempestivo dell'obbligo di formazione dei lavoratori neoassunti.

In risposta a tale quesito, va anzitutto premesso che tale dubbio sorge negli operatori del settore in quanto l'ormai abrogato Accordo Stato-Regioni 21 dicembre 2011 aveva previsto, a suo tempo, che, *"al fine di consentire la piena ed effettiva attuazione degli obblighi di cui al presente accordo, unicamente in sede di prima applicazione, i datori di lavoro sono tenuti ad avviare i dirigenti e i preposti a corsi di formazione di contenuto rispettivamente coerente con le disposizioni di cui al presente accordo in modo che i medesimi corsi vengano conclusi entro e non oltre il termine di 18 mesi dalla pubblicazione del presente accordo. Il personale di nuova assunzione deve essere avviato ai rispettivi corsi di formazione anteriormente o, se ciò non risulta possibile, contestualmente all'assunzione. In tale ultima ipotesi, ove non risulti possibile completare il corso di formazione prima della adibizione del dirigente, del preposto o del lavoratore alle proprie attività, il relativo percorso formativo deve essere completato entro e non oltre 60 giorni dalla assunzione"* (punto 10 dell'Accordo Stato-Regioni 21 dicembre 2011, *"Disposizioni transitorie"*).

Come era già stato rilevato allora, l'ultima **disposizione** su riportata, che concedeva - alle condizioni indicate dalla norma - un lasso di tempo di sessanta giorni a partire dall'assunzione per la conclusione dei percorsi formativi rivolti al personale di nuova assunzione, quale periodo in cui era concesso di adibire il lavoratore ancora non formato in materia di sicurezza alla mansione lavorativa, era **illegittima in quanto contraria alla norma primaria** contenuta nel D.Lgs.81/08 atta a regolamentare tale materia.

L'art.37 c.4 del D.Lgs.81/08, infatti, prevede - sin dall'emanazione di tale decreto nel 2008 - che *"la formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire **in occasione:***

a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;

b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;

c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e miscele pericolose."

In applicazione del criterio gerarchico di coordinamento delle fonti giuridiche su richiamato, un Accordo Stato-Regioni non può modificare una norma primaria - contenente un obbligo penalmente sanzionato - quale è l'art.37 del decreto legislativo 81/08, di cui il primo è peraltro applicazione (si veda, su questo, il precedente contributo "La gerarchia delle fonti nel quadro delle norme di salute e sicurezza sul lavoro", pubblicato su Puntosicuro del 19 giugno 2014 n. 3340).

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0896] ?#>

A ciò si aggiunga, inoltre, che la previsione del termine dei sessanta giorni prevista dal precedente Accordo Stato-Regioni 21 dicembre 2011, ormai formalmente abrogato, non è stata in ogni caso rinnovata dal nuovo **Accordo 17 aprile 2025**, il quale, viceversa, **ha esplicitamente richiamato - riaffermandola - la norma primaria** su riportata, precisando, nel punto dedicato alla formazione specifica, che *"con riferimento alla lettera b) del comma 1 e al comma 3 dell'articolo 37 del D.lgs.n.81/08, la formazione deve avvenire nelle occasioni di cui alle lettere a), b) e c) del comma 4 del medesimo articolo"* (per approfondimenti, si veda il recente contributo "Nuovo Accordo 17 aprile 2025: la formazione specifica del lavoratore", pubblicato su Puntosicuro del 5 giugno 2025 n.5863).

Del resto, in nessun caso un lavoratore che non abbia ricevuto la formazione specifica - oltre a quella generale - potrebbe essere munito di reali strumenti per poter adempiere agli obblighi che l'art.20 del D.Lgs.81/08 gli attribuisce, dal momento che, come precisato dall'Accordo Stato-Regioni 17 aprile 2025, *"la formazione specifica deve essere riferita ai rischi individuati sulla base della valutazione del rischio e, quindi, mirare ai rischi specifici dell'attività, incentrandosi sui pericoli e rischi insiti nelle mansioni specifiche e sulle relative conseguenze da prevenire nonché sull'individuazione e la conoscenza delle misure di sicurezza da adottare **nello svolgimento delle proprie mansioni e di contesto lavorativo.**"*

Sulla base della medesima *ratio* volta alla tutela effettiva del lavoratore, peraltro, la Cassazione ha più volte precisato che *"le norme sulla formazione e informazione dei lavoratori si applicano anche nell'ipotesi di assenza di un formale contratto di assunzione: "In materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, le norme, di cui al d.lgs.9 aprile 2008, n.81, che presuppongono necessariamente l'esistenza di un rapporto di lavoro, come quelle concernenti l'informazione e la formazione dei lavoratori, si applicano anche in caso di insussistenza di un formale contratto di assunzione. (Fattispecie in tema di lesioni personali gravissime riportate sul luogo di lavoro da un lavoratore, stabilmente incardinato tra i lavoratori dell'azienda, ma privo di formale contratto di lavoro subordinato)" (Sez.4-, Sentenza n.38623 del 05/10/2021 Ud., dep.28/10/2021, Rv.282102-01). (**Cassazione Penale, Sez.III, 12 maggio 2022 n.18839**).*

Tutto quanto detto significa che, nonostante ciò possa richiedere un notevole sforzo in termini di pianificazione, l'azienda dovrà organizzare la formazione in materia di salute e sicurezza tenendo conto del **principio per cui nessun lavoratore può essere esposto - anche temporaneamente - ad una mansione lavorativa senza aver ricevuto la relativa formazione in materia di salute e sicurezza** (così come senza aver ricevuto il relativo addestramento e la relativa sorveglianza sanitaria, ove previsti).

Ciò vale anche, ai sensi dell'art.37 c.4 del D.Lgs.81/08, per i **lavoratori somministrati**, i quali, sulla base di questa

disposizione, devono ricevere la formazione in materia di salute e sicurezza "in occasione [...] dell'inizio dell'utilizzazione" e, in nessun caso, in un momento successivo.

Sia che si tratti di lavoratori neoassunti che di lavoratori somministrati, di conseguenza, il principio per cui tali soggetti devono ricevere la formazione sulla sicurezza rispettivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o all'inizio della somministrazione non può essere derogato neanche attraverso l'erogazione da parte del datore di lavoro, ad esempio, della formazione specifica prima dell'adibizione alla mansione del lavoratore e, successivamente, di quella generale (o addirittura viceversa).

In sostanza, nessun lavoratore può essere adibito alla mansione senza aver ricevuto sia la formazione generale, atta a trasmettergli conoscenze e consapevolezza in merito al sistema di prevenzione e agli obblighi dei soggetti ad esso appartenenti, sia quella specifica, attraverso la quale egli potrà acquisire le conoscenze e le competenze necessarie in relazione ai rischi specifici e alle relative misure di prevenzione e protezione.

Una interessante sentenza dell'anno scorso (**Cassazione Penale, Sez.IV, 13 febbraio 2024 n.6301**) ha applicato questo principio ad un caso in cui una datrice di lavoro aveva causato un infortunio ad un lavoratore somministrato avendogli erogato la formazione generale nei tempi previsti dalla legge (ovvero prima dell'utilizzazione) ma avendo rimandato a un momento successivo l'erogazione a tale soggetto di quella specifica.

In particolare, era accaduto che "B., assunto come lavoratore interinale da circa un mese con mansioni di letturista (addetto alla lettura dei contatori), fin dall'inizio del rapporto e così pure il giorno dell'infortunio, era in affiancamento al lavoratore più anziano C., assunto due anni prima: i due operavano nel senso che B. doveva calarsi all'interno del tombino per effettuare la lettura del contatore, dopo che il collega C. avesse provveduto a sollevare e mettere in sicurezza il chiusino con le leve in dotazione."

Il giorno dell'infortunio, "al termine della giornata di lavoro, avendo notato che su una via era stata rimossa una impalcatura presente nei giorni precedenti, avevano deciso di verificare la lettura di un tombino ivi presente; C. aveva sollevato il chiusino con un attrezzo a sua disposizione ad un palmo da terra, quando il tombino gli era scivolato: B., che si trovava di fronte a lui inginocchiato, aveva improvvisamente allungato le mani nel tentativo di afferrarlo e era rimasto con il dito schiacciato dal tombino in caduta".

Così, "a seguito dell'infortunio, B. aveva riportato lesioni personali gravi costituite da "trauma schiacciamento terzo dito mano sinistra con amputazione della falange distale" risultate guaribili in più di 40 giorni e con indebolimento permanente dell'organo della prensione."

All'imputata, quale datrice di lavoro, "sono stati contestati, quali addebiti di colpa, la negligenza, l'imprudenza, l'imperizia e violazione dell'art.2087 cod.civ. e della normativa di prevenzione infortuni sul lavoro ed in specie dell'art.37 del D.Lgs.9 aprile 2008 n.81, per non aver fornito al lavoratore una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza."

In particolare, il lavoratore B. "era stato impiegato nella mansione di letturista, pur avendo svolto solo un corso generale sulla sicurezza di appena quattro ore e non anche il corso specifico, in cui avrebbe dovuto ricevere specifiche istruzioni

collegate a tali mansioni, previsto solo per le settimane successive."

Il Tribunale e la Corte d'Appello *"hanno considerato irrilevante il fatto che [...] egli fosse stato appunto affiancato a tale collega, osservando che l'adempimento dell'obbligo di formazione e informazione non è surrogabile dal travaso di conoscenze dai colleghi più esperti e che, appunto, B. non aveva ricevuto formazione specifica sui rischi connessi alla mansione, né gli era stato consegnato il manuale."*

Sulla base della ricostruzione a posteriori del nesso di causalità, *"laddove l'obbligo formativo fosse stato assolto - ha proseguito la Corte - a B. in maniera formale sarebbe stata impartita la direttiva di tenersi ad adeguata distanza dalle operazioni di apertura del "chiusino", in modo da non esporsi ai pericoli derivanti dal tipo di operazione effettuata, e ciò sarebbe valso ad evitare l'evento."*

Quanto all'affiancamento al lavoratore più anziano, la Cassazione, dopo aver ricordato la distinzione tra le definizioni di "formazione", "informazione" e "addestramento" previste dall'art.2 del D.Lgs.81/08, ha ribadito che *"non può ritenersi adeguata una formazione, in tema di sicurezza, affidata alla mera trasmissione verbale o gestuale da parte di un soggetto dotato di superiore esperienza empirica sul campo giacché questa, sebbene a sua volta importante, non può sostituire ex sé quel bagaglio di conoscenze ed acquisizioni tecniche, di cui un formatore qualificato per la sicurezza deve essere dotato"*.

Quanto alle ricadute di tutto quanto detto finora, esse coinvolgono sia l'ambito penalistico che civilistico.

Sotto il primo profilo, occorre tenere in considerazione che *"la violazione degli obblighi inerenti la formazione e l'informazione dei lavoratori integra un reato permanente, in quanto il pericolo per l'incolumità dei lavoratori permane nel tempo e l'obbligo in capo al datore di lavoro continua nel corso dello svolgimento del rapporto lavorativo fino al momento della concreta formazione impartita o della cessazione del rapporto (cfr. in tal senso Sez.3, n.26271 del 7/5/2019, Roscio, Rv.276043)". (**Cassazione Penale, Sez.IV, 1° ottobre 2020 n.27242**).*

In tal senso *"gli obblighi inerenti l'informazione e la formazione del lavoratore sono da ritenersi di durata poiché il pericolo per l'incolumità del lavoratore permane nel tempo, e continua in capo al datore di lavoro l'obbligo all'informazione e alla corretta formazione";* ciò tenendo anche in considerazione il fatto che *"l'obbligo di formazione del resto non è limitato solo al momento dell'assunzione ma perdura nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro; la cessazione della permanenza conseguentemente si verifica o alla concreta formazione o all'interruzione del rapporto di lavoro (eliminazione concreta del rischio)" (**Cassazione Penale, Sez.III, 14 giugno 2019 n.26271**).*

Di conseguenza, non aver erogato la formazione entro i tempi previsti dall'art.37 c.4 D.Lgs.81/08 espone il datore di lavoro o il dirigente ad una responsabilità penale (in via contravvenzionale o per reati di evento) a fronte della commissione di un reato - ovvero la mancata formazione - che "perdura" e continua ad esplicare effetti giuridici fino a quando tale formazione, generale o specifica che sia, non viene concretamente erogata e conclusa.

Sotto il profilo civilistico, poi, è utile ricordare che, anche se spesso lo si dimentica, la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro non è solo un obbligo del datore di lavoro, quale soggetto tenuto ad erogarla, ma è anche un diritto

sogettivo del lavoratore nell'esserne destinatario; una circostanza, questa, che emerge e viene messa in luce tutte le volte in cui essa non viene erogata a fronte di un cambio di azienda, di mansione o di ruolo che espone il lavoratore a scenari e rischi per lui nuovi che senza la formazione non è "attrezzato" ad affrontare.

Come nel caso trattato da **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"*.

Anna Guardavilla

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

Corte di Cassazione Penale Sezione III - Sentenza n. 18839 del 12 maggio 2022 (u. p. 11 gennaio 2022) - Pres. Petruzzellis - Est. Socci - P.M. Angelillis - Ric. M.B. - La mancanza di una nomina formale dei dirigenti e dei preposti non è rilevante sulla loro formazione in materia di sicurezza sul lavoro in quanto quello che rileva è la ratio della norma che richiede che sia comunque formato chi esercita tali funzioni.

Cassazione Penale Sezione IV - Sentenza n. 6301 del 13 febbraio 2024 - Infortunio del lavoratore interinale con mansioni di letturista. Obblighi di formazione.

Corte di Cassazione Penale, Sez. 4 - Sentenza n. 27242 del 01 ottobre 2020 - Infortunio mortale del socio lavoratore addetto all'abbattimento degli alberi. Mancanza di formazione e omissioni nel DVR: responsabilità del Presidente della società cooperativa

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

Corte di Cassazione Civile, Sez. Lav. ? Sentenza n. 1401 del 31 gennaio 2012 - Licenziamento per rifiuto del lavoratore di mutare postazione lavorativa: rifiuto giustificato dalla mancata formazione e informazione richiesta dal lavoratore in relazione ai nuovi rischi.



Licenza Creative Commons

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it