

ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

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.1) 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 parametrare 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*, Giuffr , 1962, p. 25.

• Questo articolo   pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.