Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro: adempimenti formativi in generale ed in particolare per gli studi professionali

scritto da goal | 30 Marzo 2014

di Gabriele Moscone*

Gli adempimenti formativi a carico del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza rivestono carattere di rilevante importanza ed attualità alla luce delle recenti novelle legislative non sempre perfettamente concordi e sempre bisognose di attenta interpretazione.

La disciplina è contenuta nel Titolo I, Capo III, Sezione IV del D.Lgs. 81/08 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro) che rimanda alla normativa secondaria di cui ai vari accordi Stato – Regioni e Decreti Ministeriali, i quali regolano le modalità concrete con cui la formazione deve essere erogata, segnatamente illustrano nel dettaglio le materie oggetto dei percorsi formativi, le caratteristiche degli enti accreditati per la formazione nonchè le qualifiche dei formatori.

Il datore di lavoro è pertanto tenuto a fornire adeguata informazione e formazione ai lavoratori, ai loro rappresentanti (RLS), all' RSPP, anche con riferimento all'antincendio e al primo soccorso (Cass. Pen., Sez. IV, 25 novembre 2010-18 gennaio 2011, n. 1225, in *Dir. e pratica lav.*, 2011, 413 ss.; in R. GUARINIELLO, *Il T.U. Sicurezza sul Lavoro commentato con la giurisprudenza*, Milano, Ipsoa, 2011, 271 ss.).

Alla luce delle eterogenee tipologie formative pare più corretta l'accezione *"formazioni"* che vengono di seguito esaminate.

Verrà indicato l'aspetto sanzionatorio per il mancato rispetto di ogni tipologia di formazione, avendo a mente che le sanzioni penali a carico del datore di lavoro si sommano in caso di violazioni multiple.

L'informazione ai lavoratori. Innanzi tutto occorre distinguere tre concetti di base graduati per importanza e complessità: l' *"informazione"* è funzionale all'acquisizione delle *"conoscenze"* generali e specifiche; la *"formazione"* è finalizzata a fare acquisire le *"competenze"* per svolgere in sicurezza la mansione lavorativa; mentre l' *"addestramento"* va oltre la didattica teorica, mirando ad insegnare le tecniche per svolgere in pratica la mansione specifica.

L'informazione è un processo con cui il datore trasferisce al lavoratore le nozioni necessarie per *"identificare"* e *"gestire"* i rischi, assicurando al prestatore di lavoro non solo la conoscenza dei rischi specifici connessi alla propria mansione, ma pure la consapevolezza generale del ciclo produttivo in cui lo stesso opera, affinchè il lavoratore possa effettuare scelte ed attuare comportamenti che non compromettano la sicurezza propria o di terzi.

L'*"informazione"* di cui all'art. 36 TUSL mira a fare acquisire ai lavoratori le *"conoscenze"* adeguate: sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alle attività della impresa in generale; sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro; sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di primo soccorso ed antincendio; sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente.

Inoltre, il datore di lavoro provvede altresì affinché ciascun

lavoratore riceva una adeguata informazione: sui rischi specifici cui é esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia; sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica; sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

Il legislatore si premura altresì di precisare come il contenuto dell'informazione debba essere facilmente comprensibile per i lavoratori per consentire loro di acquisire le relative "*conoscenze*". Da ultimo, ove l'informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.

La mancata osservanza dell'obbligo informativo ai lavoratori da parte del datore (o per esso ad opera di un suo consulente od ente formatore) comporta a carico del datore di lavoro una sanzione di carattere penale dell'arresto da due a quattro mesi ovvero l'ammenda da € 1.200,00 ad € 5.200,00 (art. 55 comma 5 lett. c).

La formazione dei lavoratori. Attraverso la formazione si realizza un processo educativo con cui si trasferiscono le conoscenze e le procedure utili allo svolgimento in sicurezza dei compiti aziendali, nonchè all'identificazione, riduzione e gestione dei rischi (art. 2, comma 1, lett. aa).

L'obiettivo della formazione è, dunque, l'educazione consapevole degli attori della sicurezza in azienda volta ad acquisire le competenze cognitive e comportamentali necessarie a fronteggiare il rischio di infortunio (Cass. Pen., Sez. IV, 17 giugno 2011-27 settembre 2011, n. 34854, in *Dir. e pratica lav.*, 2011, 2417 ss.).

Il contenuto dell'obbligo formativo cui è tenuto il datore nei

confronti dei suoi lavoratori è disciplinato dall'art. 37 D.Lgs. 81/08, ove si stabilisce che il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a: concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

Le caratteristiche dei soggetti formatori, i requisiti dei docenti, nonché la durata, i contenuti didattici e le modalità dei corsi di formazione sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano sancito in data 21 dicembre 2011 (G.U. 11.01.2012, n.8).

Ancora, l'art. 37 comma 4 D.Lgs. 81/08 stabilisce che la formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione: della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro; del trasferimento o cambiamento di mansioni; della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

Ne segue che la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi. In ogni caso l'aggiornamento è quinquennale.

L'inosservanza dell'obbligo di formazione ai lavoratori da parte del datore (o per esso ad opera di un suo consulente od ente formatore) comporta a carico del datore di lavoro una sanzione di carattere penale dell'arresto da due a quattro mesi ovvero l'ammenda da € 1.200,00 ad € 5.200,00 (art. 55

comma 5 lett. c).

La formazione dei dirigenti e dei preposti. Il medesimo art. 37 comma comma 7 del TUSL disciplina la formazione per i dirigenti e i preposti, i quali ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro.

I contenuti della formazione comprendono: i principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi; la definizione e individuazione dei fattori di rischio; la valutazione dei rischi; l'individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

Come già detto con riferimento alla formazione ai lavoratori, le caratteristiche dei soggetti formatori, i requisiti dei docenti, nonché la durata, i contenuti didattici e le modalità dei corsi di formazione sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano sancito in data 21 dicembre 2011 (G.U. 11.01.2012, n.8).

La sanzione è analoga a quella già indicata per la formazione dei lavoratori, ovvero l'arresto da due a quattro mesi ovvero l'ammenda da € 1.200,00 ad € 5.200,00 (art. 55 comma 5 lett. c).

La formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza RLS riceve una formazione particolare concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, affinchè acquisisca adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi (art. 37 comma 10 TUSL).

A differenza di quanto appena visto con riferimento alla formazione dei lavoratori, dirigenti e preposti, per l'RLS è il D.Lgs. 81/08 comma 11 che stabilisce che le modalità, la

durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi: principi giuridici comunitari e nazionali; legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro; principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi; definizione e individuazione dei fattori di rischio; valutazione dei rischi; individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione; aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori; nozioni di tecnica della comunicazione.

I corsi formativi dell' RLS ex art. 37 comma 11 D.Lgs. 81/08 hanno durata di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

Da ultimo si rileva come la formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti debba avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non possa comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

La sanzione è analoga a quella già indicata per la formazione dei lavoratori, ovvero l'arresto da due a quattro mesi ovvero l'ammenda da € 1.200,00 ad € 5.200,00 (art. 55 comma 5 lett. c).

La formazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione. Per quanto riguarda la formazione dell'RSPP, occorre distinguere se la funzione è svolta da un soggetto interno od esterno all'azienda incaricato dal datore di lavoro

(art. 32 TUSL), ovvero esercitata direttamente dal datore di lavoro medesimo (art. 34 TUSL).

Nel primo caso, ex art. 32 comma 11 D.Lgs. 81/08 si premette che le capacità ed i requisiti professionali dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione interni o esterni devono essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

Per lo svolgimento delle funzioni di RSPP é necessario essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore nonché di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

E' inoltre, necessario possedere un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato, di organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali.

Per contro, il datore di lavoro può ex art. 34 comma 1 TUSL svolgere direttamente le funzioni di RSPP, eccetto i casi di imprese connotate da un livello di rischio particolarmente elevato (art. 31 comma 6).

Il datore di lavoro deve frequentare corsi di formazione di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative nel rispetto dell'Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano sancito in data 21 dicembre 2011 (G.U. 11.01.2012, n.8), che disciplina altresì le caratteristiche dei soggetti formatori, i requisiti

dei docenti, nonché la durata, i contenuti didattici e le modalità dei corsi di formazione con test finale di verifica di apprendimento.

La sanzione penale contemplata per la mancata formazione (*rectius* nomina) dell'RSPP sia esso datore di lavoro ovvero un terzo incaricato corrisponde all'arresto da tre a sei mesi o l'ammenda da € 2.500,00 ad € 6.400,00 (art. 55 comma comma 1 lett. b) TUSL).

La formazione di primo soccorso. L'art. 45 del D. Lgs. 81/08 stabilisce che il datore di lavoro è tenuto a prendere i provvedimenti necessari in materia di pronto soccorso e di assistenza medica di emergenza, *"tenendo conto delle altre eventuali persone presenti nei luoghi di lavoro e stabilendo i rapporti necessari con i servizi esterni, anche per il trasporto dei lavoratori infortunati"*.

Gli addetti al pronto soccorso, designati ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 81/08 devono ricevere una formazione con istruzione teorica e pratica per l'attuazione delle misure di primo intervento e per l'attivazione degli interventi di pronto soccorso.

Il D.M. 15.07.2003, n. 388 stabilisce che il corso di primo soccorso fornisca gli strumenti conoscitivi essenziali, teorici e pratici, per permettere a chi è incaricato di attuare gli interventi di primo soccorso in un ruolo di "attesa attiva" dei soccorsi specializzati, limitandosi ad evitare l'aggravarsi dei danni.

I destinatari del corso in questione sono gli addetti al servizio di primo soccorso in azienda, che può essere svolto direttamente dal datore di lavoro ex art. 34 TUSL.

Il medesimo D.M. 15.07.2003, n. 388 descrive i contenuti del percorso formativo affinché il soggetto formato sia in grado tra l'altro di allertare il sistema di soccorso, riconoscere un'emergenza sanitaria, accertare delle condizioni psico-

fisiche dell’infortunato, possegga nozioni elementari di anatomia e fisiologia dell’apparato cardiovascolare e respiratorio, sappia attuare gli interventi di primo soccorso, acquisisca nozioni generali sulle patologie specifiche in ambiente di lavoro e capacità di intervento pratico.

Il corso base per imprese a basso rischio ha durata di 12 ore.

L’inosservanza dell’obbligo di formazione di primo soccorso comporta a carico del datore di lavoro una sanzione di carattere penale dell’arresto da due a quattro mesi ovvero l’ammenda da € 1.000,00 ad € 4.800,00 (art. 55 comma 5 lett. b).

La formazione antincendio. Il D.M. 10.03.1998, n. 64, dando attuazione a quanto previsto dall’articolo 37 del D. Lgs. 81/08, stabilisce che tutti i lavoratori che svolgono incarichi relativi alla prevenzione incendi, lotta antincendio o gestione emergenze devono ricevere una specifica formazione, definendo durata e contenuti dei corsi, diversi secondo le tipologie di rischio (basso, medio, elevato).

L’obiettivo è fornire le conoscenze teoriche e pratiche necessarie per prevenire gli incendi, gestire le emergenze e predisporre un’efficace lotta antincendio a soggetti che operano in contesti aziendali.

I destinatari sono gli addetti alla prevenzione incendi e lotta antincendio.

Contenuti del percorso formativo ex D.M. 10.03.1998, n. 64 comprendono le nozioni di “incendio” e “prevenzione”, i principi della combustione, i prodotti della combustione, le sostanze estinguenti, effetti dell’incendio sull’uomo, divieti e limitazioni d’esercizio, misure comportamentali, la protezione antincendio e procedure da adottare in caso di incendio, le principali misure di protezione antincendio, evacuazione in caso di incendio, chiamata dei soccorsi, l’addestramento teorico- pratico, presa visione e chiarimenti

sugli estintori portatili.

Il corso base per imprese a basso rischio incendio ha durata di 4 ore.

L'inosservanza dell'obbligo di formazione antincendio comporta a carico del datore di lavoro una sanzione di carattere penale dell'arresto da due a quattro mesi ovvero l'ammenda da € 1.200,00 ad € 5.200,00 (art. 55 comma 5 lett. c).

La formazione dello studio professionale. Il titolare dello studio professionale deve adempiere a tutti gli obblighi informativi e formativi sovra illustrati, avendo a mente le particolarità ed il livello di rischio propri dello studio, ovvero il rischio ad esposizione ai video terminali, il rischio ergonomico posturale, lo stress lavoro correlato, la movimentazione manuale dei carichi nonchè il rischio da elettrocuzione.

In sintesi gli adempimenti da rispettare sono i seguenti:

Informazione generale e specifica ai lavoratori ex art. 36 D.Lgs. 81/08; Formazione ai lavoratori: lo studio professionale presenta un rischio basso, quindi il corso è di 4 ore per la formazione generale e 4 ore di formazione sui rischi specifici;

RSL: corso formativo di 32 ore, ovvero nomina dell'RLST;

RSPP: nomina RSPP formato con corso di 16 ore, ovvero RSPP svolto direttamente dal datore di lavoro a seguito di corso di formazione di 16 ore ex art. 34 D.Lgs. 81/08;

Antincendio: gli addetti antincendio devono frequentare il corso antincendio di 4 ore; Primo soccorso: gli addetti al servizio di primo soccorso devono frequentare il corso antincendio di 12 ore.

A conclusione si rimarca che, oltre a rispettare gli adempimenti formativi, è fondamentale che il datore di lavoro

scelga accuratamente l’ente formatore, affinchè il percorso formativo non rimanga teorico *“sulla carta”*, bensì fornisca realmente ai soggetti una concreta formazione per consentire loro di lavorare in sicurezza, permettendo al datore di lavoro – in caso di controlli o ancor peggio di incidente – di potere provare l’assenza di colpa, esonerandosi dalla responsabilità penale (Cass. Pen., Sez. IV, 12 ottobre 2011-22 novembre 2011, n. 43022, inedita; 22 Cass. Pen., Sez. IV, 17 settembre 2009-20 ottobre 2009, n. 40582, inedita; Cass. Pen., Sez. IV, 26 gennaio 2011-19 aprile 2011, n. 15618; Cass. Pen., Sez. IV, 8 giugno 2010-27 settembre 2010, n. 34771, in *Danno e resp.*, 2010, 1083 ss.; Cass. Pen., Sez. IV, 26 maggio 2009-3 giugno 2009, n. 22822, inedita; Cass. Pen., Sez. IV, 24 settembre 2007-20 dicembre 2007, n. 47137, in *Riv. trim. dir. pen. economia*, 2008, 807 ss., e Cass. Pen., Sez. IV, 16 novembre 2010-21 aprile 2011, n. 16002, inedita).

**Avvocato del Foro di Biella e componente esterno della Commissione Lavoro ODCEC Milano*