

DIRITTO & PRATICA DEL LAVORO

2026

18

INSERTO

Obblighi formativi
in materia di sicurezza:
profili giuridici e organizzativi

PROCEDURA E CONSIGLI OPERATIVI

Patente a crediti:
Commissioni territoriali, criteri
e criticità del recupero dei crediti

MOBILITÀ INTERNAZIONALE

Gestione previdenziale
dei lavoratori inviati all'estero

VIOLAZIONI TRIBUTARIE

Responsabilità
del professionista
per gli illeciti dei clienti

PERCORSI DI APRILE-MAGGIO**INTELLIGENZA ARTIFICIALE
E SICUREZZA SUL LAVORO**

Raffaele Guariniello

Digitalizzazione del lavoro

IA tra speranze e allarmi

Obblighi indelegabili
e formazione

IA e datore di lavoro

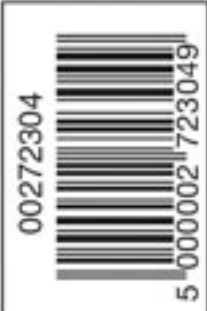
Appalti e cantieri

IA e committente

Esteralizzazione
e nuove forme di lavoroIA e lavoratori distaccati,
telelavoratori, lavoratori agili**IN QUESTO NUMERO****Vigilanza algoritmica**IA e obblighi di sicurezza
e formazione

ON-LINE

www.edicolaprofessionale.com



Obblighi formativi in materia di sicurezza: profili giuridici e organizzativi

di **Luca Barbieri**
e **Matteo Raglio**

Obblighi formativi in materia di sicurezza: profili giuridici e organizzativi

Luca Barbieri e Matteo Raglio - ArlatiGhislandi e AG Studi e Ricerche

Nell'ambito dell'organizzazione del servizio di prevenzione e protezione dell'impresa (1) (SPP), il datore di lavoro è tenuto ad assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione (2) sufficiente ed adeguata (3) in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

- i concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, Organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- i 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 (4).

Fermo restando quanto stabilito dall'art. 36 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di informazione (5) ai lavoratori, la **durata**, i **contenuti minimi** e le **modalità di svolgimento** di un **percorso formativo** è stabilito siano disciplinati mediante apposito Accordo raggiunto in sede di Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano (6).

Il vigente Accordo finalizzato all'individuazione della durata e dei contenuti minimi di un programma formativo in materia di tutela della salute e sicurezza sul

(1) Ai sensi dell'art. 2, comma 1, *lett. l)* del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, per «servizio di prevenzione e protezione dai rischi» deve intendersi l'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori.

In via preliminare, si precisa che, quando non diversamente indicato, ogni riferimento contenuto nel presente intervento deve intendersi volto al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante norme di attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

(2) La «formazione» è il «processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale 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» (art. 2, comma 1, *lett. aa*).

È sin d'ora opportuno precisare che l'attività di formazione e aggiornamento dei lavoratori – nonché dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza – «deve 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 può comportare oneri economici a carico dei lavoratori» (art. 37, comma 12). Tale disposizione non stabilisce che la formazione programmata per il lavoratore debba essere effettuata in un orario compreso nell'orario individuale di lavoro del medesimo lavoratore, ma «dispone che la formazione dei lavoratori avvenga durante l'orario di lavoro, espressione, quest'ultima, non riferita alle specifiche ore gior-

naliere di lavoro svolte da ciascun dipendente, ma da intendersi come volta a precisare che il corso deve essere tenuto durante l'orario di lavoro, eventualmente straordinario; in questo senso, il tempo dedicato alla formazione deve intendersi come tempo di lavoro e, dunque, retribuito come tale» (Cass. civ., 10 maggio 2024, n. 12790, ord., in *One Lavoro*, Wolters Kluwer).

(3) «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 se* quel bagaglio di conoscenze ed acquisizioni tecniche, di cui un formatore qualificato per la sicurezza deve essere dotato» (Cass. pen., sez. IV, 13 febbraio 2024, n. 6301, in *One Legale*, Wolters Kluwer).

(4) Art. 37, comma 1.

(5) Per «informazione» deve intendersi il «complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro» (art. 2, comma 1, *lett. bb*).

Informazione e formazione non sono sinonimi indistinti; agli artt. 36 e 37 deve essere dunque attribuita un'autonoma consistenza precettiva, sancendo dette disposizioni obblighi distinti, normativamente tipizzati.

(6) Art. 37, comma 2. «L'Accordo, di cui al secondo comma dell'art. 37, svolge pertanto una funzione meramente processuale riservata al piano probatorio, fermo restando che, in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, non rileva la mera ottemperanza di obblighi formali, incombando sui titolari di una posizione di garanzia a tutela dell'incolumità dei lavoratori