

## LA RESPONSABILITÀ DELL'IMPRESA PER LA TUTELA DELLA SICUREZZA NEI CONTRATTI A CONTENUTO FORMATIVO

**Paola de Vita**

### ***Il nuovo campo di applicazione della normativa sulla salute e sicurezza: cosa cambia rispetto al passato***

Il testo del decreto legislativo n. 81 del 2008 (cosiddetto Testo Unico per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro) si può ritenere, a giusta ragione, innovativo perché ricollega l'obbligo di tutela del lavoratore al solo fatto che lo stesso sia «inserito nell'ambito dell'organizzazione del datore di lavoro, pubblico o privato, anche al solo fine di apprendere un'arte o un mestiere», prescindendo dalla tipologia contrattuale con cui egli sia stato assunto.

L'ambito soggettivo di tutela è stato esteso includendo tra i soggetti tutelati i beneficiari di iniziative di tirocinio e orientamento di cui all'art. 18 della legge 196 del 1994, e di iniziative di formazione di cui a specifiche disposizioni regionali, volte a favorire momenti di alternanza tra studio e lavoro, nonché i volontari.

Risultano tutelati anche gli allievi degli istituti di istruzione e tecnico professionali e i partecipanti a corsi di formazione nei quali si faccia uso di

laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici.

Restano esclusi, per espressa disposizione del decreto legislativo n. 81 del 2008, soltanto i lavoratori domestici.

Il carattere innovativo della definizione di lavoratore tutelato è, dunque, innegabile.

Non sembra, invece, particolarmente innovativa la disciplina di tutela dei lavoratori assunti con contratti a contenuto formativo.

Innanzitutto, all'interno del decreto legislativo n. 81 del 2008, non vi sono disposizioni specificamente dedicate ai lavoratori assunti con tali contratti, fatta eccezione per la generale previsione dell'obbligo di formazione dei lavoratori – per la verità non nuova, poiché costituisce mera ripetizione di quanto già stabilito nel vecchio decreto legislativo n. 626 del 1994.

Particolare enfasi è posta dal legislatore del d. lgs. 81 del 2008 sui momenti nei quali il datore di lavoro deve assolvere l'obbligo formativo: in particolare, la formazione del lavoratore deve avvenire *al momento della costituzione del rapporto di lavoro, al momento del trasferimento o cambiamento di mansioni o nel momento della introduzione di nuove attrezzature di lavoro*. Anche questo obbligo era in realtà già previsto dal decreto legislativo n. 626 del 1994.

Il cerchio degli obblighi del datore di lavoro sembra chiudersi con il dovere di ripetere periodicamente la formazione dei lavoratori, *«in relazione all'evoluzione dei rischi e all'insorgenza di nuovi ri-*

*schi*». Anche in questa parte, nulla di nuovo rispetto al decreto legislativo n. 626 del 1994.

Complessivamente, dunque, nulla cambia nella disciplina legislativa degli obblighi positivi di tutela della sicurezza a carico del datore di lavoro, rispetto al testo del decreto legislativo n. 626 del 1994 <sup>1</sup>.

### ***La interpretazione giurisprudenziale dell'art. 2087 c. c.***

Sullo specifico tema oggetto dell'indagine sembra quindi doveroso tenere conto della interpretazione giurisprudenziale.

Ad essa è attribuito, infatti, il compito di definire i limiti del generale obbligo di tutela della integrità fisica e morale del lavoratore, che scaturisce dall'art. 2087 c.c.

A tal proposito, analizzando la giurisprudenza, si osserva il carattere "elastico" della interpretazione giurisprudenziale dell'art. 2087 c.c.

Da una parte, la responsabilità aquiliana del datore di lavoro è affermata in termini assai ampi, essendo esclusa nei soli casi in cui il dolo del lavoratore abbia concorso a determinare l'evento. (vedi in questo senso Cass. 29 luglio 1986 n. 4860).

Successivamente, la Corte di Cassazione a Sezioni Unite, facendo perno sulla rilevanza pubblicistica del bene salute, ha ulteriormente allargato i confini della responsabilità datoriale stabilendo

---

<sup>1</sup> Si veda il testo del decreto legislativo n. 626 del 1994, in particolare l'art. 22 "Formazione dei Lavoratori".

che, in forza dell'art. 2087 c.c., il datore di lavoro ha «l'obbligo di vigilare *costantemente* sull'attività del lavoratore, per tutto il tempo in cui si svolge l'attività». In tal senso vedi Cass. Sez. Unite, 11 marzo 1999 n. 5. Nello stesso senso, successivamente, anche Cass. 21 maggio 2002 n. 2152. In quest'ultima sentenza si stabilisce che «il datore di lavoro è sempre responsabile della tutela dell'integrità psico fisica del lavoratore, ad eccezione del caso di comportamento *imprevedibile e anomalo del lavoratore*» (In tal senso già Cass. 19 ottobre 1996 n. 7636). In senso conforme anche Cass. 26 giugno 2002 n. 9304. Più di recente Cass. 22 febbraio 2006 n. 3862 «Il comportamento del lavoratore è idoneo ad escludere il rapporto causale tra inadempimento del datore di lavoro e l'evento infortunistico solo quando sia autosufficiente nella determinazione dell'evento, cioè se abbia il carattere dell'*abnormalità*, per il fatto di essere assolutamente anomalo e imprevedibile».

L'orientamento "estensivo" della responsabilità del datore di lavoro è stato espresso anche nella recentissima sentenza n. 238 del 10 gennaio 2007, con cui la Corte di Cassazione ha affermato che non vale ad esimere da responsabilità il datore di lavoro l'eventuale concorso di colpa del lavoratore.

Dall'altra parte, vi sono sentenze nelle quali la Corte di Cassazione ha posto dei limiti alla responsabilità datoriale stabilendo che l'obbligo di tutela dell'integrità psico fisica del lavoratore *non deve essere inteso come incombente in maniera esclusiva sul datore di lavoro* ma, essendo il lavoratore parte attiva del complesso sistema di tutela della

salute e sicurezza, anche la condotta del lavoratore deve essere valutata dal giudice sotto il profilo del concorso nella determinazione dell'evento (Cass. 22 dicembre 1987 n. 9535).

La Corte di Cassazione stabilisce che «*non si può pretendere che il datore di lavoro sia impegnato in una vigilanza continua dell'attività del lavoratore [...] pretendere questo significherebbe dilatare insostenibilmente il costo del lavoro e costringere le imprese alla chiusura*» (Cass. 10 luglio 1996 n. 6282).

La conclusione della Corte di Cassazione appare condivisibile, nella misura in cui appare chiaramente che la responsabilità del datore di lavoro non sia una responsabilità di carattere oggettivo.

### ***La responsabilità dell'impresa nella tutela della salute e sicurezza dei giovani assunti con contratti formativi: gli ultimi orientamenti giurisprudenziali***

Sullo specifico tema della responsabilità dell'impresa per la tutela della sicurezza di giovani assunti con contratti a contenuto formativo – oggetto della presente indagine - l'orientamento giurisprudenziale sembra essersi mantenuto costante nel tempo, nel senso della maggiore intensità degli obblighi di protezione della salute e sicurezza dei soggetti assunti con contratti a contenuto formativo.

La giurisprudenza ha focalizzato l'attenzione in modo particolare sul contratto di apprendistato. Questo conferma il dato, riportato di recente anche

dalla stampa nazionale, in base al quale il ricorso al contratto di apprendistato da parte delle aziende italiane, anche medio piccole, è notevolmente cresciuto negli ultimi anni <sup>2</sup>.

La Corte di Cassazione, già nel 2002, è intervenuta sul tema per sottolineare che il dovere di tutela della sicurezza, ex articolo 2087 c.c., a carico del datore di lavoro ed emergente anche in relazione alle condotte di segno contrario dell'apprendista rispetto alle quali non sia tenuto un adeguato controllo, è particolarmente intenso nei riguardi del lavoratore *giovane o professionalmente inesperto* adibito a lavori di particolare intensità<sup>3</sup>.

La abnormità del comportamento del lavoratore va valutata – afferma la Corte di Cassazione nella sentenza - in rapporto alla esperienza del lavoratore. Ciò significa che, quand'anche si verifichi un comportamento del tutto anomalo da parte del dipendente, la valutazione non può non tenere conto delle condizioni soggettive del lavoratore e, quindi della sua inesperienza lavorativa<sup>4</sup>.

La Corte, in una recente sentenza dell'11 maggio 2007, ha chiarito anche che il dovere di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro che incombe sul datore di lavoro non comporta soltanto che egli debba mettere in atto tutte le prescrizioni imposte dalla legge ma anche che debba provvedere ad una *puntuale formazione e informazione dei lavoratori*.

Da questo punto di vista la sentenza costi-

---

2 C. CASADEI, *In dieci anni il raddoppio degli apprendisti*, Il Sole 24, 31 maggio 2009

3 Cass. 12 gennaio 2002 n. 326, in *MGL*, 2002, 4, 272.

4 Trib. Padova 5 dicembre 2005 n. 563, n. 793

tuisce un monito per l'impresa, in quanto ha stabilito che all'apprendista deve essere assicurata non una *generica informazione e formazione* ma, tenuto conto della giovane età e della mancanza di esperienza, una formazione *effettiva e più intensa* rispetto a quella che si deve garantire ai lavoratori esperti<sup>5</sup>.

La questione giuridica che ha reso necessari diversi interventi chiarificatori della Corte di Cassazione è stata senza dubbio quella relativa ai limiti della responsabilità del datore di lavoro, nel caso di concorso della condotta del lavoratore nella determinazione dell'evento infortunistico.

La Corte di Cassazione ha chiarito, confermando quanto già detto sopra in merito ai casi di esclusione della responsabilità ex art. 2087 c.c., che la responsabilità del datore di lavoro possa essere esclusa *nel solo caso di condotta del lavoratore inopinabile, esorbitante e incompatibile con il procedimento di lavoro*.

Nel caso in cui non siano provati i suddetti caratteri della condotta del lavoratore, quindi, la responsabilità del datore di lavoro deve essere affermata<sup>6</sup>.

Anche nel recentissimo caso sottoposto all'attenzione della Corte di Cassazione e riguardante la responsabilità del *tutor* per l'infortunio mortale occorso ad un apprendista minorenne schiacciato dal carrello elevatore che stava manovrando, la

---

5 Cass. 18 maggio 2007 n. 11622, in *Resp. Civ. Prev.* 2007, 11, 2293, con nota di M. Bertoncini.

6 In questo senso, di recente, Cass. 22 maggio 2008 n. 22508

Corte ha conferma il predetto orientamento<sup>7</sup>.

La Corte, nel caso *de quo*, ha stabilito che l'eventuale colpa concorrente del lavoratore non può svolgere alcun effetto esimente della responsabilità di alcuno dei garanti della tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro che si sia reso responsabile della violazione di prescrizioni in materia infortunistica, in quanto la normativa è diretta pure a prevenire la condotta colposa del lavoratore per la cui tutela la norma è posta.

L'art. 2087 c.c., infatti, non riguarda solo la fase iniziale di fornitura del materiale e dei macchinari, ma anche la fase di espletamento dell'attività, e impone al datore di lavoro o a chi sia costituito garante del dovere di sicurezza, l'obbligo di vigilare costantemente sul comportamento del lavoratore. Si tratta quindi di un obbligo di tutela della salute e sicurezza assai dinamico, come anche testimonia il dovere, posto a carico del datore di lavoro, di provvedere all'aggiornamento costante delle misure in materia di sicurezza.

La giurisprudenza sembra insomma concorde nel ritenere che, nel complesso rapporto tra posizioni giuridiche attive e passive poste in capo a datore di lavoro e lavoratori, la rilevanza pubblicistica del bene salute sia di tale importanza da limitare il rilievo della responsabilità del lavoratore, e ad escludere del tutto la responsabilità datoriale *solo* quando, provato il rispetto della normativa infortunistica da parte del datore di lavoro, l'evento sia addebitabile ad *esclusiva imprudenza del dipendente*<sup>8</sup>.

7 Cass. 7 aprile 2009 n. 15009

8 Vedi in tal senso anche C. FALERI, *Responsabilità del datore*



***Alcuni spunti di riflessione sulla valorizzazione del ruolo della contrattazione collettiva e degli enti bilaterali nell'ambito della regolamentazione del contratto di apprendistato e impatto sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro***

Pur non vertendo il presente contributo sulla mutata regolamentazione del rapporto tra le fonti del contratto di apprendistato, la questione non è trascurabile poiché, a parere di chi scrive, incide anche sulla disciplina della tutela della salute e sicurezza del giovane lavoratore.

È ormai noto che il nuovo modello di regolamentazione dell'istituto costruito dalla legge 133 del 2008 si orienta nel senso di una netta valorizzazione del ruolo della contrattazione collettiva, attribuendole il ruolo di canale di formazione alternativo e “*parallelo*” rispetto al canale della regolamentazione regionale di cui all'articolo 49 c. 5 del decreto legislativo 276 del 2003<sup>9</sup>.

Infatti, i profili formativi del contratto di apprendistato professionalizzante sono stati rimessi *integralmente* ai contratti collettivi di lavoro di livello nazionale, territoriale o aziendale. Si è verificata una chiara devoluzione di funzioni alla contrattazione collettiva e agli enti bilaterali anche per la determinazione delle modalità di erogazione della formazione<sup>10</sup>.

---

*per la sicurezza sul lavoro e concorso del prestatore nella determinazione dell'infortunio,*

9 Per un primo commento vedi M. TIRABOSCHI, *Apprendistato professionalizzante: il nuovo quadro legale*, in P. DE VITA (a cura di) *La recente riforma del contratto di apprendistato*, Dossier ADAPT, 2008, n. 8

10 Le parti sociali, nello specifico, sono chiamate a determinare la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica ai fini contrattuali, e

L'istituzione di questo “*canale parallelo di formazione*”, ha innescato un nuovo contenzioso<sup>11</sup>, e non sono mancate le critiche della dottrina, la quale teme che si ingeneri il rischio di una “*concorrenzialità al ribasso*” improntata alla scelta della regolamentazione meno invasiva, che garantisca il maggiore ricorso alla formazione non formale, con la possibilità di svuotare di fatto la finalità formativa tradizionalmente riconosciuta al contratto di apprendistato<sup>12</sup>.

Rendere possibile la formazione esclusivamente aziendale significherebbe, secondo questa parte della dottrina, legittimare un sistema di formazione *non formale*, fondato esclusivamente sulla formazione *on the job* e sganciato da qualunque meccanismo di certificazione e controllo delle competenze acquisite<sup>13</sup>.

Vi è in particolare chi osserva che, a seguito delle recenti riforme, non essendovi più alcun riferimento al limite minimo annuo di formazione e alla presenza del tutor, si rischi la progressiva ineffettiva registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo del cittadino.

11 Per un approfondimento vedi M. TIRABOSCHI ( a cura di) Bollettino Speciale ADAPT, 2008, n. 8, *La sfida dell'apprendistato professionalizzante*

12 In questo senso vedi S. D'AGOSTINO, *Il rilancio degli enti bilaterali e la riforma dell'apprendistato professionalizzante*, in [www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it), Dossier ADAPT 2008, n. 8

13 Avverso questa devoluzione di funzioni alla contrattazione collettiva si era espresso criticamente con riferimento alla prima riforma operata dal decreto legislativo 276 del 2003 G. LOY, *I nuovi apprendistati*, in M. MAGNANI E P. A. VARESI, *Commentario ai decreti legislativi 276 del 2003 e 251 del 2004*, Giappichelli, Torino 2005, il quale osserva che non solo non viene detto nulla su come il controllo debba essere esercitato, ma ci sarebbe qualche indizio in senso contrario al controllo, come dimostrerebbe l'abolizione della autorizzazione preventiva che rappresentava, secondo l'autore, almeno una prima ipotesi di controllo sulla effettività nella erogazione della formazione.

tà di quella formazione che dovrebbe essere l'elemento qualificante la causa di questo contratto<sup>14</sup>.

È possibile però ribattere che la effettività della formazione può essere garantita anche con strumenti specificamente previsti dal d. lgs. 276 del 2003, come il libretto formativo del cittadino (su cui vedi *infra*).

Tornando alla contrattazione collettiva, in essa deve riconoscersi quindi il “nuovo motore propulsivo” della disciplina sulla formazione, anche per quanto riguarda la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nei contratti collettivi stipulati dopo la Riforma Biagi si è correttamente stabilito che le ore destinate alla formazione sulla sicurezza *devono essere erogate nella prima parte del contratto e, in ogni caso, entro il primo anno del contratto stesso* (all'interno del modulo diretto ad acquisire competenze trasversali) attraverso molteplici modalità, anche fortemente innovative (si pensi ad esempio alla formazione a distanza, espressamente prevista nel contratto collettivo nazionale di lavoro del settore metalmeccanico).

All'interno del contratto collettivo del settore

---

14 Paventa questo rischio in particolare G. LOY, *Un apprendistato in cerca d'autore*, in M. MAGNANI, A. PANDOLFO P. A. VARESI, *Previdenza, mercato del lavoro, competitività, Commentario alla legge 24 dicembre 2007 n. 247 e al decreto legge 112 del 2008, convertito nella legge 6 agosto 2008 n. 133*, Giappichelli, Torino, 2008, 275 - 295. L'autore ritiene che nella nuova disciplina sia stata fatta *tabula rasa* di ogni riferimento legale in materia di formazione e si chiede come sarà possibile costituire standard di qualità uniformi, senza neppure prevedere un numero minimo di ore di formazione formale per la acquisizione di competenze di base e tecnico professionali. gravi ripercussioni sulla effettività e qualità del processo formativo .

metalmecanico è stata istituita una piattaforma *e-learning* per l'erogazione della formazione nella modalità a distanza, diretta alla acquisizione di competenze trasversali e tecnico-professionali ([www.apprendionline.it](http://www.apprendionline.it)) prevedendo la erogazione a distanza anche della formazione sui temi della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

In altri settori, come ad esempio il settore dei chimici, è stato letteralmente ripreso il contenuto dell'art. 49 del decreto legislativo n. 276 del 2003, riproponendo la alternanza tra la formazione antinfortunistica "*teorica*", demandata all'esterno della impresa, e formazione antinfortunistica pratica, da svolgere all'interno dell'azienda *sui singoli fattori di rischio e misure individuali di prevenzione*.

La dizione dei contratti, pur non caratterizzandosi quindi per la particolare portata innovativa, appare condivisibile poichè responsabilizza l'impresa alla tutela della sicurezza dell'apprendista, e richiede al datore di lavoro di realizzare una formazione antinfortunistica *pratica*, e non meramente concettuale.

Un ruolo ancora più determinante sul tema della formazione in materia di sicurezza è senza dubbio svolto dagli enti bilaterali.

La legge 133 del 2008 ha contribuito ad un complessivo rilancio della bilateralità, con importanti ripercussioni anche sull'assetto di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Al rilancio della bilateralità ha ulteriormente contribuito il Protocollo del welfare del 2009, con il quale il Governo e le parti sociali hanno assegnato

alla bilateralità il compito di una vera e propria co-gestione del mercato del lavoro e della rete di base delle tutele (sicurezza sul lavoro, collocamento, sostegno al reddito, previdenza e assistenza sanitaria complementare).

Senza dubbio, però, in alcuni settori la bilateralità era stata valorizzata già prima della Riforma Biagi. Si pensi, ad esempio, al caso del settore artigianato, dove il sistema della bilateralità si era sviluppato a partire dalle esperienze delle casse Mutue Artigiane proprio con riferimento all'integrazione di malattia e infortunio, con l'istituzione di un fondo intercategoriale a livello regionale, da gestire in maniera paritetica per il sostegno del reddito dei lavoratori delle imprese interessate da sospensione dell'attività causate da eventi temporanei, indipendenti dalla volontà dell'imprenditore.

Sulla specifica questione della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro le parti nell'ultimo rinnovo contrattuale, dichiarano che, tenuto conto delle modifiche intervenute con l'emanazione del cosiddetto "Testo Unico per la salute e sicurezza sul lavoro", si impegnano *ad un confronto volto a consentire agli enti bilaterali la massima efficacia, nel quadro della valorizzazione della bilateralità artigiana in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.*

Condividendo poi l'obiettivo della concertazione delle politiche formative nel quadro del sistema di relazioni sindacali mirate allo sviluppo della competitività delle imprese, alla valorizzazione e alla crescita professionale dei lavoratori dipendenti, si ribadisce anche il ruolo fondamentale del Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la for-

mazione continua nelle imprese artigiane, costituito con accordo Interconfederale del 6 giugno 2001.

Nell'accordo del 21 maggio 2008 tra Confartigianato Lombardia e CGIL, CISL e Uil Lombardia<sup>15</sup> viene detto che la bilateralità è espressione di una cultura peculiare dell'artigianato e cioè *la cultura della partecipazione negoziata nelle relazioni tra le parti*.

Le parti premettono che il sistema bilaterale deve continuare a dare risposte innovative, adatte al comparto dell'artigianato, in alcuni settori tra cui la sicurezza sul lavoro e, sullo specifico tema, si propongono di incontrarsi al fine di *“valutare nuove misure anche alla luce del nuovo Testo Unico”*.

Il settore dell'artigianato non è del resto l'unico settore ad aver rilanciato la bilateralità.

Anche nel settore metalmeccanico le parti stipulanti hanno correttamente individuato, quali interventi prioritari per la sicurezza sul luogo di lavoro, quelli rivolti a *lavoratori assunti con contratto di apprendistato o con contratto di formazione e lavoro, e quelli rivolti ai lavoratori che si inseriscono per la prima volta nel settore*, ed è di qui evidente la consapevolezza che la formazione deve precedere l'assegnazione della mansione.

Si deve rilevare che, in attuazione del disposto di cui all'art. 37 c. 4 del decreto legislativo n. 81 del 2008 (relativo alla formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro), si stabilisce che l'ente bilaterale del settore (Formedil) eroghi 16 ore di formazione in ingresso per i lavoratori.

---

<sup>15</sup> Vedilo in [www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it), Dalla A alla Z, Voce *Contrattazione collettiva (banca dati)*

Tale previsione è da interpretare con particolare favore, poiché, come evidenziato dalla giurisprudenza (*vedi infra*), la formazione costituisce un importante antidoto contro gli infortuni che colpiscono i giovani, infortuni spesso ricollegabili alla inesperienza del lavoratore<sup>16</sup>.

Anche nel settore dell'edilizia dove, come detto, rimane particolarmente alta l'incidenza degli infortuni nei luoghi di lavoro, è previsto che le Casse Edili svolgano 16 ore di formazione obbligatoria prima che il lavoratore sia avviato alla mansione.

Le 16 ore sono articolate in 8 ore dedicate alla sicurezza e 8 ore dedicate alla formazione alla mansione specifica che il dipendente dovrà svolgere.

Nel caso in cui si verificano avviamenti al lavoro in assenza delle 16 ore di formazione, il datore di lavoro risulterà sanzionabile e, da questo punto di vista, il ricorso alle Casse Edili tiene il datore di lavoro al riparo da eventuali contestazioni inerenti all'effettivo svolgimento della formazione<sup>17</sup>.

In ogni caso, e come si vedrà alla fine del contributo, il problema della certificazione della formazione effettuata, deve essere analizzato anche alla luce delle disposizioni che riguardano il libretto formativo del cittadino.

---

16 Sulla previsione delle 16 ore di formazione in ingresso per i lavoratori si veda M. CALZONI, C. TOMBARI, *Prima dell'ingresso in cantiere 16 ore di formazione*, in A & S, 2008, 23, 20

17 In questo senso R. GIROTTI, *Così le 16 ore di formazione obbligatoria*, in GL, 2009, n. 21, 24

### ***La responsabilità dell'impresa per la tutela della salute e sicurezza degli apprendisti alla luce del decreto legislativo n. 81 del 2008***

Contestualizzando ora il problema della responsabilità datoriale all'interno delle piccole e medie imprese, va rilevata innanzitutto la specializzazione della disciplina, ricollegabile alla dimensione aziendale.

Partendo da un'analisi generale della normativa che riguarda le piccole e medie imprese, emerge che il vecchio decreto legislativo n. 626 del 1994 e le disposizioni del nuovo testo Unico hanno semplificato gli oneri a carico delle piccole e medie imprese, in chiara applicazione del principio comunitario in base al quale *“le direttive emanate a tutela dell'ambiente di lavoro non dovrebbero imporre particolari vincoli amministrativi, finanziari e giuridici, di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese”*.

Il decreto legislativo n. 626 del 1994 prevedeva, infatti, procedure standardizzate, demandate a successivi decreti ministeriali, con riferimento alla redazione del piano di sicurezza aziendale, e tipizzava i casi in cui era possibile lo svolgimento diretto delle funzioni di prevenzione e sorveglianza da parte dello stesso datore di lavoro (previsione, questa ultima, confermata dal nuovo decreto legislativo).

Anche il decreto legislativo n. 81 del 2008 ha alleggerito gli oneri per i datori di lavoro delle PMI<sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> Sulla nuova disciplina della tutela della sicurezza nelle piccole e medie imprese vedi G. BUBOLA M. TIRABOSCHI, *Il regime per le piccole e medie imprese*, in M. TIRABOSCHI ( a cura di) *Il Testo*



Si pensi alla procedura da seguire per la valutazione del rischio per le imprese che occupino fino a 10 lavoratori: per questo caso il legislatore del decreto legislativo n. 81 del 2008 ha previsto che la valutazione possa essere fatta secondo le procedure standardizzate di cui sopra, mentre la autocertificazione potrà essere effettuata solo fino al 30 giugno 2012.

Questa ultima previsione deve essere valutata con favore poiché si può ritenere che fosse semplicistico e sbrigativo affidare alla autocertificazione un momento culminante della tutela della sicurezza, come è la valutazione del rischio in azienda.

La novità principale del decreto legislativo n. 81 del 2008 è però, a parere di chi scrive, il regime di incentivazione alla adozione di modelli di organizzazione e gestione della sicurezza.

Occorre sottolineare che anche recenti dati dell'Inail hanno messo in evidenza che le aziende che attuano sistemi di certificazione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro hanno un più basso tasso di infortuni sul luogo di lavoro e, di conseguenza, anche notevoli risparmi sui costi di gestione della sicurezza<sup>19</sup>.

Sono fortemente incentivate anche le iniziative di formazione e informazione dei rappresentanti della sicurezza e dei lavoratori. Il finanziamento è concesso sia per finanziare formazione nei riguardi dei RLS, sia alla pariteticità per la formazione dei lavoratori.

---

*unico della salute e sicurezza sul lavoro*, Giuffrè, Milano, 2008, 165.

19 Vedi I. BARRA ET AL, *Sistemi di gestione contro gli infortuni: dall'Inail i primi dati sull'efficacia*, in *A & S*, 2008, 18, 53

Nell'art. 52 del d. lgs. 81/2008, poi, è prevista la istituzione di un Fondo per il sostegno delle PMI. Il Fondo, che opera laddove la contrattazione nazionale o integrativa non preveda sistemi di rappresentanza o pariteticità migliorativi, è destinato solo per piccola parte ai datori di lavoro delle PMI, dovendo sostenere anche la formazione dei piccoli imprenditori, lavoratori stagionali, le attività degli organismi paritetici, ma soprattutto, in misura non inferiore al 50%, le attività dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali.

Altre norme del decreto legislativo n. 81 non hanno contenuto fortemente innovativo, perché confermano il già detto alleggerimento degli oneri a favore dei datori di lavoro delle PMI: nel caso di unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori si prevede che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza possa convocare una riunione nel caso di significativo mutamento delle situazioni di rischio, anche determinato dalla introduzione di nuove tecnologie che abbiano un impatto sulla salute e sicurezza dei lavoratori, e sono tipizzati anche i casi in cui il datore di lavoro può svolgere direttamente il compito di prevenzione e protezione.

Complessivamente, si deve condividere il rilievo di chi giustamente osserva che, a dodici mesi dalla entrata in vigore del decreto legislativo n. 81 del 2008, non sono ancora seguiti i decreti attuativi e il sistema incentivante rischia, anche questa volta, di rimanere sulla carta<sup>20</sup>.

Sarebbe anche legittimo chiedersi se la sem-

---

20 Vedi il rilievo di M. GALLO, *Incentivi Inail e prevenzione: le innovazioni e le criticità del sistema T. U. sicurezza.*, in A & S, 2009, 9, 17

plificazione degli oneri sia da sola sufficiente alla riduzione del tasso infortunistico, o se non sia invece necessaria *anche* una tutela specifica per le PMI (come peraltro richiesto dalla Commissione UE).

Per quanto riguarda la specifica questione della tutela della salute e sicurezza nell'ambito dei contratti a contenuto formativo, non risulta una specializzazione della disciplina rispetto a quanto previsto per le imprese di grandi dimensioni.

Nel caso del contratto di apprendistato, ad esempio, il datore dovrà applicare all'apprendista il regime ordinario di tutela, con un più intenso obbligo di sorveglianza nei confronti dell'apprendista o lavoratore giovane, che sia adibito al lavoro notturno<sup>21</sup>.

### ***Libretto formativo: una opportunità anche per la salute e sicurezza***

Il libretto formativo è uno strumento di fondamentale importanza, ai fini della certificazione della formazione sulla sicurezza sul lavoro.

Esso è regolamentato nell'articolo 37 c. 14 del d. lgs. 81 del 2008 il quale stabilisce che «la formazione effettuata sulla sicurezza nei luoghi di lavoro deve essere registrata nel libretto formativo del cittadino, e il suo contenuto deve essere considerato dal datore di lavoro, ai fini della programmazione della formazione».

Originariamente previsto dall'Accordo Sta-

---

<sup>21</sup> Per una disamina generale della tutela degli apprendisti si veda P. SOPRANI, *Apprendistato e nuove tutele*, in *DPL*, 2008, n. 46, 2622

to – Regioni del 18 febbraio 2000, ha ricevuto una spinta significativa solo con il d. lgs. 276 del 2003.

Esso ha la essenziale funzione di assicurare la tracciabilità dell'iter formativo, e questo è senza dubbio di imprescindibile importanza in una organizzazione del lavoro ormai in continuo cambiamento.

La registrazione della formazione nel libretto formativo è prevista anche per preposti, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, Rspg e addetti al Spp e, facoltativamente, per gli addetti al montaggio, smontaggio e trasformazione di ponteggi nonché per gli addetti ai sistemi di accesso e posizionamento mediante funi; inoltre, si segnalano nel libretto formativo del cittadino anche le competenze acquisite durante i corsi antincendio secondo il Dm 10 marzo 1998, che resta ancora in vigore, di primo soccorso secondo il Dm n. 388/2003 e di evacuazione.

Le annotazioni effettuate nel libretto formativo hanno piena efficacia probatoria e consentono al datore di lavoro di non incorrere nella sanzione prevista dall'articolo 55, comma 4, lettera e del decreto legislativo n. 81 del 2008. Esso comunque si affianca ad altri mezzi di prova, come i verbali di formazione, che possono essere consultati dagli ispettori per gli accertamenti.

Il tema del libretto formativo del cittadino è strettamente collegato anche all'adozione di modelli organizzativi e di gestione. L'art. 30 c. 2 del d. lgs. 81 del 2008 ha previsto infatti che, nel caso di adozione di modelli organizzativi e di gestione, occorre prevedere sistemi di registrazione delle at-

tività inerenti alla salute e sicurezza, tra cui la formazione e la informazione.

Quindi il libretto formativo ha anche la funzione di certificare lo svolgimento delle funzioni organizzative, oltre che è e senz'altro utile per programmare iniziative formative tarate sugli specifici fabbisogni.

Un ruolo importante lo dovrebbero svolgere le Regioni, a cui spetta il compito di provvedere al rilascio del libretto formativo del cittadino e di decidere il modo di organizzare il libretto formativo, nonché le modalità di assistenza per la compilazione, attraverso il ricorso a soggetti appositamente autorizzati.

Allo stato, però, risultano avviate solo delle sperimentazioni del libretto formativo in alcune regioni, come Piemonte e Toscana.

L'impegno principale, di tutte le parti coinvolte nella gestione del complesso sistema della sicurezza, dovrebbe insomma essere innanzitutto quello di attuare gli strumenti normativi già previsti dalla legge, prima ancora di andare alla ricerca di nuove soluzioni.

### ***Riferimenti bibliografici:***

Sul campo di applicazione del nuovo decreto legislativo n. 81 del 2008 si veda A. ANTONUCCI, *Il campo di applicazione oggettivo e soggettivo in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori*, in *DRI*, 2008, 441- 460.

Per quanto riguarda la formazione dei lavo-

ratori, A. ISOLA, *Formazione e informazione: le disposizioni del d. lgs. 81 per ogni rischio particolare*, in A & S, 2008, 18, 31.

Per quanto riguarda gli orientamenti giurisprudenziali, appare assai interessante l'analisi fatta da R. GUARINIELLO, *Formazione teorica e formazione pratica dei lavoratori*, nota a Cass. 23 ottobre 2008 n. 39888.

Sulla recente riforma del contratto di apprendistato vedi M. TIRABOSCHI, *Apprendistato professionalizzante: il canale della formazione aziendale*, in M. TIRABOSCHI (A CURA DI) *Il lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare*, Giuffrè, Milano, 2009. In senso apertamente critico avverso l'ultima riforma G. LOY, *Un apprendistato in cerca d'autore*, in M. MAGNANI, A. PANDOLFO P. A. VARESI, *Previdenza, mercato del lavoro, competitività, Commentario alla legge 24 dicembre 2007 n. 247 e al decreto legge 112 del 2008, , convertito nella legge 6 agosto 2008 n. 133*, Giappichelli, Torino, 2008, 275 - 295. In senso critico anche S. D'AGOSTINO, *Il rilancio degli enti bilaterali e la riforma dell'apprendistato professionalizzante*, in [csmb.unimo.it](http://csmb.unimo.it), *Dossier ADAPT* 2008, n. 8.

Sulla valorizzazione degli enti bilaterali resta fondamentale il contributo di L. BELLARDI, *Istituzioni bilaterali e contrattazione collettiva: il settore edile*, F. Angeli, Milano, 1989.

Sullo specifico ruolo per la formazione nell'ambito del settore edilizia un contributo recente è quello di R. GIROTTI, *Così le 16 ore di formazione obbligatoria*, in *GL*, 2009, n. 21, 24

Sulle posizioni giurisprudenziali in merito al-

l'obbligo di tutela del giovane lavoratore apprendista si veda L. DE MARCO, *La responsabilità del datore di lavoro per il danno da infortunio subito dall'apprendista*, nota a Cass. Sez. lav. 18 maggio 2007 n. 11622, in *RIDL*, 2008, fasc.1, 100 – 104. Anche M. BERTONICINI, *L'art. 2087 e l'obbligo di informazione verso l'apprendista*, in *Resp. Civ. Prev.* 2007, 2295.

Sulla responsabilità del datore di lavoro nel caso di concorso nella determinazione dell'evento della condotta colposa del lavoratore già C. FALERI, *Responsabilità del datore per la sicurezza sul lavoro e concorso del prestatore nella determinazione dell'infortunio*, in *RIDL*, 1999, 2, 766; si veda anche M. GALLO, *Sicurezza del lavoro e obblighi di formazione più intensa*, in *GL* 2007, 32 – 33, 78.

Per quanto riguarda il regime generale di tutela della salute e sicurezza nell'ambito delle piccole e medie imprese alla luce delle modifiche apportate dal decreto legislativo n. 81 del 2008 si veda il contributo di G. BUBOLA M. TIRABOSCHI, , *Il regime per le piccole e medie imprese*, in M. TIRABOSCHI ( a cura di) *Il Testo unico della salute e sicurezza sul lavoro*, Giuffrè, Milano, 2008.

Dal punto di vista della effettività della formazione il libretto formativo pare avere grosse potenzialità. Sul libretto formativo del cittadino vedi l'interessante contributo di M. GALLO, *Il libretto formativo del lavoratore: profili applicativi e sanzionatori del nuovo regime*, in *GL*, 2008, 24, 12. Anche M. GALLO, *Incentivi Inail e prevenzione: le innovazioni e le criticità del sistema T. U. sicurezza.*, in *A & S*, 2009, 9, 17