

## Addestramento: contenuti e prova

Autore: Lorenzo Fantini

Avvocato giuslavorista, già dirigente divisioni salute e sicurezza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

[RSPPItalia.com](http://RSPPItalia.com)

Seguici anche su



## **Definizione e scopo dell'addestramento in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

L'addestramento in materia di salute e sicurezza sul lavoro è definito legislativamente come il “*complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro*” (art. 2, comma 1, lettera cc), d.lgs. n. 81/2008). Tale definizione risente in modo evidente della lettura della giurisprudenza precedente al 2008 (si veda, per tutte, Cass. pen., n. 11247/1997), che ha sempre sottolineato - con riferimento alle mansioni aziendali più "operative" - come una efficace attività di prevenzione non possa prescindere dalla spiegazione pratica delle procedure che il lavoratore deve applicare per una determinata attività di lavoro, al fine di non esporsi a pericolo di infortuni o malattie professionali. Si tratta di un processo teso al conseguimento non di un generico “saper fare”, ma di un vero e proprio *modus operandi*, fondato sul vincolo inscindibile tra l'esecuzione di un compito e la sua realizzazione in sicurezza, per evitare comportamenti individuali scorretti prevenzionisticamente, vale a dire tali da mettere in pericolo il lavoratore e/o i suoi colleghi.

## **I contenuti dell'addestramento e come provare di averlo realizzato in azienda**

L'addestramento si realizza “*ove previsto*” (in questi termini l'articolo 37, comma 4, del d.lgs. n. 81/2008) e quindi, innanzitutto, nei casi espressamente stabiliti dal Legislatore nei Titoli successivi al Titolo I del d.lgs. n. 81/2008, i principali dei quali sono i seguenti:

- utilizzo di specifici dispositivi di protezione individuale (Titolo III, Capo II, del d.lgs. n. 81/2008);
- esecuzione di operazioni connesse allo svolgimento di lavori in quota (Titolo IV, Capo II, del d.lgs. n. 81/2008);
- manovre e procedure da adottare nella movimentazione manuale dei carichi (Titolo VI del d.lgs. n. 81/2008);
- utilizzo di agenti chimici (Titolo IX, Capo I, del d.lgs. n. 81/2008)

[RSPPItalia.com](http://RSPPItalia.com)

Seguici anche su



La circostanza che nel "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro contempli fattispecie in cui è stato espressamente esplicitato l'obbligo di addestramento non deve, però, portare a pensare che tale esplicitazione abbia valore tassativo. Infatti, **l'addestramento è misura di prevenzione obbligatoria anche nelle ipotesi che esulano da un esplicito riferimento legislativo, qualora venga ritenuto opportuno, in base alle risultanze della valutazione dei rischi, a completamento dell'attività formativa o informativa.**

I momenti dell'addestramento, ugualmente a quelli della formazione, sono prestabiliti (articolo 37, comma 4, del d.lgs. n. 81/2008):

- all'atto della costituzione del rapporto di lavoro o dell'utilizzazione qualora si tratti di soggetto assunto con contratto di somministrazione;
- al momento del trasferimento o del cambiamento di mansioni;
- laddove vengano introdotte nuove attrezzature o nuove tecnologie, sostanze o preparati pericolosi.

In ogni caso la misura in oggetto **va sempre garantita prima dell'esposizione del lavoratore al rischio**, con conseguente obbligo di aggiornamento in caso di mutamenti organizzativi o dell'evoluzione delle situazioni lavorative che riguardano il lavoratore.

L'articolo 37, comma 5, del d.lgs. n. 81/2008 prevede che l'addestramento sia effettuato da persona "*esperta*" e sul "*luogo di lavoro*". È bene precisare, come ripetutamente rimarcato dalla giurisprudenza, che non è sufficiente il mero affiancamento ad un lavoratore più esperto (in questi termini, tra le tante, Cass. pen., sez. IV, 20 aprile 2015, n. 16402; ma già Cass. pen., sez. IV, 26 ottobre 2004, n. 41642, in *ISL*, 2005, n. 2, 108) e che non esonera il datore di lavoro il fatto che siano state effettuate le attività di formazione (per tutte si veda Cass. pen., sez. IV, 4 maggio 2015, n. 18444). Infatti, come talvolta le aziende faticano a comprendere, **l'addestramento non può mai ritenersi "assorbito" dalla formazione se il lavoratore svolge lavori operativi che richiedono l'effettuazione di attività di tipo addestrativo e non solo informativo e formativo** (in questo senso si veda, tra le altre, Cass. pen., sez. IV, 27 settembre 2010, n. 34771); in tali casi, quindi, si richiede al RSPP di identificare quali gruppi di lavoratori abbiano bisogno di addestramento e fare in modo che nessun lavoratore che svolga tale attività possa anche solo iniziare la medesima senza aver ricevuto informazioni pratiche ed esemplificazioni da parte di un soggetto (non

necessariamente un lavoratore in quanto la norma, sopra citata, parla di "*persona esperta*") che possa definirsi in grado di esplicare al lavoratore le corrette procedure per lavorare "in sicurezza".

In tal caso, per quanto nel "testo unico" non vi sia (salvo che in ipotesi specificamente regolamentate, prima tra tutte l'attività di formazione e addestramento sulle attrezzature di lavoro di cui all'articolo 73, comma 5, del d.lgs. n. 81/2008, in applicazione delle disposizioni dell'Accordo del 22 febbraio 2012) un obbligo di avere prova scritta dell'addestramento, **è altamente consigliato predisporre un estremamente sintetico verbale** (ma si potrebbero utilizzare altri mezzi di prova, come filmati o foto) che dimostri che il lavoratore e la persona esperta in una determinata data hanno realizzato le attività di addestramento; ciò al fine di evitare la sempre possibile aleatorietà delle dichiarazioni di parte, legate ai ricordi individuali e soggette a variabili di vario tipo (anche semplicemente derivanti dal mancato ricordo).

Copyright © 2017 RSPPITALIA