

La formazione sulla sicurezza può essere effettuata anche al di fuori dell'orario ordinario?

Alfonsina Capone

Il DLGS 81/2008 rappresenta la norma di riferimento per la sicurezza sul lavoro in Italia, stabilendo linee guida essenziali per la formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza. L'art. 37, in particolare, sottolinea che la formazione deve avvenire durante l'orario di lavoro senza oneri economici per i lavoratori ma la recente sentenza della Corte di Cassazione n. 12790/2024 ha confermato che la formazione può essere effettuata anche al di fuori dell'orario ordinario.

DLGS 81/2008: la norma chiave per la sicurezza sul lavoro

Affinché un ambiente di lavoro sia sicuro per tutti i dipendenti deve essere garantita un'adeguata formazione sulla sicurezza sul lavoro.

La norma che disciplina la formazione in materia di sicurezza è il DLGS 81/2008, noto come Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro, che presenta una serie di disposizioni per garantire i corretti livelli di sicurezza e salute dei lavoratori da parte del datore di lavoro.

L'art. 2 del DLGS 81/2008 individua tra parametri generali per la protezione della salute e per la sicurezza sul luogo di lavoro:

- **l'informazione** definita come *“complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro”*;
- **la formazione** ossia un *“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”*;
- **l'addestramento** che riguarda un *“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”*.

L'art. 37 del DLGS n. 81/2008 diventa quindi estremamente importante in quanto tratta della formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare perché stabilisce gli obblighi del datore di lavoro riguardo alla formazione, informazione, e addestramento dei lavoratori volti a garantire che questi ultimi siano consapevoli dei rischi presenti nell'ambiente di lavoro e sappiano quali misure, necessarie per prevenire incidenti e malattie professionali, adottare.

Inoltre il comma 12 dell'art. 37 chiarisce quando e come debba avvenire la formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti. Nello specifico la norma cita che tale formazione vada svolta *“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”*.

A sancire invece se la formazione possa avvenire al di fuori dell'orario di formazione è la sentenza della **Corte di Cassazione n. 12790/2024**.

Riconoscimento del lavoro straordinario: la Corte di Cassazione e la formazione obbligatoria

In questa sentenza la Corte di Cassazione ha emesso un parere definitivo in merito alla legittimità del rifiuto del lavoratore di partecipare ai corsi di formazione durante l'orario di lavoro.

Il ricorrente ha rifiutato la sentenza della Corte d'Appello di Cagliari che ha respinto il suo appello contro la decisione del Tribunale di primo grado di Sassari. Il lavoratore, infatti, chiedeva al proprio datore di lavoro che i corsi di formazione sulla sicurezza venissero organizzati durante l'orario di lavoro e senza oneri economici a suo carico. La Corte d'Appello, esaminando il caso, ha sottolineato come in realtà la normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro non obbligasse il datore di lavoro ad adattare l'orario di ciascun dipendente, bensì invitasse ad organizzare la formazione durante il normale orario lavorativo, qualora possibile.

Secondo la Corte la formazione sulla sicurezza, pur essendo obbligatoria, non è detto che debba effettuarsi esclusivamente durante l'orario ordinario di lavoro, ma può avvenire anche fuori da esso, qualora la situazione lo richiedesse. Ciò comporta che la partecipazione ai corsi sia un lavoro straordinario quando svolto al di fuori dell'orario normale.

Il ricorrente non concorde con tale decisione ha impugnato la sentenza in Cassazione, chiedendo che la formazione fosse considerata parte dell'orario di lavoro ordinario. Ma anche la Cassazione conferma quanto deciso nei precedenti gradi di giudizio riguardo alla definizione di "orario di lavoro".

La Corte di Cassazione stabilisce quindi che sia possibile includere anche le ore di formazione al di fuori dell'orario normale di servizio, purché la partecipazione non comporti oneri economici al lavoratore. Infatti secondo l'art.37, comma 12, del DLGS 81/2008, la formazione deve avvenire durante l'orario di lavoro e senza oneri per il lavoratore. Tuttavia, il "durante l'orario di lavoro", secondo i giudici, va interpretato in modo da includere anche prestazioni richieste fuori dall'orario ordinario, purché il lavoro straordinario sia retribuito correttamente. La Corte ha ribadito che **l'obbligo di formazione rientra nelle misure generali di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e che tale obbligo non può essere limitato a un orario lavorativo "normale" o "ordinario"**.

In conclusione la Corte di Cassazione ha confermato che la formazione possa essere effettuata anche fuori dall'orario di lavoro ordinario e che il tempo impiegato debba essere inquadrato alla pari delle ore svolte come lavoro straordinario.