

Consultazione, informazione, formazione ed addestramento dei dipendenti

Introduzione

La direttiva comunitaria n.89/391 (direttiva quadro dalla quale è stato recepito il D.Lgs. 626/94) riconosce **in capo al datore di lavoro una "obbligazione generale di sicurezza"** fondata sul dovere di provvedere all'adeguamento dinamico e costante dei livelli di protezione e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Tale obiettivo può essere raggiunto attraverso un attivo **"aggiornamento scientifico"**, una **costante consultazione dei lavoratori** affiancata da una sistematica attività di **informazione e formazione ed addestramento degli stessi** circa le mansioni ed i compiti che sono chiamati a svolgere in azienda.

Questi principi generali, che riconoscono i diritti dei lavoratori ad essere informati e formati dal datore di lavoro sui rischi per la salute e la sicurezza nonché sulle misure e sulle attività di prevenzione e protezione relative sia all'impresa sia al singolo posto di lavoro, sono stati introdotti negli articoli 21 e 22 del D. Lgs. 626/94.

Un'efficace attività preventiva in materia di salute e sicurezza dei lavoratori non può pertanto essere fondata su semplici e sporadiche azioni successive ad un evento lesivo o nel caso di scampato pericolo, ma si deve basare su una concreta "politica di sicurezza" aziendale che coinvolge tutti i soggetti.

Al concetto di **prevenzione** si sta gradualmente sostituendo quello più complesso e coinvolgente di **promozione**. In effetti, la promozione della salute, oltre che ad essere attuata nei diversi "ambiti del sistema sociale" deve essere un principio generale da attuare concretamente anche nei luoghi di lavoro.

A questo proposito, la promozione della sicurezza e della salute dei lavoratori può essere raggiunta sia attraverso la valorizzazione dei posti di lavoro sia riconoscendo un ruolo di fondamentale importanza alle attività informative e formative che coinvolgono tutti i soggetti aziendali.

In sintesi, una corretta "politica di sicurezza" aziendale parte necessariamente da una regolare attività di **consultazione** dei lavoratori, supportata da un'adeguata fase di **addestramento** degli stessi, con periodici e sistematici **aggiornamenti a carattere informativo e formativo**.

Consultazione: una definizione

Nel sistema di prevenzione aziendale, introdotto e definito dal D. Lgs. 626/94, anche l'attività di consultazione di tutti i soggetti dell'impresa assume per il datore di lavoro un'importanza strategica al fine di valutare in maniera obiettiva le scelte intraprese nel campo dell'igiene e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Con il termine consultazione, in questo caso, **non** viene definita la mera informazione dei lavoratori intesa come **semplice presa d'atto di una decisione assunta da altri, né tanto meno** si può attribuire il significato di **codecisione su questioni di interesse comune con il datore di lavoro**. Infatti, attraverso la consultazione, vengono attuate una serie di attività allo scopo di raccogliere informazioni e coinvolgere i lavoratori al fine di decidere su un determinato argomento.

In termini esplicativi, la consultazione dei lavoratori per la scelta di un DPI parte

dall'analisi dell'esigenza degli stessi, coinvolge il servizio prevenzione e protezione nell'analisi tecnica e nell'individuazione delle soluzioni appropriate, presuppone una verifica pratica sull'efficacia e l'efficienza del DPI, per giungere alla scelta definitiva da parte del datore di lavoro dopo aver sentito tutte le parti in causa.

Nel caso di designazione o nomina, ad esempio del responsabile del servizio prevenzione e protezione, attraverso la consultazione è possibile raccogliere dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza una serie di impressioni e pareri sulle attitudini e le capacità del designato a svolgere i compiti attribuitigli in un clima di fattiva collaborazione.

Durante la valutazione dei rischi e la programmazione delle misure di prevenzione, un'efficace consultazione può contribuire ad individuare con maggiore completezza:

- i fattori di rischio;
- gli eventuali rischi non rilevati nella valutazione;
- i soggetti particolarmente esposti a situazioni di pericolo;
- alcune proposte di soluzione;
- i tempi necessari per l'attuazione delle soluzioni indicate.

Le procedure di consultazione dei vari soggetti chiamati ad operare nell'ambito del sistema di sicurezza aziendale sono influenzate dai diversi contesti operativi, dalle differenti modalità di comunicazione fra le parti e dalle particolari politiche aziendali in materia di sicurezza.

Consultazione: le condizioni

L'attività di consultazione si può concretizzare in ogni azienda nel momento in cui si realizzano due condizioni generali:

la prima è il riconoscimento da parte del datore di lavoro e dei lavoratori della distinzione tra il concetto di consultazione ed il ruolo della contrattazione aziendale. In effetti, la consultazione è una procedura finalizzata a conseguire una decisione con il massimo coinvolgimento di tutti i soggetti in cui le parti puntano essenzialmente ad un medesimo obiettivo, mentre mediante la contrattazione si arriva alla composizione dei conflitti attraverso il raggiungimento di un compromesso fra interessi divergenti. Il riconoscimento di questa distinzione permette di evitare una confusione ed una commistione tra i diversi aspetti legati all'esercizio della rappresentanza per salute e sicurezza dei lavoratori rispetto alla mera attività sindacale di carattere generale finalizzata alla risoluzione dei conflitti sociali.

La seconda condizione è che i rappresentanti dei lavoratori per poter essere riconosciuti come parti da consultare in un ampio processo decisionale devono necessariamente avere una formazione adeguata in materia. In effetti, non si può esprimere un parere su una determinata scelta se non si è in grado di giudicare se la scelta in questione risponda ad un problema correttamente impostato, o se la scelta stessa rappresenti la soluzione migliore tra una serie di opzioni.

Informazione: una introduzione

L'informazione ai lavoratori e ai loro rappresentanti riveste un'importanza centrale nel sistema di prevenzione introdotto dal D. Lgs. 626/94 in quanto va al di là del semplice trasferimento di abilità, tipiche dell'addestramento, in favore della trasmissione di nozioni, comportamenti o strumenti interpretativi.

Il compito affidato all'attività di informazione dei lavoratori, nell'ambito della sicurezza sul lavoro, è davvero molto vasto ed il suo scopo finale è quello di fornire tutta una serie di conoscenze (generali o specifiche) utili poi al soggetto formato per agire

correttamente all'interno del suo spazio lavorativo. Se opportunamente integrata con l'attività di addestramento, l'informazione fornisce al lavoratore una maggiore consapevolezza, circa le proprie conoscenze determinando così un livello di sicurezza superiore.

E' possibile riassumere alcuni aspetti essenziali propri dell'attività di informazione in **tre punti fondamentali**:

- i contenuti generali dell'informazione,
- le fonti di informazione,
- i metodi di informazione.

Informazione: i contenuti generali

Per quanto riguarda i contenuti generali, possiamo evidenziare un dato basilare sottolineato dal D. Lgs. 626/94: l'informazione a ciascun lavoratore deve riguardare tanto i rischi che le misure di prevenzione, pertanto, non può essere considerato valido un programma di informazione (oggetto di discussione nella riunione periodica ex art.11) che non comprenda entrambi gli aspetti.

Quanto riportato dal Decreto conferma che l'informazione (così come la consultazione, la formazione e l'addestramento) non deve essere considerata attività meramente formale e burocratica, bensì attività decisiva per il raggiungimento di una migliore tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Attraverso le azioni informative i lavoratori possono prendere coscienza sia delle condizioni di rischio legate al loro lavoro sia delle misure preventive connesse. A tal proposito, è bene ricordare che il datore di lavoro è tenuto a richiedere ai lavoratori l'osservanza delle norme e delle disposizioni aziendali (art.4). Il richiedere, al contrario dell'esigere, presuppone che il lavoratore sia messo in condizione di rispondere attivamente e consapevolmente (mentre l'esigere presuppone solo un adeguamento passivo e coatto a date disposizioni). Tale affermazione, però, non solleva il datore di lavoro dall'obbligo di verificare l'osservanza da parte dei suoi dipendenti di comportamenti coerenti con la prevenzione dagli infortuni e delle malattie. In capo al datore di lavoro rimane la responsabilità di assicurare (anche attraverso provvedimenti disciplinari) l'esecuzione in sicurezza delle varie attività e mansioni. Ai sensi dell'art.21 del D.Lgs 626/94 il datore di lavoro deve provvedere affinché ciascun lavoratore – compresi quelli a domicilio – riceva un'adeguata informazione su:

- a) i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività di impresa generale;
- b) le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate;
- c) i rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- d) i 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;
- e) le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio e l'evacuazione dei lavoratori;
- f) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il medico competente;
- g) i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli art.12 e 15 (Pronto Soccorso, salvataggio, prevenzione incendi, lotta antincendi e gestione dell'emergenza).

Il datore di lavoro deve quindi possedere una forma mentis tipica del garante di un bene prezioso qual è certamente l'integrità del lavoratore e pertanto deve:

- accuratamente illustrare ai dipendenti i pericoli cui vanno incontro;
- pretendere che comportamenti superficiali vengano eliminati;

- educare e costringere i lavoratori ad avere piena disponibilità ed ad utilizzare quotidianamente i dispositivi di protezione individuale;
- impartire disposizioni in merito alla natura dei rischi ed alle condizioni operative in cui le lavorazioni vanno eseguite, affinché i lavoratori possano opportunamente attrezzarsi con i necessari mezzi di protezione individuale ed operare in condizioni di sicurezza.

Informazione: le fonti

Oltre all'oggetto delle informazioni, è necessario porre attenzione al tema delle fonti di informazione. Tra queste vanno sicuramente considerate:

- La documentazione aziendale di cui all'art. 4;
- Le relazioni statistiche del medico competente;
- La documentazione dell'organismo di vigilanza;

Oltre a queste fonti indicate esplicitamente dalla legge, è opportuno attuarne altre. Diverse sono le banche dati cui imprese e lavoratori possono accedere.

Con esse si può ottenere informazioni, ad esempio, sulla legislazione e sulle sostanze (vedere anche le banche dati predisposte dall'Associazione Ambiente e Lavoro).

Particolarmente importante è l'attivazione di banche dati sulle soluzioni e bonifiche praticate e possibili. Queste banche dati sono oggetto di iniziative specifiche da parte dell'ISPESL, della SNOP e di alcune interessanti sperimentazioni di relazioni sindacali territoriali.

Informazione: i metodi

Oltre ai contenuti e alle fonti, il terzo aspetto da tenere in considerazione per l'esercizio del diritto dovere all'informazione è quello dei metodi di informazione. Questo aspetto è decisivo ai fini dell'efficacia dell'**informazione in termini di presa di coscienza e di assunzione di comportamenti positivi**. L'informazione deve giungere con efficacia a ciascun lavoratore e quindi va scelto il mezzo di informazione più adatto a questo scopo. I mezzi d'informazione possibili sono ovviamente molteplici anche se nelle concrete realtà aziendali il loro numero è limitato. Si può pensare, ad esempio, ad un sistema di avvisi in bacheca o nei reparti, alla distribuzione di un quadernetto, alla proiezione di audiovisivi e all'organizzazione di riunioni illustrative. Poiché l'informazione viene rivolta nella generalità dei casi ad un pubblico eterogeneo per età, preparazione e sensibilità al problema, **nessun mezzo di informazione è in grado di rispondere da solo alle esigenze di tutti i destinatari**.

Basti pensare, ad esempio, al problema che può porre il sempre maggior numero di lavoratori di origine straniera che possono avere nel superare barriere linguistiche per esercitare il diritto all'informazione; o si pensi al problema, ancor più diffuso, dell'impreparazione di gran parte della popolazione italiana ad utilizzare la semplice lettura come mezzo di acquisizione delle informazioni (un milione e mezzo di analfabeti adulti, il 15% della popolazione senza licenza elementare, quasi il 50% senza la licenza media).

La soluzione più opportuna sembra essere quella di **scegliere di volta in volta** (a seconda anche di specifici gruppi di lavoratori) **il mix di strumenti informativi in grado di assicurare la più alta efficacia verso i destinatari**.

L'obbligo di fornire una formazione adeguata (art.21) non consente un risparmio sulle forme di comunicazione in quanto ciò può compromettere l'efficacia dell'informazione la quale si tradurrebbe semplicemente in uno spreco in quanto l'informazione inefficace non può produrre effetti sui comportamenti attivi dei

lavoratori e non può essere considerata come l'adempimento degli obblighi indicati dal decreto (la violazione dell'art.21 è sanzionata con l'arresto da 2 a 4 mesi o l'ammenda da 1 a 5 milioni).

Va da sé che ogni ulteriore precisazione applicativa di tutti questi aspetti dell'informazione (contenuti generali, fonti e mezzi di comunicazione) dovrà divenire oggetto di una specifica consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, la cui sede principale è la riunione periodica di prevenzione.

Formazione: introduzione

Tra tutti il concetto di formazione risulta essere il più difficile da definire.

Infatti se da un lato esso rappresenta il risultato dell'interazione di addestramento e formazione, dall'altro esso si determina come una funzione autonoma, ovvero il punto più alto del processo didattico.

La formazione vera e propria si pone come scopo quello di portare il lavoratore a contribuire attivamente alla politica di sicurezza dell'azienda in cui è impiegato, mettendo a disposizione la sua esperienza e confrontandosi con gli altri.

Questo passaggio fondamentale, da semplice discente di una serie di accortezze tecniche a vero e proprio attore partecipe delle scelte aziendali, segna anche il passaggio dalle vecchie discipline alle nuove normative che regolano la prevenzione e protezione degli incidenti sui luoghi di lavoro, incentrate appunto sul lavoro d'équipe e sulla distribuzione di compiti e responsabilità in tutti i livelli dell'organizzazione aziendale.

Di fondamentale importanza è il fatto che, aumentando la capacità del lavoratore di operare in gruppo e nell'interesse dell'azienda per quanto riguarda la sicurezza, si aumenta automaticamente anche la coesione verticale ed orizzontale dei lavoratori stessi.

La formazione si configura quindi come un processo dinamico, che prevede l'interazione di formatore e soggetto formato.

Formazione: obblighi

L'art. 22 del D.Lgs 626/94 regola invece la formazione vera e propria dei lavoratori in materia di sicurezza. Ad essa devono provvedere il datore di lavoro, i dirigenti ed i preposti nell'ambito delle rispettive competenze al fine di assicurare a tutti i lavoratori (compresi quelli a domicilio) una preparazione sufficiente ed adeguata, con particolare riferimento alle mansioni ed ai ruoli specifici ricoperti.

La formazione deve avvenire in occasione:

- a) dell'assunzione;
- b) del trasferimento o del cambiamento di mansioni;
- c) dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze o preparati pericolosi.

Inoltre, l'attività formativa deve essere ripetuta periodicamente in relazione all'evoluzione dei rischi. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente gli aspetti normativi che disciplinano la materia ed i rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Anche il lavoratore incaricato dell'attività di pronto soccorso, di lotta antincendio e di evacuazione dei lavoratori deve avere un'adeguata formazione.

Formazione: ambito applicativo

Riguardo poi all'ambito applicativo dell'art.22 del D.Lgs 626/94 la Circolare n.30 del 5 marzo 1998 evidenzia che il "comma 1 ha carattere generale e riprende il principio già introdotto dall'art. 3, lett.s) per evidenziare la funzione strumentale della formazione quale misura di sicurezza fondamentale per l'acquisizione dei corretti comportamenti dei lavoratori in particolare per far fronte ai rischi residui" mentre "i commi successivi ne specificano le modalità ed i momenti di attuazione, in particolare il comma 2 prevede che essa avvenga in determinate specifiche occasioni, in ciò non innovando le disposizioni già contenute negli articoli 4 dei regolamenti generali di prevenzione infortuni e di igiene del lavoro" ovvero i D.D.P.R. n.303/1956 e n.547/1955 nei quali è previsto l'obbligo penalmente sanzionato di "rendere edotti i lavoratori dei rischi specifici cui sono esposti".

Formazione: contenuti minimi per i lavoratori

Il **DM 16 gennaio 1997** identifica i contenuti minimi della formazione prevista dal D.Lgs 626/94 per i lavoratori, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e datori di lavoro.

I contenuti della formazione dei lavoratori vanno **correlati ai risultati della valutazione dei rischi** e, in ogni caso, il lavoratore deve essere istruito in merito ai rischi del posto di lavoro e delle mansioni nonché i possibili danni e le conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione ; alle nozioni relative a diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro; a principi di tecnica di comunicazione interpersonale in relazione al ruolo partecipativo (art.1, D.M. 16 gennaio 1977).

Formazione: contenuti minimi per il RLS

Per il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori l'art. 2 del citato Decreto Ministeriale individua un programma relativamente ampio ed articolato della durata minima di almeno 32 ore (salvo diversi accordi contenuti nei contratti collettivi di lavoro) con i seguenti contenuti:

- a) principi costituzionali e civilistici;
- b) la legislazione generale e specifica in materia di prevenzione infortuni ed igiene del lavoro;
- c) i principali soggetti coinvolti ed i relativi obblighi;
- d) la definizione e l'individuazione dei fattori di rischio;
- e) la valutazione dei rischi;
- f) l'individuazione delle misure (tecniche, organizzative, procedurali) di prevenzione e protezione;
- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- h) nozione di tecnica della comunicazione.

Formazione: i contenuti minimi per il datore di lavoro

L'art 3 dello stesso Decreto ministeriale descrive i contenuti del corso di formazione cui sono tenuti i datori di lavoro che svolgono direttamente la funzione di responsabili del servizio di prevenzione e protezione:

- a) il quadro normativo in materia di sicurezza dei lavoratori e di responsabilità civile e

penale;

b) gli organi di vigilanza ed i controlli nei rapporti con le aziende,

c) la tutela assicurativa, le statistiche ed il registro degli infortuni;

d) i rapporti con i rappresentanti dei lavoratori;

e) appalti, lavoro autonomo, sicurezza;

f) valutazione dei rischi;

g) i principali tipi di rischio e le relative misure tecniche, organizzative, procedurali e di sicurezza;

h) i dispositivi di protezione individuale;

i) la prevenzione incendi ed i piani di emergenza;

l) la prevenzione sanitaria;

m) l'informazione e la formazione dei lavoratori.

La durata minima dei corsi di formazione destinati ai datori di lavoro è di sedici ore.

L'inosservanza degli obblighi descritti – oltre ad essere sanzionata dagli artt. 80 e 90 del D.Lgs 626/94 – comporta che il datore di lavoro, il dirigente o il preposto (in caso di infortunio verificatosi a seguito dell'omessa o dell'insufficiente istruzione fornita al lavoratore) sono penalmente responsabili per lesioni o omicidi colposi.

Le norme specifiche in materia di formazione ed addestramento dei lavoratori nelle attività industriali classificate come "a rischio di incidente rilevante" sono invece contenute nell'art.4 del D.M. 16 marzo 1998.

Addestramento

Per addestramento si intende la **trasmissione di una serie di conoscenze specificamente mirate all'acquisizione di una nuova capacità**. Rientra ad esempio nell'ambito dell'addestramento l'insegnamento delle modalità corrette per l'utilizzo di un macchinario o delle nozioni necessarie per seguire un segmento del processo produttivo.

Nell'ambito della sicurezza il **concetto** di addestramento risulta essere davvero **fondamentale**: solo con un corretto addestramento si possono trasmettere tutte quelle accortezze basilari che – se ben recepite, assimilate ed interiorizzate – serviranno da base per edificare un'**efficace politica di sicurezza**.

Grazie ad un corretto addestramento infatti il lavoratore non si troverà nella condizione (a dire la verità abbastanza diffusa) di dover modificare, in nome della sicurezza, una serie di modalità operative per lui ormai automatiche, ma apprenderà le modalità stesse contestualmente al comportamento di sicurezza, creando così un vincolo inscindibile tra "svolgere un compito" e "svolgerlo in modo sicuro".

Nel **D.Lgs 626/94** i concetti di addestramento, informazione e formazione dei lavoratori trovano un diretto campo di applicazione e sono vincolati con specifiche modalità dalla normativa.

In materia di addestramento risulta fondamentale l'**art.38, lettera b)** del D.Lgs 626/94, ai sensi del quale il datore di lavoro deve assicurarsi che i lavoratori incaricati dell'uso delle attrezzature che richiedono conoscenze e responsabilità particolari ricevano un addestramento adeguato e specifico che li mettano in grado di usare tali attrezzature in modo idoneo e sicuro anche in relazione ai rischi causati ad altre persone.

Scopo di questa norma è evidenziare il **nesso inseparabile esistente tra tutela della sicurezza del lavoro ed uso idoneo delle attrezzature di lavoro**.

In via generale l'obbligo di addestramento del lavoratore era desumibile anche

dall'**art. 4 del D.P.R. n.547** del 27 aprile 1955.

In particolare i riferimenti all'addestramento contenuti nella legislazione vigente riguardano l'uso delle attrezzature di lavoro, dei dispositivi di protezione individuale (D.P.I.), l'uso degli estintori e degli impianti antincendio, la corretta attuazione delle misure di emergenza, ecc..

Sempre per quanto riguarda le attrezzature di lavoro, l'art.39 del D.Lgs n.626/94 stabilisce che il datore di lavoro ha l'obbligo di assicurare una formazione adeguata ed organizza, se necessario, uno specifico addestramento circa l'uso corretto e l'utilizzo pratico dei DPI tenendo conto che, **in ogni caso, l'addestramento è indispensabile per i dispositivi di protezione individuale destinati a salvaguardare da rischio di morte o di lesioni gravi.**

In questi casi – specifica l'art. 44, commi 1 e 2, del D.Lgs 626/94 – i lavoratori si sottopongono al **programma di formazione e di addestramento organizzato dal datore di lavoro** e, più in generale, utilizzano i DPI messi a loro disposizione conformemente all'informazione ed alla formazione ricevuta ed all'addestramento eventualmente organizzato.

Per ciò che riguarda la **sicurezza delle macchine**, il **DPR n.459** del 24 luglio 1996 recante il Regolamento per l'attuazione delle direttive 89/392/CEE, 91/368, 93/44 e 93/68 concernenti il riavvicinamento delle legislazioni sugli Stati membri relativi alle macchine, prevede tra le altre cose che "ogni macchina debba essere accompagnata da un'istruzione per l'uso che fornisca, tra le altre indicazioni, le istruzioni per l'addestramento.

La Nota del Ministero dell'Interno prot. n.631/6104 del 28 febbraio 1997 prevede nell'attività di formazione per i lavoratori incaricati nella materia di sicurezza antincendio di cui all'art.12 e 13 del D.Lgs 626/94 ed all'art.3 della Legge 609/96 la necessità dell'addestramento pratico e l'uso dei mezzi antincendio e dei dispositivi di protezione individuale.

Il **DM del 4 aprile 1997** di Attuazione dell'art.25, commi 1 e 2 del D.Lgs n.52 del 3 febbraio 1997 (concernente classificazione, imballaggio ed etichettatura delle sostanze pericolose, relativamente alla scheda informativa in materia di sicurezza, tra le altre informazioni deve indicare qualsiasi altra informazione che potrebbe essere utile per la sicurezza e per la salute e per la protezione dell'ambiente, tra cui:

- indicazioni sull'addestramento;
- raccomandazioni per l'uso di eventuali restrizioni;

Il **DM 15 maggio 1997**, recante il recepimento della direttiva 96/86/Ce del 13 dicembre 1996 (pubblicata nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea n. L 335 del 24 dicembre 1996) prevede invece un corso speciale di addestramento per i conducenti di veicoli che trasportano merci pericolose.

A conferma del quadro legislativo delineato, la **sentenza della Cassazione** ribadisce "l'obbligo dell'addestramento del lavoratore, inteso come procedimento di formazione del lavoratore finalizzata allo svolgimento corretto del lavoro (e quindi anche allo svolgimento sicuro delle mansioni assegnategli, viene posto a carico della legislazione in materia di sicurezza sul lavoro in più occasioni" e per questo motivo "l'obbligo del datore di lavoro di vigilare sul rispetto delle misure antinfortunistiche da parte dei lavoratori non si esaurisce nella semplice apposizione di cartelli monitori".

Inoltre viene anche esplicitamente dichiarato che "il datore di lavoro viola l'obbligo di addestramento dei lavoratori, qualora si limiti ad impartire istruzioni finalizzate esclusivamente a renderli edotti della pratica di lavoro e, quindi, ad assicurare la produzione" (Cass. Pen. – sez. IV, 9/12/1997, n° 11247, Drudi).