

**I PREPOSTI E I DIRIGENTI SONO LAVORATORI.  
LA LORO FORMAZIONE DEVE SEGUIRE I CONTENUTI  
DELL'ACCORDO STATO-REGIONI DEL 21 DICEMBRE 2011**

Una cosa, suppongo, non finirà mai di stupire chi si approssimi al dettato di legge con attitudine sacrale(1) e, come nel mio caso, un po' naif.

Mi riferisco alla fissazione <nominalistica> sulla lettera e/o al suo contrario:  
al disconoscimento della lettera e del senso che essa vuole esprimere.

Dopo l'Accordo raggiunto in sede di Conferenza Stato-regioni il 21.12.2011, relativo alla formazione dei lavoratori, esperti e giuslavoristi ci hanno spiegato perchè fosse corretta la previsione contenuta nella Premessa all'Accordo. Premessa secondo la quale:

*“La applicazione dei contenuti del presente accordo nei riguardi dei dirigenti e dei preposti, per quanto **facoltativa**, costituisce corretta applicazione dell'art. 37, comma 7, del D.Lgs. 81/08.*

*Nel caso venga posto in essere un percorso formativo di contenuto differente, il datore di lavoro dovrà dimostrare che tale percorso ha fornito a dirigenti e/o preposti una formazione <adeguata e specifica>”.*

**Art. 37, comma 7**

*“7. I dirigenti e i preposti ricevono, a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. ...”*

La spiegazione addotta (e inequivocabilmente preadottata dalla Conferenza stato-regioni) è che la titolazione dell'articolo 37, e dunque il significato generale del suo comma 1, riferisce esclusivamente ai lavoratori, e non anche ai preposti e dirigenti.

L'errore di questa esegesi così come della decisione della Conferenza stato-regioni consiste, a mio avviso, nel non aver voluto riconoscere che preposti e dirigenti sono lavoratori: sia agli effetti degli artt. 2094 e 2095 del codice civile, che della definizione di <lavoratore> posta dall'art. 2 del D.Lgs. 81/08.

**Art. 2094**

**Prestatore di lavoro subordinato**

*E' prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.*

**Art. 2095**

**Categorie dei prestatori di lavoro**

*I prestatori di lavoro subordinato si distinguono in dirigenti, quadri, impiegati e operai. Le leggi speciali, in relazione a ciascun ramo di produzione e alla particolare struttura dell'impresa, determinano i requisiti di appartenenza alle indicate categorie.*

(1) se si voglia intendere la norma quale forma che l'*ethos* assume nella regolamentazione della convivenza nella polis.

*Art. 2 (D.Lgs. 81/08)*  
**Definizioni**

“1. Ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo, si intende per:

a) <<lavoratore>>: persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, ...”

Si è così manifestata, nella Premessa all'Accordo, la curiosa costruzione logico-sintattica riportata in inizio. Seguita da un'altrettanto curiosa acquiescenza da parte dei diversi esecuti.

E' tuttavia di evidenza che, a seguito di tale non corretta statuizione, il normatore delegato trovi poi difficoltà ad esprimersi in modo coerente.

Non parla infatti -come logica e corretta stesura normativa vorrebbero- di “*applicazione dei contenuti <particolari e aggiuntivi>*” nei confronti dei preposti. Contenuti che, così definiti, rappresenterebbero correttamente la sola parte “facoltativa” nella formazione dei preposti.

Parla, invece, di “*applicazione dei contenuti del presente accordo*” ai preposti.

Comprendendo perciò, come poi stabilito nel Punto 5, tutta la formazione per i lavoratori: che però è obbligatoria. E dunque obbligatoria anche per il preposto, solo e in quanto [lo si consideri] lavoratore.

Inoltre la Premessa, nello stabilire la facoltatività dell'adozione dei contenuti dell'Accordo nella formazione dei dirigenti e dei preposti, è costretta ad aggiungere che, tuttavia, nel caso tali contenuti non venissero adottati “*il datore di lavoro dovrà dimostrare che [il diverso] percorso ha fornito a dirigenti e/o preposti una formazione <adeguata e specifica>*”.

Così concidendo (nè poteva evitarlo) con l'imperativo generale e il criterio di effettività stabiliti nel comma 1 dell'art. 37: “1. *Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza, ...*”.

Il fatto che nell'una si utilizzi l'aggettivo “specifica” (riprendendo l'aggettivazione dell'art. 37, comma 7) e nell'altro l'aggettivo “sufficiente”, non intacca in alcun modo la coincidenza di significato.

Peraltro già nel comma 1 l'endiadi “sufficiente e adeguata” poteva risultare (come tipico dell'endiadi)(2) sovrabbondante: rientrando “sufficiente” nel criterio generale dell'adeguato, e viceversa.

Il malinteso che ha portato a quella formulazione discende dal non aver considerato che il termine “lavoratore” esprime -nella titolazione dell'art. 37- la configurazione generale della prestazione di lavoro, intellettuale o manuale che sia(3). Mentre i termini “preposto” e “dirigente” nient'altro definiscono se non l'aspetto di <funzione> per tali figure di lavoratori. In questo senso è logico che la loro formazione debba avere (come ha, nell'Accordo) caratteri di specificità.

(2) in effetti l'endiadi agisce come rafforzativo a livello meta-grammaticale.

(3) certo meglio sarebbe stato titolare l'art. 37 “Formazione dei lavoratori, dirigenti e preposti e dei loro rappresentanti”, essendo, tra l'altro, il RLS/RLST indubitabilmente rappresentante (anche) dei preposti e dei dirigenti, fatte salve loro specifiche posizioni di garanzia.

Il fatto allora che la titolazione dell'Accordo riferisca al comma 2 dell'art. 37 (*“Accordo... ai sensi dell'articolo 37, comma 2, ..”*) non pone un conflitto col comma 7 (v. supra).

Il comma 7 infatti si limita a dire che preposti e dirigenti, in relazione alla loro funzione (la quale si sostanzia nell'esercizio di determinati poteri *“gerarchici e funzionali”*, anche di fatto), devono ricevere una formazione specifica.

La stessa cosa dirà, mutatis, il comma 10 usando il sinonimo *“particolare”* con riferimento alla formazione della figura che esprime la funzione *..particolare di rappresentanza dei lavoratori in materia di salute e sicurezza*. Il comma 12, per suo canto e diversamente dall'art. 22 del 626, deciderà la specifica delle 12 ore circa la formazione del RLS *“..sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate,..”*.

Questo a me sembra il quadro.

Si deve altrimenti spiegare, ad es., perchè il legislatore del 2008 e quello del 2009 (che ha inserito *“i dirigenti”* insieme ai preposti nel comma 7), non abbia loro dedicato uno specifico articolo qualora ritenesse che non dovessero essere oggetto dell'articolo che trattava della formazione dei lavoratori. Come invece ha fatto, con l'art. 34, comma 2, rispetto al datore di lavoro che intenda svolgere la funzione di RSPP. Ed anzi abbia collocato/mantenuto la formazione dei dirigenti e preposti proprio e solo nell'art. 37.(4)

Va inoltre segnalato come la facoltatività escluda l'obbligo di collaborazione con gli Organismi paritetici stabilito dalla norma di legge (comma 12 dell'art. 37). Di modo che la Nota in Premessa all'Accordo, non potendo ovviamente ignorare il dettato del comma 12 *“La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve avvenire in collaborazione con gli organismi paritetici, ..”*, deve porre una formulazione <asimmetrica>; solo in apparenza coerente col dettato del comma 12:

La Nota assume infatti quanto la legge ***non*** dice: che preposti e dirigenti rappresentino condizione distinta rispetto alla condizione generale di lavoratore, ovvero di prestatore di lavoro subordinato. Ed attua questa assunzione sulla base dell'errore -posto in inizio Premessa- compiuto nel considerare preposti e dirigenti <altro> rispetto alla condizione di lavoratore come definita dal codice civile e dall'art. 2 del D.Lgs. 81/08.

L'art. 2, nel mentre al comma 1, lett. a), definisce la figura generale del lavoratore, alle lettere d) ed e) definisce le figure funzionali del dirigente e del preposto. Riconoscendo al dirigente compiti attuativi delle direttive del datore di lavoro; al preposto compiti di sovrintendenza e di controllo.

Vale inoltre ricordare come si stia trattando di una materia, salute e sicurezza sul lavoro, oggetto di legge speciale. Non si dovrà dunque far riferimento a norme relative ai dirigenti come definite nel diritto del lavoro. Peraltro figure <fattuali> di dirigenti quali, ad es., componenti di consigli d'amministrazione o dirigenti pubblici, sono considerati dalla disciplina speciale responsabili ai fini prevenzionali o veri e propri datori di lavoro (art. 2, lett. b) D.Lgs. 81/08).

In conclusione, possiamo dire che quell'errore di tipo <nominalistico> complica irrimediabilmente le cose?

(4) se si esclude l'indicazione generica, tra le misure generali di tutela previste dall'art. 15, della *“informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti”* ( comma 1, lett. n) ).

Si rifletta, invece, su quanto tutto sarebbe più semplice e più lineare se venisse riconosciuto (come d'obbligo) che preposti e dirigenti sono lavoratori, pur con differenti posizioni gerarchiche e funzionali.

Essendo lavoratori con differenti posizioni “*nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro*” è allora sì conseguente che la loro formazione debba risultare (anche solo per una parte, se consideriamo il preposto) distinta e specifica.

Se ha un qualche valore la concatenazione del discorso come sin qui articolato, deve conseguire che la formazione dei preposti e dei dirigenti è soggetta a tutti gli effetti ai contenuti dell'Accordo stato-regioni del 21 dicembre 2011.

E solo in questi termini costituisce corretta applicazione della legge, ossia dell'art. 37, comma 7, del D.Lgs. 81/08.

Non sarebbe forse inutile che la commissione tripartita, istituita con l'Accordo dalla Conferenza stato-regioni, arrivasse a tenere in una qualche considerazione l'aspetto che qui si è cercato di delineare.

Buon lavoro

Brescia, 10 aprile 2012

Dipartimento Salute Sicurezza Ambiente  
Camera del Lavoro di Brescia

*pietro.ferrari@cgil.brescia.it*