

www.federicolentini.it | youtube.com/@avvfedericolentini | linkedin.com/in/federico-lentini-20165158

LAVORO E SICUREZZA: ITALIA ED EMIRATI A CONFRONTO

Formazione e DPI: dall'attestato alla competenza verificabile sul campo

> *Formazione e dispositivi di protezione sono il punto in cui norma e cantiere si toccano. È anche il punto in cui le differenze tra i due sistemi si vedono meglio: in Italia si dimostra un percorso, negli Emirati si verifica una competenza.*

La formazione in Italia: un programma definito

Nel sistema italiano l'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 impone una formazione sufficiente e adeguata, i cui contenuti, durata e aggiornamenti sono definiti dagli Accordi Stato-Regioni, oggi dall'Accordo del 17 aprile 2025 (Rep. atti n. 59/CSR, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 119 del 24 maggio 2025). Accanto alla formazione l'art. 36 disciplina l'informazione, e la legge distingue l'addestramento, cioè l'insieme delle attività che fanno apprendere l'uso corretto di attrezzature, macchine e dispositivi (art. 2, lett. cc). L'addestramento è svolto da persona esperta sul luogo di lavoro, consiste nella prova pratica e nell'esercitazione applicata alle procedure di lavoro in sicurezza, e va tracciato in un apposito registro (art. 37, comma 5). L'adempimento si dimostra con il programma svolto, le ore, i registri, le verifiche di apprendimento e gli attestati.

Resta da ricordare la regola sulla lingua dell'art. 37, comma 13, di cui si è detto nella Lezione 5: per i lavoratori immigrati la formazione avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata. A mio parere è il punto in cui il sistema italiano, documentale per vocazione, si è preoccupato per primo dell'effettività.

Un sistema che sta cambiando

La contrapposizione tra un sistema che dimostra un percorso e uno che verifica una competenza, però, è meno netta di qualche anno fa. L'Accordo del 2025 ha reso obbligatoria la verifica di apprendimento per tutti i percorsi formativi e ha introdotto un obbligo nuovo: il datore di lavoro, oltre ad assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata, deve verificarne l'efficacia durante lo svolgimento della prestazione lavorativa (Parte IV, punto 7). Le modalità sono rimesse al datore, che può servirsi, ad esempio, dell'analisi degli

infortuni, di questionari e di liste di controllo. È, a mio parere, il passaggio più significativo dell'Accordo: anche da noi la legge comincia a chiedere che la formazione si veda nel comportamento delle persone, non solo nel fascicolo.

Va nella stessa direzione la modifica dell'art. 19 introdotta dal D.L. n. 146 del 2021, convertito dalla L. n. 215 del 2021. Il preposto deve sovrintendere e vigilare sull'osservanza delle disposizioni di sicurezza e, se rileva comportamenti non conformi, intervenire per modificarli; in caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza dell'inosservanza, deve interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti (art. 19, comma 1, lett. a). Il Code di Dubai attribuisce un potere analogo al personale di supervisione, che deve essere formato e autorizzato a sospendere le lavorazioni pericolose (punto 2.7).

Una sentenza recente: la formazione si giudica dal contenuto

La giurisprudenza di legittimità, del resto, da tempo non si accontenta dell'attestato. Ha affermato più volte che la formazione deve precedere l'adibizione del lavoratore alle mansioni e che né l'esperienza maturata sul campo né le prassi aziendali possono sostituire l'informazione e la formazione previste dalla legge. Una sentenza di quest'anno lo mostra con particolare chiarezza.

Un operaio addetto alla realizzazione di serpentine in alluminio lavorava a un tornio dal quale era stata rimossa la schermatura del mandrino, guidando il tubo a mano. Il guanto rimase impigliato tra il mandrino e il tubo, con la frattura di radio e ulna. La datrice di lavoro, condannata per lesioni personali colpose aggravate dal Tribunale di Livorno con sentenza confermata dalla Corte d'appello di Firenze il 16 febbraio 2026, ha proposto ricorso in Cassazione, che lo ha dichiarato inammissibile (Cass. pen., n. 35615, depositata l'8 ottobre 2026).

La difesa aveva argomenti che molti imprenditori riterrebbero solidi: dodici ore di addestramento impartite da un soggetto esterno, la conformità originaria della macchina, la previsione del rischio nel documento di valutazione, l'esperienza dell'operaio. Nessuno ha retto. Le dodici ore erano state impartite proprio da chi aveva ideato quella modalità operativa anomala: il lavoratore era stato addestrato a lavorare nel modo sbagliato. Una formazione che insegna una procedura pericolosa non adempie gli obblighi degli artt. 37 e 73 del D.Lgs. 81/2008, qualunque sia la sua durata. La conformità originaria della macchina diventa irrilevante quando la macchina viene modificata, perché l'art. 71 impone di mantenere nel tempo le attrezzature conformi ai requisiti di sicurezza. E la previsione del rischio nel documento non basta se la macchina non è più nella configurazione valutata e se al rischio valutato non seguono misure che lo neutralizzino.

C'è poi il passaggio che, a mio avviso, è il più istruttivo. Il comportamento dell'operaio non è stato ritenuto abnorme: aveva messo in pratica ciò che gli era stato insegnato, e l'errore stava nella procedura, non nella sua condotta. È lo stesso criterio del rischio eccentrico di cui si parla nella Lezione 4, visto dal lato della formazione.

La premessa porta a pensare che, su questo punto, i due sistemi arrivino alla stessa conclusione per strade diverse. Negli Emirati l'art. 23 della Cabinet Resolution non consente di opporre al lavoratore la violazione delle istruzioni se il datore non lo ha informato e formato. In Italia la Cassazione non consente di opporgli l'imprudenza quando ha fatto esattamente ciò

che gli è stato insegnato. Ritengo che la sentenza dica anche qualcosa sul metodo emiratino: un ispettore che entra nel reparto vede subito un tornio senza schermatura, mentre il fascicolo con l'attestato delle dodici ore non lo mostrava. L'attestato con il numero di ore giusto prova soltanto che un corso si è svolto; se il contenuto non corrisponde a un modo di lavorare sicuro, rischia di diventare la prova di una formazione sbagliata.

La formazione negli Emirati: una condizione di accesso

L'art. 13 del Decreto-Legge federale n. 33 del 2021 obbliga il datore di lavoro a investire nello sviluppo delle competenze dei lavoratori e a fornire il livello minimo di formazione previsto dal decreto e dal regolamento di attuazione (n. 5), a fornire una formazione adeguata per evitare i rischi di infortunio e di malattia professionale (n. 6) e a fare in modo che il lavoratore conosca i propri diritti e doveri con strumenti adatti alla natura del lavoro e dei lavoratori (n. 7). L'art. 22 della Cabinet Resolution n. 1 del 2022 aggiunge che ogni lavoratore deve essere informato dei rischi della propria mansione prima di iniziare a lavorare, e che le istruzioni devono essere in arabo e in un'altra lingua che il lavoratore comprende.

La norma federale non indica durata, contenuti minimi o modalità. Non descrive la formazione: la rende obbligatoria come risultato. Il come è affidato agli standard tecnici.

Il Code of Construction Safety Practice di Dubai traduce il principio in una regola semplice: senza formazione non si lavora. Nessun lavoratore può svolgere un'attività se non è qualificato e adeguatamente formato a eseguirla in sicurezza, e ogni nuovo assunto deve ricevere la formazione d'ingresso (Safety Induction) prima di iniziare (punto 2.5). La formazione è svolta da organismi approvati e accreditati dalla Dubai Municipality, oltre a quella interna curata dal personale di sicurezza in base alle attività e ai rischi del progetto.

Lo stesso punto del Code specifica i contenuti più delicati. I lavoratori vanno informati dei pericoli dei diversi luoghi di lavoro, con particolare riguardo agli spazi confinati e alle atmosfere pericolose; chi maneggia sostanze tossiche deve ricevere le informazioni necessarie prima di iniziare; chi ha compiti di soccorso deve conoscere le procedure e la collocazione delle attrezzature; tutti devono saper usare i propri dispositivi in emergenza. Per le macchine il Code è ancora più netto: per condurre macchinari o mezzi pesanti servono qualifica, almeno diciotto anni di età, idoneità fisica, patente emiratina e un certificato rilasciato da un organismo riconosciuto; per gru a torre e montacarichi serve un certificato di un ente accreditato dalla Dubai Municipality.

Il Code colloca la responsabilità formativa in capo all'appaltatore e allo staff di sicurezza, cui spetta formare e qualificare i lavoratori prima di consentire loro di svolgere le attività assegnate (punto 2.9). La formazione non può quindi essere integralmente esternalizzata e dimenticata: chi governa il cantiere deve sapere chi è formato a fare che cosa.

Come si verifica la formazione

Cambia di conseguenza il modo in cui la formazione si verifica. L'ispettore non si ferma all'attestato: chiede al lavoratore che cosa sta facendo, quali rischi corre, come si usa il dispositivo che indossa, che cosa farebbe in caso di emergenza. Se la risposta non c'è, la formazione non c'è, qualunque cosa dica il fascicolo. La domanda non è quale attestato si possiede, ma se si è stati formati per quel rischio, in quel cantiere, in quel momento.

A mio parere il metodo ha però un limite che va detto. In una forza lavoro multietnica, con livelli di alfabetizzazione molto diversi e barriere linguistiche rilevanti, la verifica orale può essere fallace in entrambe le direzioni: può far apparire impreparato chi non trova le parole e preparato chi ripete una formula. Qui gli strumenti formali del sistema italiano, la verifica dell'apprendimento, la registrazione, la verifica preventiva della lingua, compensano un rischio che il solo controllo sul campo non elimina.

La formazione come difesa

C'è anche un risvolto difensivo. Si è visto nella Lezione 4 che l'esclusione dell'indennità per la violazione deliberata delle istruzioni (art. 38 del decreto) è subordinata, dall'art. 23 della Cabinet Resolution, all'adempimento degli obblighi di informazione e formazione del datore. Lo stesso vale per il licenziamento: l'art. 44 consente il recesso senza preavviso per la violazione delle istruzioni di sicurezza solo se erano scritte, affisse e portate a conoscenza del lavoratore. Ritengo che una formazione documentata e comprensibile sia quindi, insieme, un obbligo e una difesa.

I DPI in Italia

Il D.Lgs. 81/2008 disciplina i dispositivi di protezione individuale agli artt. 74 e seguenti. Il loro uso è residuale: vanno impiegati quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti con misure tecniche, collettive od organizzative (art. 75). Il datore di lavoro, prima di sceglierli, analizza e valuta i rischi che non possono essere evitati con altri mezzi, individua le caratteristiche necessarie dei dispositivi, li fornisce, ne cura l'efficienza e l'igiene, informa e forma i lavoratori e li addestra all'uso, obbligatoriamente per i dispositivi di terza categoria e per quelli dell'udito (art. 77). Il lavoratore deve utilizzarli correttamente e averne cura (art. 20); il preposto deve vigilare sul loro uso e segnalare al datore o al dirigente le deficienze dei dispositivi (art. 19).

La giurisprudenza di legittimità ha più volte chiarito che l'obbligo di fornire dispositivi idonei, previsto dall'art. 18, comma 1, lett. d), non dipende dalla loro previsione nel documento di valutazione dei rischi: se il rischio c'è, il dispositivo va fornito anche quando il DVR lo dimentica. La qualificazione di un'attrezzatura come dispositivo di protezione ha carattere oggettivo e non può dipendere dalla scelta unilaterale del datore espressa nel documento (Cass., ord. n. 10128 del 2023); né si può addossare al lavoratore l'onere di indicare quali dispositivi gli servono (Cass. pen., sez. IV, n. 5188 del 10 febbraio 2025).

I DPI negli Emirati

Il principio è nell'art. 22 della Cabinet Resolution n. 1 del 2022: il datore fornisce i mezzi di prevenzione necessari e adotta le precauzioni contro cadute, caduta di oggetti, schegge, oggetti taglienti, liquidi caustici o bollenti, materiali infiammabili o esplosivi, gas compressi ed elettricità; il lavoratore deve usare i dispositivi e gli indumenti forniti, averne cura e rispettare le istruzioni. L'art. 16 del decreto federale inserisce l'attuazione delle istruzioni di sicurezza tra gli obblighi del lavoratore, e l'art. 44 consente il licenziamento senza preavviso di chi viola le istruzioni di sicurezza scritte, affisse e portate a sua conoscenza.

Il Code di Dubai dedica ai DPI il capitolo 4, e le sue regole generali sono, a mio parere, sorprendentemente vicine alle nostre. L'appaltatore deve valutare i rischi del luogo di lavoro

per individuare i dispositivi necessari a ciascuna lavorazione, fornirli a proprie spese e assicurarsi che siano effettivamente indossati; i dispositivi devono essere approvati, adatti alla persona e al lavoro; chi usa protezioni respiratorie deve essere riconosciuto idoneo con visita medica ripetuta ogni anno; gli utilizzatori devono essere formati all'uso dai propri preposti diretti; i dispositivi vanno conservati in modo igienico (punto 4.1). Ritengo che sia, in sostanza, l'art. 77 del nostro decreto, scritto in un codice tecnico municipale.

Alcuni dispositivi sono richiesti a prescindere dalla mansione: il casco è obbligatorio in tutti i cantieri di costruzione e demolizione, e l'appaltatore deve impedire l'ingresso a chiunque non lo indossi, lavoratore, visitatore o supervisore (punto 4.2.1); le calzature di sicurezza vanno fornite a tutti i lavoratori (punto 4.2.4). Altri dipendono dalla lavorazione, come le imbracature con cordino e assorbitore di energia per i lavori in quota. Sui primi non c'è margine di valutazione: la loro assenza è una non conformità immediatamente visibile, la prova più semplice che un ispettore possa raccogliere.

Il subappalto non sposta la responsabilità

Il Code rende l'ingegnere e l'appaltatore congiuntamente responsabili della sicurezza di tutti i lavoratori e di chiunque si trovi nel cantiere o nelle sue vicinanze (punto 2.1.2), e impegna l'appaltatore e tutti i subappaltatori presenti ad applicare le regole di sicurezza (punto 2.3.4). In concreto, il fatto che i lavoratori senza dispositivi siano dipendenti di un subappaltatore non libera il contractor principale.

Il dato è tanto più significativo se lo si confronta con l'art. 11 del decreto federale, che in caso di affidamento di attività a un altro datore di lavoro rende quest'ultimo il solo responsabile dei diritti dei lavoratori impiegati, salvo diverso accordo. Sul piano del rapporto di lavoro, dunque, la responsabilità si concentra sull'impresa che impiega; sul piano della sicurezza in cantiere, si distribuisce su tutti i soggetti che lo governano.

A mio avviso è un approccio che un giurista italiano riconosce. Anche da noi l'art. 26 del D.Lgs. 81/2008 impone a committente e appaltatori di cooperare e coordinarsi sulle misure di prevenzione e prevede la responsabilità solidale per i danni non indennizzati dall'INAIL. Nei cantieri, poi, l'impresa affidataria deve verificare le condizioni di sicurezza dei lavori affidati e l'applicazione delle disposizioni del piano di sicurezza e coordinamento (art. 97): l'affidamento dei lavori non esaurisce gli obblighi di chi li affida.

In sintesi

A mio parere il modello italiano privilegia ancora la conformità al programma, quello emiratino l'adeguatezza al rischio concreto, verificata sul campo; ma l'Accordo del 2025 e la giurisprudenza più recente mostrano che la distanza si sta riducendo. Ciascuno ha il difetto dell'altro come rimedio: la verifica sul campo corregge il formalismo dell'attestato, la traccia documentale corregge la fallibilità del controllo orale. Per un'impresa che opera in entrambi i contesti, il punto di arrivo è lo stesso: una formazione che si possa dimostrare non solo con un attestato, ma con il comportamento delle persone, e un dispositivo di protezione che non solo sia stato consegnato, ma sia indossato.

Nota di aggiornamento. Il testo, preparato nell'aprile 2026 per le lezioni, è stato aggiornato nel novembre 2026 dopo la sentenza della Corte di cassazione n. 35615, depositata l'8 ottobre 2026.

Riferimenti normativi

D.Lgs. 81/2008, artt. 2, lett. cc), 18, comma 1, lett. d), 19, 20, 26, 36, 37, 71, 73, 74-79, 97; D.L. n. 146 del 2021, conv. dalla L. n. 215 del 2021; Accordo Stato-Regioni 17 aprile 2025, Rep. atti n. 59/CSR; art. 590 c.p.; Cass. pen., n. 35615 del 2026; Cass., ord. n. 10128 del 2023; Cass. pen., sez. IV, n. 5188 del 2025; Federal Decree-Law n. 33 del 2021, artt. 11, 13, 16, 38, 44; Cabinet Resolution n. 1 del 2022, artt. 22 e 23; Dubai Municipality, Code of Construction Safety Practice, punti 2.1.2, 2.3.4, 2.5, 2.9, 4.1, 4.2.1 e 4.2.4.

Avv. Federico Lentini. Aprile 2026, aggiornato a novembre 2026.