

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6178 di Giovedì 22 ottobre 2026

Cosa viene realmente insegnato ai lavoratori nelle aule di formazione?

Con una sentenza di questo mese, la Cassazione Penale si è pronunciata su un caso in cui il docente stesso, nel corso di formazione sulla sicurezza, aveva ideato un'anomala modalità di lavorazione ed insegnato ai lavoratori ad applicarla.

A seguito dell' entrata in vigore dell'Accordo Stato-Regioni 17 aprile 2025, così come anche durante la vigenza del precedente Accordo in materia, gli operatori del settore sono sempre più impegnati a fare il punto e a concentrare le proprie energie su come vadano applicate le procedure previste da tale provvedimento per l'erogazione dei corsi di formazione in materia di salute e sicurezza.

Fermo restando che ciò è assolutamente corretto e necessario, riscontro però che raramente ci si interroga, sul piano sostanziale, su quali contenuti di dettaglio, messaggi e linee di condotta vengano realmente trasmessi dai docenti ai partecipanti a tali corsi.

Occorre sempre ricordare, in tal senso, che il docente è un soggetto incaricato dal datore di lavoro dell'adempimento, in concreto, dell'obbligo datoriale di far sì che il lavoratore riceva la formazione necessaria, che è definita dal Testo Unico *"processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili..."* (art.2 c.1 lett.aa) del D.Lgs.81/08).

E dunque, prendendo in prestito il linguaggio vagamente pedagogico del legislatore in materia, come vengono realmente "educati" i lavoratori nelle aule di formazione?

Ovvero: quali messaggi vengono concretamente trasmessi loro?

Una sentenza di due settimane fa si è pronunciata proprio su questo tema.

Con **Cassazione Penale, Sez.IV, 8 ottobre 2026 n.35615**, la Corte ha confermato la condanna della datrice di lavoro A. per il reato di omicidio colposo, avendo ella *"cagionato al dipendente B. lesioni personali consistite nella frattura diafisaria di radio e ulna del braccio destro, dalle quali era derivata una malattia guarita in un tempo superiore a quaranta giorni."*

In particolare, era accaduto che *"il lavoratore, **privo di adeguato addestramento**, era stato adibito alla realizzazione di serpentine in alluminio mediante l'impiego di un **macchinario inidoneo**, allorché il guanto di protezione da lui indossato era rimasto incastrato tra il mandrino di avvolgimento e il tubo della serpentina, trascinando violentemente in avanti il braccio destro e provocandogli le descritte lesioni."*

L'imputata, nella sua qualità di datrice di lavoro, ha proposto ricorso in Cassazione lamentando la "violazione dell'art.37 D.Lgs.9 aprile 2008, n.81 e dell'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011" da parte della sentenza d'appello.

Secondo la difesa, infatti, "i giudici di merito hanno erroneamente interpretato l'obbligo formativo gravante sul datore di lavoro, ritenendo **inidonea la formazione della durata di dodici ore impartita** al lavoratore senza confrontarsi con i parametri fissati dall'Accordo Stato-Regioni, che disciplina i contenuti minimi di tale obbligo."

Oltre a ciò, a parere della ricorrente, la Corte d'Appello avrebbe "inoltre disapplicato le **disposizioni transitorie dell'Accordo**, le quali consentivano, nel periodo di prima applicazione, il completamento della formazione entro un determinato termine decorrente dall'assunzione".

La pronuncia impugnata, inoltre, secondo l'imputata, non avrebbe "valutato la compatibilità della disciplina secondaria con quella primaria" né "tenuto conto, ai fini della verifica dell'adeguatezza della formazione ricevuta, della pregressa esperienza professionale del lavoratore."

La difesa ha dedotto, infine, che la sentenza d'appello sarebbe "carente nella parte in cui non chiarisce per quale ragione, nonostante il lavoratore fosse dotato di esperienza e di una formazione pregressa nel settore, dovesse ritenersi ancora esigibile dalla datrice di lavoro l'adozione di un'ulteriore e specifica misura cautelare, tanto più che la stessa sentenza di primo grado aveva escluso la responsabilità dell'imputata per l'omessa valutazione del rischio."

Pubblicità

La Cassazione ha giudicato inammissibile il ricorso.

Infatti, secondo la Corte, la sentenza del Tribunale e quella della Corte d'Appello hanno "chiaramente evidenziato che il B., prima di essere addetto alla lavorazione durante la quale si è verificato l'infortunio, aveva ricevuto un addestramento della **durata di sole dodici ore** ed era stato successivamente destinato alla realizzazione di serpentine in alluminio mediante l'utilizzo di un tornio che, per l'esecuzione di tale lavorazione, era stato privato della schermatura in plastica posta a protezione del mandrino e delle parti rotanti."

Di conseguenza, "l'operazione non veniva, pertanto, eseguita mediante gli utensili normalmente montati sulla torretta del tornio, bensì guidando manualmente lo scorrimento del tubicino durante le operazioni di sbobinatura e di avvolgimento sulla dima."

La Cassazione precisa che la colpa dell'imputata è consistita nel fatto che ella "aveva, in dettaglio, **consentito che il lavoratore fosse formato da un soggetto non dipendente della società, il quale aveva dichiarato di avere egli stesso ideato l'anomala**

modalità di esecuzione della lavorazione".

In tale ottica, a parere della Suprema Corte, *"il nucleo dell'addebito non risulta, pertanto, circoscritto alla mera durata della formazione impartita al lavoratore, né è fondato esclusivamente sull'astratta insufficienza di un percorso formativo della durata di dodici ore."*

La contestazione mossa alla datrice di lavoro *"riguarda, piuttosto, **il contenuto concreto della formazione e dell'addestramento** ricevuti dal B., **il soggetto incaricato di impartirli** e, soprattutto, l'insegnamento di una modalità operativa anomala, che presupponeva l'utilizzo di un tornio modificato mediante la rimozione della schermatura posta a protezione delle sue parti rotanti e la guida manuale del tubo in prossimità del mandrino. Circostanze che, legittimamente, sono state ricondotte all'area di rischio gestita dalla datrice di lavoro."*

Nello specifico, infatti, *"la responsabilità della ricorrente non è stata desunta dalla sola posizione di garanzia rivestita in qualità di datrice di lavoro, ma è stata fondata sulla specifica violazione degli obblighi di formazione e di addestramento e sulla predisposizione di una modalità lavorativa pericolosa, attuata mediante l'utilizzo di un tornio privato dei presidi destinati a impedire il contatto del lavoratore con le parti rotanti."*

Per quanto riguarda, poi, *"le doglianze concernenti i contenuti minimi della formazione previsti dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, le relative disposizioni transitorie e la compatibilità della disciplina secondaria con quella primaria", esse - secondo la Cassazione - "non si confrontano, pertanto, con la concreta regola cautelare individuata dai giudici di merito e con la specifica modalità di verifica dell'infortunio."*

Analogamente, anche i motivi di ricorso *"riguardanti la previsione del rischio nel documento di valutazione dei rischi e l'originaria conformità del tornio non attingono il nucleo della motivazione, incentrato sull'impiego del macchinario secondo modalità diverse da quelle per le quali esso era stato originariamente concepito e, in particolare, sulla rimozione della schermatura in plastica destinata a impedire il contatto del lavoratore con il mandrino e con le altre parti in movimento."*

Sotto tale profilo, infatti, *"l'asserita conformità originaria del tornio" risulta irrilevante "rispetto alla concreta situazione accertata dai giudici di merito, posto che **il macchinario era stato adattato** alla produzione delle serpentine ed era utilizzato, al momento dell'infortunio, in una **configurazione diversa da quella originaria**, senza la protezione del mandrino e con la necessità per l'operatore di guidare manualmente il tubicino durante la sbobinatura e l'avvolgimento sulla dima."*

In sostanza, dunque, la sentenza d'appello ha *"indicato sia il presidio di sicurezza rimosso, costituito dalla schermatura in plastica del mandrino e delle parti rotanti, sia la modalità operativa pericolosa adottata, consistente nella guida manuale del tubo durante il funzionamento del macchinario."*

Inoltre, tale pronuncia ha anche correttamente *"individuato il collegamento tra tale modalità lavorativa e l'evento lesivo, verificatosi proprio perché il guanto indossato dal lavoratore era rimasto impigliato tra il mandrino di avvolgimento e il tubo della serpentina, con conseguente trascinarsi in avanti del braccio destro."*

La Cassazione si rifà, in questa sentenza, al *"principio più volte enunciato dalla Corte di legittimità secondo il quale, l'attività di formazione del lavoratore, alla quale è tenuto il datore di lavoro, deve necessariamente precedere l'adibizione del lavoratore alle mansioni per le quali è stato assunto e non può essere esclusa dal personale bagaglio di conoscenza del lavoratore, né dal travaso di conoscenza che comunemente si realizza nella collaborazione tra lavoratori, anche posti in relazione gerarchica tra di loro"* (si veda, su questo, il precedente contributo "Entro quanto tempo il neoassunto deve essere formato sulla sicurezza", pubblicato su PuntoSicuro del 23 ottobre 2025 n.5948).

Infatti, la Corte ricorda che *"l'apprendimento insorgente da fatto del lavoratore medesimo e la socializzazione delle esperienze e della prassi di lavoro non valgono a surrogare le attività di informazione e di formazione previste dalla legge"*.

In pratica, ciò che - secondo la Cassazione - avrebbe dovuto fare l'imputata consisteva nell'adempire al proprio *"obbligo di assicurare che il lavoratore fosse adeguatamente formato e addestrato all'impiego in sicurezza dell'attrezzatura alla quale era stato adibito, nonché nel dovere di fornire al lavoratore un macchinario idoneo alla lavorazione richiesta e dotato dei presidi di sicurezza."*

E, sotto tale profilo, *"la circostanza che il lavoratore fosse in possesso di una pregressa esperienza professionale nel settore non esonerava la datrice di lavoro dall'adempimento degli obblighi di formazione, informazione e addestramento specificamente correlati alla lavorazione affidatagli e alle concrete modalità di utilizzo del macchinario."*

E' noto - in questo senso - il principio giurisprudenziale secondo cui *"l'esperienza acquisita dal lavoratore nello svolgimento di precedenti attività non può, infatti, sostituire la formazione e l'addestramento che il datore di lavoro è tenuto a impartire con riferimento agli specifici rischi connessi alla mansione affidata, alle caratteristiche dell'attrezzatura impiegata e alle modalità concrete di svolgimento dell'operazione"*; per un approfondimento su questo principio, si rinvia al precedente articolo "La Cassazione: la formazione "domestica" e "fai da te" non ha valore", pubblicato su PuntoSicuro del 15 giugno 2017 n.4031.

Per quanto riguarda, ancora, l'adeguatezza del DVR, per la Corte non assume rilievo decisivo *"la circostanza che la sentenza di primo grado abbia escluso la responsabilità dell'imputata per omessa valutazione del rischio."*

Ciò in quanto *"l'esclusione di tale specifico profilo di colpa non elide, infatti, le ulteriori violazioni cautelari accertate dai giudici di merito, concernenti la formazione e l'addestramento concretamente impartiti al lavoratore, la rimozione dei presidi di sicurezza del tornio e l'adozione di una modalità operativa che imponeva al dipendente di guidare manualmente il tubicino in prossimità delle parti rotanti del macchinario."*

E' di grande interesse, a questo punto, il passaggio della sentenza in cui la Cassazione si pronuncia sul presunto comportamento abnorme del lavoratore, dedotto dalla difesa ma non riconosciuto dalla Corte stessa, in quanto *"la condotta della persona offesa si è, pertanto, mantenuta nell'ambito della lavorazione affidatale e ha costituito attuazione della procedura operativa appresa"*.

Ebbene, a parere della Corte, *"la censura difensiva secondo la quale non sarebbe stato chiarito se la prassi anomala fosse stata*

*avallata dalla datrice di lavoro oppure fosse il frutto dell'iniziativa autonoma di singoli operatori non si confronta con l'accertamento compiuto dai giudici di merito, i quali hanno evidenziato che **la modalità di lavorazione era stata ideata proprio dal soggetto incaricato della formazione del B.** e presupponeva l'impiego di un macchinario privato dei relativi presidi antinfortunistici, senza trascurare alcuna allegazione difensiva inerente all'asserita estraneità della datrice di lavoro a tale utilizzo del macchinario."*

In conclusione, *"ne consegue che la procedura non risulta riconducibile a una scelta estemporanea e imprevedibile del lavoratore, ma a una **modalità di esecuzione della prestazione introdotta nel processo produttivo e insegnata alla persona offesa.**"*

Su questo tema, è utile richiamare un interessante precedente giurisprudenziale (**Cassazione Penale, Sez.IV, 2 marzo 2020 n.8163**) con cui la Corte ha avuto modo di sottolineare l'importanza della preparazione - e conseguente qualificazione - dei docenti nell'ambito dei corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La Cassazione ha infatti ricordato, in quell'occasione, che *" l'acquisizione della qualifica di formatore per la sicurezza presuppone che il possessore abbia seguito specifici corsi formativi diretti a fargli acquisire tutte le nozioni necessarie in materia ed abbia inoltre fatto propria, attraverso il percorso seguito, la capacità didattica necessaria per trasmettere le conoscenze acquisite, cristallizzate in peculiari standard operativi via via aggiornati e validati, ai soggetti discenti."*

La Suprema Corte ha, infine, aggiunto che *"non può ritenersi adeguata [...] una formazione, in tema di sicurezza, affidata alla mera trasmissione verbale o gestuale da parte di un soggetto dotato di superiore esperienza empirica sul campo giacché questa, sebbene a sua volta importante, non può sostituire ex se quei bagaglio di conoscenze ed acquisizioni tecniche, elaborate attraverso **continue acquisizioni, di cui un formatore qualificato per la sicurezza deve essere dotato**"*.

Per un approfondimento su quest'aspetto, si rinvia ai precedenti contributi " Quando il formatore per la sicurezza non è "qualificato": sentenze", pubblicato su PuntoSicuro del 20 maggio 2021 n.4938, e " Il ruolo del docente formatore di SSL nel nuovo Accordo 17 aprile 2025", pubblicato su PuntoSicuro del 10 luglio 2025 n.5888.

Anna Guardavilla

Dottore in Giurisprudenza specializzata nelle tematiche normative e giurisprudenziali relative alla salute e sicurezza sul lavoro

Corte di Cassazione Penale, Sez. 4 - Sentenza n. 35615 del 08 ottobre 2026 - Infortunio durante la realizzazione di serpentine in alluminio: responsabilità del datore di lavoro per inadeguata formazione e addestramento e tornio privo di dispositivi di protezione.

Corte di Cassazione Penale, Sez.IV - Sentenza n. 8163 del 2 marzo 2020 - Grave infortunio durante l'applicazione dello spritz beton sulla volta della cava. Violazione degli obblighi di informazione e formazione e mancanza di specifica abilitazione all'utilizzo della pompa.



Licenza Creative Commons

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it