

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 15 - numero 3182 di giovedì 17 ottobre 2013

Gli incontri formativi brevi e la mancata verifica della comprensione

La sentenza del 1° ottobre 2013 n. 40605: incontri formativi troppo brevi e mancata verifica della comprensione delle procedure da parte del lavoratore straniero. A cura di Anna Guardavilla.

Milano, 17 Ott - Con la sentenza del 1° ottobre 2013 n. 40605, la Quarta Sezione Penale della Cassazione si è pronunciata sul tema della formazione e in particolare sull'adeguatezza dei percorsi formativi in materia di salute e sicurezza che hanno visto come destinatario un lavoratore straniero.

Il ricorrente è il datore di lavoro di una cooperativa condannato dal Tribunale di Torino per il reato contravvenzionale "di cui all'art. 22 del D.Lvo n. 626/1994 ["formazione dei lavoratori"; ora art. 37 D.Lgs. 81/08, n.d.r.] perché, quale legale rappresentante della società cooperativa G., ometteva di assicurare informazioni sulla sicurezza, osservando in particolare, per quanto interessa in questa sede, che la formazione fornita al lavoratore C. G. (impartite mediante **due incontri di quindici minuti ciascuno**) non fosse adeguata."

Con uno dei due suoi motivi di ricorso, il ricorrente (datore di lavoro) "rileva che gli incontri formativi svolti apparivano sufficienti in relazione al tipo di infortunio poi verificatosi, relativo alla violazione di elementari norme di prudenza (lancio di materiale all'interno di una fossa da parte di un lavoratore); osserva che in ogni caso non risultava se la formazione insufficiente aveva riguardato anche il lavoratore responsabile del lancio di materiali; rimprovera inoltre al giudice di merito l'errore nell'interpretazione delle modalità della formazione che deve avvenire in determinate circostanze previste dalle norme (assunzione, cambio di mansioni, utilizzo di nuove attrezzature ecc.)."

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[ELPS36] ?#>

Ma secondo la Suprema Corte "questo motivo è inammissibile per manifesta infondatezza" in quanto "il giudice del merito, richiamati i principi giurisprudenziali riguardanti i precisi doveri che incombono sul datore di lavoro in tema di formazione sulla sicurezza dei propri dipendenti, ha considerato che **due soli incontri di quindici minuti ciascuno sono insufficienti tenuto conto altresì degli argomenti trattati, sulla scorta di quanto riferito dai lavoratore stesso C. G.**"

La Cassazione ricorda poi che il Tribunale, con un corretto percorso argomentativo, "ha rilevato inoltre che **sarebbe stato onere del D. P. [datore di lavoro, n.d.r.] accertare se le "procedure scritte" di movimentazione consegnate ai lavoratori fossero state comprese e recepite dagli stessi e in particolare da quelli stranieri, come il C. G., e a tale questione ha dato risposta negativa**"; pertanto il ricorso è da dichiararsi inammissibile.

Viene qui implicitamente richiamato il **principio di effettività della formazione e dell'informazione** da decenni ribadito dalla Corte di Cassazione, secondo cui quella prevista dagli attuali articoli 36 e 37 D.Lgs. 81/08 (in precedenza artt. 21 e 22 del D.Lgs. 626/94) non può essere configurata come una "obbligazione di mezzi", la quale - qualora in questo caso sussistesse - obbligherebbe il datore di lavoro semplicemente allo svolgimento di una certa attività (l'"erogazione" della formazione e dell'informazione, indipendentemente dalla verifica dell'assimilazione da parte del lavoratore), bensì va inquadrata come **un'obbligazione di risultato**, laddove quest'ultimo è rappresentato dalla effettiva assimilazione dei concetti e dei contenuti ad opera dei destinatari dell'informazione e della formazione.

Il datore di lavoro deve pertanto farsi garante della piena ed effettiva comprensione ed assimilazione dei concetti e contenuti trasmessi in occasione dei percorsi informativi e formativi erogati, pena il mancato adempimento degli obblighi - penalmente sanzionati - di cui agli attuali articoli 36 e 37 D.Lgs. 81/08 (e prima artt. 21 e 22 D.Lgs. 626/94).

Se ciò che viene richiesto al datore di lavoro è dunque il raggiungimento di un obiettivo concreto, legato all'apprendimento da parte del lavoratore e quindi ad un risultato verificabile nella pratica, lo strumento per il raggiungimento di tale risultato e quindi l'adempimento dell'obbligazione sottostante non può che essere inquadrato in termini fattuali, sostanzialistici e di reale raggiungimento dello scopo, e non certo in termini burocratici, formalistici ed astratti.

In questo senso, anche in passato, la Suprema Corte ha avuto modo di osservare che la normativa prevenzionale pone la *"necessità che l'istruzione sui rischi sia stata realmente recepita dai lavoratori"* (Cass. Pen. 20 gennaio 2006) ed impone al datore di lavoro l'*"adozione di misure concrete in grado di assicurare l'effettiva conoscenza delle normative"* antinfortunistiche e di igiene del lavoro (Cass. Pen. 27 ottobre 2005).

E ancora, ha sottolineato la Cassazione, *"gli obblighi che gravano sul datore di lavoro, e ciò vale anche in tema informazione e formazione, non sono limitati ad un rispetto meramente formale, come può essere quello derivante dalla predisposizione di opuscoli e lettere informative e dalla apposizione di cartelli, ma esigono che vi sia una positiva azione del datore di lavoro volta ad assicurarsi che le regole in questione vengano assimilate dai lavoratori e vengano rispettate nella ordinaria prassi di lavoro."* (Cass. Pen., Sez. IV, 22 aprile 2004 n. 18638)

Poiché, come ci ricorda un'altra sentenza della Corte (Cass. Pen. 3 febbraio 2005 n. 13251), *"in tema di sicurezza antinfortunistica, il compito del datore di lavoro è articolato, comprendendo, tra l'altro, non solo l'istruzione dei lavoratori sui rischi connessi a determinati lavori, la necessità di adottare le previste misure di sicurezza, la predisposizione di queste, ma anche il controllo continuo, congruo ed effettivo, nel sorvegliare e quindi accertare che quelle misure vengano, in concreto, osservate, non pretermesse per contraria prassi disapplicativa, e, in tale contesto, che vengano concretamente utilizzati gli strumenti adeguati, in termini di sicurezza, al lavoro da svolgere, controllando anche le modalità concrete del processo di lavorazione.*

Il datore di lavoro, quindi, non esaurisce il proprio compito nell'approntare i mezzi occorrenti all'attuazione delle misure di sicurezza e nel disporre che vengano usati, ma su di lui incombe anche l'obbligo di accertarsi che quelle misure vengano osservate e che quegli strumenti vengano utilizzati."

Nella sentenza in commento - del 1° ottobre 2013 - peraltro, il principio di effettività della formazione e dell'informazione viene applicato ad un lavoratore straniero, quindi ad una persona rispetto alla quale ancora più rilevante risulta la verifica della effettiva comprensione di un contenuto formativo, nella fattispecie delle *"procedure scritte di movimentazione consegnate ai lavoratori"*.

Si veda su questo punto, in relazione alla normativa attualmente vigente, l'art. 37 del D.Lgs. 81/08 che al primo comma prevede che *"il datore di lavoro **assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche....**"* e al comma 13 precisa che *"il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. **Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.**"*

Corte di Cassazione - Quarta Sezione Penale - Sentenza n. 40605 del 1 ottobre 2013 - Incontri formativi troppo brevi e mancata verifica della comprensione delle procedure da parte del lavoratore straniero.



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).