PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 17 - numero 3557 di mercoledì 03 giugno 2015

Gli orientamenti della Corte di Cassazione sull'obbligo di formazione

Alcune sentenze della Corte di Cassazione indicano i più recenti orientamenti giurisprudenziali in materia di formazione. Sentenze per mancata formazione, interventi formativi brevi e documentazione generica.

Monza, 3 Giu ? Anche su un tema così importante come quello della **formazione**, elemento portante di ogni politica di prevenzione nei luoghi di lavoro, la normativa vigente è soggetta non solo a continue evoluzioni e modifiche ? come quelle correlate all'attesa revisione degli accordi Stato/Regioni sulla formazione di RSPP e ASPP ? ma anche a interpretazioni. Così per approfondire completamente un obbligo/diritto, in questo caso quello relativo alla formazione, è bene soffermarsi anche sulle **sentenze della Corte suprema di Cassazione** che, nell'ordinamento giuridico vigente, costituiscono un importante "criterio orientatore della giurisprudenza nazionale".

Per trarre spunto da qualche sentenza significativa sul tema della formazione, concludiamo la presentazione del documento " Formazione dei lavoratori in materia di igiene e sicurezza sul lavoro - Guida per le imprese" correlato ad un Piano Mirato di Prevenzione dell' Azienda sanitaria locale della provincia di Monza e Brianza ed elaborato dal gruppo "Formazione e Lavoro" costituito nell'ambito del Comitato di Coordinamento Provinciale di Monza e Brianza ex art.7 DLgs 81/08.

Dopo aver sfogliato e presentato quanto riportato dal documento in materia di piani di formazione aziendale, di organizzazione dell'evento formativo e di metodologie didattiche, riprendiamo il contenuto di uno dei quattordici allegati al documento: l'**allegato XII** "Alcune sentenze in materia di formazione dei lavoratori".

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0338] ?#>

La **prima sentenza** che presentiamo è la Sentenza della **Cassazione penale sez. 4, 25 giugno 2013, n. 27779** e riguarda operazioni di disarmo delle casseformi e la **mancata formazione di un lavoratore**.

Infortunio sul lavoro
"S.S. stava eseguendo operazioni di disarmo delle casseformi della parete della costruenda galleria artificiale e precisamente era intento a tagliare con un frullino elettrico la testa del perno a farfalla che ancorava le casseformi. La cassaforme non era stata ancorata con catene collegate alla gru e pertanto, una volta effettuato il taglio del perno, la stessa si staccava dalla parete, roteava su se stessa e, cadendo, trascinava con sé il frullino e l'operaio che lo stava utilizzando procurandogli gravi lesioni. Il datore di lavoro è ritenuto responsabile della mancata formazione del dipendente e della mancanza del preposto".

Il **ricorso in Cassazione** è avvenuto in quanto ? secondo quanto indicato dal ricorrente ? "il lavoratore pur sapendo che nel cantiere era presente la gru si decise a non utilizzarla per accelerare i tempi visto che la stessa era al momento utilizzata da parte di un collega di lavoro". Il ricorrente "ritiene si tratti di contegno imprevedibile e comportamento abnorme da parte del lavoratore e pertanto interruttivo del nesso di causalità".

Il ricorso è dichiarato inammissibile. "L'infortunato, assunto da pochi giorni, come testimoniato dalla visita medica ? ma la situazione non sarebbe stata diversa anche ove il lavoratore fosse stato occupato da più giorni ? ***non aveva ricevuto alcuna formazione da parte del datore di lavoro,*** come dimostrato dalla mancata frequenza di appositi corsi di formazione, né aveva ricevuto istruzioni circa le modalità di svolgimento del lavoro di disarmo delle casseformi ed in particolare circa l'impiego del frullino, essendo i dipendenti semplicemente lasciati a se stessi, tanto che, poiché l'unica gru presente nel cantiere era in quel

momento utilizzata da un collega, S.S aveva deciso di farne a meno e procedeva a tagliare il perno con il frullino senza avere imbragato la casseratura e senza essersi assicurato con dispositivi di sicurezza. La sentenza di primo grado ha opportunamente messo in luce che si trattava di un'operazione assolutamente usuale, di routine, e che il lavoratore, ***proprio perché privo di una specifica informazione e formazione*** **ha sottovalutato il rischio della sua pericolosità** e, per accelerare i tempi di lavorazione, ha proceduto senza le dovute cautele. Un tale comportamento del lavoratore non può ritenersi abnorme e pertanto interruttivo del nesso di causalità ma è frutto della scarsa attenzione del datore di lavoro alla materia della sicurezza ed in particolare alla inosservanza del dovere di formazione del dipendente e vigilanza sul rispetto delle prescrizioni".

Invece la Sentenza della **Cassazione Penale sez 4, 01 ottobre 2013, n. 40605** e riguarda la responsabilità di un datore di lavoro per incontri formativi troppo brevi **e per la mancata verifica della comprensione da parte di lavoratori stranieri**.

Infortunio sul lavoro
Infortunio "relativo a violazione di elementari norme di prudenza: lancio di materiale all'interno di una fossa da parte di un lavoratore". Condannato il datore di lavoro (DL) "in quanto ometteva di assicurare informazioni sulla sicurezza, osservando in particolare che la formazione fornita al lavoratore (impartita mediante due incontri di quindici minuti ciascuno) non fosse adeguata".

Il **ricorso in Cassazione** è avvenuto in quanto:
- "le attività di informazione e formazione erano state delegate all'ing. B. responsabile per la sicurezza;
- si rilevava che gli incontri formativi svolti apparivano sufficienti in relazione al tipo di infortunio verificatosi, relativo a violazione di elementari norme di prudenza;
- si rimproverava al giudice l'errore nell'interpretazione delle modalità di formazione che deve avvenire in determinate circostanze previste dalle norma (assunzione, cambio mansioni, utilizzo di nuove attrezzature etc.)".

Il ricorso è dichiarato inammissibile. Il ricorrente "si limitava ad indicare che la delega di funzioni all'ing B. risultava dalla documentazione in atti e dalle dichiarazioni rese dallo stesso in sede di testimonianza, senza allegare il relativo documento o quanto meno riportarne nel corpo del ricorso gli estremi e sintetizzarne il relativo contenuto, né ha riportato il contenuto delle dichiarazioni dell'ing. demandando in tal modo alla Corte di Cassazione di andare alla ricerca di atti richiamati a sostegno della tesi difensiva.
Per quanto riguarda i precisi doveri che incombono sul DL in tema di formazione sulla sicurezza dei propri dipendenti, il giudice di merito ha considerato che ***due soli incontri di quindici minuti ciascuno sono insufficienti tenuto conto degli argomenti trattati*** sulla scorta di quanto riferito dal lavoratore stesso. Inoltre viene rilevato che sarebbe stato onere del datore di lavoro accertare se le ***'procedure scritte' di movimentazione consegnate ai lavoratori fossero state comprese e recepite dagli stessi e in particolare da quelli stranieri***.

Rimandando ad una lettura completa dell'allegato, concludiamo con la presentazione di una **terza sentenza**, la Sentenza della **Cassazione Penale sez 4, 22 gennaio 2013, n. 3283** relativa all'infortunio mortale di un "palista", di un operatore di pala meccanica, con riferimento alla mancanza di formazione e alla **presenza di verbali di incontri di formazione "generici"** e non comprovanti, pertanto, l'adempimento all'obbligo formativo.

In questa sentenza si tratta della responsabilità del DL di una Cooperativa "per aver consentito ad un lavoratore che questi lavorasse come 'palista' all'interno di una miniera di sale, senza avere ricevuto una adeguata formazione e informazione rispetto alle mansioni da svolgere, sicché questi si poneva al lavoro con la pala all'interno della traversa, non ancora in sicurezza. In tale frangente una lastra di roccia si distaccava dalla soletta di sale travolgendolo, provocandogli lesioni mortali. Dall'istruttoria svolta, era emerso come all'origine le mansioni del lavoratore fossero quelle di camionista come risulta dalle annotazioni sul certificato di idoneità al lavoro e dalle analisi delle buste paga. Sebbene nel libro matricola emergesse che presso la miniera di (omissis) avesse svolto mansioni di autista palista, il passaggio alla nuova miniera di (omissis) aveva determinato un mutamento concreto delle mansioni del (omissis), adibito esclusivamente alle funzioni di palista. A fronte di ciò, il DL non aveva fornito al dipendente un'adeguata informazione sui rischi e formazione sulle mansioni da espletare".

Il ricorso in Cassazione è avvenuto in quanto:
- "il lavoratore avrebbe sempre svolto la mansione di palista autista;
- la Cooperativa si limitava a fornire manodopera senza alcun potere organizzativo e gestionale. La stessa pala telecomandata era di proprietà della azienda presso cui si svolgeva l'attività la quale quindi gestiva la modalità di lavoro e di utilizzo dei due tipi da pale;
- il lavoratore era consapevole dei rischi che correva andando alla traversa, ma a ciò era stato indotto dalla prospettiva del

guadagno".

Anche in questo terzo caso **il ricorso è dichiarato inammissibile**.
In relazione all'omissione da parte del DL dell'obbligo formativo, "il giudice di merito ha evidenziato che il debito non poteva dirsi adempiuto per le riunioni svoltesi in quanto ***nei verbali vi era solo un generico riferimento all'argomento 'sicurezza'*** *e pertanto non era provato che dette riunioni fossero proprio quelle previste e volute dal dlgs 626/94 art 22 c 6* (all'epoca vigente).
Inoltre i testi (omissis) "avevano escluso che detti incontri fossero destinati ad attività formativa sulla sicurezza e che il lavoratore avesse partecipato a corsi destinati alla formazione. L'omissione risulta particolarmente grave tenuto conto che i palisti venivano remunerati con parziale cottimo e, quindi, erano stimolati al prelievo e trasporto di sale nella maggiore quantità possibile".
Inoltre, così conclude la presentazione della sentenza, "in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro e di prevenzione degli infortuni, i soci delle cooperative sono equiparati a lavoratori subordinati e la definizione di 'datore di lavoro' riferendosi a chi ha la responsabilità dell'impresa o dell'unità produttiva, comprende il legale rappresentante di un'impresa cooperativa".

Azienda sanitaria locale della provincia di Monza e Brianza, Comitato Provinciale ex art. 7 DLgs 81/08 dell'ASL Monza Brianza, " Formazione dei lavoratori in materia di igiene e sicurezza sul lavoro - Guida per le imprese", documento correlato al Piano Mirato di Prevenzione "Formazione dei lavoratori in materia di igiene e sicurezza sul lavoro" dell'ASL Monza Brianza, versione maggio 2014 (formato PDF, 1.74 MB).
Scheda di autovalutazione (Allegato XIV) (Formato PDF, 822 kB).
Allegati (Formato ZIP, 4.79 MB).

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

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

---

www.puntosicuro.it