PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 19 - numero 4031 di giovedì 15 giugno 2017

La Cassazione: la formazione "domestica" e "fai da te" non ha valore

In una sentenza del mese scorso la Corte ricorda che non esiste un modello di formazione alternativa a quella prevista dalla legge e che la formazione non può essere sostituita dall'addestramento con affiancamento sul campo. Di Anna Guardavilla.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0345] ?#>

Una sentenza del mese scorso della Suprema Corte (Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 18 maggio 2017 n.12561) ha, ancora una volta, riaffermato il principio secondo cui *"se è vero che la effettiva formazione è costituita da una pluralità di momenti e da un insieme di obblighi che si integrano, rappresentando piuttosto un processo formativo;* ***non è vero*** *tuttavia* ***che esista un modello di formazione domestica, fai da te, alternativa a quella prevista dalla legge*** *nella sua scansione dinamica e funzionale."*

Questo perché - chiarisce la Cassazione - il modello legale di formazione *"****è*** *un modello di prevenzione ineludibile, che non è rimesso alla discrezionalità del datore; tanto più quando si tratta di formazione all'utilizzo di mezzi pericolosi, come i carriponte; e che* ***non può essere sostituito dall'addestramento con affiancamento sul campo:*** *senz'altro utile ma non alternativo alla informazione o alla formazione; come peraltro riconosciuto, più volte dalla giurisprudenza (Cass.pen. 20272/2006)."*

Il principio espresso in questa sentenza - che nel prosieguo andremo maggiormente ad approfondire - è ancora più interessante se consideriamo che, nella fattispecie, esso è stato enunciato con riferimento alle responsabilità di un committente per l'infortunio occorso ad un dipendente dell'appaltatore il quale, nell'esecuzione del lavoro appaltato, utilizzava i macchinari del committente stesso.

Infatti - ricorda la Corte - *"nel caso di specie* ***il committente, il quale aveva appaltato lavori*** *da svolgersi all'interno della propria impresa* ***con utilizzo di proprie macchine pericolose,*** *sottoponeva i lavoratori dell'impresa appaltatrice ad un elevato rischio inerente il proprio processo produttivo; ed era perciò chiamato a* ***rispondere (a prescindere dell'illiceità stessa dell'appalto,*** *che qui non è stata dedotta)* ***dell'omessa informazione e formazione*** *dei medesimi lavoratori adibiti alla mansione (movimentazione di materiali con conduzione di carriponte) ai sensi dell'art. 21 e 22 d.lgs.626/1994 [ora artt.36 e 37 D.Lgs.81/08, n.d.r.] (Cass. 21694/2011)."*

Prendiamo a questo punto in esame il caso di specie, con la descrizione della dinamica dell'infortunio e della decisione di primo grado (che è stata ribaltata dalla Cassazione), per poi approfondire i principi espressi dalla Corte e richiamare alcuni precedenti giurisprudenziali.

La descrizione del caso e la dinamica dell'infortunio

Il Tribunale con decreto aveva rigettato la domanda dell'INAIL di ammissione al passivo del fallimento della F.lli B. s.r.l., quale domanda finalizzata a *"recuperare le prestazioni previdenziali erogate all'operaio carpentiere L.S. in seguito ad un grave infortunio sul lavoro."*

In particolare, l'infortunio si era verificato *"allorché il lavoratore era adibito all'**utilizzo con radiocomando di un carroponte** per la movimentazione da un reparto all'altro di pesantissimi grigliati, spostandoli dall'ingresso del capannone al reparto saldatura, ubicato al lato opposto dell'accesso carraio."* L'infortunato, *"dopo aver completamente sfilato ganci e catene dava con impeto una spinta alle catene per allontanarle dal grigliato metallico"* e *"contestualmente, dando le spalle al manufatto metallico, agiva sui pulsanti del radiocomando del carroponte azionando contemporaneamente la risalita del gancio e lo spostamento all'indietro del carroponte con l'intenzione di riporlo nel punto dove lo aveva in precedenza prelevato. In tale circostanza il lavoratore sarebbe stato colpito da un grigliato subendo le lesioni che hanno comportato l'amputazione della gamba sinistra."*

La domanda dell'INAIL era stata rigettata sulla base *"dell'insussistenza del rapporto di lavoro subordinato tra la società F.lli B. srl ed il lavoratore L.S.; ed il tribunale confermava [...] che al momento del sinistro l'infortunato era dipendente della società croata... e lavorava presso la F.lli B. in forza di un contratto di appalto stipulato tra le due imprese avente ad oggetto "la costruzione e l'assemblaggio secondo i disegni in Vs possesso"."*

Dunque *"ancorché fosse provato che i titolari delle due imprese coinvolte fossero i medesimi"* e *"nonostante il Servizio di Prevenzione [Organo di vigilanza, n.d.r.] avesse ravvisato una responsabilità a carico della F.lli B., per non aver impartito un'adeguata informazione e formazione nell'uso del carroponte, secondo i giudici, nella dinamica del sinistro nessuna responsabilità poteva essere ravvisata a carico della F.lli B. nel grave infortunio occorso al L.S., in quanto questi era un lavoratore esperto per aver lavorato alcuni mesi e per essere stato istruito dai propri colleghi."*

Ma la Suprema Corte cassa il decreto del Tribunale il quale, a parere della Corte, ha *"inopinatamente assolto il committente in quanto il lavoratore sarebbe stato ugualmente informato ed **informato tramite l'addestramento** con personale più esperto."*

L'addestramento, l'esperienza, il bagaglio di conoscenze del lavoratore e le istruzioni dei colleghi non sostituiscono la formazione

Nel ribaltare la decisione del Tribunale, la Corte, con riferimento all'adempimento dell'obbligo formativo, esprime qui il principio di diritto secondo cui ***"n**on può perciò bastare che il datore assolva in modo parziale, soltanto ad alcuni dei predetti obblighi, siccome egli è invece obbligato ad osservarli tutti e per intero, e nell'ordine logico e cronologico voluto dalla legge.*

***I vari momenti formativi possono integrarsi, e non vanno intesi in senso formale, ma non può affermarsi che un obbligo possa essere sostituito da un altro (neppure in senso puramente logico o cronologico);** perché ciò indebolisce il sistema che è alla base della norma inderogabile, **non favorisce la responsabilizzazione del lavoratore** nella conoscenza e nella gestione dei rischi; ed integra anzi un modello di per sé pericoloso perché induce ignoranza e comportamenti di sottovalutazione e*

superficialità."

Nel caso di specie, secondo la Cassazione, *"sono stati **confusi** in tal modo **distinti obblighi** prevenzionali incombenti sul soggetto obbligato in materia di **informazione, formazione, addestramento (e vigilanza)** del lavoratore; e più in generale è stato eluso il principio d'inderogabilità ed indisponibilità degli obblighi e delle misure prevenzionali prescritte dall'ordinamento allo scopo di apprestare un sistema organizzativo idoneo a farsi carico in modo integrale di ogni esigenza di sicurezza, nei termini richiesti dalla legge."*

Dunque - ribadisce la Cassazione - la formazione, l'informazione e l'addestramento sono *"momenti diversi; essendo anche logicamente evidente che non possa esservi addestramento all'uso sicuro della mansione senza una preliminare attività di informazione e formazione";* a maggior ragione se si considera che, *"nella vicenda che si esamina, il lavoro in questione (movimentare, caricare e scaricare dei pesanti manufatti in grigliato) deve essere ritenuto un **lavoro altamente pericoloso** (per sé e per gli altri)"* e che *"proprio per questo la legge imponeva, ed impone, una specifica cura nell'attività di informazione e formazione del lavoratore adibito alla mansione; **nei vari momenti in cui essa si articola in base alla legge, nessuno escluso."?***

La sentenza sottolinea che *"va pertanto riaffermato anzitutto che la formazione [...] deve avvenire in occasione dell'adibizione alle attrezzature di lavoro; e deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi; essa deve essere sufficiente ed adeguata e deve avvenire durante l'orario di lavoro, in collaborazione con gli organismi paritetici...".*

Qualche precedente giurisprudenziale

Il principio per cui l'affiancamento, il bagaglio di conoscenze pregresse e la socializzazione delle esperienze non si identificano con la formazione e non possono sostituirla era stato affermato qualche anno fa anche da Cass. Pen., Sez. IV, 23 settembre 2014 n.38966, la quale aveva confermato che, nel caso di specie, *"la formazione impartita non era stata adeguata: "che il padrone avesse affiancato all'operaio inesperto in quel settore, un operaio esperto (...) e che quest'ultimo avesse frettolosamente dato delle informazioni sul funzionamento della macchina (per soli cinque minuti, come ricorda il dipendente) è un dato di fatto che va ad affermare la penale responsabilità del datore di lavoro, facendo capo a quest'ultimo non solo la mera consegna documenti informativi sulle categorie di rischio (anche considerando che quella da lavoro su macchine tranciatrici ... all'epoca del corso nel 2007 neppure coinvolgeva il dipendente infortunato perché egli era impiegato in altro tipo di lavorazione), ma anche l'effettivo rispetto dell'obbligo di una formazione adeguata ad allertare l'attenzione del dipendente soprattutto quando, come nel caso in esame, e un anno dopo il corso, veniva impiegato per la prima volta in quel tipo di mansioni."*

Infatti, secondo la sentenza, *"in tema di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori l'attività di formazione del lavoratore, alla quale è tenuto il datore di lavoro, non è esclusa dal personale bagaglio di conoscenza del lavoratore, formatosi per effetto di una lunga esperienza operativa, o per il travaso di conoscenza che comunemente si realizza nella collaborazione tra lavoratori, anche posti in relazione gerarchica tra di loro e ciò perché l'apprendimento insorgente da fatto del lavoratore medesimo e la socializzazione delle esperienze e della prassi di lavoro non si identificano e tanto meno valgono a surrogare le attività di informazione e di formazione prevista dalla legge (Sez. 4, n. 21242 del 12/02/2014 - dep. 26/05/2014, Nogherot, Rv. 259219)".*

Dunque *"si deve ribadire che non è dubitabile che una formazione adeguata raramente può prescindere dalla socializzazione delle esperienze professionali maturate da altri lavoratori; ma questa non può esaurire l'attività di formazione e va necessariamente inserita all'interno di un percorso di addestramento che, per garantire il raggiungimento degli obiettivi sostanziali e non la mera osservanza formale dei precetti, deve prevedere momenti di verifica dei risultati: insomma l'attività di formazione è necessariamente un'attività procedimentalizzata."*

Nella fattispecie, *"adempimenti puramente formali - peraltro lontani nel tempo e dall'adibizione alle specifiche mansioni - e la rapida ed approssimativa informazione data dal lavoratore esperto al lavoratore privo delle necessarie nozioni non può aspirare ad essere attività di formazione, nell'accezione definita dalle previsioni normative che si indirizzano al datore di lavoro."*

In Cass. Pen., Sez. IV, 12 giugno 2015, n. 24826, la Cassazione aveva stabilito che *"in tema di infortuni sul lavoro, l'attività di formazione del lavoratore [...], ove si tratti dell'utilizzo di macchine complesse, talune operazioni sulle quali siano riservate a personale con elevata specializzazione, non si esaurisce nell'informazione e nell'addestramento in merito ai rischi derivanti dall'utilizzo strettamente inteso ma deve tener conto anche dei rischi derivanti dalla diretta esecuzione delle operazioni ad altri riservate (Sez. 4, n. 44106 del 11/07/2014, P.G. e p.c. in proc. Beghi, Rv. 260637)."*

Dello stesso tenore era Cass. Pen, Sez. IV, 23 ottobre 2014 n. 44106, secondo cui *"proprio in ragione del fatto che si trattava di operazioni rigorosamente riservate a personale altamente specializzato l'attività di formazione non poteva non comprendere anche le informazioni e le direttive volte a far conoscere al lavoratore l'esistenza di operazioni che, concernenti il mezzo meccanico al quale egli era addetto, erano tuttavia da compiersi a cura di personale specializzato; a dotarlo di istruzioni circa il comportamento da assumere laddove tali operazioni si fossero rese necessarie nel corso dell'utilizzo da parte sua del macchinario in questione; dei rischi al quali egli si sarebbe esposto non già eseguendo l'operazione ma qualora non avesse seguito le istruzioni appena ricordate."*

Pertanto *"il rischio specifico al quale il conducente del mezzo si trovava esposto, vista la complessità del mezzo affidatogli per la conduzione, era quello di non percepire tale complessità e quindi di assumere comportamenti non appropriati, a loro volta pregiudizievoli per sé e per altri."*

Anna Guardavilla

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

Corte di Cassazione Civile - Sez. Lav. ? Sentenza n. 12561 del 18 maggio 2017 - Infortunio con l'uso di un carroponte: l'appaltante dei lavori nella propria impresa con proprie macchine ha l'obbligo formativo previsto per legge. No alla formazione "fai da te"

Corte di Cassazione Penale - Sez. 4 - Sentenza n. 38966 del 23 settembre 2014 - Infortunio con la troncatrice. La formazione va necessariamente procedimentalizzata

Corte di Cassazione Penale - Sez. 4 - Sentenza n. 24826 del 12 giugno 2015 - Rimozione della griglia di protezione della macchina per operazioni di pulizia manuale. Non basta la generica formazione, è necessaria una informazione specifica

Corte di Cassazione Penale - Sez. 4 - Sentenza n. 44106 del 23 ottobre 2014 - Infortunio mortale con la "raccoglibietole": macchinario complesso e importanza della formazione. Il datore di lavoro deve insegnare al lavoratore quando fermarsi

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it