PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 17 - numero 3588 di giovedì 16 luglio 2015

La mancata formazione è sanzionata penalmente o no?

Un commento alle sentenze della Cassazione che escludono che l'obbligo di formazione sia sanzionato penalmente e ad altre pronunce in tema: la formazione in lingua, con verifica dei risultati, e la formazione per attività particolari. Di A. Guardavilla.

L'obbligo di formazione e la sanzione penale

Sono in aumento negli ultimi anni le sentenze in cui la Corte di Cassazione afferma che gli obblighi di formazione, informazione e addestramento previsti dall'articolo 18 (comma 1 lett. l) del D.Lgs.81/08) non sono sanzionati penalmente.

L'ultima di queste **(Cass. Pen., Sez. III, 6 luglio 2015 n. 28577),** che risale a **pochi giorni fa,** ha accolto il ricorso di un datore di lavoro, condannato in primo grado per non aver adempiuto all'obbligo di **formazione dell'addetto antincendio e al primo soccorso** e poi assolto dalla Corte**,** dichiarando che il fatto non sussiste in quanto, *"come già di recente in diversi casi riscontrato, [...] in materia di prevenzione degli infortuni ai danni dei lavoratori, la norma di cui all'art. 18, comma primo, lett. l), del dlgs n. 81 del 2008 - che obbliga il datore di lavoro ad adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli artt. 36 e 37 stesso decreto - non rientra tra quelle disposizione precettive la cui violazione, ai sensi del successivo art. 55, è presidiata da sanzione penale (Corte di cassazione, Sezione III penale, 23 gennaio 2014, n. 3145)."*

Quest'ultimo precedente richiamato dalla Corte (**Cass. Pen. Sez, III 23 gennaio 2014 n. 3145**), a sua volta, era pervenuto alle medesime conclusioni e aveva puntualizzato che *"l'enunciazione di cui alla citata lett. l), infatti, si risolve in una disposizione programmatica priva di sanzione penale e, come tale, anche, effettivamente, generica".*

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0330RTC] ?#>

Con la medesima argomentazione, nel marzo di quest'anno, anche **Cass. Pen., Sez. III, 10 marzo 2015 n. 10023**, ha accolto il ricorso (perché "il fatto non è previsto dalla legge come reato") di un datore di lavoro che aveva omesso di adempiere agli obblighi di formazione ed informazione di un suo dipendente operante in un cantiere. [1

Nella realtà, ai sensi del Testo Unico di Salute e Sicurezza sul Lavoro, l'obbligo di formazione previsto dall'articolo 18 c. 1 lett. l) *("Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3 e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono: [...] adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento* ***di cui agli articoli 36 e 37")*** **è sanzionato penalmente attraverso la pena prevista dall'articolo 55 c. 5 lett. c) per la violazione dell'articolo 37 ("Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti")** richiamato dall'articolo 18.

Infatti il **primo comma dell'articolo 37**, che 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, con particolare riferimento a: a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda",* **è sanzionato con l'arresto da due a quattro mesi o con un'ammenda.**

Allo stesso modo sono sanzionati penalmente - nell'ambito dell'articolo 37 - l'obbligo di erogare la formazione ai dirigenti e ai preposti (comma 7) e gli obblighi di far sì che gli addetti antincendio e al primo soccorso da un lato (comma 9) e gli RLS dall'altro (comma 10) ricevano la formazione prevista dalla legge.

Peraltro, la Cassazione stessa ? in altre pronunce rispetto a quelle su citate ? aveva già rilevato la presenza all'interno del testo unico di un obbligo di formazione presidiato da sanzioni penali (in via contravvenzionale, a prescindere dalla verificazione o meno di un infortunio o di una malattia professionale) e aveva già applicato più volte queste sanzioni penali (ai sensi dell'articolo 55 comma 5) per la violazione proprio dell'articolo 37.

Con la **sentenza del 9 settembre 2014 n. 37312**, infatti, la Quarta Sezione Penale della Cassazione aveva confermato la condanna di un datore di lavoro per violazione dell'*"art. 55 co. 5 lett. c), d.Lvo 81/08, in relazione all'art. 37 co. 1 stesso decreto, perché, quale titolare della ... srl, non aveva provveduto ad assicurare una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza sul lavoro in relazione alla mansione di boscaiolo svolta dall'infortunato.., con le specifiche misure prevenzionistiche, tipiche del settore boschivo."*

In quell'occasione, la Corte aveva affermato che il ricorrente datore di lavoro *"**doveva fornire la prova** sulla formazione del [lavoratore infortunato] per i seguenti motivi:*
***- i datori di lavoro sono tenuti, ex artt. 37**(disposizione che ha sostituito l'art. 22, co. 1, d.lvo 626/94) e 55, co. 5, d.Lvo 81/08, **ad ottemperare all'obbligo di formazione dei dipendenti, e devono conservare in azienda la attestazione della avvenuta formazione**, secondo il dettato di cui al decreto ministeriale del 16/1/1997, richiamato implicitamente dall'allegato A), punto 10 dell'Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011.*
- la mancata produzione da parte del [ricorrente] della relativa documentazione non è giustificata.
Del pari, non è fondata la tesi sostenuta dallo stesso imputato, secondo cui la avvenuta formazione, all'epoca del fatto, poteva essere anche dimostrata verbalmente dal datore di lavoro, in quanto il co. 2 dell'art. 37 del citato decreto rimette alla conferenza tra Stato e Regioni la determinazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione che il responsabile è tenuto a dare al lavoratore, accordo tra Stato e Regioni stipulato solo nel 2011."

E aveva aggiunto, riguardo alle **modalità di attestazione della formazione:**
"la compiuta lettura della normativa in materia, però, consente di rilevare che:
- il d.lvo 81/08, all'art. 37 co. 2 rimette all'accordo Stato-Regioni le modalità, come detto, di regolamentazione della formazione del soggetto lavoratore-dipendente;
- l'allegato A), punto 10 dell'accordo Stato-Regioni del dicembre 2011, richiama implicitamente il d.M. 16/1/1997 e i contratti collettivi di lavoro quanto alla formazione obbligatoria del lavoratore e alle relative modalità di esecuzione, laddove dispone che in fase di prima applicazione non sono tenuti a frequentare i corsi di formazione di cui ai punti 4, 5 e 6 i lavoratori, i dirigenti e i preposti che abbiano frequentato corsi di formazione formalmente e documentalmente approvati alla data di entrata in vigore del presente accordo, rispettosi delle previsioni normative e delle indicazioni previste nei contratti collettivi di lavoro per quanto riguarda durata, contenuti e modalità di svolgimento dei corsi.
*Conseguentemente, **il datore di lavoro deve provare** di avere ottemperato all'obbligo in questione, **in quanto tenuto a compilare un documento sulla formazione del lavoratore**, contenente i riferimenti anagrafici di costui, le ore di formazione dedicate ai rischi, la data della formazione medesima."*

In questo caso, aveva concluso la Corte, *"le emergenze istruttorie hanno consentito al giudice di merito di rilevare **l'assoluto difetto di preparazione formativa del lavoratore alla attività alla quale era stato destinato, conseguenza del mancato rispetto del dettato normativo in materia**."*

Un mese dopo, la Corte (**Cass. Pen., Sez. III, 17 ottobre 2014, n. 43427**) aveva confermato la responsabilità di un datore di lavoro *"colpevole del reato di cui agli artt. 36 co. 1 e 55 co. 5 D.L.vo. 81/08 perché, in qualità di titolare dell'omonima ditta edilizia ometteva di fornire ai lavoratori minorenni X e Y un'adeguata informazione sui rischi per la sicurezza e la salute e sulle misure di prevenzione in atto presso il cantiere...; del reato di cui agli artt. 37 co. 1 e 55 co. 5 perché, sempre in qualità di titolare della suddetta ditta, ometteva di impartire ai predetti un'adeguata formazione in materia di sicurezza e salute al momento dell'inizio dell'attività presso il cantiere."*

Dunque la Cassazione stessa ha già applicato a più riprese le sanzioni penali contenute nell'attuale normativa (articolo 55 comma 5) per la violazione dell'obbligo di formazione di cui all'art. 37.

Alcune pronunce sui contenuti e sulle modalità di effettuazione della formazione

La comprensibilità della lingua

In una sentenza di qualche mese fa (**Cass. Pen., Sez. IV, 8 aprile 2015 n. 14159**), la Corte ha confermato la *"sussistenza del* ***nesso causale tra la omessa somministrazione al lavoratore di un'adeguata formazione, in una lingua che egli avrebbe potuto comprendere, (essendo egli di nazionalità indiana) e non già in lingua italiana****, circa le modalità con cui procedere all'operazione che stava eseguendo* ***e l'infortunio."***

Infatti, ha affermato la Cassazione, *"se egli avesse avuto una formazione adeguata, non avrebbe agito con quelle modalità e, in particolare, non avrebbe appoggiato la mano in prossimità del foro nel quale doveva entrare il pistone, mentre il suo compagno di lavoro avrebbe evitato di azionare la macchina in quel momento."*

L'affiancamento, il bagaglio di conoscenze pregresse e la socializzazione delle esperienze non si identificano con la formazione e non possono sostituirla. La formazione va procedimentalizzata

La sentenza **Cass. Pen., Sez. IV, 23 settembre 2014 n. 38966** è di grande interesse e merita un approfondimento.

Questa pronuncia ha 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."*

La Corte ha ricordato così *"che 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)".*

E la Cassazione ha proseguito: *"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****."*

Nel caso di specie, *"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."*

La formazione in caso di operazioni riservate a personale specializzato

Con la pronuncia **Cass. Pen., Sez. IV, 12 giugno 2015, n. 24826**, la Corte si è pronunciata sulle responsabilità relative allo svolgimento di *un'"****operazione particolare e non usuale*** *che presupponeva una informazione specifica sulle modalità operative e della quale, come tale, avrebbe dovuto essere fatto divieto all'infortunato per essere affidata a persona con adeguata formazione".*

Ciò in virtù del principio, affermato dalla Cassazione già in precedenti pronunce, secondo cui *"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)."*

Analogamente, l'anno prima **Cass. Pen, Sez. IV, 23 ottobre 2014 n. 44106** aveva ritenuto che *"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."*

Interessante è poi la considerazione conclusiva di questo ragionamento: *"**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

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

Cassazione Penale, Sez. 3, 06 luglio 2015, n. 28577 - Obblighi di informazione, formazione e addestramento ex art. 18, comma primo, lett. l), del dlgs n. 81 del 2008: nessuna sanzione penale

Cassazione Penale, Sez. 4, 08 aprile 2015, n. 14159 - Infortunio ad un lavoratore indiano: è necessaria una formazione in una lingua che sia in grado di comprendere

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

Cassazione Sezione III Penale - Sentenza n. 37312 del 9 settembre 2014 - Pres. Romis - Ric. G.R. - Il datore di lavoro, per provare l'adempimento dell'obbligo della formazione dei lavoratori, è tenuto a compilare un documento con la durata e la data dell'avvenuta formazione anche se la stessa e' stata impartita prima dell'accordo del 21/12/2011.

---

[1] Anche in questo caso la Cassazione richiama la pronuncia del 2014: *"Fondato è viceversa il secondo motivo di ricorso; sul punto, infatti, questa stessa Sezione della Corte già ha avuto modo di chiarire che in materia di prevenzione degli infortuni ai danni dei lavoratori, la norma di cui all'art. 18, comma primo, lett. l), del dlgs n. 81 del 2008 - che obbliga il datore di lavoro ad adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli artt. 36 e 37 stesso decreto - non rientra tra quelle disposizione precettive la cui violazione, ai sensi del successivo art. 55, è presidiata da sanzione penale (Corte di cassazione, Sezione III penale, 23 gennaio 2014, n. 3145)."*

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.