PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 19 - numero 3988 di lunedì 10 aprile 2017

La sanzionabilità dell'obbligo di formazione dei lavoratori

La mancata informazione e formazione dei lavoratori da parte del datore di lavoro costituisce reato non per la violazione dell'art.18 c.1 lett.l, che non prevede sanzioni ma per la violazione sanzionata degli articoli 36 e 37 del Dlgs 81/08. Di G.Porreca.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0457C] ?#>

E' sanzionata la violazione dell'obbligo di formazione e informazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro? E' una domanda retorica questa specie se fatta da uno che nell'ambito della sua attività ispettiva ne ha comminate tante di tali sanzioni, ma che viene da porsi istintivamente dopo la lettura di questa sentenza della Corte di Cassazione con la quale la stessa ha annullata la sentenza di condanna di un datore di lavoro, del direttore tecnico di cantiere e del responsabile del servizio di prevenzione e protezione di un'impresa per non avere formato e informato in materia di salute e sicurezza sul lavoro i lavoratori dipendenti dell'impresa stessa. La violazione dell'art. 18 comma 1 lettera l) contestata agli imputati, ha osservato la Corte suprema nella sentenza non è reato in quanto la stessa non rientra fra le disposizioni per la cui violazione è prevista la sanzione penale ai sensi dell'art. 55 del D. Lgs. n. 81/2008.

Non si condividono comunque le conclusioni alle quali è pervenuta la suprema Corte nella sentenza in quanto gli obblighi sopracitati di informazione e formazione dei lavoratori sono previsti dagli artt. 36 e 37 dello stesso D. Lgs. n. 81/2008, ai quali del resto rinvia l'art. 18 comma 1 lettera l), il cui inadempimento, secondo quanto indicato nell'art. 55 comma 5 lettera c), è punito con la pena, per entrambe le violazioni, posta a carico del datore di lavoro e del dirigente dell'arresto da due a quattro mesi o dell'ammenda da 1.315,20 a 5.699,20 euro.

Il fatto, il ricorso in cassazione e le decisioni della suprema Corte

Il Tribunale ha condannato il datore di lavoro di un'impresa edile, il responsabile del servizi di prevenzione e protezione dell'impresa e il direttore tecnico di cantiere alla pena di ? 2.000,00 di ammenda, oltre alle spese processuali, per il reato di cui all'art. 110 c.p., 18, comma 1, lett. d) ed l) e 55 del D. Lgs. n. 81/2008 per non avere fornito, nelle rispettive qualità, i necessari dispositivi individuali di protezione e non avevano fornito ai lavoratori una adeguata informazione e formazione sui rischi generici e specifici nel luogo di lavoro ed in materia di sicurezza e salute con particolare riferimento alle mansioni da ciascuno svolte.

Gli imputati hanno fatto ricorso alla Corte di Cassazione deducendo, come motivo fondamentale, una violazione e una falsa applicazione degli art. 18, lett. l) e 55 del D. Lgs. 81/08, in relazione all'art. 1 del codice penale ed ai principi di legalità e tassatività (art. 606, lett. b, c.p.p.) per essere stati condannati per la violazione di una norma, per l'appunto l'art. 18, comma 1 lett. l) che non rientrava tra quelle disposizioni precettive la cui violazione, ai sensi del successivo art. 55, era presidiata da sanzione penale. Gli stessi ricorrenti, coma altra motivazione, si sono lamentati perché il Tribunale aveva ritenuto inattendibili

alcuni testi esclusivamente sulla base di una preconcetta sfiducia nei loro confronti, in quanto dipendenti della loro impresa ed in assenza di elementi positivi e concreti idonei ad inficiare la veridicità delle loro dichiarazioni, mentre aveva ritenuto netta, precisa e verosimile la testimonianza di un altro teste, il quale non aveva ricordato circostanze fondamentali, quali il nome dell'impresa per la quale aveva lavorato, il periodo, il nominativo del direttore di cantiere e del datore di lavoro, aveva mostrato riluttanza ai controlli dei Carabinieri, si era rifiutato di sottoscrivere le dichiarazioni rese a questi, aveva negato e poi affermato di aver ricevuto il tesserino di identificazione ed aveva firmato i documenti senza curarsi del loro contenuto.

I ricorrenti si sono lamentati, altresì, per il fatto che il Tribunale non aveva tenuto conto della documentazione attestante che la società era in regola con gli adempimenti assistenziali e previdenziali di maggior rilievo economico, il che avrebbe dovuto indurre un giudizio di inverosimiglianza della mancata osservazione della normativa in materia di sicurezza e non aveva tenuto conto delle dichiarazioni di un lavoratore rilasciate alla Polizia giudiziaria di aver ricevuto tutti i dispositivi individuali di protezione.

La Corte di Cassazione ha ritenuto fondato il primo motivo di ricorso relativamente alla contestazione dell'art. 18 comma 1 lett. l) del D. Lgs. n. 81/2008 perché non è reato, come si desume dal successivo art. 55 dello stesso decreto legislativo. Quanto al reato di cui all'art. 18 comma 1 lett. d) del D. Lgs. n. 81/2008 la stessa Corte suprema ha ritenute generiche le contestazioni dei ricorrenti e ha ritenuto, altresì, che il Tribunale aveva effettuate delle valutazioni con rigore e immuni da censure per cui ha annullata senza rinvio la sentenza impugnata solo limitatamente alla contravvenzione di cui all'art. 18 comma 1 lett. l del D. Lgs. n. 81/2008 perché il fatto non è previsto dalla legge come reato rideterminando la pena in ? 1.500,00 di ammenda per il reato di cui all'art. 18 comma 1 lett. d del D. Lgs. n. 81/2008.

Gerardo Porreca

Corte di Cassazione Penale Sezione III - Sentenza n. 54519 del 22 dicembre 2016 (u.p. 24 novembre 2016) - Pres. Carcano ? Est. Macry ? Ric. L.V, L.M. e S.A.. - La mancata informazione e formazione dei lavoratori da parte del datore di lavoro costituisce reato non per la violazione dell'art. 18 c. 1 lett. l) che non prevede sanzioni ma per la violazione sanzionata degli articoli 36 e 37 del d. lgs. n. 81/08.

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.