

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 26 - numero 5631 di Venerdì 31 maggio 2024

Sull'importanza della formazione per i lavoratori neoassunti

Una recente sentenza della Cassazione Penale conferma che la formazione dei lavoratori neoassunti deve essere completata prima che gli stessi vengano adibiti alle rispettive mansioni. Gli aspetti normativi e la pronuncia della Corte.

*Pubblichiamo il contributo di un nostro lettore, l'Ing. **Nikolin Kodheli**, che aveva già affrontato, nell'articolo " Lavoratori giovani e lavoratori neoassunti: come fare prevenzione?", il tema delicato della tutela dei lavoratori neoassunti e che oggi torna sul tema con riferimento alla formazione e alla sentenza della Cassazione Penale, Sez. 4, 13 febbraio 2024, n. 6301.*

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0433] ?#>

L'importanza della formazione per i lavoratori neoassunti

Premessa: Formazione dei lavoratori

Descrizione della sentenza: Fatto

Descrizione della sentenza: Diritto

Premessa: Formazione dei lavoratori

La formazione dei lavoratori è sicuramente uno dei fattori cardine per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

La stessa è regolata dall'art. 37 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n 81 e impone espressamente, al comma 4, lett. a), che:

4. La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro.

Invece, all'interno dell' Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 (per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'art. 37, comma 2, D.Lgs. 9 aprile 2008 n 81) troviamo un'indicazione che può risultare un po' fuorviante che specifica quanto segue:

10. DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Al fine di consentire la piena ed effettiva attuazione degli obblighi di cui al presente accordo, unicamente in sede di prima applicazione, i datori di lavoro sono tenuti ad avviare i dirigenti e i preposti a corsi di formazione di contenuto rispettivamente coerente con le disposizioni di cui al presente accordo in modo che i medesimi corsi vengano conclusi entro e non oltre il termine di 18 mesi dalla pubblicazione del presente accordo. **Il personale di nuova assunzione deve essere avviato ai rispettivi corsi di formazione anteriormente o, se ciò non risulta possibile, contestualmente all'assunzione. In tale ultima ipotesi, ove non risulti possibile completare il corso di formazione prima della adibizione del dirigente, del preposto o del lavoratore alle proprie attività, il relativo percorso formativo deve essere completato entro e non oltre 60 giorni dalla assunzione.**

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 - entro e non oltre dodici mesi dalla entrata in vigore del presente accordo - 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.

Ovviamente questa disposizione (inclusa la parte relativa alla possibilità di completare il percorso formativo entro e non oltre 60 giorni dalla assunzione) è da intendersi superata in quanto è contenuta al punto 10. DISPOSIZIONI TRANSITORIE del già menzionato Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 ma può comunque trarre in inganno.

Nella recente sentenza della Corte Suprema di Cassazione (Cassazione Penale, Sez. 4, 13 febbraio 2024, n. 6301) troviamo una conferma sul fatto che sia obbligatorio completare la formazione dei lavoratori prima di adibirli alle loro rispettive mansioni.

Si riportano di seguito i punti chiave relativi al tema della formazione che vengono riportati nella parte di fatto e di diritto della sentenza in esame.

Descrizione della sentenza: Fatto

Il processo penale in esame ha ad oggetto un infortunio sul lavoro per il quale la Corte d'Appello di Torino, in riforma della sentenza di assoluzione del Tribunale di Aosta, aveva condannato l'imputata, nella qualità di amministratore unico e legale rappresentante dell'azienda, in ordine al reato di cui all'art. 590 cod. pen. in danno del lavoratore dipendente.

Il lavoratore infortunato era stato **assunto come lavoratore interinale da circa un mese** con mansioni di letturista (addetto alla lettura dei contatori).

Fin dall'inizio del rapporto di lavoro e così pure il giorno dell'infortunio, **era in affiancamento ad un collega (lavoratore più anziano assunto due anni prima).**

L'attività di lavoro da svolgere prevedeva che il letturista neoassunto dovesse calarsi all'interno del tombino per effettuare la lettura del contatore, dopo che il collega avesse provveduto a sollevare e mettere in sicurezza il chiusino con le leve in dotazione.

Il giorno dell'infortunio, durante lo svolgimento delle loro normali attività lavorative, il collega più anziano aveva sollevato il chiusino con un attrezzo a sua disposizione ad un palmo da terra ed il tombino gli era scivolato, mentre il neoassunto, che si trovava di fronte a lui inginocchiato, aveva improvvisamente allungato le mani nel tentativo di afferrarlo ed **era rimasto con il dito schiacciato dal tombino in caduta**.

A seguito dell'infortunio, aveva riportato **lesioni personali gravi** costituite da "trauma schiacciamento terzo dito mano sinistra con amputazione della falange distale" risultate guaribili in più di 40 giorni e con indebolimento permanente dell'organo della prensione.

All'imputata sono stati contestati, quali addebiti di colpa, la negligenza, l' imprudenza, l'imperizia e violazione dell' art. 2087 cod. civ. e della normativa di prevenzione infortuni sul lavoro ed in specie dell'art. 37 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n 81, **per non aver fornito al lavoratore una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza**.

L'imputata ha proposto ricorso, a mezzo di difensore, formulando diversi motivi, rilevando in particolare - **relativamente al tema della formazione** - che:

- La Corte avrebbe ignorato il contenuto di ben quattro testimonianze (quella del collega, quella dell'ispettore della AUSL, quella del socio dell'azienda, e quella del RSPP) da cui **era emerso, sotto il profilo specifico della formazione, che al neoassunto era stato intimato di stare lontano dai tombini in occasione delle operazioni di sollevamento; che lo stesso aveva già ricevuto una formazione di base sulla sicurezza; che era in fase di affiancamento ad un lavoratore esperto e avrebbe dovuto partecipare dopo qualche giorno ad un'ulteriore parte di corso di formazione più specifico**.
- L'istruttoria aveva chiarito che il gesto del lavoratore infortunato era stato improvviso e che **la sua formazione era in corso**, tanto che **anche la presenza del collega doveva intendersi come parte di tale percorso di formazione. La Corte non aveva spiegato in che senso la partecipazione del neoassunto al corso di formazione specifica, che avrebbe dovuto tenersi di lì a pochi giorni, avrebbe potuto impedire il verificarsi dell'evento**.
- I quattro testimoni, infatti, come detto, avevano chiarito che **al lavoratore neoassunto era stato intimato di non avvicinarsi nel corso delle operazioni di sollevamento del tombino e che la sua formazione era appunto in atto e non ancora completata**.

Descrizione della sentenza: Diritto

La Corte Suprema di Cassazione (Sezione Quarta Penale), ha analizzato e risposto ai **punti relativi al tema della formazione** come segue:

- Il lavoratore neoassunto - ha rilevato la Corte - **era stato impiegato nella mansione di letturista, pur avendo svolto solo un corso generale sulla sicurezza di appena quattro ore e non anche il corso specifico**, in cui avrebbe dovuto ricevere specifiche istruzioni collegate a tali mansioni, previsto solo per le settimane successive. I Giudici hanno considerato **irrilevante il fatto che il collega anziano gli avesse intimato di non avvicinarsi nel momento in cui erano in corso le operazioni di sollevamento del tombino, così come il fatto che egli fosse stato appunto affiancato**

a tale collega, osservando che l'adempimento dell'obbligo di formazione e informazione non è surrogabile dal travaso di conoscenze dai colleghi più esperti e che, appunto, il neoassunto non aveva ricevuto formazione specifica sui rischi connessi alla mansione, né gli era stato consegnato il manuale. Laddove l'obbligo formativo fosse stato assolto - ha proseguito la Corte ? al lavoratore in maniera formale sarebbe stata impartita la direttiva di tenersi ad adeguata distanza dalle operazioni di apertura del "chiusino", in modo da non esporsi ai pericoli derivanti dal tipo di operazione effettuata, e ciò sarebbe valso ad evitare l'evento.

- L'individuazione dei profili di colpa è conforme al dettato normativo, per il quale l'addestramento è concetto diverso dalla formazione e informazione.
- La giurisprudenza ha chiarito che **non può ritenersi adeguata una formazione, in tema di sicurezza, affidata alla mera trasmissione verbale o gestuale da parte di un soggetto dotato di superiore esperienza empirica sul campo giacché questa, sebbene a sua volta importante, non può sostituire ex sé quel bagaglio di conoscenze ed acquisizioni tecniche, di cui un formatore qualificato per la sicurezza deve essere dotato** (Sez. 4, n. 35816 del 12/05/2021, Galletti, Rv. 281975 secondo cui "in tema di infortuni sul lavoro, non è sufficiente, per far ritenere adempiuti gli obblighi di sicurezza da parte del datore di lavoro, la messa a disposizione dei lavoratori di manuali di istruzione per l'uso dei macchinari"; Sez. 4. 21242 del 12/02/2014, Nogherot, Rv. 259219, secondo cui "**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. 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**").
- Anche il tema del giudizio controfattuale è stato esplorato in maniera adeguata e conforme al principio per cui "**il datore di lavoro che non adempie agli obblighi di informazione e formazione gravanti su di lui e sui suoi delegati risponde, a titolo di colpa specifica, dell'infortunio dipeso dalla negligenza del lavoratore che, nell'espletamento delle proprie mansioni, ponga in essere condotte imprudenti, trattandosi di conseguenza diretta e prevedibile della inadempienza degli obblighi formativi**" (Sez. 4, n. 8163 del 13/02/2020, Lena, Rv. 278603).
- Il motivo del ricorso non si confronta con i principi su esposti e, nel ribadire che le testimonianze avevano chiarito come il neoassunto fosse stato affiancato al lavoratore più esperto che lo aveva avvertito della necessità di stare lontano dal tombino durante le operazioni di apertura, pretermette il rilievo che **la formazione deve avere contenuti specifici e deve provenire, appunto, da soggetti qualificati.**

Per questi motivi la Corte ha rigettato il ricorso relativamente alla parte che include le considerazioni sul tema della formazione.

Nikolin Kodheli

Ingegnere, HSE Manager

Scarica la sentenza di riferimento:

[Cassazione Penale Sezione IV - Sentenza n. 6301 del 13 febbraio 2024 - Infortunio del lavoratore interinale con mansioni di letturista. Obblighi di formazione.](#)



Licenza Creative Commons

