

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 24 - numero 5089 di Giovedì 27 gennaio 2022

Addestramento dei lavoratori: novità della Legge 215/2021 e sentenze

Il tracciamento degli interventi di addestramento in apposito registro, la "mancata formazione e addestramento" quale presupposto per la sospensione dell'attività, l'omesso addestramento quale causa di infortuni in giurisprudenza

L'addestramento nella Legge 215/2021

La Legge 215/2021 all'art.13 ha introdotto interessanti novità in materia di addestramento dei lavoratori e lo ha fatto a più livelli.

Anzitutto tale provvedimento ha introdotto all'interno dell'articolo 37 comma 5 del D.Lgs.81/08 - che già prevedeva e prevede a tutt'oggi che *"l'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro"* - il seguente periodo: *"l'addestramento consiste nella prova pratica, per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale; l'addestramento consiste, inoltre, nell'esercitazione applicata, per le procedure di lavoro in sicurezza. Gli interventi di addestramento effettuati devono essere tracciati in apposito registro anche informatizzato"*.

Ricordiamo che tale nuova previsione all'interno del D.Lgs.81/08 si aggiunge a quella già contenuta nell'art.2 del medesimo decreto (rimasta invariata) che definisce l'addestramento come il *"complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro"* (art.2 comma 1 lett.cc) D.Lgs.81/08).

Altre novità in materia di addestramento sono poi rinvenibili, a seguito dell'entrata in vigore della Legge 215/2021, all'interno della nuova normativa sulla sospensione dell'attività imprenditoriale.

In particolare, il nuovo Allegato I del D.Lgs.81/08 al punto 3 prevede, **tra le gravi violazioni** atte a far scattare l'adozione da parte dell'Organo di Vigilanza del provvedimento di **sospensione**, anche quella consistente nella **"mancata formazione ed addestramento"** (con previsione di una somma aggiuntiva - ai fini della revoca - dell'importo di ? 300 per ciascun lavoratore interessato).

La Circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro del 9 novembre 2021 n.3 ha chiarito in merito che "il nuovo art.14 prevede inoltre, in via alternativa, l'adozione del provvedimento di sospensione "dell'attività lavorativa prestata dai lavoratori interessati dalle violazioni di cui ai numeri 3 e 6 dell'Allegato I". Trattasi in particolare di sospendere dall'attività soltanto i lavoratori rispetto ai quali il datore di lavoro:

- abbia omesso la formazione e l'addestramento (violazione n.3 Allegato I);
- abbia omesso di fornire i necessari dispositivi di protezione individuale contro le cadute dall'alto (violazione n. 6 Allegato I)."

Secondo la Circolare richiamata, "tali violazioni, infatti, possono essere riferite e circoscritte alla posizione di un singolo lavoratore. La sospensione, in tal caso, comporta quindi l'impossibilità per il datore di lavoro di avvalersi del lavoratore interessato fino a quando non interverrà la revoca del provvedimento secondo le condizioni previste dal comma 9.

Resta fermo, trattandosi di causa non imputabile al lavoratore, l'obbligo di corrispondere allo stesso il trattamento retributivo e di versare la relativa contribuzione."

Secondo una successiva Circolare con cui l'Ispettorato Nazionale del Lavoro è tornato a pronunciarsi sul tema della sospensione dell'attività (**Circ. INL del 9 dicembre 2021 n.4**), inoltre, a fronte della specifica violazione costituita dalla *mancata formazione ed addestramento*, "il provvedimento di sospensione va adottato solo quando è prevista la partecipazione del lavoratore sia ai corsi di formazione sia all'addestramento."

E - prosegue tale Circolare - "tali circostanze sono rinvenibili in riferimento alle seguenti fattispecie del TUSL:

- ? Articolo 73, in combinato disposto con art.37, nei casi disciplinati dall'accordo Stato-Regioni del 22/02/2012 (utilizzo di attrezzatura da lavoro);
- ? Articolo 77, comma 5 (utilizzo di DPI appartenenti alla III categoria e dispositivi di protezione dell'udito);
- ? Articolo 116, comma 4 (sistemi di accesso e posizionamento mediante funi);
- ? Articolo 136, comma 6 (lavoratori e preposti addetti al montaggio, smontaggio, trasformazione di ponteggi);
- ? Articolo 169 (formazione e addestramento sulla movimentazione manuale dei carichi)."

Inoltre, ancor più nello specifico, il documento interpretativo precisa che, "ai fini di quanto previsto da quest'ultimo articolo, considerato l'accordo Stato Regioni del 2011 (formazione lavoratori), il personale ispettivo verificherà, in rapporto alla mansione effettivamente svolta dal lavoratore, che la formazione specifica sia stata effettuata anche in riferimento alla movimentazione manuale dei carichi solo ove, dalle circostanze accertate in corso di accesso, sia emerso che lo stesso sia adibito a tale attività."

Ancora, l'INL chiarisce che, "in relazione al provvedimento di sospensione dell'attività di impresa o dell'attività lavorativa, qualora sia stata riscontrata la violazione di cui al punto 3, la revoca del medesimo provvedimento potrà conseguire alla dimostrazione della prenotazione della formazione - fermi la regolarizzazione di altre violazioni concomitanti di cui all'Allegato I e il pagamento di tutte le somme aggiuntive dovute - atteso che, per effetto del provvedimento di prescrizione, il lavoratore non potrà essere adibito alla specifica attività per cui, ai fini della sospensione, è stata riscontrata la carenza formativa, fino a quando non sia attestato il completamento della formazione e addestramento."

Vediamo a questo punto qualche caso giurisprudenziale in materia di addestramento.

Condanna di un datore di lavoro per la morte di tre lavoratori non adeguatamente addestrati in ordine al montaggio e l'utilizzazione della piattaforma di lavoro su colonne, denominata ponte autosollevante: Cassazione Penale, Sez.IV, 15 maggio 2013 n. 20970

Con questa pronuncia la Corte ha confermato la condanna di M. quale titolare di un'impresa di costruzioni per il reato di omicidio colposo per avere cagionato la morte di tre lavoratori.

Al ricorrente "si contesta di non aver adeguatamente addestrato i predetti lavoratori sul montaggio e l'utilizzazione della piattaforma di lavoro su colonne, denominata ponte autosollevante, di talché i tre operai, a causa di una errata manovra nel serraggio dei tasselli di ancoraggio e del mancato inserimento dei dadi negli apposti bulloni nel corso delle operazioni di montaggio del predetto macchinario, precipitavano dalla piattaforma ove si trovavano, che si inclinava."

Secondo la Corte d'Appello, "nel caso di specie veniva in rilievo una ipotesi di causalità commissiva, atteso che il M. aveva posto in essere una condizione dell'evento, costituita nell'aver adibito alle operazioni di montaggio del macchinario denominato " piattaforma di lavoro su colonne" tre lavoratori che non erano stati addestrati rispetto all'installazione della predetta piattaforma; e che risultava accertato - secondo le conclusioni rassegnate dai consulenti tecnici richiamate nella sentenza di primo grado - che la colonna era crollata perché gli operai avevano ommesso di collegare i tralicci tra di loro con le tre viti ed i relativi bulloni opportunamente serrati."

Nel confermare la condanna dell'imputato, la Cassazione ha ricordato che, in virtù dell'applicazione del principio di protezione oggettiva, "nell'ipotesi di infortunio sul lavoro originato dall'utilizzo di personale non adeguatamente addestrato, come nel caso di specie, nessuna efficacia causale, per escludere la responsabilità del datore di lavoro, può essere attribuita al comportamento negligente del medesimo lavoratore infortunato, che abbia dato occasione all'evento, quando questo sia da ricondurre comunque alla insufficienza di quelle cautele che, se adottate, sarebbero valse a neutralizzare proprio il rischio derivante dal richiamato comportamento imprudente."

Ciò in quanto la "Suprema Corte ha infatti chiarito che, nel campo della sicurezza del lavoro, gli obblighi di protettivi che gravano sul datore di lavoro risultano funzionali anche rispetto alla possibilità che il lavoratore si dimostri imprudente o negligente verso la propria incolumità; e che può escludersi l'esistenza del rapporto di causalità unicamente nei casi in cui sia provata l'abnormità del comportamento del lavoratore infortunato e sia provato che proprio questa abnormità abbia dato causa all'evento."

Omesso addestramento all'uso dei Dispositivi di Protezione Individuale salvavita contro le cadute dall'alto: Cassazione Penale, Sez.IV, 7 novembre 2018 n. 50306

In questo caso la Cassazione ha confermato la condanna di un datore di lavoro e di un direttore tecnico per le lesioni colpose subite da un operaio precipitato da un'altezza di circa cinque metri.

Per quanto riguarda il primo, era stato accertato che ai dipendenti dell'impresa di cui il ricorrente era legale rappresentante all'epoca dell'infortunio *"era stata fornita una cintura con un solo cordino, anziché con un cordino doppio, e non era stata fornita adeguata imbracatura; i lavoratori, inoltre, **non erano specificamente addestrati all'uso di Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) salvavita contro le cadute dall'alto**, in violazione degli artt.115, comma 1, e 77, comma 5 lett.a) d.Lgs.9 aprile 2008, n.81."*

Partendo dal presupposto fattuale per cui l'intervento che ha condotto a tale infortunio poteva definirsi non preventivato, la Corte osserva che *"tali dispositivi erano indispensabili per l'esecuzione di lavori in altezza, come quelli svolti dai dipendenti di imprese che svolgono attività di montaggio di prefabbricati, cosicché è stato escluso che la lavorazione che l'infortunato eseguiva al momento dell'infortunio potesse collocarsi in un'area di rischio esterna a quella gestita dal datore di lavoro, in quanto tale imprevedibile."*

Secondo la Cassazione, *"non è esente da responsabilità il datore di lavoro che sia venuto meno all'obbligo di fornire ai suoi dipendenti i presidi antinfortunistici previsti per le mansioni tipiche loro assegnate, **anche nel caso in cui l'infortunio si sia verificato in occasione di un'attività non preventivata**, qualora l'evento concretizzi il rischio che i predetti presidi avrebbero dovuto prevenire; in tale evenienza si tratta, infatti, di rischio prevedibile in quanto strutturalmente connesso al tipo di lavoro ordinariamente svolto."*

Anna Guardavilla

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

[Corte di Cassazione Penale, Sez.IV ? Sentenze n. 20970 del 15 maggio 2013 - Operazioni di montaggio del macchinario denominato "piattaforma di lavoro su colonne" e mancanza del necessario addestramento](#)

[Corte di Cassazione Penale, Sez.IV ? Sentenza n. 50306 del 7 novembre 2018 - Lavori in quota e assenza di addestramento all'uso di Dispositivi di Protezione Individuale \(DPI\) salvavita.](#)

[Legge 17 dicembre 2021, n. 215 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, recante misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili.](#)

[Ispettorato Nazionale del Lavoro - Circolare n. 3 del 9 novembre 2021 - D.L. n. 146/2021 ? nuovo provvedimento di sospensione ex art. 14 D.Lgs. n. 81/2008 ? prime indicazioni.](#)



Licenza [Creative Commons](#)

www.puntosicuro.it