

Formazione del lavoratore non esclusa dal personale bagaglio di esperienza e conoscenza

La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 31245 del 17 Luglio 2015 , ha ribadito 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 (e dunque i soggetti da esso delegati), non è esclusa dal personale bagaglio di conoscenza del lavoratore formatosi per effetto di una lunga esperienza operativa o per la trasmissione di conoscenze che comunemente si realizza nella collaborazione tra lavoratori (anche posti in relazione gerarchica tra di loro), atteso che l'apprendimento insorgente dal 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 imposte dalla legge a carico del datore di lavoro.

.....

Con la sentenza in commento , la Corte Suprema è tornata su una interessante questione che concerne la determinazione del contenuto dell'obbligo di formazione del lavoratore gravante sul datore di lavoro , o sul soggetto da esso delegato , definendo che anche se il lavoratore è già esperto o comunque abbia manifestato professionalità nell'adempimento dei propri compiti, ciò non esonera dall'assolvimento dell'obbligo sopra detto.

Il fatto

Il caso trae origine da una sentenza di condanna emessa dal Tribunale di primo grado nei confronti del direttore di un cantiere (e dunque di 'dirigente') e del capo cantiere (e quindi di 'preposto'), in relazione al reato di lesioni personali colpose commesso, in violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, ai danni di un lavoratore.

In particolare, ai due imputati era stata originariamente contestata la violazione dei doveri concernenti la fornitura, al lavoratore infortunato, della strumentazione necessaria e adeguata per l'esecuzione delle lavorazioni cui lo stesso era stato adibito, nonché la formazione e l'informazione sui rischi inerenti lo svolgimento di dette lavorazioni, sicché il lavoratore, nell'atto di realizzare con una sega circolare dei cunei in legno necessari per l'adempimento dei compiti commissionatigli, entrava in contatto con le proprie mani con

detta sega, procurandosi lesioni personali consistite nella sub-amputazione del terzo dito della mano e fratture multiple di altre dita, con incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un periodo di tempo superiore a 40 giorni e indebolimento permanente della funzione prensoria.

Gli imputati presentavano quindi ricorso in Corte d'Appello , i cui giudici ne confermavano , sul punto , la responsabilità.

Contro la sentenza i ricorrenti adivano la Corte di legittimità per la cassazione di tale sentenza. Per quanto qui di interesse, il dirigente in particolare , ribadita l'avvenuta fornitura al lavoratore infortunato di strumenti regolari e pienamente idonei a consentirne la corretta realizzazione della propria prestazione lavorativa , egli sottolineava come detto lavoratore fosse stato correttamente formato sulle modalità di esecuzione dell'attività allo stesso richiesta e informato sui relativi rischi, anche in considerazione della relativa collaudata esperienza nello svolgimento delle mansioni in concreto affidategli.

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni , i Giudici Supremi osservavano come la Corte territoriale avesse adeguatamente specificato come la strumentazione posta a disposizione del lavoratore infortunato , per la realizzazione dei cunei di legno indispensabili ai fini dell'esecuzione della relativa prestazione lavorativa , non fosse del tutto idonea a garantire la sicurezza e l'incolumità del lavoratore (non essendo stata posta , nello specifico , a disposizione dello stesso , la bacchetta spingipezzo delle caratteristiche previste dalla normativa di settore al fine di prevenire ogni contatto tra le mani del lavoratore e la sega circolare dallo stesso utilizzata).

Per altro verso , proseguivano i Giudici , la Corte territoriale aveva adeguatamente evidenziato come nessuna formazione e informazione del lavoratore infortunato , circa i rischi connessi all'attività allo stesso affidata , risultava essere stata eseguita , non potendo ritenersi ammissibile il richiamo , ad opera dei ricorrenti , alla professionalità o all'eventuale esperienza maturata o concretamente acquisita dal lavoratore.

Sul punto , la Corte di legittimità richiamava quindi l'insegnamento della propria giurisprudenza , ai sensi del quale, in tema di tutela della salute e della sicurezza dei

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

lavoratori, l'attività di formazione del lavoratore, alla quale è tenuto il datore di lavoro (e dunque i soggetti da esso delegati), non è esclusa dal personale bagaglio di conoscenza del lavoratore formatosi per effetto di una lunga esperienza operativa o per la trasmissione di conoscenze che comunemente si realizza nella collaborazione tra lavoratori (anche posti in relazione gerarchica tra di loro), atteso che l'apprendimento insorgente dal 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 imposte dalla legge a carico del datore di lavoro.

Del tutto correttamente , pertanto , la Corte territoriale aveva ritenuto ascrivibile a entrambi gli imputati i comportamenti colposi consistiti , da un lato , nel mancato apprestamento di tutta la strumentazione necessaria ai fini dell'adempimento in sicurezza della prestazione lavorativa , nonché , dall'altro , nella mancata trasmissione , al lavoratore , della formazione e delle informazioni riguardanti i rischi connessi all'esecuzione di detta prestazione (necessarie al fine di scongiurare l'evento lesivo di cui si tratta) , costituendo , ciascuna di dette omissioni , la manifestazione concreta di un'insufficiente e , in ogni caso , inadeguata gestione , da parte dei due imputati (ciascuno in relazione alla propria specifica posizione di garanzia) , dei rischi infortunistici definiti dalla prestazione in esame.

Da tutto quanto sopra , ne conseguiva il rigetto del ricorso.

In definitiva

L'attività di formazione del lavoratore , che costituisce un obbligo per il datore di lavoro , non può essere esclusa dal fatto che il lavoratore , per effetto di una sua lunga esperienza sul campo o per la trasmissione di conoscenze che nasce dall'ordinaria collaborazione tra lavoratori , ha un personale bagaglio di conoscenza equivalente a tale formazione.