Cassazione Penale, sez.4, sentenza n.6301/24: l'obbligo di formazione e informazione dei lavoratori deve avvenire in maniera formale

3 Luglio 2024

Il contenuto che stai visualizzando è riservato agli associati ANCE.

La Corte di Cassazione, sez.4, con la sentenza n. 6301 del 13 febbraio 2024, si è pronunciata in materia di **obblighi di formazione per la sicurezza.**

Nel caso di specie, relativo all'accertamento di un infortunio sul lavoro occorso ai danni di un lavoratore interinale, la Suprema Corte ravvisava un comportamento colposo del datore di lavoro, in stretta causalità con il sinistro, consistito nel non aver fornito al lavoratore dipendente un'adeguata formazione e informazione.

A tal proposito, la Corte rilevava che il lavoratore era stato impiegato nella mansione assegnata avendo svolto esclusivamente un corso generale sulla sicurezza e non anche il corso specifico, durante il quale avrebbe dovuto ricevere istruzioni dettagliate collegate alle mansioni. I giudici consideravano, inoltre, irrilevante il fatto che il collega più anziano del lavoratore gli avesse intimato di non compiere l'azione rivelatasi in seguito lesiva.

La Suprema Corte ribadiva, infatti, il principio secondo cui «*l'adempimento dell'obbligo di formazione e informazione non è surrogabile dal travaso di conoscenze dai colleghi più esperti»,* evidenziando contestualmente che, laddove l'obbligo formativo fosse stato adempiuto previamente in maniera formale, al lavoratore sarebbe stata impartita la direttiva corretta.

In tale contesto, al fine di chiarire la diversa portata delle nozioni di "formazione", "informazione" e "addestramento", i giudici richiamavano la disposizione di cui all'art. 2 del D.lgs. n. 81/2008, in forza della quale deve intendersi:

"aa) "formazione": processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi;

bb) "informazione": complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro;

cc) "addestramento": 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".

Infine, richiamando la giurisprudenza prevalente sul tema, la Corte 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 ».