

Cassazione Penale, Sez. IV, 31/2024 – 21/2024, n. 42623¹.

RESPONSABILITÀ PENALE PER CARENTE FORMAZIONE, INFORMAZIONE E
ADDESTRAMENTO DEL LAVORATORE
IN UNA RECENTE DECISIONE DELLA CORTE SUPREMA.

Elio Lo Monte*

SOMMARIO: 1.- La vicenda sottoposta alla Corte; 2.- La decisione di merito; 3.- Le obiezioni della difesa; 4.- Le condivisibili conclusioni dei giudici di legittimità.

1.- La vicenda sottoposta alla Corte

La Corte di appello di Torino, seppur in parziale riforma della sentenza pronunciata dal Tribunale della stessa città ha confermato, per quanto interessa in questa sede, l'affermazione della responsabilità del legale rappresentante (A.A.) di un'impresa, per il reato di cui all'art. 590, co. 3, c.p. in danno di una lavoratrice (B.B.).

Il fatto concerne un infortunio sul lavoro verificatosi il 25 aprile 2021 presso un centro di cottura e confezionamento sito a G, gestito dalla 'Euroristorazione Srl', società della quale A.A. ricopriva le funzioni di legale rappresentante. L'infortunata, B.B., era dipendente di altra società ed era addetta al servizio di ristorazione scolastica. Nel marzo 2020, essendo state chiuse le scuole a causa della pandemia da Covid 19, la lavoratrice era stata provvisoriamente assegnata al servizio di ristorazione ospedaliera e, dopo la riapertura della ristorazione scolastica, tornata alle precedenti mansioni, aveva chiesto di lavorare nella ristorazione ospedaliera durante i fine settimana e nei giorni festivi per poter fare qualche ora di straordinario. Quando si verificò l'infortunio, la lavoratrice stava operando nel servizio di confezionamento dei pasti destinati agli ospedali quale addetta ad una macchina confezionatrice (denominata 'Ilpa Food Pack 1400 N'). Tale macchina era destinata a ricoprire con una pellicola di plastica termosaldata i piattini contenenti gli alimenti ed era costituita da un caricatore – sul quale dovevano essere appoggiati, in sequenza, i piattini contenenti il cibo – e da una "campana" che, abbassandosi su ciascun piattino, lo copriva con la pellicola, saldandola e tagliandola, per poi sollevarsi consentendo al piattino di proseguire e arrivare ad una cesta. Dopo essere state riempite di piattini così confezionati, le ceste erano inviate alle mense.

La lavoratrice accortasi che la pellicola era finita e un piatto non era stato confezionato correttamente, tentò di recuperarlo aprendo uno sportello che dà accesso alla 'campana' e infilando la mano destra nella zona di azione degli organi lavoratori, questi ultimi colpirono la mano provocando la frattura del primo, terzo e quarto dito che determinò una malattia di durata superiore ai quaranta giorni. Al momento dell'infortunio, lo sportello posto all'ingresso del corpo centrale della macchina (dove si trovava la campana) non era dotato di un microinterruttore idoneo a bloccare gli organi lavoratori in caso di apertura. Più precisamente, secondo quanto emerso nel corso dell'istruttoria dibattimentale, questo microinterruttore era presente nel 2020, quando la

* Professore Ordinario di Diritto penale presso il Dipartimento di Scienze Giuridiche (Scuola di Giurisprudenza) dell'Università degli Studi di Salerno.

¹ La sentenza può leggersi per esteso su <https://olympus.uniurb.it>.

macchina era stata installata nello stabilimento, ma, qualche tempo prima dell'infortunio, la protezione era stata disattivata. Dalle sentenze di primo e secondo grado emerge – come riporta la sentenza dei giudici di legittimità – che i cavi elettrici erano stati collegati in modo da bypassare la sicurezza tramite un connettore a innesto da elettricista: si trattava, dunque, di un lavoro eseguito da personale tecnico specializzato. Le sentenze di merito riferiscono che la manutenzione del macchinario era affidata alla ditta 'Unimec' il cui responsabile, in data 13 aprile 2021 (dodici giorni prima dell'infortunio), aveva inviato una mail a C.C., addetta all'ufficio manutenzioni della 'Euroristorazione', nella quale aveva segnalato la necessità di una accurata e approfondita manutenzione da effettuarsi presso la sede della 'Unimec'. I giudici di merito riferiscono che la 'Unimec' non aveva segnalato situazioni di pericolo che impedissero di lavorare alla macchina confezionatrice. Dall'istruttoria dibattimentale è emerso che, quando era necessario fermare la macchina per sostituire il rotolo di pellicola esaurito, gli operai la spegnevano premendo un tasto rosso. La B.B. ha sostenuto di aver agito in tal senso anche il giorno dei fatti e, tuttavia, quando inserì la mano nel corpo macchina, gli organi lavoratori dovevano essere ancora in movimento.

2.– La decisione di merito

Il giudice di prime cure ha ritenuto la responsabilità penale dell'imputato, legale rappresentante dell'impresa, sulla base dei seguenti motivi:

- a) per non aver indicato nel documento di valutazione del rischio idonee misure di prevenzione e protezione da attuare nell'utilizzo della macchina confezionatrice (art. 28, co. 2, d.lgs. n. 81/2008);
- b) per aver fornito ai dipendenti una attrezzatura priva di protezioni tali da impedire l'accesso alle zone pericolose o, comunque, per non aver adottato le misure necessarie affinché l'attrezzatura medesima fosse installata e utilizzata in conformità alle istruzioni d'uso e fatta oggetto di idonea manutenzione (art. 71, co. 1, e co. 4, lett. a), n. 1 e n. 2 d.lgs. n. 81/08);
- c) per non aver assicurato alla lavoratrice un'adeguata formazione nell'uso della macchina (art. 71, co. 7, lett. a), d.lgs. n. 81/08).

La Corte di Appello ha riaffermato la penale responsabilità di A.A, con riferimento al profilo di colpa derivante dalla mancanza di una adeguata formazione e informazione della B.B., che lavorava alla confezionatrice pur non essendo stata specificamente informata, formata e addestrata all'uso di quella macchina: una formazione che i giudici di merito hanno ritenuto doverosa, ai sensi dell'art. 71, comma 7, d.lgs. n. 81/08, in ragione delle caratteristiche della confezionatrice e del fatto che le mansioni cui l'infortunata era abitualmente addetta non comportavano l'uso di macchinari simili.

La Corte territoriale ha escluso la sussistenza dei primi due profili di colpa ed ha ritenuto che tale omissione fosse ascrivibile al legale rappresentante della società anche se, con apposita procura speciale, A.A. aveva conferito al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione - ing. D.D. - una delega ad occuparsi della sicurezza e della materia antinfortunistica. Ha ritenuto, infatti, che questa delega, riguardando la gestione della sicurezza per l'intera azienda, fosse troppo generica. Ha rilevato, poi, che la delega non attribuiva al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate. Ha sottolineato, infine, che, ai sensi dell'art. 16, co. 3, d.lgs. n. 81/08 A.A. avrebbe comunque dovuto vigilare sul corretto svolgimento delle funzioni affidate al delegato e ciò non risultava essere avvenuto.

3.– Le obiezioni della difesa

Il ricorso avverso la sentenza della Corte di appello si articola in quattro motivi che possono essere così sintetizzati:

a) col primo motivo, il ricorrente deduce erronea applicazione dell'art. 37, co. 5, d.l.gs. n. 81/08 nel testo vigente all'epoca del fatto e vizi di motivazione quanto alla ritenuta violazione dell'obbligo di formazione della dipendente.

A tal riguardo viene osservato che: 1) la lavoratrice (B.B.) era dipendente della "Euroristorazione Srl" dal 2017 in qualità di operaia addetta al servizio mensa per la ristorazione collettiva e, al momento dell'assunzione, aveva partecipato a un corso sulla sicurezza del lavoro; 2) la lavoratrice infortunata era stata addetta al confezionamento di cibi destinati alla ristorazione ospedaliera a partire dal mese di marzo 2020 (quando i servizi per la ristorazione scolastica erano stati sospesi a causa della pandemia) e, dopo la riapertura della ristorazione scolastica, aveva continuato a lavorare al confezionamento dei pasti destinati agli ospedali nei giorni festivi sicché, da oltre un anno, era addetta alla macchina confezionatrice sulla quale stava lavorando quando si infortunò; 3) B.B. giunta in reparto aveva «ricevuto sul campo, da personale incaricato, istruzioni specifiche sul funzionamento della macchina» e sulle precauzioni che dovevano essere adottate quando il rotolo della pellicola destinata al confezionamento si esauriva e doveva essere sostituito; 4) ai sensi dell'art. 37, co. 5, d.l.gs. n. 81/08, «l'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro» e, solo in epoca successiva all'infortunio (col d.l. n. 146/2021, conv. con mod. dalla l. n. 215/2021), questa norma è stata integrata indicando in che modo l'addestramento deve essere svolto e obbligando il datore di lavoro a tracciare, «in apposito registro anche informatizzato», gli interventi di addestramento effettuati. In particolare, come riporta la decisione dei giudici di legittimità, secondo la difesa, la Corte di appello ha ritenuto che la B.B. non fosse stata formata all'uso della confezionatrice solo perché la società non ha fornito agli operatori della prevenzione documentazione attestante lo svolgimento di corsi di formazione. Così argomentando - sostiene il difensore - i giudici di merito hanno ritenuto che la formazione e l'addestramento all'uso di un macchinario possano essere provati soltanto in forma scritta applicando retroattivamente le disposizioni sul tracciamento degli interventi di addestramento, introdotte nell'art. 37, co. 5, d.lgs. n. 81/08 in epoca successiva ai fatti;

b) col secondo motivo viene sollevata violazione di legge e vizi di motivazione quanto alla ritenuta sussistenza del nesso causale tra l'asserita violazione degli obblighi di formazione e informazione e il verificarsi dell'evento lesivo. Sotto questo profilo viene evidenziato che la condotta realizzata dalla lavoratrice fu così macroscopicamente imprudente che nessun corso di formazione avrebbe potuto impedirla. La B.B., infatti, agì nel modo indicato pur essendo consapevole che, aprendo lo sportello di accesso agli organi lavoratori, la macchina non si sarebbe bloccata;

c) col terzo motivo, la difesa deduce violazione degli artt. 40 e 43 c.p. e vizi di motivazione con riferimento alla ritenuta esigibilità concreta dell'adempimento del dovere di formazione e informazione specificamente riguardante l'uso della confezionatrice da parte della B.B. La difesa – come riporta la sintesi operata dai giudici di legittimità – osserva che A.A. è il legale rappresentante di una realtà aziendale complessa e, come anche la sentenza impugnata riconosce (pag. 9), la "Euroristorazione Srl" gestisce «decine di centri di cottura operanti per conto di scuole, ospedali,

aziende e ha migliaia di dipendenti». Proprio per questo, la Corte di appello ha escluso che l'imputato avesse la concreta possibilità di verificare il corretto funzionamento del sistema di protezione della macchina confezionatrice. Sarebbe dunque contraddittorio e manifestamente illogico non aver compiuto un ragionamento analogo con riferimento al dovere di formazione e informazione. Osserva in proposito il difensore che, secondo quanto emerge dagli atti, A.A. non fu informato (né doveva esserlo) del fatto che la B.B. lavorava, oltre che nella ristorazione scolastica, anche nel reparto per il confezionamento dei pasti ospedalieri e, dunque, non poteva essere consapevole della necessità di sottoporla ad un corso di formazione specifico per l'uso della confezionatrice presente in quel reparto. Secondo la difesa, a ciò deve aggiungersi che non risulta essere stata portata a conoscenza del datore di lavoro o di delegati e preposti la prassi di rimediare al malfunzionamento del microinterruttore accedendo agli organi lavoratori dopo aver spento la macchina, sicché non può dirsi che A.A. abbia colposamente ignorato questa prassi né si può sostenere che avrebbe dovuto porvi riparo con una apposita attività di formazione;

d) col quarto motivo, il ricorrente deduce errata applicazione dell'art. 16, co. 3, d.l.gs. 81/2008 e vizi di motivazione. Secondo la difesa, la sentenza di appello ha escluso che A.A. avesse validamente conferito all'ing. D.D.- Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione - una delega ad occuparsi della sicurezza e della materia antinfortunistica non avendo correttamente valutato le emergenze documentali. La Corte di appello ha ritenuto che la delega avendo ad oggetto la gestione della sicurezza per l'intera azienda, fosse troppo generica, e fosse comunque inadeguata a liberare il delegante per la mancata indicazione delle somme eventualmente messe a disposizione del delegato.

4. – Le condivisibili conclusioni dei giudici di legittimità

La Corte rigetta il ricorso ritenendo infondate le censure avanzate soffermandosi – negli aspetti presi in visione con le presenti note – sui concetti di ‘informazione’, ‘formazione’ ed ‘addestramento’.

La norma di riferimento per affermare la responsabilità penale del legale rappresentante è data dall'art. 71 co. 7, lett. a) d.l.gs. n. 81/08 che stabilisce: «Qualora le attrezzature richiedano per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari in relazione ai loro rischi specifici, il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché: a) l'uso dell'attrezzatura di lavoro sia riservato ai lavoratori allo scopo incaricati che abbiano ricevuto una informazione, formazione ed addestramento adeguati...».

I concetti di ‘informazione’, ‘formazione’ ed ‘addestramento’ vengono formalizzati all'art. 2, lett. aa), bb) e cc) del d.lgs. n. 81/08 secondo cui:

- a) per ‘formazione’ s'intende il «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»;
- b) l'‘informazione’ rappresenta il «complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro»;

c) l'«addestramento», a sua volta, è dato dal «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».

Ebbene, occorre porre nel giusto risalto come la formazione del lavoratore, ai fini della sicurezza, sia stata, esplicitamente, prevista dal legislatore fra i compiti del datore di lavoro da tempi risalenti; ed è proprio la valorizzazione della funzione svolta dalla 'formazione' che determina la condivisibile presa di posizione della Corte suprema nella decisione oggetto di queste brevi riflessioni. Infatti, le norme di riferimento possono rinvenirsi nel Capo VI «Informazione e formazione dei lavoratori» di cui al d.lgs. n. 626/94, successivamente innovato e, in particolare, nell'art. 21 (Informazione dei lavoratori) e, ancor di più, nell'art. 22 (Formazione dei lavoratori). Principi questi, successivamente riaffermati dal d.lgs. n. 81/08 — come modificato dal d.lgs. n. 106/09, dalla l. n. 133/08, dalla l. n. 129/08, dalla l. n. 88/09, dalla l. n. 14/09 — e, segnatamente, dalla Sezione IV dedicata, appunto, agli obblighi di addestramento dei lavoratori, artt. 36 (Informazione ai lavoratori) e 37 (Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti).

Le disposizioni di cui al d.lgs. n. 626/94 prefigurano un modello di impresa sicura, partecipata e sinergica tra i vari soggetti direttamente investiti — ovviamente con ruoli e compiti diversificati — in relazione ai gravi problemi della prevenzione, sicurezza e igiene sul lavoro. Scaturiscono, da questa impostazione, un complesso di diritti e di obblighi che ricadono sui singoli operatori al fine del raggiungimento dell'obiettivo di rendere l'impresa sicura; ne discende, così, un sistema integrato della sicurezza sul posto di lavoro che valorizza le diverse competenze professionali ai vari livelli funzionali. Si tratta di un principio, successivamente, ribadito e ampliato dalle varie leggi di modifica oltre che nel d. lgs. n. 81/08.

La formazione del lavoratore rappresenta, allora, nell'ottica del legislatore, un elemento di considerevole importanza che concorre a determinare le condizioni di sicurezza sul luogo di lavoro. Non si giustifica, pertanto, quella sorta di scetticismo che, solitamente, ha accompagnato la formazione del prestatore d'opera. A ben vedere, la sicurezza sul lavoro e, quindi, la prevenzione degli infortuni, passa anche attraverso la creazione delle condizioni migliori per espletare le proprie funzioni. Ora al di là dell'assolvimento, sul piano formale degli obblighi previsti dalla legge, non c'è dubbio che la corretta formazione contribuisce ad arricchire l'autonomia decisionale da parte del lavoratore e la prontezza nel fronteggiare situazioni a rischio. L'addestramento del lavoratore consente, cioè, di superare e, magari, risolvere quelle situazioni che, naturalmente, possono verificarsi durante la prestazione lavorativa, così come la capacità di non commettere errori di valutazione; tutto ciò ridonda, coerentemente, sul piano della sicurezza e della prevenzione degli infortuni. Pur lasciando ampia libertà al datore di lavoro nella scelta degli strumenti per 'formare' e 'informare' il lavoratore, il legislatore, attraverso la previsione di specifici obblighi assegna alla formazione un ruolo di notevole importanza nella misura in cui con tribuisce alla sicurezza sul lavoro. Ciò che rileva, secondo un precedente orientamento giurisprudenziale², non è il semplice «mettere tra le mani degli operai un manuale con le istruzioni, che gli operai, per nulla educati e stimolati, hanno distrattamente sfogliato», quanto il dato secondo cui il datore di lavoro, deve «avere la cultura, la forma *mentis* del garante di un bene prezioso qual è certamente l'integrità del

² Cass., pen., Sez. IV, 3/6/1995, n. 6486, Grassi, in *Cass.pen.* 1996, p. 1957.

lavoratore». In altri termini, gli obblighi che gravano sul datore di lavoro in tema di informazione e formazione dei lavoratori non sono limitati ad un rispetto meramente formale, come può essere quello derivante dalla predisposizione di opuscoli e lettere informative o dalla apposizione di cartelli, ma esigono che vi sia una positiva azione del datore di lavoro volta a verificare l'effettiva assimilazione da parte dei lavoratori

Si tratta di un atteggiamento culturale imposto dalla Carta Costituzionale, all' art. 32, che ridonda, pertanto, sul piano dell'accurata informazione sui pericoli cui vanno incontro i lavoratori. Tutto ciò porta a bandire ogni forma di superficialità, per cui il datore di lavoro è obbligato ad «educare e costringere i lavoratori a tenere a portata di mano» i dispositivi di protezione individuale; deve «insegnare e ribadire» natura, rischi e condizioni delle operazioni lavorative da eseguire, affinché i lavoratori si pongano, opportunamente muniti dei necessari mezzi personali di protezione, «nelle condizioni di non nuocere a se stessi». Il datore di lavoro ha, cioè, «il dovere di educare il lavoratore a far uso degli strumenti di protezione e il distinto dovere di controllare assiduamente, a costo di essere pedanti, che il lavoratore abbia appreso la lezione e abbia imparato a seguirla»³.

Dunque, 'formare' sta a significare obbligo di fornire gli strumenti necessari allo svolgimento di una determinata attività lavorativa; non è un caso che il legislatore aveva già 'elencato' (art. 22 d.lgs. n. 626/94) tutta una serie di indicazioni su come dev'essere svolta la formazione e l'informazione. Obblighi ancor di più organicamente precisati negli artt. 36 e 37 del T.U. sulla sicurezza dopo le varie modifiche e innovazioni.

Sulla base di tali indicazioni legislative i giudici di legittimità affermano, inoltre, che l'art. 37 d.l.gs. n. 81/08 distingue la formazione e informazione dall'addestramento. Disciplina infatti, nei primi tre commi, i contenuti e le modalità della formazione e dell'informazione e stabilisce al quarto comma che debbano avvenire - unitamente all'addestramento specifico 'ove previsto' - «in occasione: a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro; b) del trasferimento o cambiamento di mansioni; c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e miscele pericolose».

L'addestramento, dunque 'ove previsto' si accompagna alla formazione, ma non la sostituisce e il datore di lavoro può adibire i dipendenti all'uso di attrezzature che presentano rischi specifici e richiedono per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari, solo dopo averli informati e formati adeguatamente e averli opportunamente addestrati.

Chiare indicazioni in tal senso si rinvencono anche nell'art. 73 d.lgs. n. 81/08 in base al quale: «Nell'ambito degli obblighi di cui agli articoli 36 e 37 il datore di lavoro provvede, affinché per ogni attrezzatura di lavoro messa a disposizione, i lavoratori incaricati dell'uso dispongano di ogni necessaria informazione e istruzione e ricevano una formazione e un addestramento adeguati, in rapporto alla sicurezza relativamente: a) alle condizioni di impiego delle attrezzature; b) alle situazioni anormali prevedibili». L'art. 73 d.lgs. n. 81/08 stabilisce ancora, al quarto comma: che il datore di lavoro debba provvedere «affinché i lavoratori incaricati dell'uso delle attrezzature che richiedono conoscenze e responsabilità particolari di cui all'articolo 71, comma 7, ricevano una formazione, informazione ed addestramento adeguati e specifici, tali da consentire l'utilizzo delle

³ Cass. pen., Sez. IV, 3/6/1995, n. 6486, cit.

attrezzature in modo idoneo e sicuro, anche in relazione ai rischi che possano essere causati ad altre persone».

La carente ‘formazione’ si ricava, anche in considerazione delle dichiarazioni rese dalla lavoratrice laddove afferma di aver ricevuto solo generiche istruzioni da altre colleghe sul funzionamento della macchina e su come cambiare la carta; di aver constatato, all'inizio, che aprendo lo sportello che chiude la piastra la macchina si bloccava seduta stante; di essersi accorta, dopo qualche tempo, che non era più così e di essersi rivolta alle colleghe dalle quali ricevette l'indicazione di schiacciare il tasto rosso che era, per lei anche il tasto di emergenza.

Del resto, come ribadito dai giudici di legittimità, per giurisprudenza costante, «in tema di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, l'adempimento degli obblighi di informazione e formazione dei dipendenti, gravante sul datore di lavoro, non è escluso né è surrogabile 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»⁴.

Come è stato opportunamente sottolineato, inoltre: «l'apprendimento insorgente da fatto del lavoratore... 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»⁵.

La decisione della Corte appare, del resto, in linea con un precedente orientamento che ha ritenuto responsabile il datore di lavoro che sia venuto meno ai doveri di formazione e informazione del lavoratore omettendo ogni forma di sorveglianza circa la pericolosa prassi operativa instauratasi, integrando, così, il reato di lesione colposa aggravato dalla violazione delle norme antinfortunistiche⁶. La portata dell'obbligo di informare e formare i lavoratori a cui il legislatore riconnette una funzione di estrema rilevanza nell'ambito della filosofia sulla sicurezza, secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale, ha una tale portata che non può dirsi assolto nel caso in cui il datore di lavoro abbia fatto partecipare i suoi dipendenti ad alcune lezioni di un corso di formazione organizzato da una società terza, delegando quest'ultima a supplire alle proprie carenze organizzative⁷.

Anche le eccezioni sollevate con riferimento al nesso eziologico e al comportamento ‘esorbitante’ della lavoratrice vengono rigettate dalla Corte suprema richiamando il costante orientamento della giurisprudenza.

Invero, in precedenza è stato sostenuto che: «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 il quale, nell'espletamento delle proprie mansioni, pone in essere condotte imprudenti, trattandosi di conseguenza diretta e prevedibile della inadempienza degli obblighi formativi»⁸. E, ancora, «in tema di prevenzione antinfortunistica, perché la condotta colposa del lavoratore possa ritenersi abnorme e idonea ad escludere il nesso di causalità tra la condotta del datore di lavoro e l'evento lesivo, è necessario non tanto che essa sia

⁴ Cass. pen., Sez. IV, 11/2/2016, n. 22147, Morini, Rv. 266860; Cass. pen., Sez. IV, 14/6/ 2018, T., n. 49593, Rv. 274042; Cas. pen., Sez. IV, 13/2/2020, n. 8163 Lena, Rv. 278603.

⁵ Cass. pen., Sez. IV, 12/2/2014, n. 21242, Nogherot, Rv. 259219.

⁶ Cass. pen., Sez. IV, 19/1/2005, n. 1238, S. e altro, in *Resp. civ. e prev.* 2005, p. 727.

⁷ Cass. pen., Sez. IV, 16/1/2004, n. 18638, P., in *Cass.pen.* 2005, 1, p. 158).

⁸ Cass. pen., Sez. IV, 14/6/2018, n. 49593 T., Rv. 274042; Cass. pen., Sez. IV, 19/5/2015, n. 39765, Vallani, Rv. 265178.

imprevedibile, quanto, piuttosto, che sia tale da attivare un rischio eccentrico o esorbitante dalla sfera di rischio governata dal soggetto titolare della posizione di garanzia»⁹ che nel caso di specie non si è verificato.

⁹ Cass. pen., Sez. IV, 23/11/2022, dep. 2023, Cimolai, Rv. 284237; Cass. pen., Sez. IV, del 17/03/2021, n. 33976 Vigo, Rv. 281748; Cass. pen., Sez. IV, 26/01/2021, n. 5794 Chierichetti n. 7012, Rv. 280914.