

SICUREZZA SUL LAVORO E RESPONSABILITÀ PENALE: IL CONTRIBUTO DELLA GIURISPRUDENZA DI LEGITTIMITÀ IN TEMA DI 'INFORMAZIONE', 'FORMAZIONE' E 'ADDESTRAMENTO' DEL LAVORATORE*

Elio Lo Monte**

Il legislatore, nell'ottica di prevenire gli infortuni e, quindi, garantire un ambiente di lavoro al riparo dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa, ha ribadito, con il d. lgs. 9 aprile 2008 n. 81, il particolare ruolo assegnato alla 'formazione', 'informazione' e 'addestramento' del lavoratore

Infatti, l'art. 2, d.lgs. n. 81/2008, dedicato alle definizioni, delinea [lett. aa), bb) e cc)] i concetti di:

- "Formazione": e, cioè, 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;
- "Informazione": vale a dire, il complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro;
- "Addestramento": ossia, 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 (sulla rilevanza della distinzione, recentemente Cass. pen., Sez. 4, n. 42623 del 31/10/2024, Ongaro).

Già in passato, la formazione del lavoratore, ai fini della sicurezza, era stata, esplicitamente, prevista dal legislatore fra i compiti del datore di lavoro; invero, le fonti normative 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).

* Testo dell'intervento tenuto al Seminario di approfondimento al corso di Diritto penale parte speciale su: *"Un'emergenza dimenticata: le 'morti bianche'. Alla ricerca dell'effettività penalistica"*, Università degli Studi di Salerno, 27 febbraio 2026.

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

Opinioni

Principi questi, successivamente riaffermati, come si anticipava, dal d.lgs. n. 81/08 – poi 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 prefiguravano un modello (poi riaffermato nei successivi provvedimenti normativi) di impresa sicura, compartecipata 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', 'informare' e addestrare il lavoratore, il legislatore, attraverso la previsione di specifici obblighi assegna alla formazione un ruolo di notevole importanza nella misura in cui contribuisce alla sicurezza sul lavoro.

In tale ottica, a venire in rilievo, secondo un risalente orientamento giurisprudenziale (Cass., pen., Sez. IV, 3/6/1995, n. 6486, Grassi) 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 lavoratore».

In altri termini, gli obblighi che gravano sul datore di lavoro – ed eventualmente sugli altri soggetti a ciò deputati anche in caso di delega di funzioni – in tema di informazione, formazione e addestramento 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 sé 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» (Cass. pen., Sez. IV, 3/6/1995, n. 6486, cit.),

‘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

Opinioni

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

Per costante giurisprudenza (Cass. pen., Sez. IV, 11/2/2016, n. 22147, Morini) – in un caso di infortunio occorso ad una lavoratrice – la carente ‘formazione’ si ricava, anche in considerazione delle dichiarazioni rese dalla lavoratrice stessa 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 (Cass. pen., Sez. IV, 14/6/ 2018, T., n. 49593; Cas. pen., Sez. IV, 13/2/2020, n. 8163 Lena) 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. 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» (Cass. pen., Sez. IV, 12/2/2014, n. 21242, Nogherot).

Un precedente orientamento 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 antinfortunistiche (Cass. pen., Sez. IV, 19/1/2005, n. 1238, S. e altro).

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 organizzative (Cass. pen., Sez. IV, 16/1/2004, n. 18638, P.) Le eventuali eccezioni con riferimento al nesso eziologico e al comportamento 'esorbitante' della lavoratrice vengono rigettate dalla Corte suprema richiamando il consolidato orientamento della giurisprudenza quando viene 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» (Cass. pen., Sez. IV, 14/6/2018, n. 49593, cit.; Cass. pen., Sez. IV, 19/5/2015, n. 39765, Vallani).

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 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» (Cass. pen., Sez. IV, 23/11/2022, dep. 2023, Cimolai; Cass. pen., Sez. IV, del 17/03/2021, n. 33976 Vigo; Cass. pen., Sez. IV, 26/01/2021, n. 5794 Chierichetti).

Principi questi ribaditi da una recente decisione della Corte suprema (Cass. pen., Sez. 4, 19 febbraio 2026, n. 6799) laddove afferma che l'addestramento non sostituisce la formazione, ma, ove previsto, si aggiunge ad essa, con la conseguenza che il lavoratore non può ritenersi correttamente formato, ma nemmeno compiutamente addestrato, qualora – come nel caso trattato di lesioni personali in danno di un lavoratore consistite nello schiacciamento e successiva amputazione parziale del secondo dito della mano sinistra – abbia ricevuto da un collega di lavoro istruzioni relative all'uso di un macchinario. In altri termini, secondo i giudici di legittimità, non è 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 se quel bagaglio di conoscenze ed acquisizioni tecniche, elaborate attraverso continue acquisizioni, di cui un formatore qualificato per la sicurezza deve essere dotato (Cass. pen., Sez. 4, n. 8136 del 13/02/2020, cit.; Cass. pen., Sez. 4, n. 49593 del 14/06/2018, cit.).

L'orientamento giurisprudenziale nel settore della formazione, informazione e addestramento, va, certamente, condiviso perché solo elevando il livello di conoscenze da parte del lavoratore è possibile arginare i rischi di eventuali infortuni; l'integrità fisica del lavoratore non può essere mai piegata agli interessi economici dell'impresa e ben vengano le sanzioni inflitte ai vari soggetti inadempienti.