

Riferimenti sentenza della Cassazione Penale

Anno: 2014	Numero: 38966	Sezione: IV
------------	---------------	-------------

Soggetto imputato

Datore di lavoro pubblico	<input checked="" type="checkbox"/> Datore di lavoro privato	C.S.E.	Dirigente
Responsabile dei lavori	Committente	Preposto	R.S.P.P.
Lavoratore	Altro:		

Esito

Assoluzione				
<input checked="" type="checkbox"/> Condanna:	<input checked="" type="checkbox"/> pena detentiva	pena pecuniaria	pena sia detentiva che pecuniaria	pena non specificata
Concorso di colpa del soggetto leso: no				
Risarcimento alla costituita parte civile: si				
Altro: conversione in pena pecuniaria				
Quantum: mesi due di reclusione				
Gradi precedenti				
1°Grado: Tribunale di Pordenone mesi due di reclusione nonchè al pagamento delle spese processuali e al risarcimento dei danni in favore della parte civile				
2°Grado: La Corte di appello di Trieste ritenuto parzialmente fondato l'appello sostituisce la pena detentiva inflitta dal primo giudice con la corrispondente sanzione pecuniaria.				
Precedente giudizio di Cassazione: no				
Corte di Appello in sede di rinvio: no				

Classificazione dell'evento

<input checked="" type="checkbox"/> Infortunio	Malattia	Non riguarda un infortunio		
Tipo di evento:	<input checked="" type="checkbox"/> Danno materiale	Mancata tutela		
Tipo di infortunio:	<input checked="" type="checkbox"/> lesioni	morte		

Fattispecie

mentre stava tranciando delle verghe di ferro infilando nel foro di una macchina troncatrice -che utilizzava per la prima volta- si infortunava ad una mano.

Soggetto leso

<input checked="" type="checkbox"/> Operaio	Artigiano	Impiegato	Imprenditore	Salute & Sicurezza
Altro:			Ulteriori soggetti lesi: no	

Tipologia del luogo di avvenimento

Cantiere	<input checked="" type="checkbox"/> Fabbrica	Ufficio	Altro:
Pubblico	<input checked="" type="checkbox"/> Privato		

Principio di diritto

E' indubitabile che anche un comportamento trascurato o imprudente del lavoratore non costituisce comportamento abnorme, idoneo pertanto ad elidere la relazione eziologica tra evento illecito e condotta trasgressiva del debitore di sicurezza (ex multis, da ultimo, Sez. 4, n. 22249 del 14/03/2014 - dep. 29/05/2014, Enne e altro, Rv. 259227). Con il terzo motivo di ricorso viene investito il tema della sussistenza di una condotta trasgressiva del B.. A tal riguardo si può prendere le mosse dalla considerazione che la Corte di appello non contesta che sia stata fatta un'attività di formazione del lavoratore; ma l'addebito è che quell'attività non costituiva corretto adempimento dell'obbligo di formazione, in quanto la formazione impartita non era stata adeguata: "che il padrone avesse affiancato all'operaio inesperto in quel settore, un operaio esperto (...) e che quest'ultimo avesse frettolosamente dato delle informazioni sul funzionamento della macchina (per soli cinque minuti, come ricorda il dipendente) è un dato di fatto che va ad affermare la penale responsabilità del datore di lavoro, facendo capo a quest'ultimo non solo la mera consegna documenti informativi sulle categorie di rischio (anche considerando che quella da lavoro su macchine tranciatrici ... all'epoca del corso nel 2007 neppure coinvolgeva il

dipendente infortunato perchè egli era impiegato in altro tipo di lavorazione), ma anche l'effettivo rispetto dell'obbligo di una formazione adeguata ad allertare l'attenzione del dipendente soprattutto quando, come nel caso in esame, e un anno dopo il corso, veniva impiegato per la prima volta in quel tipo di mansioni". Orbene, rammentato quanto puntualizzato già in altra occasione, ovvero 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, non è esclusa 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 e ciò perchè l'apprendimento insorgente da 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 prevista dalla legge (Sez. 4, n. 21242 del 12/02/2014 - dep. 26/05/2014, Nogherot, Rv. 259219), si deve ribadire che non è dubitabile che una formazione adeguata raramente può prescindere dalla socializzazione delle esperienze professionali maturate da altri lavoratori; ma questa non può esaurire l'attività di formazione e va necessariamente inserita all'interno di un percorso di addestramento che, per garantire il raggiungimento degli obiettivi sostanziali e non la mera osservanza formale dei precetti, deve prevedere momenti di verifica dei risultati: insomma l'attività di formazione è necessariamente un'attività procedimentalizzata. Ne consegue che è del tutto conforme al quadro normativo e rispettoso dei dati di fatto accertati nel processo l'assunto della Corte di Appello, secondo il quale adempimenti puramente formali - peraltro lontani nel tempo e dall'adibizione alle specifiche mansioni - e la rapida ed approssimativa informazione data dal lavoratore esperto al lavoratore privo delle necessarie nozioni non può aspirare ad essere attività di formazione, nell'accezione definita dalle previsioni normative che si indirizzano al datore di lavoro.

Altre informazioni sull'esito (dispositivo della sentenza della suprema Corte di Cassazione)

X Rigetto del ricorso	Ricorso inammissibile
Annullamento:	<i>senza rinvio</i> <i>con rinvio</i> <i>con rinvio ai soli fini civili</i>
Dispositivo: Rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese processuali	

Note

I contenuti della presente scheda sono stati realizzati da ERVET s.p.a. ad uso interno e per i propri soci; come tale costituiscono materiale di lavoro.