



Associazione Studi e Ricerche
Interdisciplinari sul Lavoro

Working Paper n° 3/2012

**I PROFILI GIURIDICI (E QUELLI METAGIURIDICI) DELLA
COMUNICAZIONE DEL RISCHIO DA LAVORO**

Alessandro Brignone

Anno 2012

ISSN 2280 – 6229 -Working Papers - on line

ASTRIL (Associazione Studi e Ricerche Interdisciplinari sul Lavoro)

I Working Papers di ASTRIL svolgono la funzione di divulgare tempestivamente, in forma definitiva o provvisoria, i risultati di ricerche scientifiche originali. La loro pubblicazione è soggetta all'approvazione del Comitato Scientifico.

esemplare fuori commercio
ai sensi della legge 14 aprile 2004 n.106

Per ciascuna pubblicazione vengono soddisfatti gli obblighi previsti dall'art. 1 del D.L.L. 31.8.1945, n. 660 e successive modifiche.

Comitato Scientifico

Sebastiano Fadda
Franco Liso
Arturo Maresca
Paolo Piacentini

REDAZIONE:

ASTRIL
Università degli Studi Roma Tre
Via Silvio D'Amico, 77 - 00145 Roma
Tel. 0039-06-57335751; 06-57335723
E-mail: astril@uniroma3.it
<http://host.uniroma3.it/associazioni/astril/>

I PROFILI GIURIDICI (E QUELLI METAGIURIDICI) DELLA COMUNICAZIONE DEL RISCHIO DA LAVORO¹

Alessandro Brignone²

SOMMARIO:

1. Premessa	4
2. I principi generali in materia di informazione e formazione nella legislazione vigente	6
3. Gli obblighi informativi e formativi nella giurisprudenza più recente	10
4. Conclusioni	13

¹ Questo contributo riprende, ampliato e riveduto nonché con l'aggiunta dei riferimenti di dottrina e giurisprudenza, i contenuti della relazione tenuta dall'autore nell'ambito del seminario "Comunicare il rischio: dagli aspetti procedurali a quelli tecnico organizzativi. Esperienze a confronto", tenutosi il 4 aprile 2012 presso la sede dell'INAIL a Roma.

² Professore a contratto di Relazioni Industriali presso la Facoltà di Economia dell'Università Roma Tre

1. Premessa

E' ormai un dato di comune acquisizione, sia tra gli studiosi che nell'opinione degli operatori, che – ai fini dell'attività di prevenzione contro gli infortuni e le malattie professionali – la predisposizione di misure di protezione materiale dei lavoratori (eminentemente di carattere tecnico) sia condizione necessaria ma non sufficiente per l'adempimento dell'obbligo di sicurezza.

Non è, cioè, sufficiente che l'imprenditore abbia adottato “*nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro*”, come stabilisce l'art. 2087, del codice civile, e come stabiliscono le molte disposizioni contenute nel Testo Unico delle norme in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro emanato con D. Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni.

E' anche necessario che l'imprenditore e i suoi collaboratori svolgano una attenta, capillare, continuativa, attività di *comunicazione* sui rischi e sulle misure per ovviare ad essi, rivolta ai soggetti destinatari delle misure medesime, ma anche – ancor prima – ai collaboratori stessi dell'imprenditore, chiamati con lui o in suo luogo, ad adempiere all'obbligo di sicurezza, sia pur *pro quota*³.

L'ordinamento giuridico italiano ha una lunga tradizione in materia di informazione e formazione dei lavoratori, espressioni con cui, secondo il linguaggio del giurista, ci si riferisce alla più complessiva attività di *comunicazione*.

Nella sua prima enunciazione, il principio secondo cui l'obbligo generale di sicurezza posto in capo all'imprenditore dall'art. 2087 del codice civile ha una sua declinazione anche con riferimento agli obblighi di portare a conoscenza dei lavoratori i rischi connessi con la prestazione lavorativa, risale ai due D.P.R. recanti le norme generali sulla sicurezza e l'igiene del lavoro approvati rispettivamente nel 1955 (con il n. 547) e nel 1956 (con il n. 303), ora abrogati a seguito dell'entrata in vigore del T. U.

In due sibilline disposizioni, contenute entrambe all'art. 4, lett. *b*) dei due provvedimenti sopra citati, era detto che il datore di lavoro aveva l'obbligo di “rendere edotti i lavoratori dei rischi specifici cui sono esposti, etc.”.

³ Secondo un autore, le attività di informazione e formazione costituiscono “uno dei pilastri della prevenzione” (Palladini, *L'informazione ai lavoratori* (art. 36, D.Lgs. 9.4.2008, n. 81), in Carinci, Gragnoli (a cura di), *Codice commentato della sicurezza sul lavoro*, Torino, Utet, 2010, 340. Per Carollo, *Informazione e formazione dei lavoratori* (Titolo I, Capo III, art. 37), in Tiraboschi (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, Giuffrè, 2008, 489, l'attività di prevenzione è resa più effettiva se garantita e assistita da “conoscenza e consapevolezza dei rischi, circolazione dei dati, confronto e dialogo tra tutti i soggetti attori della prevenzione”.

Le due norme in parola sono state oggetto di una approfondita elaborazione giurisprudenziale che ha contribuito, come si vedrà più avanti, a dare un contenuto più articolato all'esigua disciplina legale.

Mentre la laconica formula adottata dal legislatore degli anni '50 induceva l'interprete a una lettura e a una trattazione unitaria dei temi oggetto di questo contributo (informazione e formazione), laddove, al contrario, non fosse pervenuto al convincimento che una disciplina, seppure embrionale, degli obblighi formativi fosse del tutto mancante, il D. Lgs. n. 626/94, prima, e il Testo Unico delle norme in materia di sicurezza sul lavoro, ora, non solo hanno previsto una specifica regolamentazione di dettaglio dei due istituti, ma sembrano aver a essi assegnato un ruolo reciprocamente autonomo, seppur connesso.

In altra e risalente occasione, chi scrive ebbe a sostenere che le disposizioni dedicate agli obblighi e alle procedure di informazione e formazione nell'ambito del D. Lgs. n. 626/94 (e in gran parte trasfuse nel T.U.), essendo contenute in un provvedimento di attuazione di atti normativi comunitari, risentivano della loro origine, ossia di quel difetto comune alle leggi comunitarie consistente nell'essere esse il frutto di compromessi politici assai faticosi⁴.

Era opinione unanimemente diffusa al momento in cui fu approvata la Direttiva 89/391/Cee, che contiene le norme generali in materia di prevenzione, poi attuate dal D. Lgs. n. 626/94, che l'enfasi con la quale essa disciplinò gli istituti della informazione e della formazione fosse giustificata dall'insuccesso del legislatore comunitario su altri temi che, per l'opposizione di alcuni Governi, non avevano trovato una propria regolamentazione in quell'occasione. Di quella stessa enfasi, hanno sofferto anche le corrispondenti norme del provvedimento del 1994 e soffrono ora quelle del T.U. che appaiono in più luoghi ridondanti e ripetitive.

Esse, tuttavia, svolgono in ogni caso un ruolo importante nell'economia complessiva della vigente normativa di prevenzione, sia perché procedimentalizzano le attività di informazione e formazione, guidando il datore di lavoro e i suoi collaboratori nell'adempimento dei relativi obblighi ben più efficacemente di quanto non abbiano potuto fare le essenziali disposizioni degli anni '50, e guidando altresì il giudice nella valutazione del comportamento dei soggetti obbligati, allorché – in particolare – si sia verificato un evento di danno riconducibile ad un comportamento omissivo di taluno degli obbligati medesimi.

Questo breve contributo, svolto qualche cenno al contenuto delle disposizioni generali e speciali in materia di informazione e formazione dei lavoratori sui temi della sicurezza del lavoro nonché ai risultati cui è pervenuta l'elaborazione giurisprudenziale, ha lo scopo, nelle sue battute conclusive,

⁴ Sia consentito rinviare a Brignone, *Informazione e formazione nel D. Lgs. n. 626/94*, in "Dir. Prat. Lav.", 1995, n. 8, 544.

di tratteggiare la filosofia giuridica che il legislatore ha adottato nella regolazione di questa delicata materia.

2. I principi generali in materia di informazione e formazione nella legislazione vigente

I concetti di base, le definizioni, su cui si fonda la legislazione in vigore in tema di informazione e formazione sui temi della sicurezza del lavoro, si trovano in apertura del T.U., all'art. 2⁵.

Essi sembrano tutti, più o meno volutamente, dipendere dal già richiamato principio generale contenuto all'art. 2087 del codice civile, considerato – piuttosto unanimemente – la norma di chiusura della sistema legale di tutela contro gli infortuni e le malattie professionali.

Ed infatti, se la norma codicistica dispone, come si è visto sopra, che *“l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”*, la definizione del concetto di “prevenzione” nel T.U. ne echeggia contenuti e terminologia, affermando che essa è *“il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno”*.

La valutazione dei rischi è lo strumento di analisi che costituisce il presupposto delle azioni di prevenzione. Essa è, infatti, definita come *“valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza”*.

Tra le misure di prevenzione, anche secondo la consolidata lettura delle disposizioni legislative previgenti offerta da dottrina e giurisprudenza, rientrano, così, le attività informative e formative, definite le prime – un po' genericamente, in vero – come il *“complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro”* e le seconde come 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 acqui-*

⁵ La letteratura sul tema, dopo l'entrata in vigore del Testo Unico, è meno esigua di un tempo. Si vedano, *ex pluribus*, oltre Carollo, *cit.*, D'Amore, *Formazione, informazione, addestramento*, in Bacchini (a cura di), *Speciale Testo Unico sicurezza del lavoro*, in Ig. Sic. Lav., 2008, 5; Fidalis, *Informazione, formazione e addestramento*, in Santoro Passarelli (a cura di), *La nuova sicurezza in azienda. Commentario al Titolo I del D.Lgs. n. 81/2008*, Milano, 2008; *Giornale, Informazione e formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti*, in Zoppoli, Pascucci, Natullo (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Milano, 2008; Ziniz, *Il quadro normativo per la tutela della salute dei lavoratori dopo il decreto legislativo n. 81 del 2008*, in Basenghi, Golzio, Zini (a cura di), *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda*, Milano, 2008.

sizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi”⁶.

Rispetto al D. Lgs. n. 626/94, il T.U. introduce la definizione del concetto di addestramento, descritto come 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*”, difficile da distinguere in concreto dalla formazione, a meno che non si attribuisca all’addestramento una qualificazione più materiale e alla formazione un ruolo educativo più alto, secondo la stessa terminologia usata dal legislatore del 2008.

Ciò detto, sembra di poter affermare che non vi siano reali novità rispetto al bagaglio di acquisizioni frutto della elaborazione compiuta da dottrina e giurisprudenza sulle norme degli anni ’50. Come anticipato, sia l’art. 4 del D.P.R. n. 547 del 1955 che l’art. 4 del D.P.R. n. 303 del 1956 stabilivano che i datori di lavoro, i dirigenti e i preposti, nell’ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, dovessero “rendere edotti” i lavoratori dei rischi specifici cui sono esposti e “portare a loro conoscenza” le norme essenziali di cautela e i modi di prevenire i danni derivanti dai rischi predetti.

In dottrina si è osservato che il concetto di “rendere edotto” assumeva, in sostanza, il significato di *istruire* nel senso di rendere *consapevole* il destinatario dell’informazione⁷.

Ma, con riferimento alle sopra richiamate disposizioni prevenzionistiche, l’interprete deve attenersi all’*id quod plerumque accidit*, tenendo conto che il datore di lavoro o chi per esso sa di trattare con lavoratori che, si presume, sono muniti di una normale capacità tecnica riguardante lo svolgimento della mansione cui sono adibiti. Da questa affermazione si è fatto anche conseguire che, solo nel caso in cui, nella fattispecie concreta, ci si trovi di fronte a rischi o pericoli di carattere eccezionale o fuori dall’ordinario rispetto alla prassi normale, il compito di rendere edotti i lavoratori deve comportare una certa maggior diligenza al fine di dare ad essi un completo panorama della pericolosità della lavorazione così da renderli veramente istruiti su di essa⁸.

Alcuni autori si sono posti il problema se l’obbligo di rendere edotti i lavoratori dovesse giungere fino alla verifica della effettiva comprensione, della interiorizzazione, di quanto gli è stato comu-

⁶ Fin dalle definizioni, emerge un approccio della legislazione antinfortunistica volto a valorizzare la proceduralizzazione delle attività di prevenzione, tra cui, come detto, quelle relative alla informazione e formazione dei lavoratori. Il motore di tale impostazione è individuato dalla legge nel datore di lavoro che, tuttavia, ben può avvalersi dell’opera di propri collaboratori. Sebbene il tema della efficacia dell’attività informativa e formativa sia oggetto di una specifica riflessione nell’ambito del testo di questo contributo, in particolare al paragrafo 3, vale qui la pena anticipare che la giurisprudenza, sulla scorta del tenore letterale delle disposizioni di cui si è dato cenno nel testo stesso, ha sostenuto che sul datore di lavoro, mentre gravano senz’altro gli obblighi di provvedere all’adempimento dell’obbligo nonché di assicurarne l’adeguatezza agli obiettivi da conseguire, non gravano, poi, che obblighi di vigilanza e controllo sull’apprendimento e sull’assimilazione delle informazioni trasmesse ai destinatari. Sul punto, nel senso qui indicato, si veda Palladini, *cit.*, 342.

⁷ Lega, *Note sul così detto dovere di informazione agli effetti della tutela prevenzionistica nel rapporto di lavoro*, in “Dir. Lav.”, 1970, I, 305.

⁸ Lega, *loc. ult. cit.*

nicato⁹, dandovi risposta affermativa. Altri ritengono che rientrasse nel dovere di rendere edotti il solo accertamento del buon fine della comunicazione, nel senso che il destinatario se ne è, più semplicemente, reso conto¹⁰.

In ogni caso, è opinione di chi scrive, confortata da una univoca seppur frammentaria giurisprudenza, che la lettera e lo spirito delle norme in parola esigessero che i lavoratori fossero destinatari di istruzioni riguardanti non solo i rischi e le misure precauzionali (come si ricava dalla lettera delle disposizioni), ma anche delle possibili conseguenze dannose derivanti da tali rischi, durante l'attività lavorativa¹¹; d'altro lato, l'obbligo di informazione si doveva articolare – alla luce delle abrogate disposizioni in esame – in istruzioni riguardanti anche lo stato dei luoghi, l'uso delle macchine, degli impianti e degli strumenti idonei ad evitare infortuni, l'azione di sostanze nocive, i rischi connessi all'ambiente e alle singole attività, le norme di prevenzione, etc.¹². La specificità dei rischi implica, dunque, allora come adesso, specificità dei *modi* della prevenzione e, pertanto, dell'informazione con modalità e accuratezza adeguate alla gravità dei rischi stessi; ciò anche allo scopo di rendere improduttivo di conseguenze lesive il comportamento del lavoratore, riducendo l'area dell'ignoranza, imprudenza e imperizia di questi.

Concludendo sul punto, sembra di poter affermare che, in effetti, pur senza probabilmente averne reale coscienza, il legislatore degli anni '50, con la formula "rendere edotti", abbia inteso fornire di disciplina non solo i semplici aspetti più strettamente informativi ma abbia, altresì, inteso indicare all'interprete che l'istruzione dovesse giungere fino a consentire al lavoratore una piena conoscenza della propria mansione anche con riferimento ai pericoli in essa insiti e alle relative conseguenze dannose. In sostanza, i D.P.R. degli 1955 e del 1956 sembra che abbiano inteso prevedere accanto ad obblighi di informazione, anche più pregnanti obblighi di formazione, chiedendo che questa fosse adeguata ai rischi cui i lavoratori sono esposti e che il risultato della sua *erogazione* fosse la piena consapevolezza degli stessi e delle modalità per evitarli.

Così, il pregio delle vigenti disposizioni, se non risiede nel loro contenuto normativo – che rispecchia in sostanza quello delle laconiche disposizioni dei D.P.R. n. 547 e 303 – può però essere riconosciuto nel contributo alla classificazione concettuale degli istituti giuridici in materia e, come si è detto, alla procedimentalizzazione dell'adempimento delle relative obbligazioni.

Per quanto concerne, poi, l'art. 36 del T.U., contenente le norme generali in materia di informazione, esso presenta motivi di interesse in particolare nelle sue norme conclusive e non tanto in quelle che si limitano a descrivere l'oggetto (il contenuto) delle informazioni che il datore di lavoro

⁹ V., ad ese., Salis, *Il nuovo diritto della prevenzione degli infortuni*, Roma, 1956, pag. 47.

¹⁰ Lega, *loc. cit.*

¹¹ Cass. Pen., 24 marzo 1981, in "Riv. Pen.", 1982, 310.

¹² Esemplare appare ancora Pret. Brescia, 20 aprile 1983, in "Riv. Giur. Lav.", 1984, IV, 673.

è tenuto a trasferire ai lavoratori¹³. Il quarto comma dell'articolo in esame dispone, infatti, che *“il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove la informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo”*.

La preoccupazione del legislatore, che chiede al datore di lavoro di adempiere l'obbligo informativo curando la *comprensibilità* delle informazioni trasmesse ai lavoratori, attiene alla necessità che questi abbiano piena consapevolezza del rischio connesso alla prestazione lavorativa e altrettanto piena cognizione delle misure atte ad evitare il rischio medesimo.

In tema di formazione, le disposizioni contenute all'art. 37 del T.U. sono più articolate, anche in funzione della maggiore complessità dell'attività in questione rispetto alla più generica attività formativa.

Anche in questo caso, al di là delle disposizioni che riguardano l'oggetto dell'attività formativa, i soggetti che ne devono essere destinatari, quelli che possono esserne gli erogatori, ecc, interessa in questa sede la disposizione, contenuta al comma 13 dell'art. 37, ove è detto che *“il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo”*.

Anche in questo caso, l'obiettivo del legislatore è chiaro e condivisibile. Al di là della materiale effettuazione delle attività formative previste dalla legge, ciò che davvero rileva – un volta che esse siano effettivamente svolte – è la loro *efficacia*. La formazione, cioè, chiede la legge, deve avere lo scopo di mettere i lavoratori in condizione di svolgere la mansione assegnatagli in sicurezza, grazie all'acquisizione di cognizioni tecniche, organizzative, procedurali, comportamentali tali da evitarne ogni imperizia, da escludere ogni imprudenza. Ma la formazione deve avere anche il fine, più generale, di consentire ai lavoratori di muoversi all'interno dei luoghi di lavoro in sicurezza.

Osservando la materia dal versante opposto, quello dei lavoratori, attraverso il riconoscimento dei diritti di informazione, formazione e addestramento in capo ad essi (dirigenti e preposti inclusi),

¹³ All'oggetto dell'obbligo generale di informazione sono dedicati i primi due commi dell'articolo richiamato nel testo:
“1. Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:
a) sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;
b) sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
c) sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 45 e 46;
d) sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente.
2. Il datore di lavoro provvede altresì affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:
a) sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
b) sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
c) sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate”.

il legislatore persegue, poi, l'obiettivo di stimolare la loro coscienza e le loro conoscenze sia nel concorrere al corretto adempimento dell'obbligo di sicurezza¹⁴ (v., in particolare, l'art. 59 rubricato «Sanzioni per i lavoratori») sia nell'esercizio del potere d'impulso alla verifica e al controllo nei confronti delle loro rappresentanze.

3. Gli obblighi informativi e formativi nella giurisprudenza più recente

Dalla lettura della più recente giurisprudenza in tema di adempimento degli obblighi informativi e formativi posti dalla legge in capo al datore di lavoro e ai suoi collaboratori si possono ricavare almeno due prime indicazioni.

Da un lato, sembra che l'inadempimento di tali obblighi venga in rilievo eminentemente in occasione di procedimenti giudiziari relativi a infortuni la cui dinamica causale possa essere (anche) riconducibile a un difetto informativo e, soprattutto, formativo; in altri termini, è raro che la sola omissione o la lacunosa o insufficiente erogazione dell'informazione e della formazione richiesta dalla legge comportino l'incardinamento di un processo penale, anche grazie alle disposizioni che favoriscono la regolarizzazione dell'illecito in via stragiudiziale.

Dall'altro, la preoccupazione della giurisprudenza è, o meglio resta, che l'adempimento degli obblighi in questione non sia solo formale, ma abbia l'effetto di fornire tutti gli elementi conoscitivi, tecnici, organizzativi, ecc., ai lavoratori per consentir loro di riconoscere e *apprezzare* i rischi insiti nell'attività lavorativa assegnatagli e quelli più in generale collegati all'attività lavorativa nel suo complesso, ed evitarli. Insomma, la formazione deve essere, secondo la giurisprudenza, efficace e di tale efficacia il datore di lavoro ne è il garante.

Così, partendo proprio da quest'ultimo profilo per una sintetica rassegna delle pronunce giurisprudenziali più recenti e più significative, la Corte di cassazione ha affermato che “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 e 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”¹⁵. L'opera di educazione, come essa è stata denominata da una parte della dottrina, del datore di lavoro – cioè – non è fine a se stessa o, meglio, fine al formalistico adempimento dell'obbligazione legale, ma deve giungere alla verifica dell'apprendimento, dell'*assimilazione*, degli elementi conoscitivi impartiti. Il termine utilizzato dalla Cassazione (qui sopra evidenziato in corsivo) non è casuale, in quanto esso evoca l'esito cui era unanimemente pervenuta la giurisprudenza, già richiamata, resa dalle corti di

¹⁴ Sottolinea questo aspetto Lassandari, *La sicurezza del lavoro*, in *I contratti di lavoro*, a cura di Vallebona, I, Utet, 2009, 677.

¹⁵ Cass. Pen. sez. IV, 16 gennaio 2004, n. 18638, in “Dir. prat. Lav.”, 2004, 1629.

merito e dallo stesso giudice di legittimità durante il vigore delle norme degli anni '50. Assimilazione, dunque, nel senso di comprensione, di acquisizione della necessaria consapevolezza, da parte del lavoratore, del rischio insito nella attività lavorativa che egli svolge.

Qui può richiamarsi l'altro filone di pronunce che tale ultimo aspetto ha più volte esaminato e uniformemente regolato. Si allude al tema del concorso del lavoratore alla determinazione dell'evento lesivo, attraverso comportamenti imprudenti, dettati dall'abitudine o da prassi fondate su una presunzione di sicurezza. La Suprema Corte ha reiteratamente stabilito che "in tema di prevenzione di infortuni", riaffermato il principio secondo cui il datore di lavoro deve controllare che siano osservate le disposizioni di legge, "la condotta del datore di lavoro che, in caso di infortunio del dipendente, sia venuto meno ai doveri di formazione e informazione del lavoratore e che abbia omesso ogni forma di sorveglianza circa la pericolosa prassi operativa instauratasi, integra il reato di lesione colposa aggravato dalla violazione delle norme antinfortunistiche", in particolare quelle che stabiliscono gli obblighi informativi e formativi. "E", infatti, il datore di lavoro" – prosegue la Cassazione – "che, quale responsabile della sicurezza del lavoro, deve operare un controllo continuo e pressante per imporre che i lavoratori rispettino la normativa e sfuggano alla tentazione, sempre presente, di sottrarsi anche instaurando prassi di lavoro non corrette"¹⁶.

Nella stessa direzione si muove altra decisione della Suprema Corte ove può leggersi che "l'affermarsi di pericolose prassi operative tra i lavoratori non vale ad escludere la responsabilità del datore di lavoro, qualora egli non abbia efficacemente adempiuto ai doveri di vigilanza e controllo volti ad accertare il rispetto delle procedure di sicurezza", dovendosi negare ogni valenza causale "rispetto all'infortunio, alla condotta del lavoratore che, giovane ed inesperto, non abbia ricevuto adeguate informazioni e formazione in materia di sicurezza"¹⁷.

Per contro, l'approntamento di tutte le misure tecniche di prevenzione unitamente alla erogazione di una "adeguata attività di informazione/istruzione dell'addetto" è per la giurisprudenza prova del comportamento fattivo del datore di lavoro ai fini dell'adempimento dell'obbligo di sicurezza¹⁸.

¹⁶ Cass. Pen., sez. IV, 8 ottobre 2008, n. 39888. Nella specie, la Corte ha accolto il ricorso del procuratore generale della Repubblica contro l'assoluzione del legale rappresentante di una srl: l'infortunio era occorso a un apprendista durante la pulizia della scorniciatrice, una macchina per la lavorazione del legno indubbiamente pericolosa, rispetto alla quale era emerso che il lavoratore non aveva ricevuto alcuna formazione specifica, ma solo una generica istruzione "sul campo".

¹⁷ Cass. Pen., sez. IV, 6 novembre 2008, n. 6195, in "Dir. rel. ind.", 2009, 3, 756.

¹⁸ Trib. Milano, 4 giugno 2008, in "Foro ambrosiano", 2008, 2, 181, ove è stabilito che "l'aver protetto le aperture di un mescolatore con sistemi di serraggio, che in ragione della loro complessità non possono essere rimossi in maniera accidentale, e l'aver apposto idonei cartelli di divieto di intervento a fori aperti, corroborati da un'adeguata attività di informazione/istruzione dell'addetto, rappresentano plurimi strumenti di cautela adottati dal datore di lavoro idonei a scongiurare "ex ante" ogni evento lesivo connesso; di talché l'operazione di asciugatura della macchina posta in essere dal lavoratore si colloca al di fuori del procedimento di funzionamento del mescolatore che è predisposto per effettuare la fase di asciugatura in maniera automatica senza alcuna necessità dell'intervento umano e presenta, rispetto al procedimento lavorativo e alle precise direttive organizzative ricevute, i caratteri dell'abnormità e della eccezionalità".

Si è già detto che l'adempimento dell'obbligo informativo e formativo è, nella tradizione legislativa del nostro Paese, come in quella di molti altri, strumento di prevenzione. La Giurisprudenza ne sottolinea tale ruolo, annettendovi la capacità di contribuire a evitare gli eventi lesivi, finanche i più gravi. Interessante, in questo senso, è una recente pronuncia di merito ove si stabilisce che “non può essere considerata abnorme la condotta del lavoratore che impieghi in maniera imprudente il macchinario cui è addetto, laddove detto comportamento sia la diretta conseguenza di una situazione di pericolo creata dal datore di lavoro: pertanto, nel caso di infortunio mortale occorso al lavoratore, l'utilizzo assolutamente scorretto della macchina da parte di quest'ultimo, non rivestendo carattere di abnormità, non determina l'interruzione del nesso causale tra l'evento e la condotta tenuta dal datore di lavoro che abbia creato la situazione di pericolo omettendo, non solo di adottare il documento di valutazione dei rischi, ma anche di predisporre misure tecniche e organizzative adeguate a ridurre i rischi e di fornire idonea formazione al lavoratore”¹⁹. Il mancato addestramento, si potrebbe dire in questo caso, è concausa dell'infortunio, così che la condotta imperita del lavoratore non dipende da un fatto a lui attribuibile, come la difesa del datore di lavoro ha tentato di dimostrare, ma da una omissione del datore di lavoro. Il nesso causale tra evento di danno e omissione non solo non si interrompe in ragione del comportamento del lavoratore ma è anzi rafforzato dalla constatazione dell'inadempimento dell'obbligazione legale.

La Cassazione è severa, in ordine all'inadempimento dell'obbligo informativo e formativo anche nel caso in cui dall'omissione relativa non derivino infortuni o altri eventi dannosi ed essa rilevi per sé. In una pronuncia del 2007, la Corte, infatti, afferma che “in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, integra il reato previsto dal combinato disposto degli artt. 89, comma primo e 22, comma primo, D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 (obbligo per il datore di lavoro di assicurare ai lavoratori una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni)” – richiami ora riferibili alle omologhe norme del T.U. – “non solo l'assicurare una attività formativa insufficiente ed inadeguata, ma anche la mancanza di qualsiasi attività formativa”²⁰.

Altro profilo che merita un cenno e che è venuto in rilievo nella giurisprudenza di recente è quello dell'adempimento dell'obbligo informativo e formativo, allorché il datore di lavoro eserciti, pur legittimamente, il potere di variare la mansione del lavoratore. La Suprema Corte, ribadito che “a norma del combinato disposto degli art. 4 D.P.R. 27 aprile 1955 n. 547, 37 e 38 D. lgs. 19 settembre 1994 n. 626, il datore di lavoro (e soggetti assimilati) è tenuto a rendere edotto i lavoratori dei rischi specifici cui sono esposti”, afferma che “è ascrivibile al datore di lavoro, in caso di violazione di ta-

¹⁹ Trib. Lecco 23 dicembre 2009, in “Foro ambrosiano”, 2009, 4, 462.

²⁰ Cass. Pen., sez. III, 4 ottobre 2007, n. 4063. Fattispecie nella quale la violazione è stata ravvisata nella mancanza dell'attività di istruzione ed informazione inerente ai rischi cui i lavoratori erano esposti.

le obbligo, la responsabilità del delitto di lesioni colpose allorché abbia destinato il lavoratore, poi infortunatosi, all'improvviso ed occasionalmente, a mansioni diverse da quelle cui questi abitualmente attendeva senza fornirgli, contestualmente, una informazione dettagliata e completa non solo sulle mansioni da svolgere, ma anche sui rischi connessi a dette mansioni”²¹.

L'obbligo, poi, che concerne i rischi cui è esposto il lavoratore nell'ambito delle sue specifiche mansioni, si estende anche alle operazioni che, sebbene a lui non direttamente affidate, in qualche modo interessino la sfera delle medesime mansioni²².

Il rigore della giurisprudenza sull'obbligo di informazione dei lavoratori si manifesta anche in fattispecie non direttamente riconducibili alla dinamica del rapporto di lavoro tra datore di lavoro e suoi dipendenti. In questa direzione, si è affermato che tale obbligo riguarda non solo i dipendenti dell'impresa ma anche coloro che prestino lavoro alle dipendenze di altri e vengano per la prima volta a contatto con un ambiente non familiare, in funzione di contratti d'opera o d'appalto o anche occasionalmente per altro motivo²³. Più in concreto, ove lavoratori dipendenti da più imprese siano presenti sul medesimo teatro lavorativo, i cui rischi lavorativi interferiscano con l'opera o con il risultato dell'opera di altri soggetti (lavoratori dipendenti o autonomi), tali rischi concorrono a configurare e qualificare quell'*ambiente di lavoro*, sicché ciascun datore di lavoro è obbligato, ai sensi dell'art. 2087 c.c. e delle norme speciali sui temi in questione, ad informarsi dei rischi derivanti dall'opera o dal risultato dell'opera degli altri attori sul medesimo ambito lavorativo, e dare le conseguenti informazioni e istruzioni ai propri dipendenti²⁴.

4. Alcune conclusioni, tra diritto e “metadiritto”

L'obbligo di sicurezza che incombe sul datore di lavoro e sui suoi collaboratori non può essere considerato in modo unitario. Esso è adempiuto compiutamente solo mediante un complesso di atti che, congiuntamente e in modo coordinato tra loro, consentano di mettere complessivamente in sicurezza l'ambiente di lavoro, i processi produttivi, lo stesso comportamento dei lavoratori.

E' in questa chiave di lettura che si parla di “sistema della prevenzione”, come insieme delle misure che sono finalisticamente destinate ad assicurare sicurezza al lavoro in tutte le sue esplicazioni e modalità di effettuazione. Le attività di comunicazione, che nella prospettiva giuridica sono essenzialmente quelle di informazione e formazione, hanno un ruolo essenziale, in quanto consentono

²¹ Cassazione penale sez. IV, 23 settembre 2004, n. 41707, in “Cass. pen.”, 2006, 6, 2260.

²² Cass. Pen., Sez. IV, 26 ottobre 2004, in “Guida dir.”, 2005, n. 7, p. 72.

²³ Cass. Pen., Sez. IV, 3 marzo 1995.

²⁴ Cass. Civile, sez. lav., 7 gennaio 2009, n. 45, in “Giust. civ.”, 2009, 3, I, 572. Nella specie, la Corte ha confermato un verdetto d'appello che condannava un imprenditore al pagamento del danno differenziale in favore del dipendente infortunato, affermando come non ostativa la circostanza che l'incidente si fosse verificato in ambiente esterno non sottoposto alla vigilanza e al controllo della ditta datrice di lavoro dell'infortunato.

ai lavoratori, di ogni livello, che ne sono destinatari di prestare la loro attività lavorativa con consapevolezza dei rischi che essi corrono e delle modalità per ovviarvi.

Certo, come si è visto dall'esame della giurisprudenza, anche quando le obbligazioni informative e formative possono considerarsi adempite, non deve comunque mai mancare l'attenta, continuativa, pervasiva, attività di controllo e supervisione del datore di lavoro e dei suoi più stretti collaboratori, in quanto è frequente che i lavoratori, soprattutto i più anziani, assumano prassi comportamentali intrinsecamente pericolose, ma non ritenute tali per la presunzione dell'assenza di rischio dovuta all'esperienza.

In ogni caso, ed è ciò che qui preme rimarcare, le informazioni, la formazione, l'addestramento impartiti dal datore di lavoro ai lavoratori devono avere caratteristiche tali da essere efficaci per consentire che le nozioni trasferite siano *assimilate, comprese, interiorizzate*. Di più, la giurisprudenza chiede che il datore di lavoro si accerti che tale processo di *assimilazione* si sia efficacemente compiuto, non bastando ai fini dell'adempimento dell'obbligazione legale, che la formazione sia stata effettivamente ma formalisticamente eseguita.

Un impegno gravoso per l'imprenditore e i suoi collaboratori, ma sostenibile e dovuto, se si considera che, anche in questo caso come stabilito dalla giurisprudenza in molte occasioni, una efficace formazione, un attento addestramento, possono essere in grado di evitare eventi lesivi.

Vi sono, poi, alcune, brevissime considerazioni da aggiungere di carattere *metagiuridico* e che attengono alla moderna concezione del lavoro nella società del welfare.

Se il lavoro nell'impresa (e in ogni altro luogo) è strumento di realizzazione della propria personalità, attraverso il conseguimento di un reddito per il mantenimento di sé stessi e della propria famiglia, ma anche per il raggiungimento di obiettivi di naturale professionale, allora le condizioni in cui l'attività lavorativa è prestata devono essere tali da garantire quel complessivo benessere che rende l'attività stessa addirittura piacevole, oltre che utile e quasi sempre necessaria.

In questo senso, ciò che è decisivo – oltre al rispetto più generale di tutte le altre norme in materia di lavoro e alla creazione di un clima organizzativo proficuo e accogliente – è anche che il lavoro si svolga in condizioni di sicurezza la cui sussistenza e consistenza sia stata efficacemente portata a conoscenza dei lavoratori da parte del datore di lavoro e dei suoi più stretti collaboratori.

Aver cognizione di lavorare in un ambiente sicuro, senza rischi, in cui le informazioni circolano, in cui il rapporto con i colleghi e i superiori sia di osmosi reciproca sui temi che qui ci occupano, crea e mantiene una situazione di benessere, di agio, di serenità che chi scrive ritiene sia una plusvalore.

Sia ben inteso. La comunicazione del rischio e delle misure di prevenzione e il veicolo. Ciò che davvero conta è che l'obbligo di sicurezza sia correttamente e pienamente adempiuto.

Ma saper condividere, da parte del datore di lavoro, che quell'adempimento è stato curato con attenzione e con condivisione non può che creare un clima proficuo, foriero di effetti benefici in termini di produttività ed efficienza dell'impresa nel suo complesso.