

# Simintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA



## RECUPERI INPS ANCHE PER PILOTI E HOSTESS

▪ LAVORO A TEMPO PARZIALE E PARITÀ DI GENERE:  
LA SVALUTAZIONE DEL PART TIME AI FINI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA QUALE POSSIBILE CAUSA DI DISCRIMINAZIONE INDIRETTA DI GENERE

▪ MI DIFFAMI SU FACEBOOK? TI LICENZIO \*\*\*  
▪ LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI NON È SOLTANTO UN OBBLIGO \*\*\*  
▪ COSTITUZIONE DELLA RENDITA VITALIZIA: PRESCRIZIONE

▪ TASSAZIONE SEPARATA ANCHE PER LA "NUOVA" INDENNITÀ RISARCITORIA ONNICOMPENSIVA: LA CONFERMA DALL'AGENZIA DELLE ENTRATE \*\*\*

▪ INTELLIGENZA ARTIFICIALE E RISORSE UMANE: VANTAGGI E RISCHI \*\*\*  
▪ MBO: UN NUOVO SISTEMA DI INCENTIVAZIONE AZIENDALE \*\*\*



**LAVORARE NELLE RISORSE UMANE**

Percorso di Formazione Professionalizzante pag. 4



**IL LAVORO TRA LE RIGHE: Istituita l'ottava edizione del premio letterario pag. 48**

**LavoroDirittiEuropa**  
Rivista Nuova di Diritto del Lavoro

pag. 49

# LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI NON È SOLTANTO UN OBBLIGO

• DI NINA CATIZONE CONSULENTE DEL LAVORO IN TORINO •

**T**ra gli obblighi previsti dalla nostra legislazione a tutela della sicurezza sul lavoro, sta assumendo un rilievo via via maggiore la formazione dei lavoratori. Diventa pertanto cruciale per le imprese cogliere la portata degli insegnamenti giurisprudenziali in materia, di cui di seguito diamo evidenza, anche al fine di trarne spunto per sviluppare adeguate strategie difensive.

a) Nelle sue più recenti sentenze, la Corte Suprema è giunta a ravvisare proprio nella formazione **“un vero e proprio onere di tipo solidaristico a carico del datore di lavoro”**. Non sorprendono allora le impegnative linee-guida che si traggono da **Cass., sez. Pen., 5 giugno 2024, n. 22586** e da **Cass., sez. Pen., 29 maggio 2024, n. 21031**:

–“L’attività di formazione del lavoratore, alla quale è tenuto il datore di lavoro, deve necessariamente **precedere** l’adibizione del lavoratore alle mansioni per le quali è stato assunto”  
–“L’adempimento degli obblighi formativi non è surrogabile dal **personale bagaglio** di conoscenza del lavoratore, né dal **travaso di conoscenza** che comunemente si realizza nella collaborazione tra lavoratori, anche posti in relazione gerarchica tra di loro, atteso che questo tipo di apprendimento non può avere un valore surrogatorio delle attività di formazione legislativamente previste”.

Né, sul piano normativo, meraviglia che la formazione dei lavoratori sia annoverata dalla L. n. 56/2024 tra le condizioni necessarie per il rilascio della patente a crediti alle imprese operanti nei cantieri edili o di ingegneria civile.

b) Altrettanto significativo è il ruolo di garan-

te della formazione attribuito allo stesso vertice dell’impresa. Perché -insegna **Cass, sez. Pen., 5 giugno 2024, n. 22536**- “nelle società di capitali, gli obblighi inerenti alla prevenzione degli infortuni, ivi ricompreso il compito di provvedere ai programmi di formazione dei lavoratori in tema di sicurezza, gravano indistintamente su **tutti i componenti del collegio di amministrazione**, con la conseguenza che la delega di gestione ad uno degli amministratori, anche qualora comprensiva dei poteri di deliberazione e spesa, avrebbe potuto ridurre la portata della posizione di garanzia, ma non escluderla, non potendo essere trasferiti i doveri di controllo sul generale andamento della gestione e di intervento sostitutivo nel caso di mancato esercizio della delega, sia in quanto detto conferimento di poteri era intervenuto solo pochi mesi prima dell’infortunio, mentre l’imputato aveva costantemente esercitato la sua qualità di presidente del consiglio di amministrazione e amministratore delegato, omettendo per ben dodici anni di effettuare la formazione”. Con l’avvertenza che “il conferimento a terzi della delega relativa alla redazione del documento di valutazione dei rischi, non esonera il datore di lavoro dall’obbligo di verificarne l’adeguatezza e l’efficacia, di informare i lavoratori dei rischi connessi ai lavori in esecuzione e di fornire loro una formazione sufficiente e adeguata in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni”.

c) Diventa, a questo punto, a maggior ragione indispensabile per le imprese rendersi conto che la formazione dei lavoratori non è soltanto ►

## ■ LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI NON È SOLTANTO UN OBBLIGO ■

un obbligo quanto mai pressante, ma costituisce a ben vedere anche un'opportunità. Prendiamo avvio da **Cass., sez. Pen., 3 giugno 2024, n. 22039**: “il sistema della normativa antinfortunistica si è evoluto passando da un modello 'iperprotettivo', interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro, quale soggetto garante investito di un obbligo di vigilanza assoluta sui lavoratori, ad un modello 'collaborativo' in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori”. L'art. 20, comma 1, D.lgs. n. 81/2008 prevede, infatti, che “ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni”. La Corte Suprema ne desume un nuovo principio, il c.d. principio di autore-sponsabilità del lavoratore, e, dunque, la trasformazione del lavoratore da semplice creditore di sicurezza nei confronti del datore di lavoro a suo compartecipe nell'applicazione del dovere di fare sicurezza, nel senso che il lavoratore diventa garante, oltre che della propria sicurezza, anche di quella dei propri compagni di lavoro o di altre persone presenti, quando si trovi nella condizione, in ragione di una posizione di maggiore esperienza lavorativa, di intervenire onde rimuovere le possibili cause di infortuni sul lavoro.

Il fatto è, però, che dobbiamo leggere integralmente l'art. 20, comma 1, D.lgs. n. 81/2008: ogni lavoratore deve, sì, prendersi cura della

propria e altrui salute e sicurezza, ma “conformemente alla sua formazione”. Dunque, il lavoratore, in tanto si trasforma da mero creditore di sicurezza in debitore di sicurezza, in quanto venga formato. Altrimenti, il datore di lavoro si sentirà dire dalla Cassazione quel che gli dice **Cass., sez. Pen., 5 giugno 2024, n. 22586**: e, cioè, che la negligenza, l'imprudenza, l'imperizia, l'inottemperanza del lavoratore è conseguenza diretta e prevedibile della inadempienza degli obblighi formativi.

Agevole diventa allora comprendere che, ove provveda a curare l'effettiva formazione del lavoratore, l'impresa finisce per innalzare un argine difensivo tutt'altro che esile nella frequente ipotesi in cui il lavoratore infortunato abbia tenuto una condotta imprudente, trascurata, inottemperante. Come nel caso affrontato da **Cass., sez. Pen., 28 maggio 2024, n. 20801** che rovescia il verdetto emesso dal Tribunale e dalla Corte d'Appello per l'infortunio occorso a un lavoratore nel corso di un'operazione che pur gli era stata esplicitamente vietata. Invero, la Sez. IV **annulla perché il fatto non sussiste la condanna del datore di lavoro** in quanto ritiene assolti gli obblighi su di lui incombenti di informazione dei lavoratori sui rischi specifici connessi al tipo di attività svolta (art. 36, D.lgs. n. 81/2008) e di formazione sui rischi riferiti alle mansioni e sulle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda (art. 37, D.lgs. n. 81/2008).