

**Presidenza e Segreteria Generale**

Piazza G.G. Belli n° 2

00153 Roma

Tel. 06/58.30.02.13

Fax.: 06/58.16.389

Sede operativa nazionale

Viale Bacchiglione n° 16

20139 - Milano

Tel. 02/53.93.539 r.a.

Fax 02/53.97.381

Codice Fiscale **97207870581****ASSOMARE****Roma, 6 Giugno 2014****LAV14194****SM****Oggetto: Lavoro. Giurisprudenza.****Sicurezza in azienda e responsabilità del datore di lavoro per la formazione.**

Con Sentenza n.21242 del 26 Maggio scorso, la Corte di Cassazione (sez.IV, penale) ha riconosciuto il datore di lavoro responsabile del reato di lesioni colpose gravi commesse in danno ad un dipendente, per non averlo adeguatamente formato sull'uso dell'attrezzatura da lavoro e, in particolare, sulla funzione di alcuni dispositivi di protezione individuale. La Cassazione ha quindi confermato la pronuncia della Corte di Appello di Trieste, rigettando le motivazioni del datore di lavoro: questi, infatti, aveva sostenuto che il lavoratore infortunato aveva comunque esperienza nel manovrare l'apparecchiatura all'origine del ferimento, ragion per cui egli aveva ritenuto di non doverlo ulteriormente formare ai fini di un corretto impiego della medesima apparecchiatura. La Corte d'Appello ha tuttavia respinto questa motivazione, affermando che una conoscenza generica delle modalità di utilizzo dell'apparecchio e dei rischi insiti, *"anche quando derivata dal pregresso svolgimento di compiti analoghi – **non surroga l'attività di formazione che il datore di lavoro è tenuto a somministrare al lavoratore**"*. Con l'occasione, la Cassazione ha ricordato che, nel corso degli ultimi anni, ha provveduto a definire i contenuti dell'obbligo formativo gravante sul datore di lavoro, in tema di prevenzione degli infortuni: in particolare, il datore *"ha l'obbligo 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, in maniera tale da renderlo edotto sui rischi inerenti ai lavori a cui è addetto.."* La Sentenza ricorda, poi, che l'obbligo formativo, già sufficientemente precisato dal d.lgvo 626/1994, è stato ulteriormente dettagliato con il nuovo Testo unico sulla sicurezza sul lavoro (d.lgvo 81/2008), all'art. 37. Di conseguenza, la Cassazione ha ritenuto di dover affermare il seguente principio: *"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 bagaglio di conoscenze del lavoratore, formatosi per effetto di una lunga esperienza lavorativa, o per il travaso di conoscenze che comunemente si realizza nella collaborazione tra lavoratori, anche posti in relazione gerarchica tra di loro. L'apprendimento insorgente dal fatto del lavoratore medesimo e la socializzazione delle esperienze e delle prassi di lavoro non si identificano e tanto meno valgono a surrogare le attività di informazione e di formazione legislativamente previste, le quali vanno compiute nella cornice formalizzata prevista dalla Legge. Ne consegue, che la prova dell'assolvimento degli obblighi di informazione e formazione del lavoratore non può ritenersi data dalla dichiarazione del lavoratore infortunato che indichi una personale pluriennale esperienza dell'uso dell'attrezzatura di cui trattasi"***

LICENZIAMENTO PER ASSENZA INGIUSTIFICATA DAL LAVORO.

Con Sentenza n.25311 dell'11 Novembre 2013, la Corte di Cassazione – sez Lavoro – ha confermato la legittimità del licenziamento del lavoratore che si era assentato ingiustificatamente dal posto di lavoro, oltre il periodo consentito dal CCNL. Peraltro, la Cassazione ha respinto uno dei motivi di ricorso del lavoratore con il quale si chiedeva di annullare il licenziamento, in quanto l'assenza ingiustificata dal posto di lavoro non era stata inserita dal datore all'interno del codice disciplinare affisso sul posto di

lavoro. Infatti, la Corte ha ritenuto che la condotta di specie sia di una gravità tale *“da violare il minimum etico – ossia ciò che nella coscienza sociale è sentito come codice etico fondamentale – e, quindi, da essere sottratto all'applicazione dell'obbligo datoriale di affissione del codice disciplinare...”*; in particolare, si tratta di *“un comportamento la cui lesività dei doveri fondamentali connessi con il rapporto di lavoro è immediatamente percepibile da parte del lavoratore, sicché esso è fuori dalla sfera di applicazione dell'obbligo di pubblicità, che si concreta nell'affissione del codice disciplinare”*. Peraltro, nel caso affrontato dalla Sentenza, il lavoratore aveva presentato una domanda di aspettativa per motivi di famiglia a cui il datore non aveva risposto, con la conseguenza che egli aveva deciso autonomamente di assentarsi per circa un mese. Ebbene, neanche l'esistenza di seppur valide ragioni familiari può giustificare questa condotta del lavoratore, visto che questi *“avrebbe dovuto informarsi dell'esito di tale richiesta prima di decidere di assentarsi da lavoro.. Infatti, nei normali obblighi di correttezza e diligenza del prestatore di lavoro rientra anche quello di assicurarsi che propri impedimenti nell'espletamento della prestazione - anche se, in astratto, legittimi – per come se ne da attuazione non arrechino alla controparte datoriale un pregiudizio organizzativo derivante dal legittimo affidamento in ordine alla supposta effettiva ripresa della prestazione lavorativa”*.

LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE DISTACCATO PRESSO ALTRA AZIENDA.

Con Sentenza n 27651 dell'11 Dicembre 2013, la Cassazione ha annullato il licenziamento per giustificato motivo oggettivo motivato dalla società distaccante con la soppressione del posto di lavoro presso la società distaccata, utilizzatrice del lavoratore. Infatti, la Corte ritiene che *“il licenziamento fondato sulla cessazione dell'interesse al distacco o la soppressione del posto presso la società distaccata, non era idoneo a ritenere giustificato il recesso datoriale dovendo questo essere, ai fini della sua legittimità, valutato esclusivamente con riferimento all'ambito aziendale del datore di lavoro (nella specie, la società distaccante).”*. In pratica, le ragioni alla base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo devono riferirsi all'ambito aziendale del distaccante; questi non può addurre, come motivo, ragioni legate ad una distinta organizzazione aziendale qual è, per l'appunto, quella della società distaccata.

Cordiali saluti.