



Il ruolo della GAMIFICATION nella Formazione sulla Sicurezza sul Lavoro



OBIETTIVO DEL PROGETTO



Gruppo 2



L'obiettivo del seguente elaborato è quello di indagare e approfondire il ruolo della **GAMIFICATION** nella **Formazione sulla Sicurezza sul Lavoro**.

Per raggiungere tale obiettivo, abbiamo scelto di raccogliere testimonianze, dati e metodologie da **più fonti informative**, privilegiando il punto di vista dei **professionisti** che operano nel settore della Formazione.

Abbiamo, pertanto, coinvolto:

- enti erogatori di corsi sulla Sicurezza sul Lavoro
- aziende che offrono servizi di gamification (software, tecniche, corsi...)
- formatori professionisti

COS'È LA GAMIFICATION IN AMBITO FORMATIVO



Gruppo 2

Per **Gamification** si intende l'applicazione di **elementi di game design**, in contesti diversi dal gioco, per raggiungere un **obiettivo educativo**. L'introduzione di dinamiche di gioco come punti, livelli, missioni, sfide, simulazioni, incoraggia gli utenti ad investire il proprio tempo, stimolandoli nell'apprendimento e nella costruzione di relazioni all'interno del gioco.



La **GAMIFICATION APPLICATA ALLA FORMAZIONE** è diversa da quella applicata in altri processi aziendali, perché basata su specifici obiettivi di apprendimento.

Le **dinamiche di gioco** hanno lo scopo di migliorare l'apprendimento, soprattutto quando riguarda temi più ostici e delicati come la **Formazione sulla Sicurezza sul Lavoro**. La gamification, infatti, contribuisce a migliorare il **lavoro di squadra** e l'interesse degli utenti nei confronti dei temi trattati, perché rende i concetti più interessanti e facili da ricordare.



GLI ELEMENTI CHIAVE DELLA GAMIFICATION

- La **MOTIVAZIONE** nel fare qualcosa (la possibilità di vincere, ricevere ricompense, ottenere un riconoscimento)
- La **POSSIBILITÀ** di eseguire specifiche attività, facilitandole o suddividendole in piccoli blocchi, per aumentare la capacità percepita dagli utenti
- L'**INNESCO** o uno spunto per completare l'azione.



TIPOLOGIE DI GAMING

Qui di seguito sono presentate delle definizioni terminologiche che ci aiutano a definire una classificazione integrata delle “tipologie” di processo a cui si lega il termine GAMING:

- **Game thinking:** è l'idea del gioco. Osservando la figura a destra tutti e quattro i termini sopra elencati dipendono dal pensiero del gioco.
- **Game elements:** sono gli elementi del gioco, quali, punti, distintivi, classifiche; tali elementi, come si nota sempre dalla figura, vengono utilizzati dalla gamification, dai serious game e dai game.
- **Game play:** è il gioco, qui si identificano i serious game ed i game.
- **Just for fun:** solo per divertimento, dove ne fa solo parte il termine game.

	Game Thinking	Game Elements	Game Play	Just for Fun
Gameful Design				
Gamification				
Serious Game / Simulation				
Game				



Gruppo 2



Gamification vs Serious Game

Il termine **Gamification** viene usato per identificare l'utilizzo di tecniche di gioco per ottenere maggior coinvolgimento degli utenti in determinate attività che riguardano **contesti esterni al gioco**.

I **Serious game** sono giochi digitali che **non hanno esclusivamente o principalmente uno scopo di intrattenimento**, ma contengono elementi educativi.

È difficile trovare una netta distinzione dai giochi di intrattenimento, perché è spesso l'uso del giocatore stesso che ne determina l'aspetto formativo.



L'ASPETTO LEGALE DEI CORSI DI SICUREZZA SUL LAVORO



Gruppo 2

Art. 32 e Art. 41 comma 2

La disciplina che regola la sicurezza nei luoghi di lavoro trova il suo fondamento giuridico, in primo luogo, nella Costituzione nell'art. 32 e nell'art. 41 comma 2 che definisce:

***La salute** (l'art. 32) come un **diritto fondamentale individuale** ed afferma che, seppur essendo **l'iniziativa economica privata libera**, non deve svolgersi in contrasto con l'utilità sociale e **non deve recare danno alla sicurezza, alla libertà ed alla dignità umana** (art.41 comma 2).*

La Corte Costituzionale, nella sentenza n.405 del 29/10/1999, afferma che l'art.41 deve essere interpretato come una espressa limitazione dell'iniziativa economica privata quando questa ponga in pericolo la sicurezza del lavoratore e, come è stato innumerevoli volte affermato, che la tutela della salute riguarda la generale pretesa dell'individuo a condizioni di vita, di ambiente e di lavoro che non pongano a rischio questo bene essenziale. Tale tutela comprende, oltre alle misure di prevenzione, anche il dovere di non ledere né porre a rischio con il proprio comportamento la salute altrui. (Corte costituzionale, 20 dicembre 1996, n. 399).

Art. 2087

D'altro canto, l'**art.2087 Codice Civile** raffigura il **riferimento fondamentale in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro, in quanto impone al datore di lavoro l'obbligo generale di adottare tutte le misure necessarie per garantire la personalità morale e l'integrità fisica del lavoratore**. Pertanto, il datore di lavoro è obbligato ad adottare tutte le misure opportune per prevenire tutti i rischi insiti all'ambiente di lavoro, sia derivanti da fattori esterni che inerenti al luogo in cui tale ambiente si trova.

D. Legislativo N.81/2008

La salute e sicurezza del lavoro oltre all' art.2087 cc che ingloba un obbligo generale viene regolata attraverso il **decreto Legislativo N.81/2008** il cosiddetto **Testo Unico per la sicurezza del lavoro**, composto di 13 titoli e 52 allegati.

GAMIFICATION E FORMAZIONE SULLA SICUREZZA SUL LAVORO

Uno sguardo diretto



Gruppo 2

Qui di seguito sono presentate le aziende italiane ed estere intervistate ai fini dell'analisi:



- Azienda **Americana**
- Offre servizi di **Gamification**



- Azienda **Italiana**
- Offre servizi di **Gamification**



- Azienda **finlandese**
- Offre servizi di **gamification**



- Azienda **spagnola**
- Offre servizi di **gamification**



- Azienda **Canadese**
- Offre servizi di Gamification specifici per la **Formazione sulla sicurezza del lavoro**



- Azienda **Italiana**
- Offre servizi di **Gamification** in presenza per **Formazione Sicurezza**



- Azienda **Italiana**
- Offre servizi di Gamification applicata al settore **Safety Training**



- Azienda **italiana**
- Offre **assessment** con gaming



COSA è EMERSO DALLE INTERVISTE

Qui di seguito sono esposti i punti salienti emersi dalle interviste:



Gruppo 2

PROCESSO FORMAZIONE 4.0

- Estrapolazione dei dati
- Feedback immediati
- Microlearning: la formazione e le valutazioni sono continue, ma brevi (1-2 minuti)
- Personalizzazione del corso



COSTI

- Costi elevati per servizi customizzati
- I costi si abbassano per licenze più brevi e per moduli standard



EFFETTI UTENTE

- Maggior coinvolgimento
- I corsi standard sono inefficaci perché gli utenti dimenticano la maggior parte di quello che hanno imparato



LIMITI

- Tempi di realizzazione più lunghi
- Minor efficacia del corso se il management non è coinvolto
- In Italia la scarsa cultura digitale non permette di coglierne i benefici in modo immediato



GAMIFICATION

COSTRUZIONE & CONDIVISIONE SURVEY (1 di 2)

AIFOS – Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro

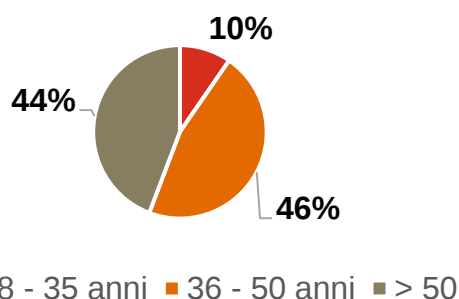
AiFOS
Associazione Italiana Formatori ed
Operatori della Sicurezza sul Lavoro



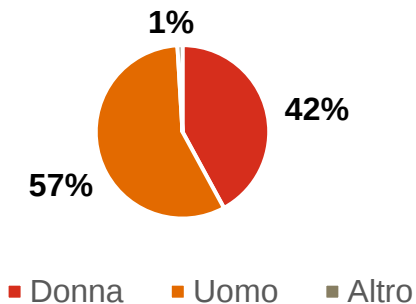
Gruppo 2

Al fine di indagare il ruolo della gamification nella Formazione sulla Sicurezza sul Lavoro, è stata costruita e condivisa una survey con **AIFOS – Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro**. Sono state raccolte **166 risposte**.

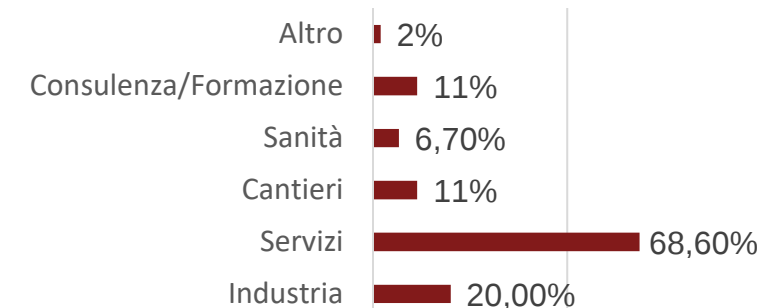
Età



Sesso

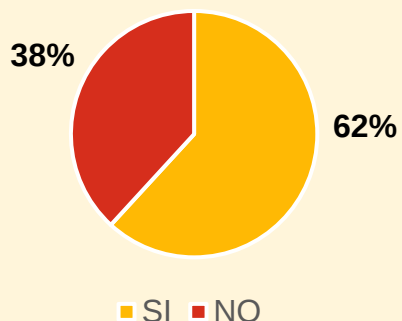


Azienda/Settore

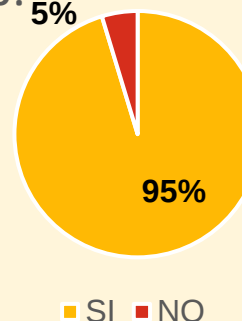


Il ruolo della GAMIFICATION nella
Formazione sulla Sicurezza sul Lavoro

➤ Hai mai sentito parlare di gamification?



➤ Ti piacerebbe approfondire questo argomento e comprendere quali siano i vantaggi della Gamification in ambito formativo?



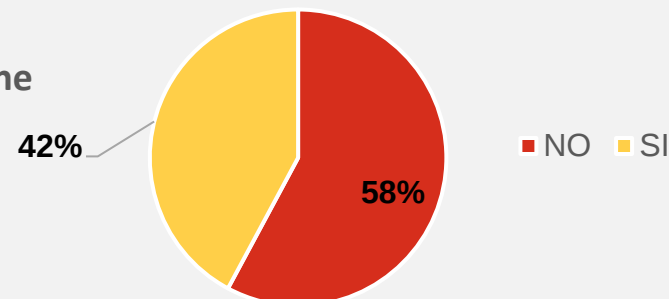
COSTRUZIONE & CONDIVISIONE SURVEY (2 di 2)

AIFOS – Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro



Gruppo 2

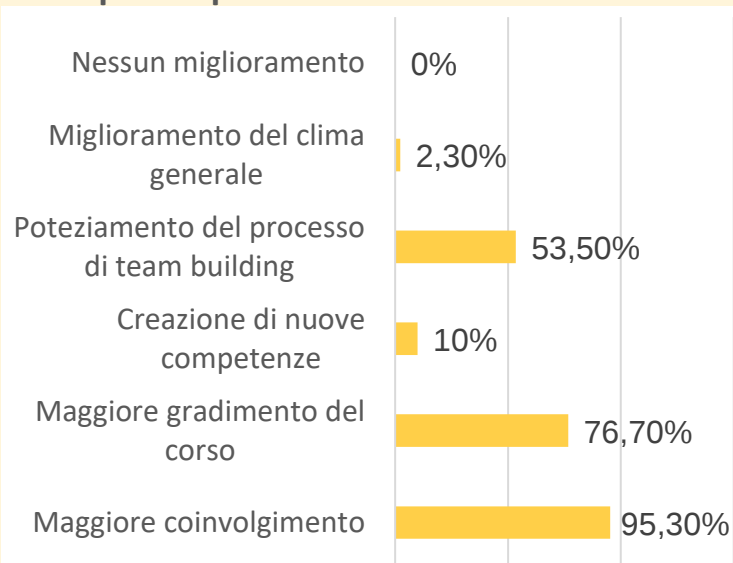
- Hai mai utilizzato corsi di formazione che prevedevano l'uso di gamification?



- Come mai non hai mai utilizzato corsi di formazione che prevedevano l'utilizzo della Gamification?



- Offrendo corsi con Gamification che tipo di miglioramenti hai riscontrato tra i partecipanti?



- Per quali ambiti della formazione sulla Sicurezza sul Lavoro utilizzeresti la Gamification?



CONCLUSIONI

Nel seguente elaborato, abbiamo analizzato **il ruolo della gamification nella formazione sulla sicurezza sul Lavoro.**

Per raggiungere questo obiettivo abbiamo condotto delle interviste in Italia e all'estero, coinvolgendo diversi professionisti del Settore.

Oltre a quanto già presentato nelle slide precedenti, a livello contestuale è emerso una **sensibile discrepanza sulla cultura digitale** rispetto ai paesi anglosassoni maggiormente aggiornati sui temi.

Tuttavia, i risultati derivanti dal questionario AIFOS mettono alla luce una cultura del cambiamento l'interesse da parte dei professionisti del settore l'interesse nel voler approfondire il tema della **gamification** per scoprire i benefici e i vantaggi rispetto all'utilizzo di una formazione tradizionale.



Gruppo 2

PROSPETTIVE FUTURE

La ricerca effettuata potrebbe essere ulteriormente approfondita includendo **casi studio** di gamification applicata in aziende e organizzazioni con l'obiettivo di **analizzare in maniera quantitativa** l'efficacia delle modalità di gaming.

In questo modo, al netto delle possibili variabili intervenienti (cultura aziendale, livello di istruzione dei dipendenti, leadership aziendale,...) sarebbe più probabile valutare **l'impatto sull'eventuale riduzione degli incidenti grazie all'utilizzo della gamification nella formazione sulla sicurezza sul lavoro.**



Gruppo 2





Gruppo 2

Grazie per l'attenzione

- ❖ *Martina Carcagnile*
- ❖ *Adela Lopez Rodriguez*
- ❖ *Francesca Bergamaschi*
- ❖ *Domenico Chirullo*
- ❖ *Marta Pizzirani*
- ❖ *Giusy Abbate*
- ❖ *Fabio Margherita*
- ❖ *Fabio Milanese*

ANNEX

Approfondimento – Materiale Edu.C.A



Gruppo 2



*Shangai giganti_ Movimentazione
Manuale dei Carichi*



Gioco Metalog



Gestione dello Stress



Gioco Oli Lubrorefrigeranti



Circo



*Genitori contro Figli iniziativa con scuola
NATTA*

Esempio di Gaming creato su SEPPPO



Gruppo 2





Il ruolo della gamification nella
formazione sulla sicurezza sul lavoro

Exercises

4

Points

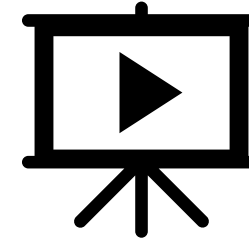
18

 PLAY

Enter this pin:
6G3EB2



seppo^o



PLAY

➤ Formazione Realtà Virtuale

PLAY

➤ Safety Crime

PLAY

➤ Safety Brain

PLAY

➤ Safety Day

PLAY

➤ Gioco Sosten-Abilità. Costruisci La Città del Futuro



TECNOLOGIE D'IMPRESA Srl

Approfondimento – Aspetto Legale



Gruppo 2

Soggetti principali coinvolti nella gestione della sicurezza: DL N: 81/2008

Il titolo I, è dedicato ai principi comuni in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, nell' art.2 si definiscono i soggetti principali coinvolti nella gestione della sicurezza:

- **Lavoratore.** Persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Ai lavoratori sono equiparati soci di cooperative, tirocinanti, studenti, soggetti esterni, nei casi facciano uso di laboratori, agenti chimici, fisici, biologici, attrezzature di lavoro in genere, apparecchiature fornite di videotermini, limitatamente ai periodi in cui siano applicati alle strumentazioni o ai laboratori.
- **Datore di lavoro.** Il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore, per tanto, il soggetto che ha la responsabilità della organizzazione o della unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.
- **Dirigente.** Persona che in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, organizza e controlla la corretta esecuzione dell'attività lavorativa. Esercita un funzionale potere d'iniziativa.
- **Preposto.** Persona che, in ragione delle competenze professionali acquisite, coordina e controlla il normale svolgimento dell'attività lavorativa e che assicura la realizzazione delle direttive ricevute e vigila per garantire che l'attività lavorativa si svolga nel rispetto delle norme di prevenzione.
- **Responsabile del servizio di prevenzione e protezione.** Persona che in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro (a cui risponde) per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi.
- **Addetto al servizio di prevenzione e protezione.** Soggetto in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32, facente parte del servizio di cui alla lettera I.
- **Medico competente.** Medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto.
- **Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.** Persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.
- **Servizio di prevenzione e protezione dai rischi.** Insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori;

Obbligo di formazione, informazione e addestramento (DL.81/2008, sezione IV, articoli 36 e 37)

Le differenze tra informazione, formazione e addestramento possono essere esemplificate nell'elenco che segue:

- **Informazione (art.36):** complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi nell'ambiente di lavoro;
- **Formazione (art.37):** processo educativo attraverso il quale trasferire alle lavoratrici ed ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e identificazione, riduzione e gestione dei rischi. La formazione deve avvenire in occasione ad esempio dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie e deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi oppure all'insorgenza di nuovi rischi;
- **Addestramento (art.37.4):** 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. L'addestramento viene effettuato da persona esperta, sul luogo di lavoro e durante l'orario di lavoro. Esso non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

1- Art 36 (DL.81/2008) obbligo d'informazione:

Il datore di lavoro deve assicurare che il lavoratore riceva una adeguata informazione: Sui rischi per la salute sul lavoro; le procedure di primo soccorso e antincendio come delle persone adibite a questa funzione; I nominativi del responsabile, gli addetti adibiti ai servizi di prevenzione e il medico competente; Sui rischi specifici in relazione alla attività svolta, le normative di sicurezza a riguardo e le disposizioni aziendali in materia; Sui rischi della manipolazione di sostanze pericolose o tossiche in base alla normativa vigente; Sulle misure di prevenzione e protezione adottate; Deve assolutamente assicurarsi che questa informazione sia comprensibile e consenta a tutti acquisire queste conoscenze.

Approfondimento – Aspetto Legale



Gruppo 2

2- Articolo 37 (DL 81/2008) l'obbligo della formazione

2.1-Dei lavoratori e dei loro rappresentanti:

Il datore di lavoro deve assicurarsi di garantire una corretta e adeguata formazione ai suoi lavoratori (anche in rispetto alle conoscenze linguistiche). Con particolare riferimento ai rischi generali e anche ai rischi specifici contenuti nei diversi titoli del DL, ai concetti di danno, rischio, prevenzione, protezione, ai diritti e doveri dei vari soggetti aziendali così come agli organi di controllo, vigilanza e assistenza.

(Per quanto riguarda i lavoratori la conferenza permanente per i rapporti tra lo stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano è l'incaricata di regolare la formazione obbligatoria (art.37 DL.n.81/2008) in materia di tutela di salute e sicurezza sul lavoro, e per tanto, diversa da quella prevista nei titoli successivi al titolo I del DL n..81/2008 e da altre norme, relative a mansioni e attrezzature)

Formazione generale:

Durata prevista:

- 4 ore per tutti i settori.

Contenuti:

Concetti di rischio, Danno, Prevenzione, Protezione, Organizzazione della prevenzione aziendale, Diritti, doveri e sanzioni dei vari soggetti aziendali, Organi di vigilanza, controllo e assistenza

Formazione Specifica (art.37.1 B e 37.3 DL.8/2008):

Durata minima:

- 4 ore per settori della classe rischio basso.
- 8 ore per settori della classe di rischio medio.
- 12 ore per settori della classe di rischio alto.

Contenuti:

Rischi infortuni, meccanici generali, elettrici generali, macchine, attrezzature, cadute dall'alto, rischi di esplosione, rischi chimici, nebbie, oli, fumi, vapori, polveri, etichettatura, rischi cancerogeni, rischi biologici, rischi fisici, rumore, vibrazione, radiazioni, microclima e illuminazione, videoterminali, DPI organizzazione del lavoro, ambienti di lavoro, stress lavoro correlato, movimentazione manuale carichi, movimentazione merci (apparecchi di sollevamento, mezzi trasporto, segnaletica, emergenze, le procedure di sicurezza con riferimento al profilo di rischio specifico, procedure esodo incendi, procedure organizzative per il primo soccorso, incendi, infortuni, mancanti, altri rischi

2.2-I dirigenti:

Devono ricevere un'adeguata formazione conforme alle esigenze contenute nell'articolo 37.7, e in relazione agli obblighi contenuti nell'articolo 18 del DL N.8/2008 Per i dirigenti è prevista una formazione diversa da quella dei lavoratori strutturata in 4 moduli.

Durata minima: 16 ore (ed un aggiornamento quinquennale di 6 ore) dovendo essere completata nell'arco temporale di 12 mesi, al termine data la complessità verrà effettuata una verifica obbligatoria con colloquio o test.

2.3- I preposti:

La formazione del preposto viene regolata nell'articolo 37.7 DL N. 8/2008 oltre alla formazione prevista per i lavoratori, deve ricevere una formazione specifica commisurata agli obblighi previsti nell'art.19 DL. N.8/2008.

Durata minima: 8 ore

Approfondimento – Aspetto Legale



Gruppo 2

2.4- I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza:

Devono ricevere una formazione particolare (art. 37.10 art.37.11). **Durata minima:**

Sono previste 32 ore iniziali, la contrattazione collettiva di riferimento stabilirà la modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico che non potrà essere minore di **4 ore annue** per le imprese che occupano **dai 15 ai 50 lavoratori** e **8 ore annue** per le ditte che occupano **più di 50 lavoratori**.

2.5- I medici (art.38 DL 8/2008):

I medici competenti sono tenuti a frequentare i percorsi formativi universitari, a partecipare al programma di educazione in medicina ai sensi del Decreto Legislativo 19 giugno 1999 m.229. Dovranno essere in possesso del titolo di specialista in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori o psicotecnica, specializzazione in igiene, in medicina preventiva o in medicina legale, docenza in medicina del lavoro, preventiva, tossicologia o igiene industriale, fisiologia o igiene del lavoro, o in clinica del lavoro, in igiene e medicina preventiva o in medicina legale e autorizzazione requisiti dell'articolo 55 DL. N. 277/ 1991.(L'interpello n. 13/2015 del 29/12/2015 esonera i medici dei corsi richiamati dell'articolo 37 DL. 8/2008, dato che il medico competente è soggetto sempre aggiornato, essendo soggetto attivo (art25 DL 8/2008) e dato che partecipa alla formazione e informazioni dei lavoratori potendo essere anche docente).

3- Articolo 37.4 e 37.5 (DL 81/2008): l'addestramento:

Qualora sia previsto un addestramento specifico (art 37.4), il datore di lavoro deve garantire che questo venga effettuato da una persona esperta e sul luogo di lavoro, prima della costituzione del rapporto di lavoro, del trasferimento o cambiamento di mansioni, e prima della introduzione di nuove attrezzature di lavoro, della introduzione di nuove miscele o sostanze pericolose. Recentemente, il DL. N.1467/2021, ha modificato in materia d'addestramento il contenuto dell'articolo 37.5 del DL. 81/2008, aggiungendo: "L'addestramento consiste nella prova pratica, per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale: l'addestramento consiste inoltre nell' esercitazione applicata per le procedure di lavoro in sicurezza. Gli interventi di addestramento effettuati devono essere tracciati in apposito registro anche informatizzato."

Recenti riforme al testo unico di sicurezza sul lavoro DL. N.81/2008

Fra le **novità introdotte dal DL n. 1467/2021** è quella relativa al datore di lavoro, in questo momento diventa obbligatoria la formazione per il datore di lavoro, dovrà ricevere una adeguata e specifica formazione in materia di salute e sicurezza. L'articolo 37.7 del DL 81/2008, adesso stabilisce oltre all'obbligo di formazione per i dirigenti e i preposti, l'obbligo per il datore di lavoro. Sarà la Conferenza Stato Regioni a definire i particolari in quanto ai contenuti minimi, e anche la modalità di verifica finale di apprendimento obbligatoria per tutti i percorsi formativi e di aggiornamenti obbligatori e delle verifiche della efficacia durante lo svolgimento dell'attività lavorativa della formazione in materia di salute e sicurezza **entro il 30 giugno di 2022**. Riassumendo, per contrastare gli infortuni sul lavoro, il DL. N. 146/2021, introduce diverse modifiche al DL.81/2008 :

- La attività di vigilanza dell'ispettorato del lavoro sarà incentivata; Aumentano le sanzioni; Rafforzamento degli obblighi formativi: formazione obbligatori per il datore di lavoro e i dirigenti, formazione biennale per i preposti, e modifica art 5.37.5 sull'addestramento. Sarà la conferenza permanente Regioni e le provincie di Trento e Bolzano a decidere i contenuti , modalità e durata entro giugno 2022.; Sospensione obbligatoria della attività in caso di lavoro insicuro.; Individualizzazione obbligatoria e vigilanza del preposto; Rilancio del ruolo degli organismi paritetici.

Per finire , la formazione **potrà avvenire sia nel luogo di lavoro sia in aula, è anche ammessa la modalità e learning quando ciò sia possibile**, sarà gratuita è con l'obbligo di aggiornamenti periodici.

In quanto alle **sanzioni** il datore di lavoro e il dirigente vengono puniti per la omissione di formazione, (articolo 55 DL. n. 81/2008) con la pena dell'arresto da 2 a 4 mesi e con l'ammenda di 1.474,21 a 6.388,23 per violazione degli obblighi riguardanti agli articoli 36 e 37 del DL: n.81/2008.

Approfondimento – Aspetto Legale



LA GIURISPRUDENZA E L'OBBLIGO DI FORMAZIONE (ART. 37, DL.81/2008).

- In caso di infortunio sul lavoro, il datore di lavoro che non abbia adempiuto i suoi obblighi in materia di prevenzione sarà chiamato a rispondere.

Cassazione Penale, Sez. 4, 17 dicembre 2021, n. 46167 - Infortunio con il coltello da kebab: rimozione della protezione e mancanza di formazione

Pur a fronte delle contestazioni del ricorrente, è dato constatare che l'impiego concreto del coltello da kebab da parte dei dipendenti dell'esercizio, anche alla luce degli stralci di testimonianza inseriti nell'atto di ricorso, deponeva per un'istruzione certamente lacunosa sulle corrette modalità d'uso dello strumento, che veniva impiegato in molti casi - e certamente anche in occasione dell'infortunio per cui è processo - secondo modalità pericolose. (...) A fronte di ciò, risulta incontestato che il Q.M. non effettuò alcuna valutazione del rischio specifico sul DVR; di tal che la carente formazione del personale sul modo di fronteggiare i rischi derivanti dalle operazioni di affilatura assume rilievo ai fini della sua responsabilità, atteso che, in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, il datore di lavoro ha l'obbligo di adottare idonee misure di sicurezza anche in relazione a rischi non specificamente contemplati dal documento di valutazione dei rischi, così sopperendo all'omessa previsione anticipata (Sez. 4, Sentenza n. 4075 del 13/01/2021, Rv. 280389).

- In caso di omissione degli obblighi formativi anche nel caso in cui si verifichi un comportamento abnorme da parte del lavoratore il datore di lavoro sarà responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, a titolo esemplificativo vedasi il seguente esempio:

Cassazione Penale Sez.4, n. 35058 23 settembre 2021. Il comportamento di un lavoratore chiamato ad utilizzare un macchinario senza essere stato preventivamente formato non può essere considerato esorbitante

“Costituisce assunto pacifico in giurisprudenza che il datore di lavoro risponda dell'infortunio occorso al lavoratore, in caso di violazione degli obblighi, di portata generale, relativi alla valutazione dei rischi presenti nei luoghi di lavoro nei quali siano chiamati ad operare i dipendenti, e delle formazione dei lavoratori in ordine ai rischi connessi alle mansioni, anche in correlazione al luogo in cui devono essere svolte” “(...) Ove non adempia a tale fondamentale obbligo, egli sarà chiamato a rispondere dell'infortunio occorso al lavoratore, laddove l'omessa formazione possa dirsi causalmente legata alla verifica dell'evento. Né' può venire in soccorso del datore di lavoro l'eventuale comportamento imprudente posto in essere dal lavoratore non adeguatamente formato. Il datore di lavoro che non adempia ai predetti obblighi di informazione e formazione, gravanti su di lui e sui suoi delegati, risponde, infatti, a titolo di colpa e specifica, dell'infortunio dipeso dalla negligenza del lavoratore il quale, nell'espletamento delle proprie mansioni, ponga in essere condotte imprudenti, trattandosi di conseguenza diretta e prevedibile della inadempienza degli obblighi formativi. (sez.4, n. 22147 11 febbraio 2016).

- L'obbligo formativo non è sostituibile con il personale bagaglio culturale del lavoratore né per condivisione di conoscenze con i colleghi, né con il fornire un mero manuale operativo. Vedasi ad esempio la seguente sentenza:

Cassazione Penale, Sez. 4, 30 settembre 2021, n. 35816 - Infortunio durante la sostituzione del tubo flessibile nella benna della pala gommata: affidamento di operazioni di manutenzione di pericolosi macchinari a personale non specializzato e non formato

«...Peraltro, si ritiene comunemente che l'adempimento degli obblighi formativi ed informativi da parte del datore di lavoro non sia escluso né 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 (v. Sez. 4, n. 8163 del 13/02/2020, Lena, Rv. 278603; Sez. 4, n. 49593 del 14/06/2018. T., Rv. 274042; Sez. 4, n. 22147 del 11/02/2016, Marini, Rv. 266860; Sez. 4 n. 21242 del 12/02/2014, Nogherot, Rv. 259219).

Né rilevante può risultare il richiamo nel ricorso (pp. 8-9) alla consegna ai dipendenti del "Manuale di funzionamento della macchina", in quanto la mera consegna di un manuale non è sufficiente a ritenere adempiute le prescrizioni in materia di sicurezza, dovendosi il datore di lavoro attivare per verificare che le previsioni antinfortunistiche siano effettivamente assimilate, come correttamente si legge alla p. 10 della sentenza del Tribunale, in linea con il principio secondo il quale non è sufficiente a far ritenere adempiuti gli obblighi di sicurezza da parte del datore di lavoro né l'esistenza in sé di un manuale o libretto di istruzioni di un macchinario né la mera messa a disposizione dello stesso a chi lo debba adoperare, senza effettiva e specifica sottolineatura circa le conseguenze pericolose di un'eventuale inosservanza delle prescrizioni in essi contenute (cfr., in tal senso, le condivisibili considerazioni svolte nelle motivazioni di Sez. F, n. 45719 del 27/08/2019, Moratelli, Rv. 277306; Sez. 4, n. 5441 del 11/01/2019, Lanfranchi, Rv. 275020; Sez. 4, n. 41985 del 29/04/2003, P.G. in proc. Morra e altro, Rv. 227287; Sez. 4, n. 7275 del 18/03/1998, Barsacchi, Rv. 211463)...»

Approfondimento – Aspetto Legale



- L'obbligo formativo non viene meno nel caso un lavoratore provenga da un'esperienza lavorativa precedente analoga:

Cassazione Penale, Sez. 4, 25 agosto 2021, n. 32066 - Infortunio su camion compattatore: comportamento dell'infortunato, mancata formazione.

Dagli accertamenti del servizio di prevenzione infortuni sul lavoro della ASL era emerso che il lavoratore non aveva ricevuto nessuna formazione in materia di sicurezza e non aveva partecipato al corso di formazione organizzato per i neo assunti.

Il giudice ravvisava in tale condotta dell'imputato la colpa specifica per violazione dell'art. 37 D.lvo n. 81 del 2008, osservando che una formazione corretta era necessaria per evitare l'adozione di comportamenti imprudenti come quello tenuto dalla persona offesa al momento dell'infortunio (secondo il collega di lavoro alla guida del camion compattatore, al momento dell'infortunio il D. stava utilizzando il telefono cellulare ed aveva deciso di tenere abbassata la sponda posteriore del camion sulla quale era collocata la seconda maniglia).

Il giudice riteneva ininfluyente la circostanza dello svolgimento da parte della persona offesa della stessa attività lavorativa anche per conto della società precedentemente titolare della gestione di quella stessa attività di raccolta rifiuti, essendo onere del datore di lavoro che assume un lavoratore alle sue dipendenze provvedere a informarlo e formarlo, a prescindere da pregresse esperienze lavorative, non potendo peraltro escludere carenze nella formazione pregressa.

- Nel caso di danni patiti da terzi a causa di comportamenti non idonei messi in atto da personale non formato, sussisterà comunque la responsabilità del datore di lavoro:

Cassazione Penale, Sez. 4, 20 dicembre 2021, n. 46408 - Lavoratore investito da un autocompattatore in retromarcia: responsabilità del datore di lavoro, del responsabile amministrativo e dell'autista del mezzo

Nella specie, avendo il O.G. assunto la guida di un veicolo avente peculiari caratteristiche funzionali e dimensionali e per il quale non era provvisto di specifica patente di idoneità, egli ha contribuito alla concretizzazione del rischio introdotto dai responsabili dell'azienda, i quali, senza eseguire alcuna valutazione del rischio e senza curarsi di separare la circolazione di personale e mezzi all'interno del piazzale (oltre a non fornire al O.G. alcuna formazione per la conduzione di un simile veicolo) avevano reso disponibile un mezzo che, come emerso in giudizio, presentava talune criticità e taluni difetti nel funzionamento, specie nell'esecuzione di manovre in retromarcia come quella che costò la vita al B.P..

- Il comportamento abnorme per parte del lavoratore in caso di infortunio sul lavoro esime al datore di lavoro di responsabilità, **solo** quando questo comportamento sia imprevedibile e sommamente esorbitante, totalmente fuori della sfera di rischio governata per il soggetto che abbia la posizione di garante.

Cassazione Penale, Sez. 4, 13 dicembre 2021, n. 45596 - Rischio di ribaltamento e caduta del carrello con operatore a bordo nelle fasi di carico e scarico. Profilo della ravvisabilità della causalità della colpa

Il datore di lavoro, destinatario delle norme antinfortunistiche, è, infatti, esonerato da responsabilità unicamente quando la condotta del dipendente, rientrando nelle mansioni che gli sono proprie, sia abnorme, dovendo definirsi tale il comportamento imprudente del lavoratore che sia consistito in qualcosa radicalmente, ontologicamente, lontano dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili, imprudenti scelte del lavoratore nella esecuzione del lavoro (così, tra le tante, Sez. 4, n. 7267 del 10/11/2009, dep. 2010, Iglina, Rv. 246695-01). È, dunque, abnorme soltanto il comportamento del lavoratore che, per la sua stranezza e imprevedibilità, si ponga al di fuori di ogni possibilità di controllo da parte dei soggetti preposti all'applicazione delle misure di prevenzione contro gli infortuni sul lavoro. Deve trattarsi, in sostanza, di una condotta colposa tale da attivare un rischio eccentrico o esorbitante dalla sfera di rischio governata dal soggetto titolare della posizione di garanzia (cfr. Sez. 4, n. 33976 del 17/03/2021, Vigo, Rv. 281748-01).