

# SICUREZZA DEL LAVORO

notizie utili sugli obblighi previsti dal  
D. Lgs n. 81/2008

## COMUNICATO N. 1/2020



81/2008

### Quelle morti in solitudine.....

Il nuovo decennio del secondo millennio non interrompe il lungo elenco di morti sul lavoro. Colpisce come, all'inizio di questo nuovo anno, i primi eventi siano caratterizzati da **lavoratori che operavano in solitudine**.

Il 16 gennaio 2020 muore a Massenzatico, in una cantina sociale, un uomo di 52 anni. E' stato trovato dentro una cisterna per la fermentazione del lambrusco. **Stava lavorando da solo**.

Il 19 gennaio 2020, nel bresciano un mungitore è **stato trovato morto** da alcuni colleghi. Aveva la testa schiacciata da una porta scorrevole pneumatica.

Un imprenditore è stato trovato morto il 20 gennaio 2020 all'interno di una cava di Castiglione Torinese. I suoi congiunti, **che non avevano notizie da ore**, hanno dato l'allarme ma purtroppo i soccorritori sono arrivati tardi, **l'uomo era già deceduto** presumibilmente per un malore.

Sono solo gli ultimi eventi mortali di lavoratori che, lavorando da soli, non hanno potuto chiedere soccorso.

Naturalmente l'Autorità Giudiziaria stabilirà se un pronto intervento avrebbe potuto salvare loro la vita ma coloro che sono impegnati sul fronte della prevenzione non possono non chiedersi come sia possibile che questi eventi avvengano nonostante la tecnologia offra le soluzioni idonee per superare i limiti umani e proteggere i lavoratori.

E' appena il caso di ricordare che il D.M. n. 388/2003 (Regolamento recante disposizioni sul pronto soccorso aziendale) stabilisce, tra l'altro, che *"per i lavoratori che*

*prestano la loro attività in luoghi isolati diversi dalla sede aziendale o unità produttiva, il datore di lavoro è tenuto a fornire loro un mezzo di comunicazione idoneo per raccordarsi con l'azienda al fine di attivare rapidamente il sistema di emergenza del Servizio Sanitario Nazionale"*. Mentre per coloro che **lavorano in solitudine o in luoghi isolati all'interno dell'azienda o unità produttiva** il datore di lavoro è comunque tenuto ad effettuare **la valutazione del rischio** ed attuare le conseguenti misure di prevenzione e protezione tra le quali rientra la dotazione di particolari dispositivi in grado di lanciare, in maniera passiva, un allarme in caso di necessità (infortunio, malore, aggressione, ecc.).

Infatti per le attività lavorative svolte in solitudine la valutazione dei rischi aziendale deve tenere conto di **tutte le condizioni di aggravamento dei rischi che tale condizione lavorativa comporta** e deve considerare gli aspetti favorevoli o aggravanti che possono derivare dallo **svolgimento del lavoro in totale isolamento**.

Sono presenti attualmente sul mercato numerosi sistemi tecnologici in grado di offrire una soluzione alle problematiche legate al lavoro in solitudine, soprattutto se combinate tra loro (segnalatori automatici, sistemi di localizzazione GPS, dispositivi uomo-a-terra, ecc).

ing. Gianni Draghi  
amministratore CSTA Srl

### SOMMARIO

**I rischi del lavoro in solitudine: la guida del SUVA svizzero**

**Interpello 23 gennaio 2020 n. 1**  
**Applicazione della sanzione prevista per la violazione dell'art 71 comma 7 e art. 73 comma 4 del D.Lgs. 81/08"**

**Lavori in solitudine e in ambienti confinato o con sospetto di inquinamento: la soluzione Blackline Safety**

**Sentenza Cassazione Penale, Sez. IV, 09 agosto 2018, n. 38363**  
**Morte per asfissia nella cella frigorifera.**

# I RISCHI DEL LAVORO IN SOLITUDINE: LA GUIDA DEL SUVA SVIZZERO

Nel gennaio del 2017 il SUVA svizzero ha distribuito un opuscolo che fornisce alcune utili indicazioni sui requisiti che devono soddisfare le persone tenute a lavorare da sole, **sui posti di lavoro occupati da una persona sola e sul piano di emergenza da mettere in atto per la tutela del salute del lavoratore.**

Secondo l'Istituto svizzero, quando si lavora da soli aumentano le probabilità di commettere errori. Inoltre si rischia di non ricevere un aiuto tempestivo in caso di infortunio o di fronte a una situazione critica.

Le aziende che impiegano persone tenute a lavorare da sole devono far fronte a questi rischi adottando misure adeguate nel rispetto dei seguenti principi:

- nei posti di lavoro occupati da una persona sola devono essere impiegati solo soggetti idonei a svolgere tale attività sul piano fisico, psichico e intellettuale.
- le persone tenute a lavorare da sole devono essere istruite e formate rispetto alla mansione da svolgere.
- i collaboratori impiegati nei posti di lavoro occupati da una persona sola **devono avere la possibilità di dare l'allarme in qualsiasi momento in caso di emergenza.**
- bisogna garantire che le persone tenute a lavorare da sole ricevano un aiuto tempestivo in caso di infortunio o di fronte a una situazione critica.
- nel caso di lavori specifici particolarmente pericolosi deve essere presente un sistema di sorveglianza (organizzazione di allarme).

Come è noto non esiste una definizione normativa del lavoro in solitudine. Il documento del SUVA svizzero fornisce la seguente definizione: "per persona «tenuta a lavorare da sola» si intende **una persona alla quale non si può prestare immediatamente aiuto in caso di infortunio o di fronte a una situazione critica poiché, ad esempio, opera fuori dal contatto visivo o vocale con altre persone**". Inoltre aggiunge che **"non è consentito svolgere da soli un'attività se questo può comportare un pericolo di ferimento che richieda l'aiuto immediato di una seconda persona"**.

Secondo il SUVA nell'industria nonché nel settore terziario si riscontra **un numero sempre crescente di persone in imprese esterne che si trovano a lavorare da sole.** In genere queste persone svolgono la loro attività presso il cliente solo per un paio d'ore, ma ci sono anche casi in cui lavorano da sole tutto il giorno. La persona tenuta a lavorare da sola

**deve poter chiedere aiuto in qualsiasi momento in caso di emergenza**, ad es. tramite chiamate telefoniche o via radio, allarme via radio o eventuale impianto di sorveglianza dell'azienda.

La guida SUVA oltre a fornire una serie di indicazioni sui requisiti relativi alle persone tenute a lavorare da sole fa un esame dei pericoli specifici dei posti di lavoro occupati da una persona da sola. Tra questi risulta essere di particolare importanza il punto 4.2 relativo alla **"Mancanza di aiuto in caso d'infortunio o di situazione critica"**. Secondo il documento quasi "tutti i lavori comportano dei pericoli. Molte attrezzature di lavoro celano pericoli che possono causare un infortunio. Si presume tacitamente che **in caso di infortunio o di fronte a una situazione critica vi sia la possibilità di prestare un aiuto immediato, che però, per chi lavora da solo, non è più garantito.** In mancanza di aiuto tempestivo, le conseguenze di un infortunio o di una situazione critica possono peggiorare notevolmente. Si è di fronte a una «**situazione critica**», ad esempio, quando una persona non riesce più a uscire da una cella frigorifera con le proprie forze. Questa persona non ha riportato necessariamente delle lesioni, ma *ha bisogno di un aiuto immediato.*

Pertanto, mediante un'organizzazione di allarme e apparecchi adeguati (ausili), occorre garantire che una richiesta di aiuto giunga ai soccorritori in modo tempestivo e sicuro."



## ESEMPI DI ATTIVITA' CHE VENGONO AFFIDATE AD UNA SOLA PERSONA

- lavori da svolgere su linee di produzione automatizzate
- operazioni da svolgere su attrezzature di lavoro (macchine, impianti, apparecchi, ascensori) in condizioni di esercizio particolare, come pulizia, controllo, configurazione e regolazione
- lavori in depositi, cantine, magazzini esterni, celle frigorifere
- lavori in centrali elettriche, impianti di incenerimento dei rifiuti e depurazione delle acque nonché in discariche
- attività di laboratorio
- lavori da svolgere in orario straordinario, su turni, con orario flessibile, durante il fine settimana
- giri d'ispezione all'interno di impianti di vaste dimensioni o controlli nelle aziende al di fuori del normale orario di lavoro e durante le ferie annuali
- lavori da svolgere nella zona dei binari degli impianti ferroviari
- lavori di installazione presso i clienti
- addetti all'impiantistica (facility manager)

La guida completa del SUVA può essere scaricata da questo link:  
<http://www.safetyactivesystems.it/lavoro-isolato.html>



## COMMISSIONE INTERPELLI

Interpello 23 gennaio 2020 n. 1

**Applicazione della sanzione prevista per la violazione dell'art 71 comma 7 e art. 73 comma 4 del D.Lgs. 81/08".**

La Regione Friuli Venezia Giulia ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere della Commissione Interpelli, in merito alla seguente problematica:

«L'art. 69, comma 1, lettera e) del D. Lgs 81/08 definisce operatore: il lavoratore incaricato dell'uso di una attrezzatura di lavoro o il datore di lavoro che ne fa uso.

L'art. 71, comma 7, lettera a) del medesimo decreto sancisce che "qualora le attrezzature richiedano per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari in relazione ai loro rischi specifici, il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché:

a) l'uso dell'attrezzatura di lavoro sia riservato ai lavoratori allo scopo incaricati che abbiano ricevuto una informazione, formazione ed addestramento adeguati."

Tale formazione, in relazione a quanto disposto dall'art. 73, comma 4, per le attrezzature che richiedono conoscenze e responsabilità particolari, ha caratteristiche "tali da consentire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro, anche in relazione ai rischi che possano essere causati ad altre persone."

Visto quanto previsto dall'art. 69, comma 1, lett. e) del D. Lgs. n. 81/2008, quindi, **anche il datore di lavoro che utilizza le attrezzature di cui al comma 4 dell'art. 73 è considerato operatore e in quanto tale deve essere formato e abilitato al loro utilizzo.**

Ciò premesso, in virtù di tale parificazione di fatto al lavoratore, la regione Friuli Venezia Giulia ha richiesto **se in caso di omessa abilitazione del datore di lavoro all'utilizzo di attrezzature di cui all'art. 73 comma 4 debba essere ascritta allo stesso la sanzione prevista dall'art. 87 - comma 2, lettera c), del D. Lgs. 81/08**, in riferimento alla violazione di cui all'art. 71, comma 7, lettera a), del medesimo decreto in relazione ai rischi che come un qualsiasi altro lavoratore potrebbe indurre ai terzi».

La Commissione Interpelli fa rilevare che il D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, recante "Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183", ha modificato l'articolo 69, comma 1, lettera e), del D. Lgs. n. 81/2008, **inserendo nella definizione di "operatore" anche il datore di lavoro** che precedentemente ne era escluso, ma non è intervenuto sui successivi articoli 71, comma 7, lettera a) e 87, comma 2, lettera c), del medesimo decreto. Dal combinato disposto delle predette norme si evince la previsione di sanzioni penali a carico del datore di lavoro e del dirigente **unicamente nel caso in cui gli stessi abbiano incaricato all'uso di attrezzature di lavoro**, che richiedano per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari, "lavoratori" che non abbiano ricevuto "una informazione, formazione ed addestramento adeguati".

La Commissione, pertanto, ritiene che a far data dall'entrata in vigore del citato D. Lgs. n. 151/2015 **sia vietato l'utilizzo di qualsiasi attrezzatura di lavoro, per la quale è prevista una specifica abilitazione, da parte di qualsiasi "operatore", compreso il datore di lavoro che ne sia privo.** Tuttavia, fatta salva l'applicazione alle singole fattispecie concrete di diverse disposizioni sanzionatorie previste dalla normativa vigente, la Commissione ritiene - sulla base del **principio di tipicità che regola il sistema penale** - che l'ambito di operatività del sopra citato articolo 87, comma 2, lettera c), del d.lgs. n. 81/2008 debba essere circoscritto alle fattispecie in esso previste, **pertanto le relative sanzioni non possono essere applicate qualora tali attrezzature siano utilizzate dal datore di lavoro.**

### Commento personale:

Se da un lato il legislatore con il D. Lgs. n. 151/2015 si è limitato a modificare il l'articolo 69, comma 1, lettera e), del D. Lgs. n. 81/2008, inserendo nella definizione di "operatore" anche il datore di lavoro che precedentemente ne era escluso, ma non è intervenuto sui successivi articoli 71, comma 7, lettera a) e 87, comma 2, lettera c), dall'altro va segnalato che **l'art. 21 comma 1 del D. Lgs. n. 81/2008**, rivolto ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice civile, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del Codice civile, i coltivatori diretti del fondo, **i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti**, stabilisce che questi soggetti **devono utilizzare le attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al Titolo III.** Va altresì segnalato che la violazione dell'art. 21 comma 1 è punita con l'arresto fino a un mese o l'ammenda da 245,70 a 737,10 euro.



# LAVORI IN SOLITUDINE, IN AMBIENTI CONFINATI O CON SOSPETTO DI INQUINAMENTO: LA SOLUZIONE BLACKLINE SAFETY



BlackLine Safety, azienda canadese con una sede europea a Colchester nel Regno Unito, è presente sul mercato italiano dal 2014. Blackline Safety mira a diventare leader **sul mercato mondiale per i servizi gas detection e lavori isolati**.

Il range di dispositivi e di servizi finalizzati alla protezione ed alla sicurezza dei lavoratori isolati e di quelli che operano in spazi confinati offerto da Blackline è attualmente il più completo che si possa trovare in commercio.

Con le soluzioni proposte da Blackline per la **gas detection e per i lavori isolati**, i lavoratori vengono protetti in situazioni di lavoro a rischio, in quanto possono condividere le condizioni dell'ambiente in cui stanno operando e collegarsi ai servizi di emergenza se necessario.

Blackline Safety è attualmente leader nella tecnologia globalmente connessa in ambito sicurezza. Fornendo **soluzioni di monitoraggio attivo e di gas detection wireless in un unico dispositivo, garantisce alle aziende che hanno dipendenti che operano in situazioni o ambienti pericolosi, la possibilità di rispondere in maniera immediata ad eventuali emergenze e di gestire efficacemente allarmi ed evacuazioni, tutelando i lavoratori e la loro sicurezza**.

Con milioni di euro di investimenti in ricerca e sviluppo tecnologico, Blackline punta alla qualità ed all'innovazione delle soluzioni offerte. Il suo team di progettisti ed ingegneri progetta tutto internamente, sia i dispositivi uomo a terra e gas detection sia le infrastrutture in cloud e sul web sia le interfacce necessarie. Ha così creato **il primo sistema di sicurezza con un monitoraggio gas detection 3G wireless, un microfono bidirezionale e monitoraggio attivo in tempo reale operativo ovunque per rispondere alle crescenti esigenze di sicurezza richieste dalle Aziende**.

L'innovativo **sistema G7, wireless gas detector e monitoraggio lavoratori isolati**, è strutturato a partire da una base fissa ed è caratterizzato da un esclusivo design modulare che consente il monitoraggio ambientale dei gas, il monitoraggio dei lavoratori isolati e la gestione di eventuali evacuazioni. Una scelta di tre cartucce ed una selezione di sensori rendono personalizzabile il monitoraggio a seconda delle necessità e della tipologia di ambiente di lavoro e la creazione di account online rende semplice la configurazione dei dispositivi per andare incontro alle esigenze di ogni genere di attività e di contesto.

La linea di prodotti G7 incorpora la rilevazione dei principali incidenti ed un'avanzata tecnologia di localizzazione tramite comunicazioni via satellite e tramite 3G per assicurare un monitoraggio ininterrotto. Dalla gas detection al monitoraggio dei lavoratori isolati, alla conformità della rilevazione dei gas, all'analisi dei dati e gestione delle evacuazioni, G7 permette di tenere i lavoratori sotto controllo dal punto di vista della sicurezza. Ogni dispositivo è wireless e si può configurare dal sistema Blackline Live direttamente in cloud, eliminando la necessità di interventi tramite programmi esterni o tecnici dedicati.

Il dispositivo G7c è il primo rilevatore gas connesso tramite 3G che integra il monitoraggio dei lavoratori isolati e strumenti per la gestione delle evacuazioni. In caso di emergenza, G7 in modalità wireless connette i membri del team con un monitoraggio in tempo reale degli addetti per mobilitare e gestire il più velocemente possibile gli interventi che ne conseguono. G7 garantisce la comunicazione 3G in oltre 100 Paesi. Per squadre che lavorano tramite una rete cellulare, G7x fornisce la copertura satellitare per un monitoraggio sicuro fino all'ultimo chilometro.

La tecnologia vigila automaticamente sui membri del team e chiede aiuto anche quando il lavoratore è impossibilitato a farlo. Potenziali eventi di caduta ed assenza di movimento generano automaticamente un preallarme, chiedendo conferma che la persona stia bene. G7 trasformerà il preallarme in un vero e proprio allarme in caso di mancata risposta e tale allarme verrà inviato al personale di controllo. La linguetta rossa di SOS permette di generare un allarme manuale e chiedere aiuto in caso di necessità, mettendo il lavoratore automaticamente in contatto con il team di controllo.



## Features



Per ogni informazione o richiesta di offerta visita il sito: [www.safetyactivesystems.it](http://www.safetyactivesystems.it)



# GIURISPRUDENZA

## Sentenza Cassazione Penale, Sez. IV, 09 agosto 2018, n. 38363 Morte per asfissia nella cella frigorifera.

Sono numerosi gli insegnamenti che fornisce la Corte di Cassazione con la sentenza n. 38363/2018. La Suprema Corte prende in esame l'infortunio mortale di un manutentore che operava presso lo stabilimento di un Committente e che ha visto il coinvolgimento di quest'ultimo anche in tema di responsabilità amministrativa. Vediamo il caso.

Il 3 ottobre 2013, L.M. e B.A., dipendenti della L. Srl., consegnavano presso lo stabilimento dell'unità locale n. X, sita in C., del Consorzio YYY S.C.A., un ventilatore, che il B.A. doveva installare, in sostituzione di un altro non funzionante, alla sommità della cella frigorifera n. XX, alta 9,97 metri, in quel momento vuota e non funzionante. Per compiere l'operazione si era servito della piattaforma di lavoro elevabile in dotazione allo stabilimento, che in passato aveva già utilizzato per lavori simili, **ed aveva lavorato in solitudine**, essendo il collega L.M. impegnato in altre operazioni. Trascorsa un'ora il L.M., **non vedendo il collega tornare**, si era affacciato allo sportello di ispezione della cella in questione, vedendo la piattaforma in posizione elevata, ma non il collega, **che non rispondeva ai richiami**. Aveva allora contattato il frigorista T.A., che lo aveva raggiunto ed aveva abbassato manualmente l'elevatore, su cui **veniva rinvenuto il B.A. esanime. Il lavoratore veniva immediatamente sottoposto a tentativi di rianimazione, che risultavano vani. Il lavoratore era deceduto per asfissia, dovuta ad una concentrazione di ossigeno inferiore al 10% nell'aria della sommità della cella n. XX**, concentrazione incompatibile con la vita e capace di portare a perdita di coscienza ed a morte in pochissimi secondi. La riduzione dell'ossigeno all'interno della cella doveva considerarsi conseguenza dell'immissione di azoto dall'apposito condotto, nonché dell'assenza di afflusso di aria calda dal corridoio tecnico alla cella n. XX, determinata dall'accensione della cappa di aspirazione forzata soprastante il generatore di azoto n. Y, proprio per abbassarne la temperatura. L'immissione dell'azoto si era determinata a causa dell'accensione, tra la sera del 29 settembre ed il successivo 1° ottobre, di due generatori di azoto, per la predisposizione di celle frigorifere per lo stoccaggio della frutta. L'azoto aveva potuto confluire nella cella n. XX, **la quale era teoricamente vuota e non in funzione, perché, evidentemente, la valvola di immissione dello stesso era aperta**. La valvola in questione poteva:

- essere stata dimenticata aperta **fin dalla primavera precedente** - dato che la cella in questione era stata l'ultima del gruppo ad essere utilizzata ed in seguito i generatori di azoto dovevano essere stati spenti - senza tuttavia conseguenze fino alla nuova accensione dei generatori;
- essere stata aperta per predisporre la cella all'utilizzo per il prossimo arrivo della frutta.

Il primo giudice (GUP) riteneva non colpevole il frigorista T.A. - **al quale si imputava di avere per colpa consentito al B.A. di effettuare il lavoro e di utilizzare la piattaforma elevatrice in solitudine, nonostante ne fosse prescritto l'uso sempre in due**, non potendo in tal modo evitare che a causa della carenza di ossigeno la persona offesa decedesse - per mancanza di concreta evitabilità dell'evento.

**La carenza di ossigeno alla sommità della cella al momento del fatto, infatti, era tale da causare la morte pressoché immediata del lavoratore, senza alcuna possibilità per il frigorista, che avrebbe dovuto trovarsi alla base della piattaforma, di salvare la vita del collega**. Infatti se la pedana avesse avuto una movimentazione lenta, la non riconoscibilità della presenza dell'azoto (inodore ed insapore) non avrebbe comunque consentito al B.A. di accorgersi del pericolo, se non che nel momento in cui vi si fosse, irrimediabilmente, trovato, ed avrebbe in ogni caso ritardato fatalmente le operazioni di rianimazione. Viceversa, in caso di movimentazione veloce, la vittima si sarebbe comunque venuta a trovare, in tempi brevi, in condizioni non più compatibili con la vita, e non si sarebbe comunque potuto intervenire tempestivamente.

In relazione alla responsabilità amministrativa del Committente ex D. Lgs. n. 231/2001, era necessario dimostrare il collegamento **fra la condotta omissiva dei responsabili di vertice (O.M. e G.F.) ed il vantaggio o interesse dell'ente, nel senso che la condotta stessa doveva rivelare la consapevole volontà di conseguire un vantaggio oggettivo, risparmiando una somma significativa nella predisposizione delle misure di prevenzione e sicurezza**.





## LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Posto che veniva, innegabilmente, rilevata la carenza del valido modello organizzativo di cui all'art. 6, d.lgs. 231/2001, e posto che, seppure solo in via incidentale, avendo gli imputati prescelto il rito dibattimentale, poteva con assoluta evidenza affermarsi la responsabilità di O.M. e G.F., **rimaneva da indagare la sussistenza o meno del vantaggio od interesse dell'ente.**

**Secondo il primo giudice, la tesi avanzata dall'accusa al riguardo non poteva essere accolta. Risultava infatti accertata l'omessa previsione delle necessarie misure antinfortunistiche nel DUVRI commissionato al RSPP, l'imputato Z., in particolare di quelle indicate nella relazione del UOPSAL in relazione ai rischi respiratori interferenziali, cioè connessi a prestazioni svolte da altre imprese presso gli impianti gestiti dal Committente, ma non era possibile da tale omissione dedurre che l'ente ne avesse tratto un guadagno significativo, né che fosse sussistente un'intenzione di illecito risparmio sulle spese per la sicurezza, e quindi un oggettivo interesse patrimoniale per la società. Emergeva infatti dalla relazione UOPSAL che la somma relativa allo studio delle misure in questione era pari a circa 250-700 euro, importo quindi assolutamente modesto. A tale somma, tuttavia, veniva aggiunta quella di circa 20.000,00 euro, necessaria per l'installazione degli impianti, considerati necessari, in tutti gli stabilimenti di conservazione della frutta delle società**

consorziate. Il GUP, tuttavia, riteneva che tale somma non potesse prendersi in considerazione, perché il risparmio "noto" era solamente quello che la società poteva avere presente al momento dell'omissione, ossia quello della redazione del documento, non essendo le altre spese mai state previste.

In secondo grado, la Corte d'Appello, invece, **accoglieva la richiesta del P.M., e riteneva responsabile il Committente dell'illecito amministrativo contestato.**

Il giudice perveniva a tale conclusione **all'esito della valutazione sulle complessive condizioni di sicurezza presenti nello stabilimento del Committente, che si erano rivelate alquanto deficitarie.** A differenza del GUP, infatti, **la Corte distrettuale riteneva che le carenze addebitate ai dirigenti del Committente non si limitassero alla mancata adozione di un adeguato e completo DUVRI, ma riguardassero anche tutte le altre omissioni in tema di sicurezza del lavoro.** Del tutto illogica veniva ritenuta la decisione del primo giudice di considerare il vantaggio o l'interesse dell'ente **limitato alla spesa attinente alla formazione del documento di valutazione del rischio,** come se gli organi di vertice imputati, tutti ed ognuno nel proprio ruolo, non avessero un obbligo specifico non solo di valutazione del rischio, ma anche di adozione delle misure necessarie per evitarlo. **Di conseguenza, il giudice riteneva che il summenzionato risparmio di circa 20.000,00 euro dovesse essere considerato come interesse realizzato per l'ente a seguito dell'omissione delle adeguate precauzioni antinfortunistiche, risultando del tutto provata la colpa d'organizzazione della persona giuridica.**

Alla luce della condanna subito in 2° grado il Committente produce ricorso in Cassazione che la Suprema Corte respinge. Tra i motivi di ricorso il Committente lamenta il travisamento, da parte del giudice di appello, di diversi elementi di prova, puntualmente elencati. In particolare, censura l'omessa valutazione, da parte del giudice, delle misurazioni del livello di ossigeno, compatibili con la vita e pari al 17,5%, riscontrate dai VV.FF. la sera stessa dei fatti, a 6 metri di altezza all'interno della cella, mentre nessuna simulazione sarebbe stata effettuata il giorno seguente all'incidente, a differenza di quanto si trova affermato in sentenza. Si censura altresì il mancato approfondimento sull'avvenuto azionamento o meno della cappa aspiratrice ed in generale sui livelli di ossigeno riscontrabili in caso di funzionamento dei generatori di azoto e della predetta cappa; nonché il mancato approfondimento circa l'avvenuta apertura o meno della valvola di immissione dell'azoto nella cella n. XX. Infine, si evidenzia il travisamento delle spese sostenute dalla Committente per la sicurezza, **pari a circa 300.000,00 euro all'anno, da sempre e da prima dell'incidente, e non solamente a seguito di esso, come sostenuto erroneamente dalla sentenza impugnata.**

La Corte di Cassazione fa rilevare che secondo la ricostruzione dei giudici di merito, dal materiale probatorio in atti, emergeva l'assenza di ogni considerazione circa lo specifico rischio atmosferico nei documenti di valutazione dei rischi predisposti dall'azienda, **la mancata adozione di ogni presidio volto a garantire i lavoratori non solo da manovre errate o dimenticanze, ma anche da guasti accidentali, nonché le pessime condizioni delle valvole adduttrici di azoto e l'assenza di ogni norma di comportamento per l'accesso alle celle di personale estraneo allo stabilimento.** In definitiva, risultava provata la carenza dei **minimi presidi di sicurezza** per garantire i lavoratori dai rischi specifici di un ambiente quale quello delle celle frigorifere.

Tuttavia, da tale quadro probatorio, il GUP era giunto a negare la responsabilità del Committente, sottolineando come la negligenza del RSPP sig. Z., che aveva ommesso di prendere in considerazione i rischi interferenziali, **non potesse costituire prova dell'intenzionale illecito risparmio sulle spese per la sicurezza necessario per ritenere integrato l'oggettivo interesse della società di cui al decreto 231,** ritenendo che il solo vantaggio di spesa dovesse considerarsi quello, irrisorio, relativo alla mancata redazione del DUVRI. Dal canto suo, invece, la Corte d'Appello aveva ritenuto che **tutte le omissioni in tema di sicurezza del lavoro dovessero essere considerate decisive ai fini del riconoscimento della responsabilità dell'ente.**

In particolare il primo giudice non ha ritenuto che i requisiti di interesse o vantaggio dell'ente risultassero integrati pur ritenendo accertata l'omessa previsione delle necessarie misure antinfortunistiche nel DUVRI commissionato al RSPP, l'imputato Z., in particolare di quelle indicate nella relazione UOPSAL in relazione ai rischi respiratori interferenziali, cioè connessi a prestazioni svolte da altre imprese presso gli impianti gestiti dalla Committente.

La Corte d'Appello, **diversamente, fa una diversa lettura del quadro probatorio**, ritenendo che il primo giudice avesse errato nel considerare che le sole carenze addebitabili ai dirigenti della Committente potessero circoscriversi **alla mancata adozione del DUVRI**, dal momento che nel capo di imputazione erano contestate **tutte le omissioni in tema di sicurezza sul lavoro**. Secondo i giudici d'appello, era del tutto illogico limitare l'interesse o il vantaggio dell'ente alla spesa attinente alla formazione del documento di valutazione del rischio. **Gli organi di vertice imputati, tutti ed ognuno nel proprio ruolo, avevano infatti un obbligo specifico non solo di valutazione del rischio, ma anche di adozione delle misure necessarie per evitarlo.**

Di conseguenza, la Corte ha ritenuto **che il summenzionato risparmio di circa 20.000,00 euro dovesse essere considerato come interesse realizzato per l'ente a seguito dell'omissione delle adeguate precauzioni antinfortunistiche**, risultando del tutto provata la colpa d'organizzazione della persona giuridica.

Secondo la Suprema Corte **l'interesse ed il vantaggio rappresentano due diversi criteri di imputazione oggettiva del reato all'ente**, e non è dunque possibile parlare genericamente di "interesse" per l'ente onde farvi rientrare ogni tipo di profitto patrimoniale ottenuto dall'ente medesimo a seguito della commissione del reato. L'interesse è un criterio soggettivo, il quale rappresenta l'intento del reo di arrecare un beneficio all'ente mediante la commissione del reato. Per questo, l'interesse è indagabile solamente ex ante ed è del tutto irrilevante che si sia o meno realizzato il profitto sperato.

E' evidente, segnala la Suprema Corte, che, nei reati colposi d'evento, affinché l'interesse per l'ente sussista, sarà certamente necessaria la consapevolezza della violazione delle norme antinfortunistiche, in quanto è proprio da tale violazione che la persona fisica ritiene di poter trarre un beneficio economico per l'ente (vale a dire un risparmio di spesa).

Diversamente deve ragionarsi **con riferimento al vantaggio. Esso è criterio oggettivo, legato all'effettiva realizzazione di un profitto in capo all'ente quale conseguenza della commissione del reato. Per questo deve essere analizzato, a differenza dell'interesse, ex post.**

Appare evidente come nei reati colposi **si dovrà guardare solamente al vantaggio ottenuto tramite la condotta**. Infatti la condotta, nei reati colposi d'evento contro la vita e l'incolumità personale commessi sul lavoro, **è rappresentata dalla violazione delle regole cautelari antinfortunistiche**, ed è dunque in riferimento ad essa che bisognerà indagare se, ex post, l'ente abbia ottenuto un vantaggio di carattere economico. Qualora la persona fisica abbia violato sistematicamente le norme prevenzionistiche, consentendo una riduzione dei costi ed un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto, allora potrà ravvisarsi il vantaggio per l'ente. In tale schema, marcatamente oggettivo, non è necessario che il reo abbia volontariamente violato le regole cautelari al fine di risparmiare, in quanto la mancanza di tale volontà rappresenta la sostanziale differenza rispetto all'interesse, ma solamente che risulti integrata la violazione delle regole cautelari contestate. In questo modo, il vantaggio viene rapportato alle specifiche contestazioni mosse alla persona fisica, salvaguardandosi il principio di colpevolezza, ma allo stesso tempo permettendo che venga attinto da sanzione penale anche il soggetto che, in concreto ed obiettivamente, **si è giovato della violazione cautelare, vale a dire l'ente.**

**Quanto, poi, alla consistenza del vantaggio, deve certamente trattarsi di importo non irrisorio, il cui concreto apprezzamento è rimesso alla valutazione del giudice di merito, che resta insindacabile ove congruamente ed adeguatamente motivata. Nel caso in esame, nessuna censura può muoversi alla valutazione della Corte territoriale, che senza nessuna illogicità, ha considerato significativo e non irrisorio un risparmio di spesa pari a 20.000 euro.**

Secondo la Suprema Corte nel caso di specie, il Committente ha ritratto un oggettivo vantaggio dalla **sistematica e reiterata violazione delle norme antinfortunistiche**, come emerge dalle contestazioni mosse ad O.M. e, soprattutto, a G.F., direttore di stabilimento e dunque soggetto di vertice a norma dell'art. 5, lett. a), d.lgs. n. 231/2001, e come è stato acclarato dal materiale probatorio in atti. Il materiale probatorio, infatti, aveva permesso di ricostruire le complessive condizioni di sicurezza presenti nello stabilimento di C., rilevando che:

- **non vi fosse alcuna possibilità per il frigorista di controllare a distanza né le condizioni delle celle, né l'afflusso di azoto;**
- **non fosse imposta alcuna procedura di sicurezza al riguardo, prevista soltanto per l'apertura delle celle alla fine del ciclo di lavorazione;**
- **non fosse installato alcun sistema di controllo e di allarme per segnalare la presenza accidentale di atmosfere pericolose in tutto il volume delle celle;**



- non fosse stata indicata alcuna procedura per l'accesso alle celle di lavoratori estranei al ciclo produttivo;
- fossero pessime le condizioni delle valvole che regolavano l'adduzione dell'azoto nelle celle da XX a YY, i cui numeri di riferimento, scritti a pennarello, erano sbiaditi e difficilmente leggibili; come il comando delle valvole medesime fosse esclusivamente manuale;
- non vi fosse alcuna considerazione di tali criticità nei vari documenti di valutazione dei rischi.

Tale noncuranza era evidentemente funzionale a privilegiare esigenze di profitto, e la condotta posta in essere dai coimputati persone fisiche ha permesso effettivamente il concretizzarsi per l'ente di un vantaggio economico indiretto, derivante dal risparmio conseguente alla posposizione delle esigenze della sicurezza del lavoro a quelle della produzione.

Risparmio, peraltro, stimato in almeno 20.000,00 euro. Secondo la Suprema Corte l'interesse ed il vantaggio rappresentano due diversi criteri di imputazione obiettiva del reato all'ente, e non è dunque possibile parlare genericamente di "interesse" per l'ente onde farvi rientrare ogni tipo di profitto patrimoniale ottenuto dall'ente medesimo a seguito della commissione del reato.

L'interesse è un criterio soggettivo, il quale rappresenta l'intento del reo di arrecare un beneficio all'ente mediante la commissione del reato. Per questo, l'interesse è indagabile solamente ex ante ed è del tutto irrilevante che si sia o meno realizzato il profitto sperato. Al contrario, del tutto illogico sarebbe ritenere che il solo risparmio di spesa sicuro ricavato dall'ente sia quello della mancata elaborazione del DUVRI, in quanto, come affermato dai giudici di secondo grado, è del tutto evidente che sui garanti della sicurezza dei lavoratori non gravi solamente l'obbligo di valutare i rischi, ma anche quello, di sicuro non arginabile semplicemente omettendo di redigere un documento, di fronteggiare detti rischi, adottando le misure più idonee. Non è infatti seriamente sostenibile che basti non redigere il documento di valutazione del rischio (interferenziale o meno) per evitare che la società risponda a norma del d.lgs. n. 231/2001 adducendo che non vi sarebbe alcun concreto vantaggio economico per l'ente solamente perché manca la base di valutazione dei costi da sostenere per la sicurezza sul lavoro.

Vi è stato quindi un effettivo vantaggio, rappresentato da un non trascurabile risparmio di spesa in termini di sicurezza sul lavoro, realizzato dal Committente grazie alla sistematica e comprovata violazione della normativa antinfortunistica da parte dei suoi organi di vertice, in particolare dell'O.M., del G.F. e dello Z..

La Corte di Cassazione ha quindi confermato la sentenza della Corte d'Appello di T. che, in parziale riforma della sentenza del GUP, dichiarava il Committente responsabile dell'illecito amministrativo da reato di cui all'art. 25-septies, commi 1 e 2, D. Lgs. n. 231/2001, per il reato di omicidio colposo ai danni del lavoratore B.A., commesso da O.M., in qualità di legale rappresentante, e da G.F., quale dirigente dell'unità locale di C. (entrambi giudicati separatamente), anche a vantaggio dell'ente, consistito nel sensibile risparmio di spesa determinato dalla mancata attuazione delle specifiche cautele antinfortunistiche ed in particolare dalla mancata redazione del DUVRI, in relazione alle lavorazioni appaltate alla società L. S.r.l., di cui era dipendente la persona offesa. Il Committente veniva condannato alla sanzione pecuniaria di euro 30.000,00 e veniva disposta la confisca del profitto conseguito, pari ad euro 20.000,00. Veniva confermata l'assoluzione nei confronti del frigorista T.A., per non avere commesso il fatto.



La ns società è accreditata dalla Regione Piemonte per la formazione continua (rif. DGR 29-3181 del 19/06/2006, codice anagrafico D27982-1).

Si avvisa che sono in programma i seguenti corsi in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro:

**Corso di aggiornamento per RSPP/ASPP, dirigenti e preposti**

**Corso di formazione e aggiornamento per formatori**

**Corsi per utilizzo attrezzature di lavoro - Accordo n. 53/2012**

Gli interessati a tali corsi possono inviare una mail al seguente indirizzo di posta elettronica: [staff@csta-sicurezza.it](mailto:staff@csta-sicurezza.it)

**I corsi sono tenuti da docenti qualificati.**