



Sicurezza sul Lavoro

III - Organizzazione e Sistemi di Gestione

Gabriele Zeppa

Per "Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro" (SGSL), si intende un sistema **organizzativo** aziendale finalizzato a garantire il raggiungimento degli **obiettivi** di salute e sicurezza cercando, attraverso la strutturazione e la gestione, di **massimizzare i benefici, minimizzando i costi**

L'organizzazione della Sicurezza sul Lavoro è (*deve essere*) parte integrante dell'organizzazione aziendale

Il SGSL, **volontariamente** adottato da una impresa e generalmente strutturato in un **manuale**, rappresenta lo strumento ideale per integrare obiettivi e politiche di salute e sicurezza nella progettazione e gestione di sistemi di lavoro e di produzione

COSTI DERIVANTI DALLA MANCATA APPLICAZIONE DI UN SISTEMA SGSL

COSTI DIRETTI	Perdita di Produzione
	Danni alle strutture ed ai macchinari
	Formazione per il personale sostitutivo
	Ore di straordinario
	Aumenti generali dei premi assicurativi
	Spese legali
COSTI INDIRETTI	Danno di immagine
	Insoddisfazione dei clienti per eventuali disservizi delle forniture
	Calo di morale e di attaccamento al lavoro da parte del personale
	Problemi giudiziari

Obiettivi SGSL

- ridurre progressivamente i **costi** complessivi della SSL (incidenti, infortuni e malattie correlate al lavoro) minimizzando i rischi per dipendenti o terzi
- aumentare **efficienza** e prestazioni
- contribuire a migliorare i **livelli** di salute e sicurezza sul lavoro
- migliorare la propria **immagine** interna ed esterna

Il SGSL definisce le modalità per individuare **responsabilità**, **procedure**, **processi** e **risorse** per la realizzazione della **politica** aziendale di prevenzione, nel rispetto delle **norme** di salute e sicurezza vigenti e:

- prevede il **monitoraggio**, effettuato preferibilmente con personale interno
- non è necessariamente soggetto a **certificazione** da parte terza
- consente **l'adattamento** all'evoluzione di leggi, regolamenti e norme di buona tecnica
- **coinvolge** i lavoratori e i loro rappresentanti nel sistema di gestione

Esame iniziale

- descrizione caratteristiche dell'azienda, della sua **attività** ed organizzazione, del contesto in cui è inserita
- analisi dati di precedenti **eventi negativi** (incidenti, infortuni, malattie professionali, emergenze), indicatori di **criticità** (ad esempio assenteismo, near miss ..)
- individuazione e descrizione dei **processi** aziendali
- analisi **valutazione** dei rischi
- esame **autorizzazioni**, documenti e **certificati** aziendali, **legislazione** applicabile: il punto di partenza (non di arrivo!) di un SGSL è il rispetto delle norme vigenti

Politica SGSL

- Il datore di lavoro stabilisce e diffonde gli **obiettivi** generali e programmatici di SGSL dell'azienda e documenta l'impegno per il miglioramento, indicando le linee di sviluppo
- La politica aziendale è riportata in un **documento** da lui sottoscritto ed è comunicata erga omnes
- La politica è uno strumento importante in termini promozionali e strategici e la sua coerenza con le attività realizzate dovrà essere oggetto di periodica **verifica**

Impegni della POLITICA di SGSL

- rispettare e applicare la **legislazione** vigente
- **prevenire** infortuni e malattie professionali e a **migliorare** nel tempo le condizioni di sicurezza
- **verificare** periodicamente e ad aggiornare la politica
- documentare e rendere disponibili i **risultati** conseguiti

Pianificazione

In questa fase del processo vengono definiti obiettivi specifici e rispettive modalità attuative: alcuni esempi

Obiettivo: **aggiornamento continuo sulle leggi** applicabili e gestione dei relativi adempimenti e delle scadenze

Le prescrizioni di legislazione da considerare sono europee, nazionali, territoriali e di natura tecnica

Modalità: **consultazione periodica delle fonti** legislative e di norme tecniche attraverso

- utilizzo di banche dati
- consultazione associazioni di categoria
- abbonamenti a riviste specializzate
- aggiornamento dell'elenco della normativa applicabile (redatto in fase di esame iniziale)

Obiettivo: manutenzione della documentazione aziendale

- manuale del SGSL
- modulistica e registri (es. formazione, schede DPI...)
- documentazione aziendale obbligatoria (DVR, DUVRI, CPI, SdS, piano sanitario ecc.) ed eventuali procedure o altra documentazione stabilita sulla base delle necessità aziendali

Modalità: procedura di **revisione periodica e rintracciabilità**

- elenco aggiornato dei documenti emessi, in particolare di quelli obbligatori
- sistema di conservazione e rintracciabilità
- modalità di revisione, specie in caso di cambiamenti organizzativi, tecnici, strutturali
- data di emissione
- firme
-

Obiettivo: **aggiornamento del DVR**

I **cambiamenti** che intervengono nei diversi aspetti delle attività dell'azienda richiedono una attenta considerazione del loro impatto sulle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori e possono riguardare le modalità operative e organizzative (nuovi processi, macchinari, materiali) i luoghi di lavoro, le sostanze ed i preparati chimici ecc.

In questi casi è necessario **aggiornare** il DVR, adottare i necessari interventi, informare, formare ed addestrare il personale coinvolto. Inoltre il datore di lavoro è tenuto a definire **i ruoli e le responsabilità** di ciascuno, insieme alle **azioni** che deve mettere in atto per gestire il processo di cambiamento

Modalità: procedura di **aggiornamento periodico** del DVR in riferimento alle diverse figure coinvolte: datore di lavoro, RSPP, Medico Competente, RLS ...

Obiettivo: attuazione del piano di **miglioramento** DVR

Modalità: indicazione dei **target** (unità di misura) da raggiungere tramite ad esempio gestione di:

- processo lavorativo ed ambienti di lavoro
- sostanze pericolose
- manutenzione delle attrezzature di lavoro, macchine e impianti e relative certificazioni
- presidi antincendio e di primo soccorso e relativa documentazione
-

Definizione delle **priorità** d'intervento sulla base della VR

Definizione dei **tempi** e delle **risorse** stanziare (eventuali finanziamenti) per ogni rispettiva linea di azione

Modalità di **controllo** periodico dei risultati

Esempio: gestione della **manutenzione ordinaria**:

- indicazioni del fornitore (libretto uso e manutenzione), tempo e modalità di utilizzo, registro delle manutenzioni
- informazioni derivanti dall'esperienza dell'utilizzatore nell'uso della macchina
- durata (vita utile) di componenti o parti accessorie
- prescrizioni legislative
- particolari esigenze produttive
- eventuale storico dei guasti
- cedimenti o rotture di parti che si deteriorano nel tempo
-

Obiettivo: gestione degli **appalti e prestazioni d'opera**

L'azienda deve assicurarsi che appaltatori e prestatori d'opera accettino e applichino, nello svolgimento delle attività, i principi fondamentali del SGSL in maniera compatibile e congruente con la Politica di sicurezza aziendale

Modalità: **procedura** per aziende appaltatrici, lavoratori autonomi e professionisti sulle disposizioni aziendali in materia (DUVRI - PSC)

Verifiche su corretta applicazione e segnalazione di comportamenti non corretti. Conseguenze.



Attuazione

Definita la Politica e pianificati gli obiettivi con le relative modalità di realizzazione si passa alla fase attuativa, relativa a ogni singola linea di intervento pianificata

È assolutamente necessario in questa fase sviluppare una adeguata **consapevolezza** tra i lavoratori in merito all'importanza della conformità delle proprie azioni quotidiane rispetto agli obiettivi del SGSL e alle conseguenze in termini di sicurezza e di competitività dell'azienda causate da un loro scostamento

Tale **azione di sensibilizzazione**, si concretizza in momenti informativi, formativi e di addestramento, collettivi o individuali (coaching), registrati nei rispettivi moduli

Verifica

Il SGSL deve prevedere una sistematica a verifica del raggiungimento o meno degli obiettivi prefissati per constatare il grado di efficacia delle azioni realizzate

Il processo si realizza in :

- **monitoraggio** (in corso d'opera e finale), in cui vengono controllate le principali attività messe in atto dall'impresa e il raggiungimento o meno dei target
- attività di **audit** interno che consente di stabilire se il sistema è conforme a quanto pianificato, correttamente applicato, mantenuto attivo ed in grado di raggiungere gli obiettivi

Riesame

Il Datore di Lavoro deve periodicamente riesaminare il SGSL per verificare che sia attuato con efficacia e sia idoneo per il raggiungimento degli obiettivi, in linea con quanto indicato nella Politica: è una attività ciclica fondamentale per il perseguimento del miglioramento continuo

Il Riesame costituisce l'ultima fase nel processo di gestione, ma anche la prima del suo riavvio

I risultati che scaturiscono da questo processo di revisione, in relazione al periodo indagato permettono, se necessario, di modificare parzialmente o totalmente la politica e gli obiettivi (**azioni correttive**)

Il Datore di Lavoro deve riesaminare il proprio sistema ad intervalli predefiniti e comunque almeno **una volta l'anno**

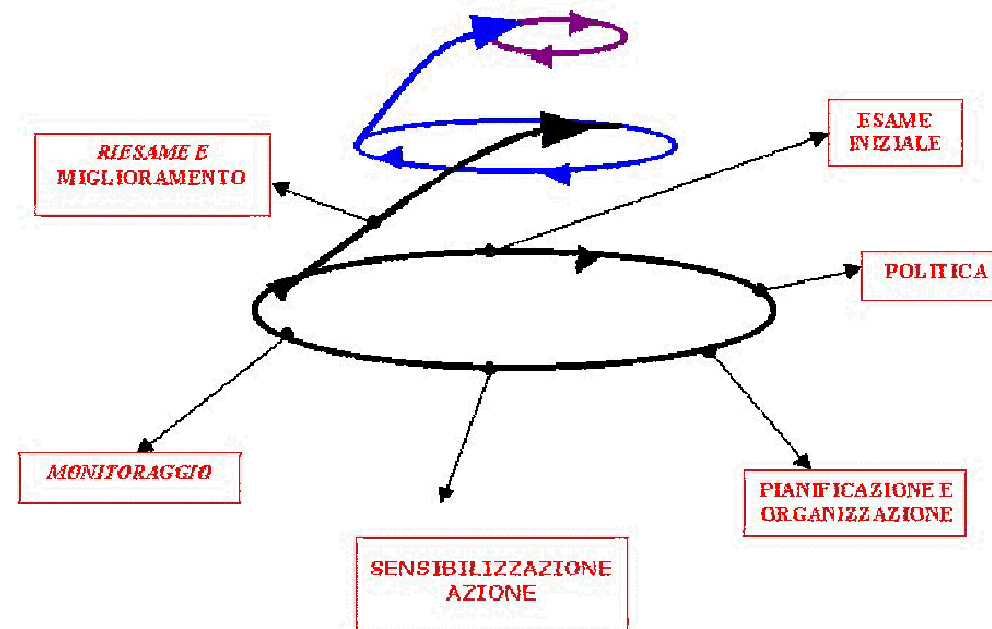
In generale gli argomenti trattati in sede di riesame comprendono:

- i risultati del monitoraggio interno con riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi
- i risultati dell'audit interno
- i dati sugli infortuni e malattie professionali
- le relazioni del Medico Competente
- i cambiamenti, interni ed esterni, rilevanti per l'impresa (nuove lavorazioni, personale, contratti, nuove leggi)
- evidenza dei pericoli e valutazione dei rischi
- rapporti sulle emergenze, incidenti, situazioni pericolose
- realizzazione e risultati delle azioni correttive e preventive intraprese
- informazioni sulla consultazione e coinvolgimento dei lavoratori
- rapporti sulla formazione e addestramento effettuati
-

L'esito del riesame deve essere **verbalizzato** annotando i punti e gli elementi trattati e i miglioramenti che si è deciso di attuare e le soluzioni agli eventuali problemi riscontrati

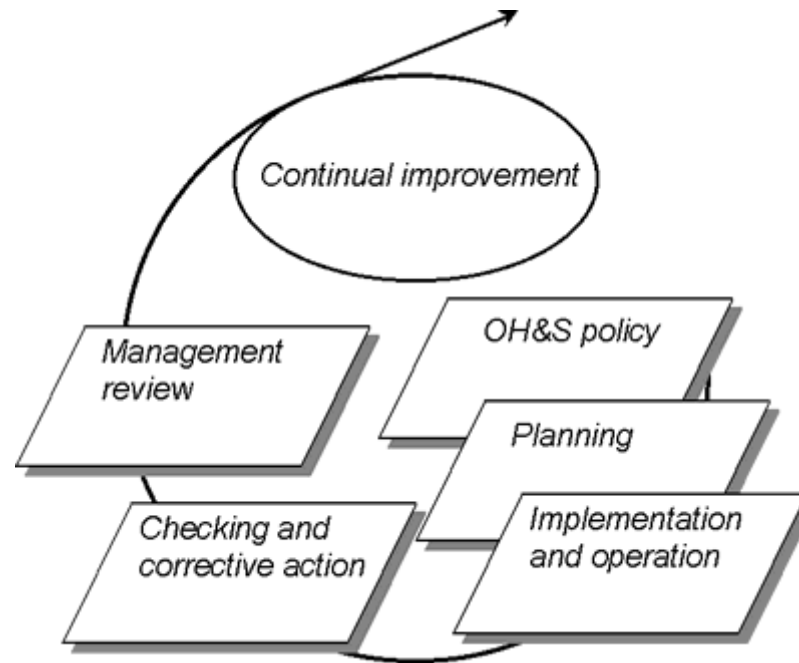
Il DL può ritenere opportuno che il Riesame del sistema coincida, ove sia prevista, con la **riunione periodica**

- In Italia nel 2001 è stata pubblicata la **linee guida UNI-INAIL** per un SGSL, condivisa dalla parti sociali
- Non può essere usata per certificazione, né può essere oggetto di controllo dell'autorità di vigilanza
- Atto aziendale **volontario**



- Nel 1999 un gruppo di lavoro formato da enti di normazione e organismi di certificazione di vari paesi, sotto l'egida di British Standard Institution, ha elaborato uno Standard di riferimento per la certificazione dei sistemi di gestione della sicurezza e salute dei lavoratori dal titolo: **OHSAS 18001 - Occupational health and safety management system - Specification.**
- Contemporaneamente è stata emanata anche la **OHSAS 18002 - Guidelines for the implementation of OHSAS 18001**, al fine di agevolare l'interpretazione e l'applicazione
- Nel 2007 vi è stata una **revisione** dello standard per cui oggi si fa riferimento alla **OHSAS 18001:2007**
- Lo standard in oggetto è figlio della BS 8800:1996 e di altri schemi di certificazione precedentemente utilizzati dagli organismi che hanno preso parte alla sua stesura

- La norma utilizza come filosofia di applicazione il ciclo di miglioramento basato sullo schema **PDCA** proposto da Deming per il miglioramento della qualità
- Può essere certificabile: in Italia operano **26 Organismi di Certificazione Accreditati** e sono certificati **3414 aziende/enti, di cui 717 in Lombardia** (dicembre 2013 - Accredia)



SGSL - MOG 231 e Testo Unico

T.U. art.30: Il modello di organizzazione e di gestione (MOG) idoneo ad avere efficacia **esimente** della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al D. Lgs. n. 231/2001 deve essere **adottato** ed **efficacemente attuato**, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

- alle attività di sorveglianza sanitaria
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate

Il MOG deve prevedere idonei sistemi di **registrazione** dell'avvenuta effettuazione delle attività e, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività, un'articolazione di funzioni che assicuri le **competenze** tecniche e i **poteri** necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema **disciplinare** idoneo a **sanzionare** il mancato rispetto delle misure indicate nel modello

Il MOG deve altresì prevedere un idoneo sistema di **controllo** sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate

Il **riesame** e l'eventuale modifica del MOG devono essere adottati, quando siano scoperte **violazioni** significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico

In sede di prima applicazione, i MOG definiti conformemente alle **Linee guida UNI-INAIL** per un SGSL o al **BS OHSAS 18001:2007** si presumono **conformi** ai requisiti di cui al presente articolo **per le parti corrispondenti**

Il D.Lgs. n. **231/01** ha introdotto la disciplina della responsabilità amministrativa per società, enti ed organizzazioni: sostanzialmente però è una responsabilità penale in quanto:

- deriva da reato
- viene accertata con processo penale
- applica sanzioni molto rilevanti

Gli enti possono essere ritenute responsabili di reati commessi da un proprio amministratore, dirigente o dipendente (o terzo mandatario) e possono essere soggette a gravi sanzioni pecuniarie ed interdittive

NB: La responsabilità amministrativa va ad **aggiungersi** e non a sostituirsi alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso gli illeciti

Sono **compresi**

- Enti con personalità giuridica
- Enti pubblici economici di diritto privato
- Società
- Associazioni anche prive di personalità giuridica

Sono **esclusi**

- Stato
- Enti pubblici territoriali
- Enti pubblici non economici
- Enti con funzioni di rilievo costituzionale (partiti politici, sindacati ecc.)

NB) presupposto per applicazione delle sanzioni "231":
l'ente è responsabile se i soggetti hanno agito
nell'interesse e/o a vantaggio dello stesso

"**Interesse**" = va valutato "ex ante" Può esserci un
interesse a monte della società ad un arricchimento
prefigurato, magari non conseguito in conseguenza
dell'illecito

"**Vantaggio**" = Va valutato "ex post" Rileva quando è
effettivamente conseguito a seguito dell'illecito

La 231 è di fatto una "**norma contenitore**"

- Reati **contro la P.A.**(art.318 c.p.) es. corruzione pubblico ufficiale
- Reati di **criminalità informatica** (art.617-quinquies c.p.) es. intercettazioni illecite
- Reati di **criminalità organizzata** (art.416 bis c.p.) es. criminalità appalti
- Reati di **falso nummario** (art.453 c.p.) falsificazione banconote
- Reati **societari** o reati di **abuso di mercato** (art.2622 c.p.) es. approvazione bilancio falso, agiotaggio
- Delitti con finalità **terrorismo** o **eversione** (art.270 c.p.) trasferimento fondi organizzazioni terroristiche
- Pratiche di **mutilazione** di organi genitali femminili (art.583 bis c.p.)
- Reati contro la **personalità individuale** (art.600 c.p.) contratti con società estere con sfruttamento lavoro minorile

- Ricettazione e riciclaggio di **denaro** (art.648 c.p.)
- Violazione diritto **d'autore** (art. 171-ter L.633/41)
- Omicidio o lesioni gravi o gravissime in violazione delle norme **di sicurezza sul lavoro** (art.589-590 c.p.);
- Reati **ambientali**
-

- **Sanzioni pecuniarie:** viene calcolata in quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille
- **Valore di una quota = da 250 euro a 1.549 euro**
- L'importo è fissato dal giudice sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione
- **Sanzioni interdittive:** interdizione esercizio attività, sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, divieto di contrattare con la P.A.
- **Confisca** del prezzo o del profitto del reato

Esenzione dalla responsabilità

- L'ente ha adottato ed **efficacemente** attuato prima della commissione del reato un **MOG**
- Ha costituito un **Organismo di Vigilanza** (OdV) per controllare il funzionamento del modello
- Le persone che hanno commesso il reato hanno eluso volontariamente e fraudolentemente il **MOG**
- Non c'è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV

Art. 589 Codice Penale - Omicidio colposo

Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni

Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli **infortuni sul lavoro** la pena è della **reclusione da due a sei anni**

Nel caso di **morte di più persone**, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni **quindici**

Art. 590 Codice Penale - Lesioni personali colpose

Chiunque cagiona ad altri per colpa una **lesione** personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309

Se la **lesione è grave**, la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619, se è **gravissima**, della reclusione da tre mesi a due anni o **della multa da euro 309 a euro 1.239**

Se i fatti precedenti sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli **infortuni** sul lavoro, la pena per le lesioni **gravi** è della **reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000** e la pena per le lesioni **gravissime** è della reclusione **da uno a tre anni**

Nel caso di **lesioni di più persone**, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni **cinque**

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, **salvo** nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la **prevenzione** degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una **malattia professionale**

Le lesioni possono essere classificate come:

- **dolose**: nel caso in cui il soggetto che agisce desidera la realizzazione dell'evento
- **colpose**: nel caso in cui, pur non essendo voluto, il danno si realizza per negligenza, imperizia o imprudenza di chi lo causa

In base alla **durata**, la lesione può essere considerata:

- **Lievissima**: fino a 20 giorni
- **Lieve**: >20 giorni e <40 giorni
- **Grave**: indebolimento permanente di un senso o di un organo, pericolo di vita o incapacità della persona superiore a 40 giorni
- **Gravissima**: non guaribile o provoca la perdita di un senso, di un organo, della capacità di procreare, o una permanente incapacità della parola oppure provoca la deformazione o uno sfregio permanente al viso

Caso "Truck Center" di Molfetta

Il 3 marzo 2008, per le forti esalazioni di acido solfidrico sprigionatesi da una cisterna che dovevano bonificare, persero la vita 4 operai e il loro datore di lavoro: fu un'intossicazione acuta a provocare la morte dei lavoratori che si calarono nella cisterna l'uno per salvare l'altro

L'indagine ha messo in luce gravissime carenze per quel che riguarda le condizioni di sicurezza sul lavoro e la formazione (omessa) degli operai

Sul banco degli imputati per omicidio colposo plurimo aggravato (art. 589) si sono seduti il rappresentante legale di FS Logistica e il responsabile trasferimento zolfo di FS Logistica e il responsabile del trasporto della cisterna, tutti condannati

Inoltre sono state condannate per responsabilità amministrativa ex 231/01 per reati collegati alla violazione di norme sulla sicurezza sul lavoro, la stessa Truck Center (nonostante il titolare fosse deceduto), la FS Logistica (committente) e La Cinque Biotrans (trasportatore)

Caso "Thyssen" di Torino

Nel 2011 la Corte di Assise di Torino ha pronunciato la sentenza relativa all'incidente sul lavoro avvenuto in data 6 dicembre 2007 presso lo stabilimento Thyssen di Torino, in cui persero la vita 7 lavoratori

L'AD del gruppo Espenhan è stato condannato a 16 anni e mezzo di reclusione per "omicidio volontario con dolo eventuale", disastro e incendio dolosi. Sono stati condannati a 13 anni e mezzo di reclusione per omicidio colposo aggravato, disastro e incendio colposo il RSPP, il responsabile di stabilimento, i membri del Board

Per la responsabilità amministrativa degli enti (**legge 231/01**) l'azienda è stata condannata ad una sanzione pecuniaria di un milione di euro, mentre altri 800.000 sono stati addebitati a titolo di confisca dei mezzi. Ulteriori sanzioni accessorie: divieto di pubblicizzare i prodotti per 6 mesi, esclusione per sei mesi da finanziamenti pubblici, revoca dei finanziamenti pubblici già concessi



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI TORINO

La seconda Corte di Assise

Ha pronunciato la seguente

SENTENZA

Visto il D.Lgs n. 231/2001

APPLICA, ex art. 25 septies, 1° comma, alla **THYSSEN KRUPP ACCIAI SPECIALI TERNI s.p.a.**, corrente in Terni, in persona del legale rappresentante pro-tempore:

- 1) la sanzione pecuniaria di € 1.000,000,00 (un milione), ex articoli 9, 10 e 12 2° comma lettera a);
- 2) la sanzione interdittiva della esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi pubblici per la durata di mesi 6, ex articolo 9 2° comma lettera a);
- 3) la sanzione interdittiva del divieto di pubblicizzare beni o servizi per la durata di mesi 6, ex articolo 9 2° comma lettera e);
- 4) la confisca della somma di € 800.000,00 (ottocentomila), ex articolo 19.

Dispone, ex art. 18 e con le modalità di cui al 3° comma, la pubblicazione, per estratto e per una volta, della presente sentenza sui quotidiani a diffusione nazionale: "LA STAMPA", "IL CORRIERE DELLA SERA" e "LA REPUBBLICA"; nonché l'affissione, per estratto, nel Comune di TERNI.

Il processo di **appello** del 2013 ha ridotto le condanne, tutte per omicidio colposo, ma ha mantenuto le sanzioni "231" a carico dell'azienda, che ha chiuso Torino, venduto ai finlandesi di Outokumpu lo stabilimento di Terni per poi riacquistarlo nel dicembre dello scorso anno

Caso "Saras" di Sarroch

CAGLIARI 26 maggio 2009 - Tre operai sono morti e altri due sono rimasti feriti martedì pomeriggio intorno alle 14 all'interno degli impianti della raffineria Saras a Sarroch (Cagliari). Le tre vittime, secondo le prime informazioni, stavano pulendo una cisterna in un impianto di desolforazione.

Sono deceduti, l'uno per salvare l'altro, per asfissia, anche se non si esclude l'intossicazione da anidride solforosa

L'azienda **non è stata condannata** per "231" perché il giudice ha ritenuto che non vi sia stato "interesse o vantaggio economico"

N. 5389/09 RNR
N. 23/10 R.G.G.I.P.



TRIBUNALE DI CAGLIARI

Sezione dei giudici per le indagini preliminari e dell'udienza preliminare

DISPOSITIVO DI SENTENZA IN SEGUITO A GIUDIZIO ABBREVIATO

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il giudice dell'udienza preliminare, dott. Giorgio Altieri, ha pronunciato e pubblicato mediante la lettura del dispositivo la seguente

SENTENZA

nel procedimento penale

contro

SCAFFARDI DARIO + 5,

- imputati come in atti-

IL GIUDICE

Visti gli artt. 62-bis, 69 c.p., 442, 533 e 535 c.p.p., dichiara Dario Scaffardi, Guido Grosso e Francesco Ledda colpevoli del delitto aseritto al capo A), limitatamente alle condotte colpose individuate ai punti 2), 3), 5), 6), 7), 9) e 10), con attenuanti generiche prevalenti sull'aggravante contestata, e con la diminuzione per il rito li condanna alla pena di due anni di reclusione ciascuno, nonché al pagamento delle spese processuali.

Visti gli artt. 163 e 175 c.p., concede a Scaffardi, a Grosso e a Ledda i benefici della sospensione condizionale della pena per un periodo di cinque anni e della non menzione della condanna.

Visti gli artt. 538 e ss. c.p.p., condanna Scaffardi, Grosso e Ledda al risarcimento dei danni in favore delle parti civili CGIL Regionale della Sardegna e Fiom Sardegna, determinandone l'ammontare in euro 25.000 per ciascuna parte civile, nonché alla

rifusione alle stesse delle spese processuali, che liquida per ciascuna parte civile in euro 2.481 per diritti e onorari, oltre 12,5 % per spese generali, IVA e CPA nella misura di legge.

Visto l'art. 530 c.p.p., assolve Antioco Mario Gregu e Antonello Atzori dal delitto loro ascritto al capo A) per non aver commesso il fatto.

Visti gli artt. 5 e 66 D. lgs. 231/2001, esclude la responsabilità della SARAS s.p.a. in ordine all'illecito amministrativo contestato al capo B) perché il fatto non sussiste, in quanto il reato non fu commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Visto l'art. 262 c.p.p., dispone la restituzione di quanto ancora in sequestro.

Visto l'art. 544 c.p.p., indica il termine di sessanta giorni per il deposito della sentenza.

Cagliari, 4 luglio 2011.

IL GIUDICE



**Tribunale di Torino, Sez. 1 Pen. 10 gennaio 2013.
Sostituzione di un "tomino" da parte di un lavoratore
inesperto e non formato: infortunio e responsabilità
dell'ente ex d.lgs. 231/01**

E' stato condannato il preposto per lesioni colpose perché nella sua qualità di capoturno presso la linea C2 della XXX S.p.a. per colpa consistita in negligenza, imprudenza, imperizia e in violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro, richiedendo al lavoratore XXX di coadiuvarlo nello svolgimento dell'operazione di cambio del "Tomino" sulle presse di calettamento delle linee 98, C1 e C2 pur essendo a conoscenza che lo stesso non aveva ricevuto adeguate istruzioni per accedere alle zone della pressa di calettamento

Durante il cambio del Tomino, il preposto aveva esposto il lavoratore ad un rischio grave e specifico, affidandogli il compito di svolgere quella operazione senza tenere conto delle sue capacità in rapporto alla assenza di formazione e di abilitazione, non richiedendo al lavoratore l'osservanza delle norme e delle disposizioni aziendali che prevedevano in quell'operazione l'uso di occhiali di protezione e di un martello in materiale dolce

Il lavoratore colpiva con un martello di acciaio il Tomino della linea C2 che non si era perfettamente allineato, provocando così una scheggia che gli colpiva l'occhio destro (ferita penetrante con corpo estraneo endobulbare) da cui derivava un infortunio guaribile in un tempo superiore a quaranta giorni e non inferiore a novanta giorni e l'indebolimento permanente del senso della vista

Il PM ha chiesto anche la condanna dell'ente alla pena pecuniaria di 30.000 euro, pari a 100 quote di euro 300 ciascuna, ma il Tribunale ha respinto tale richiesta perché ha ritenuto che la condotta colposa dello XXX fosse del tutto occasionale ed estemporanea, senza dubbio imprudente, in quanto la persona offesa non era un lavoratore adeguatamente formato per svolgere quell'attività, ma sprovvista di quella tensione finalistica rivolta al perseguimento dell'interesse della società

Quell'operazione **non comportò alcun vantaggio** alla società, né in termini di risparmio di costi o di incremento nella velocità di esecuzione delle prestazioni, né di aumento della produttività

In forza di queste argomentazioni la pronuncia è stata di **insussistenza della responsabilità "231"** dell'ente

Cassazione Penale, Sez. 4, 16 ottobre 2013, n. 42503
Infortunio sul lavoro e responsabilità amministrativa dell'ente

Con sentenza del 29/11/2012 il Tribunale di Ancona applicava nei confronti di C. P. la pena di € 600 di multa per il delitto di lesioni colpose in danno dell'operaio M. M.

Il datore di lavoro aveva consentito che il lavoratore operasse presso un trapano privo di dispositivo automatico di blocco, in caso di apertura del coperchio per lavori di regolazione, di tal che il M., nello svolgere tale operazione, riportava l'amputazione di una falange

Il Tribunale ha inoltre applicato, in osservanza delle disposizioni sulla responsabilità degli Enti, alla s.r.l. "C. P. & C." la sanzione pecuniaria di € 10.000, nonché le misure interdittive per la durata di mesi due. La Cassazione ha confermato la condanna ritenendo **sussistente** l'interesse o vantaggio economico