

Quando l'infortunato è il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

Michele Montrano

S.C. Servizio di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro ASL TO3 della Regione Piemonte

Mail: michele.montrano@unito.it

Come è noto l'obbligo di dotarsi del Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale è stato introdotto con l'art. 8 del D. Lgs. n. 626/94 recante "Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 95/63/CE, 97/42/CE, 98/24/CE, 99/38/CE, 99/92/CE, 2001/45/CE, 2003/10/CE, 2003/18/CE e 2004/40/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro". In particolare veniva disposto che *"Salvo quanto previsto dall'articolo 10¹, il datore di lavoro organizza all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, il servizio di prevenzione e protezione, o incarica persone o servizi esterni all'azienda, secondo le regole di cui al presente articolo"*.

La costituzione di tale Servizio doveva avvenire attraverso la designazione, all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, di una o più persone (art. 8 comma 2) dipendenti del datore di lavoro per l'espletamento dei compiti elencati all'articolo 9. La designazione doveva comprendere anche il Responsabile del servizio (RSPP) previa consultazione del rappresentante per la sicurezza. Non veniva espressamente prevista una dotazione minima del Servizio di Prevenzione e Protezione in quanto il legislatore si è limitato a richiedere che *"i dipendenti devono essere in numero sufficiente, possedere le capacità necessarie e disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati"* (art. 8 comma 3). Il datore di lavoro aveva anche la possibilità di avvalersi di persone esterne all'azienda in possesso delle conoscenze professionali necessarie per integrare l'azione di prevenzione o protezione.

Proprio sulla composizione del Servizio di Prevenzione e Protezione sono emerse significative criticità applicative e per molti anni si è atteso, invano, che il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con decreto di concerto con i Ministri della sanità e dell'industria, del commercio e dell'artigianato, sentita la commissione consultiva permanente, individuasse gli specifici requisiti, modalità e procedure, per la certificazione dei servizi, nonché, il numero minimo degli operatori (art. 8 comma 9).

La disposizione di cui all'art. 8 del D. Lgs. n. 626/94 è stata trasposta nell'art. 31 del D. Lgs. n. 81/2008 che, se da un lato ha essenzialmente ribadito quanto già contenuto nella norma precedente, dall'altro non ha confermato la previsione del decreto prima citato. La composizione del Servizio di Prevenzione e Protezione viene pertanto demandata esclusivamente al datore di lavoro fermo restando che gli addetti *"devono essere in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda e disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati"* (art. 31 comma 2 del D. Lgs. n. 81/2008). Appare evidente che il settore di appartenenza dell'azienda, la sua

dimensione, il numero di lavoratori, l'ampiezza e la presenza di più sedi e/o stabilimenti, e la complessità dei rischi presenti nei luoghi di lavoro sono alcuni fondamentali parametri oggettivi sui quali basare la determinazione del numero di addetti necessari al Servizio di Prevenzione e Protezione considerato che, oltre al concetto di "sufficienza" citato nell'articolo 31 comma 2 del D. Lgs. n. 81/2008 va affiancato anche quello della "adeguatezza". Il datore di lavoro ha quindi un "obbligo di risultato" avendo cura di *"assicurare una presenza costante e continuativa del servizio prevenzione all'interno dell'azienda e di dedicare adeguati spazi e strumenti, nonché personale aziendale, in relazione alle dimensioni ed alle specificità della struttura"*². Va altresì segnalato che mentre l'art. 17 del D. Lgs. n. 81/2008 dispone che il datore di lavoro non può delegare la designazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, l'istituzione e l'organizzazione del Servizio di prevenzione e protezione, secondo la Commissione Interpelli di cui all'art. 12 del D. Lgs. n. 81/2008, rientra tra gli obblighi del datore di lavoro delegabili³.

Ciò nonostante non sono rari i casi in cui il Responsabile del Servizio di Prevenzione si trova ad operare in completa solitudine, senza l'aiuto di addetti con conseguenti ripercussioni sull'attività di prevenzione aziendale⁴. A ciò di deve aggiungere che, in molti casi, i soggetti designati come RSPP vengono incaricati di svolgere altre importate funzioni aziendali dedicando all'attività di prevenzione solo una parte del proprio tempo-lavoro.

In assenza di particolari indicazioni del legislatore un utile strumento per dimensionare la composizione del Servizio prevenzione e protezione, sulla base dei compiti svolti dallo stesso ed elencati nell'art. 33 del D. Lgs. n. 81/2008⁵, è costituito dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 87:2020 recante "Servizio prevenzione e protezione - Attività tipiche del servizio di prevenzione e protezione così come previsto dall'art. 33 del D. Lgs. n. 81/2008"⁶.

Alla luce delle criticità prima esposte sulla congrua composizione del Servizio di Prevenzione e Protezione risulta utile analizzare la sentenza di Cassazione Penale, Sez. 4, 19 febbraio 2021, n. 6505 relativa all'infortunio di un RSPP. Sono abbastanza rari gli eventi lesivi che colpiscono i componenti del Servizio di Prevenzione e Protezione e ancor meno i casi che vengono sottoposti al giudizio di legittimità della Suprema Corte. La sentenza si presenta interessante anche in relazione alla condotta messa in atto dal RSPP stesso, la sua formazione, ed al nesso di causa esistente tra l'evento e le inosservanze contestate agli imputati. Vediamo il caso.

Il sig. C.R. svolgeva il ruolo di RSPP della azienda E. ed in particolare si occupava della gestione documentale, della valutazione del rischio oltre che della formazione del personale. A partire dal 2001-2003, essendo rimasto da solo senza collaboratori, aveva dovuto occuparsi anche di una serie di attività materiali tra cui la ricarica degli estintori. Come noto dal 2006⁷ vi era l'obbligo di rimozione delle bombole contenenti gas alogenati lesivi dello strato dell'ozono. Le risorse per la sostituzione del gas non erano state mai stanziare e la ditta incaricata dall'azienda si era rifiutata di proseguire la manutenzione dell'impianto non più in regola con le norme vigenti. Conseguentemente l'impianto non era stato più da anni soggetto alla manutenzione periodica.

Il predetto RSPP durante una verifica dell'impianto antincendio asservito al locale T., nel tentativo di scollegare manualmente una bombola contenente gas naf S III, non più conforme alle vigenti norme secondo quanto previsto dal DM del 20.12.2005, veniva investito da una scarica violenta ed improvvisa del suddetto gas e poi dalla bombola stessa che, dopo aver divelto gli ancoraggi a parete, lo colpiva nel viso. A causa di tale evento il RSPP subiva lesioni personali gravissime, consistenti nel *"fracasso facciale destro con perdita di sostanza frattura infossata dei seni frontali con dislocazione dei frammenti dislocazione del globo oculare destro con perdita della funzione visiva e perdita del senso dell'olfatto"*.

Il funzionario dei Vigili del Fuoco, che aveva effettuato il sopralluogo a seguito dell'infortunio, aveva

accertato che la manovra posta in essere dal RSPP se da un lato era impropria dall'altro era stata posta in essere dopo l'email di allerta del direttore della Unità Business della società nel tentativo di evitare controlli, in quanto la bombola conteneva gas vietato dalla legge, e non era stato sostituito nonostante i solleciti dello stesso RSPP, in quanto la dirigenza non aveva stanziato la somma richiesta dalla ditta incaricata per la sostituzione e lo smaltimento del gas. Conseguentemente la manutenzione ordinaria dell'impianto era stata trascurata.

A seguito di tale evento lesivo i giudici di prime cure e di appello ritenevano colpevoli il responsabile ed il direttore della unità business della società. In particolare accertavano la responsabilità penale del responsabile della unità business quale dirigente con funzioni di delega ex art. 16 del D. Lgs. n. 81/2008 e del direttore della Unità Business quale datore di lavoro, per colpa generica e specifica, in particolare, in violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Al dirigente veniva contestata la violazione dell'art. 46 comma 2 del D. Lgs n. 81/2008⁸ per non aver adottato le misure idonee a prevenire gli incendi e a tutelare l'incolumità dei lavoratori non avendo in particolare provveduto a gestire la manutenzione dell'impianto antincendio, non adeguato a causa della natura dell'estinguente contenuto nella bombola (gas naf S III) che avrebbe dovuto essere sostituito a seguito dell'entrata in vigore del DM 20.12.2005 e quindi non più soggetto a manutenzione da parte della ditta convenzionata.

Al datore di lavoro veniva contestata la violazione dell'art 16 comma 3 del D. Lgs. n. 81/2008 per non aver vigilato in ordine al corretto espletamento da parte del dirigente delegato delle funzioni delegate stante il mancato adeguamento e l'omessa manutenzione protrattasi per anni dell'impianto antincendio, omissione confermata dal mancato riscontro di documentazione da cui poter evincere la corretta manutenzione degli impianti e la violazione dell'art. 63 comma 1 del D. Lgs citato⁹ perché non forniva ai dipendenti luoghi di lavoro conformi ai requisiti di sicurezza di cui all'allegato IV in particolare essendo previsto l'obbligo di predisporre impianti di estinzione incendi idonei in rapporto alle condizioni in cui possono esser usati e mantenuti in efficienza con controllo almeno semestrale da parte di personale esperto, nonché per aver inviato la mattina del XX/XX/XXXX una mail al RSPP e per conoscenza al dirigente in cui chiedeva una verifica degli impianti antincendio essendo in corso presso altra sede un controllo da parte dei carabinieri del NOE circa il corretto smaltimento del gas naf S III, cosicché il RSPP si recava nel locale T. con l'intenzione di scollegare manualmente la bombola contenente il suddetto gas non più a norma e veniva colpito dalla scarica immediata e violentissima di tutto il gas contenuto nella bombola.

Dalle indagini compiute si appurava che se fossero stati adottati idonei dispositivi atti ad garantire la manutenzione del sistema antincendio e la sostituzione del gas vietato all'interno della bombola dell'impianto mediante una scelta negligente precisa e consapevole dei vertici dell'azienda l'infortunio non si sarebbe realizzato in quanto il RSPP non si sarebbe trovato nella condizione, peraltro sollecitata proprio dall'azienda e certamente non impedita, di rimediare ad una situazione in violazione delle norme del settore che si protraeva da anni dinanzi all'annunciata ispezione dei Carabinieri del NOE e all'invito del datore di lavoro a far trovare "tutto ok".

Contro la sentenza di condanna i due imputati propongono ricorso per cassazione chiedendo l'annullamento della sentenza impugnata formulando i seguenti motivi:

Il dirigente

Con il primo motivo lamenta violazione di legge e in particolare degli artt. 40, 41, 43 cod. pen. in riferimento all'affermazione di responsabilità colposa circa la sussistenza di un collegamento eziologico tra l'omessa manutenzione dell'estintore e l'incidente occorso al RSPP senza procedere all'accertamento relativo alla causalità della colpa cioè alla "*reale efficacia salvifica del precetto cautelare non osservato rispetto al rischio concretizzatosi*". In particolare, secondo la tesi difensiva il RSPP ha effettuato una scelta scellerata e autonoma ed ha posto in essere una manovra sull'estintore asso-

lutamente impropria e pericolosa non contemplata da nessuna norma è del tutto esorbitante dalle sue mansioni e dai rischi connessi.

Con il secondo motivo lamenta il travisamento della prova in relazione all'email del datore di lavoro il cui intento era quello di verificare che fosse "tutto ok" con chiaro riferimento alla visita dei Carabinieri del NOE e realisticamente alla regolare tenuta dei FIR¹⁰. L'esortazione a verificare che tutto fosse a posto non poteva mai avallare un comportamento rischioso e abnorme come quello posto in essere dal dipendente sotto la sua responsabilità;

con il terzo motivo lamenta che i motivi di appello fossero ritenuti in parte inammissibili per genericità mentre in realtà contenevano specifiche censure alle argomentazioni della sentenza di primo grado.

Il datore di lavoro:

oltre agli stessi motivi già precedentemente elencati dalla difesa del dirigente, deduce violazione di legge e vizio della motivazione per manifesta illogicità relativamente alla previsione di cui all'art. 16 e 63 del D. Lgs. n. 81/2008 ed in particolare alla delega di funzioni in materia di sicurezza conferita al dirigente. Secondo l'ipotesi difensiva egli non solo non poteva prevedere il comportamento del RSPP ma neanche era a conoscenza della mancata manutenzione degli impianti degli estintori e della presenza di gas non più a norma

La Corte di Cassazione in prima analisi prende in considerazione la condotta del RSPP segnalando che il comportamento del lavoratore può essere ritenuto abnorme, e dunque tale da interrompere il nesso di condizionamento, allorquando sia consistito in una condotta *“radicalmente, ontologicamente lontana dalle ipotizzabili, e quindi prevedibili, scelte, anche imprudenti, del lavoratore, nell'esecuzione del lavoro”*. 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”*¹¹. Tale non è il comportamento del lavoratore che *“abbia compiuto un'operazione comunque rientrante, oltre che nelle sue attribuzioni, nel segmento di lavoro assegnatogli”*¹² o che abbia espletato un incombenza che, anche se inutile ed imprudente, non risulti eccentrico rispetto alle mansioni a lui specificamente assegnate, nell'ambito del ciclo produttivo¹³.

Secondo la Suprema Corte l'operazione che ha prodotto l'esplosione della bombola è stata effettuata dalla persona offesa considerato che era diventata obbligatoria la sostituzione del gas alogenato lesivo dello strato dell'ozono con altro gas consentito dalla normativa e che ciò nonostante la società per cui lavorava non si era adeguata. Segnala in particolare che lo stesso RSPP aveva più volte richiesto, senza esito, al datore di lavoro e al dirigente con delega, le risorse economiche per provvedere a tale sostituzione e che egli era stato sollecitato proprio dal datore di lavoro, in vista della preannunciata visita di controllo da parte dei Carabinieri del NOE in merito proprio allo smaltimento del Gas Naf S III, per controllare che tutto fosse a posto. Ne consegue che il RSPP si era quindi recato, nell'ambito delle sue mansioni, sul luogo dell'evento e aveva proceduto a scollegare la bombola, allo scopo quanto meno di attenuare la responsabilità dei suoi dirigenti.

La persona offesa aveva certamente posto in essere una manovra rischiosa e impropria, che poteva essere eseguita solo da personale specializzato, ma comunque non abnorme in quanto non imprevedibile né inevitabile. Secondo il consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità è compito del titolare della posizione di garanzia evitare che si verifichino eventi lesivi dell'incolumità fisica intrinsecamente connaturati all'esercizio di talune attività lavorative, anche nell'ipotesi in cui siffatti rischi siano conseguenti ad eventuali negligenze, imprudenze e disattenzioni dei lavoratori subordinati, la cui incolumità deve essere protetta con appropriate cautele.

Il garante “non può, infatti, invocare, a propria scusa, il principio di affidamento, assumendo che il

comportamento del lavoratore era imprevedibile, poiché tale principio non opera nelle situazioni in cui sussiste una posizione di garanzia¹⁴, in quanto il rispetto della normativa antinfortunistica mira a salvaguardare l'incolumità del lavoratore anche dai rischi derivanti dalle sue stesse imprudenze e negligenze o dai suoi stessi errori, purché connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa¹⁵. Da ciò consegue che non può essere ravvisata, nel caso di specie, interruzione del nesso causale.

L'attività ispettiva effettuata dai tecnici della ASL e dei Vigili del fuoco per l'infortunio in esame, ha fatto emergere che la soc. E. aveva dato in appalto la manutenzione del sistema antincendio alla società S., la quale aveva effettuato un preventivo di 10.000,00 euro per la sostituzione del gas nocivo Naf S III. Il lavoro però non era stato autorizzato dalla dirigenza e quindi la S. si era rifiutata di proseguire la manutenzione dell'impianto. Il datore di lavoro e il delegato avevano omesso di eseguire la regolare manutenzione dell'impianto antincendio e di sostituire il gas vietato per legge non stanziando i fondi necessari per l'operazione e quindi ponendo in essere consapevolmente una scelta aziendale rischiosa di mantenere l'impianto a gas vietato.

Al momento del preannunciato arrivo dei Carabinieri del NOE la comunicazione del datore di lavoro diretta alla persona offesa e per conoscenza al dirigente richiamava il RSPP a far trovare tutto a posto e implicitamente giustificava la manovra impropria ed imprudente del lavoratore che non aveva nemmeno una formazione specifica ma che si è trovato nella necessità, sollecitata dal datore di lavoro, di fare in modo che fosse "tutto ok", dinanzi ad un'ispezione dei Carabinieri del NOE mirata alla verifica dello smaltimento del gas naf III utilizzato per i sistemi antincendio.

La Suprema Corte sostiene che la sentenza presenta un ragionamento logico e coerente laddove afferma che la persona offesa ha posto in essere l'unico comportamento che gli avrebbe consentito di sistemare le cose, in modo da ridurre il più possibile il raggio di illegittimità dell'azienda, pur senza averne la competenza, a tanto spinto dall'inequivocabile invito rivoltogli dal datore di lavoro, nulla obiettando il dirigente delegato, cui l'email del datore di lavoro era rivolta per conoscenza.

Secondo gli ermellini l'intera struttura del reato colposo si fonda sul rapporto tra inosservanza della regola cautelare di condotta ed evento, che viene designato con l'espressione "causalità della colpa". Questo concetto, come è noto, si fonda sul dettato dell'art. 43 cod. pen., a tenore del quale è necessario che l'evento si verifichi "a causa" di negligenza, imprudenza, imperizia ovvero "per" inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline. La causa dell'evento è sempre la condotta materiale, la quale però, nei reati colposi, deve essere caratterizzata dalla violazione del dovere di diligenza.

Questo quindi il significato da attribuirsi alla norma in esame: nel richiedere che l'evento si verifichi "a causa" di negligenza, imprudenza, imperizia o inosservanza di leggi e via dicendo, essa esige, ai fini del rimprovero a titolo di colpa, la materializzazione del profilo di colpa nell'evento concretamente verificatosi. La verifica se quella specifica violazione della regola cautelare abbia o meno cagionato l'evento (causalità della colpa), in sostanza, non è altro che un giudizio controfattuale compiuto in relazione alla violazione della regola di cautela. Come è stato chiarito dalle Sezioni unite, il giudizio controfattuale va compiuto sia nella causalità commissiva che in quella omissiva, ipotizzando nella prima che la condotta sia stata assente e nella seconda che sia stata invece presente e verificando il grado di probabilità che l'evento si producesse ugualmente (Sezioni Unite 10 luglio 2002, Franzese)¹⁶.

Segnala la Suprema Corte che la colpa possiede un versante oggettivo, incentrato sulla condotta posta in essere in violazione di una norma cautelare, e un versante squisitamente soggettivo, connesso alla possibilità dell'agente di osservare la regola cautelare. Il rimprovero colposo riguarda infatti la realizzazione di un fatto di reato che poteva essere evitato mediante l'osservanza delle norme cautelari violate¹⁷. Il profilo soggettivo e personale della colpa viene generalmente individuato nella possibilità soggettiva dell'agente di rispettare la regola cautelare, ossia nella concreta possibili-

tà di pretendere l'osservanza della regola stessa: in poche parole, nell'esigibilità del comportamento dovuto. Si tratta di un aspetto che può essere collocato nell'ambito della colpevolezza, in quanto esprime il rimprovero personale rivolto all'agente. Si tratta di un profilo della responsabilità colposa cui la riflessione giuridica più recente ha dedicato molta attenzione, nel tentativo di personalizzare il rimprovero dell'agente attraverso l'introduzione di una doppia misura del dovere di diligenza, che tenga conto non solo dell'oggettiva violazione di norme cautelari ma anche della concreta possibilità dell'agente di uniformarsi alla regola, valutando le sue specifiche qualità personali e la situazione di fatto in cui ha operato¹⁸. Effettuando il giudizio controfattuale la Corte territoriale è giunta alla logica e argomentata conclusione che se gli imputati avessero, ciascuno nelle rispettive qualità, rispettato le prescrizioni di legge ed avessero mantenuto in regola l'impianto antincendio, autorizzando la spesa necessaria per la sostituzione del gas nocivo e la manutenzione o si fossero attivati direttamente mediante ditte specializzate per garantire misure idonee per prevenire gli incendi e tutelare l'incolumità dei lavoratori, l'evento lesivo non si sarebbe verificato perché all'arrivo dei Carabinieri del NOE non ci sarebbe stata alcuna necessità di provvedere con urgenza a porre rimedio in qualche modo alla situazione di illegittimità persistente da tempo di cui entrambi gli imputati nei rispettivi ruoli erano a conoscenza e che avevano consapevolmente avallato. Il rimprovero colposo riguarda infatti la realizzazione di un fatto di reato che poteva essere evitato mediante l'osservanza delle norme cautelari violate¹⁹. In conclusione il ricorso degli imputati è stato giudicato inammissibile.

Riferimenti e note:

1. Il citato art. 10 dava la possibilità ai datori di lavoro delle aziende elencate nell'allegato I, di svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi nonché, di prevenzione incendi e di evacuazione, dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Tale norma è oggi stata traspota nell'art. 34 del D. lgs. n. 81/2008.
2. Interpello n. 1/2012 - Risposta al quesito relativo all'applicabilità della Circolare n. 1273 del 26/07/2010 dell'Assessorato Regionale alla salute della regione Sicilia. Antinomia della suddetta circolare con il d.lgs. n. 81/2008.
3. Vedi nota precedente
4. L'art. 2 comma 1 lettera n) del D. Lgs. n. 81/2008 definisce la "prevenzione" come *"il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno"*.
5. L'art. 33 comma 1 del D. Lgs. n. 81/2008 (Compiti del servizio di prevenzione e protezione) così recita:
 1. Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali provvede:
 - a) all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
 - b) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'articolo 28, comma 2, e i sistemi di controllo di tali misure;
 - c) ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
 - d) a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
 - e) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
 - f) a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'articolo 36.
6. UNI ha reso disponibile la prassi UNI/PdR 87:2020 "Servizio prevenzione e protezione – Attività tipiche del servizio di prevenzione e protezione così come previsto dall'art. 33 del D. Lgs. 81/2008", ratificata dal Presidente dell'UNI il 29 giugno 2020 e corretta il 3 novembre 2020, nata dalla collaborazione tra

UNI e Consiglio Nazionale Ingegneri, che fornisce elementi utili a tutti i soggetti coinvolti nella gestione della salute e sicurezza per espletare al meglio la loro funzione. La prassi di riferimento UNI/PdR 87:2020 non è una norma nazionale, ma è un documento pubblicato da UNI, come previsto dal Regolamento UE n.1025/2012 del 25 ottobre 2012 sulla normazione europea, che modifica le direttive 89/686/CEE e 93/15/CEE del Consiglio nonché le direttive 94/9/CE, 94/25/CE, 95/16/CE, 97/23/CE, 98/34/CE, 2004/22/CE, 2007/23/CE, 2009/23/CE e 2009/105/CE del Parlamento europeo e del Consiglio e che abroga la decisione 87/95/CEE del Consiglio e la decisione n. 1673/2006/CE del Parlamento europeo e del Consiglio.

7. Decreto del Ministero dell'Ambiente 20 dicembre 2005: Modalità per il recupero degli idrofluorocarburi dagli estintori e dai sistemi di protezione antincendio. GU n. 14 del 18-1-2006.
8. L'art. 16 comma 3 del D. Lgs. n. 81/2008 così recita: La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. L'obbligo di cui al primo periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4.
9. Secondo il quale i luoghi di lavoro devono essere conformi ai requisiti indicati nell'ALLEGATO IV.
10. Il riferimento è evidentemente ai documenti di accompagnamento per il trasporto dei rifiuti (Formulario Identificazione Rifiuti) che contiene tutte le informazioni sulla tipologia di rifiuti, sul produttore, trasportatore e destinatario.
11. Cassazione Penale, Sez. IV, 23 febbraio 2010, n. 7267 in <https://www.diritto.it/sentenze/corte-di-cassazione-penale-sez-iv-2322010-n-7267/>
12. Cassazione Penale, Sez. IV, 09 giugno 2011, n. 23292 in relazione all'infortunio mortale di un lavoratore che, alla guida di un carrello elevatore, durante le operazioni di trasporto di materiale dal parco rottame ai reparti di produzione, invece di eseguire il percorso esterno allo stabilimento, come prescritto, transitava attraverso il reparto fossa; durante tale percorso, il lavoratore fermava il mezzo nel reparto di colata, lasciandolo in sosta proprio sui binari di transito porta placche e scendeva dal carrello, non avvedendosi del sopraggiungere di un carrello porta placche condotto da altro lavoratore, da cui veniva violentemente investito, riportando gravissime lesioni in conseguenza delle quali decedeva. https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=5247:cassazione-penale-sez-4-09-giugno-2011-n-23292-&catid=17&Itemid=138
13. Cassazione Penale Sez. IV, 10 ottobre 2013, n. 7955, Rovaldi, Rv. 259313, in un caso relativo all'amputazione di una falange ungueale subita dal dipendente di un panificio che aveva introdotto la mano negli ingranaggi privi di protezione di una macchina "spezzatrice", la Corte ha ritenuto irrilevante accertare se il lavoratore avesse inteso separare un pezzo di pasta dall'altro o invece eliminare delle sbavature del prodotto. Sentenza citata in https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=16487:cassazione-penale,-sez-4,-02-marzo-2017,-n-10265-macchina-spazzolatrice-e-rischio-trascinamento-nessun-comportamento-abnorme-della-vittima-se-il-sistema-di-sicurezza-approntato-dal-datore-di-lavoro-presenta-evidenti-criticita%3%A0&catid=17&Itemid=138
14. Cassazione Penale, Sez. 4, 15 aprile 2020, n. 12181 in: https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=22326:cassazione-penale,-sez-4,-15-aprile-2020,-n-12181-infortunio-mortale-del-lavoratore-straniero-durante-la-pulizia-della-giostra-dell-impianto-di-schiumatura-delle-selle&catid=17&Itemid=138
15. Cassazione Penale, Sez. IV, 27 marzo 2009 n. 18998 in <http://www.fleparinail.it/cass-pen-sez-iv-27-marzo-2009-n-18998>
16. In particolare le Sezioni Unite, nella sentenza "Franzese", hanno affermato che lo statuto logico del rapporto di causalità rimane sempre quello del "condizionale controfattuale" e che il ragionevole dubbio, in base all'evidenza disponibile, sulla reale efficacia condizionante della condotta rispetto ad altri fattori interagenti nella produzione dell'evento lesivo, comporta l'esito assolutorio del giudizio. Dunque la condotta deve costituire condicio sine qua non dell'evento. La sentenza è pubblica su Il Foro Italiano Vol. 125, No. 11 (novembre 2002), pp. 601/602-625/626.
17. Vedasi sentenza Cassazione Penale, Sezioni Unite, 18 settembre 2014 (ud. 24 aprile 2014), n. 38343 - Sentenza Thyssenkrupp in <https://www.professionegiustizia.it/documenti/guide/>