



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs. 8 giugno n. 231

PARTE SPECIALE

REATI IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO
art. 25 septies D.Lgs. 231/2001



Sede legale: Via Pacinotti, 11 – 24047 Treviglio (BG)

Sede operativa: Via Rosa Luxemburg, 5/7/8 - 20064 - Gorgonzola (MI)

Edizione n° 01 Revisione n°00

Data emissione 25/07/2024

INDICE

1. PREMESSA

1.1 INTRODUZIONE E FUNZIONE DEL REATO DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE

2. LE FATTISPECIE DEI REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO RICHIAMATE DAL D.LGS. N. 231/2001

3. LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO (ART. 55 D.LGS. N. 81/08)

4. INDIVIDUAZIONE DEI RUOLI AZIENDALI COINVOLTI E DELLE ATTIVITA' SENSIBILI AI FINI DEL D.LGS. N. 231/2001

5. IL SISTEMA DEI CONTROLLI

6. PRINCIPI GENERALI DEGLI STANDARD DI CONTROLLO RELATIVI ALLE ATTIVITA' SENSIBILI

7. STANDARD DI CONTROLLO SPECIFICI

1. PREMESSA

La presente Parte Speciale riguarda i reati previsti dall'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche "Reati in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro") e, in particolare, i comportamenti che devono essere tenuti dai soggetti che operano nelle aree a rischio reato.

La presente Parte Speciale è inerente alle condotte poste in essere dai componenti degli Organi Sociali e dai Dipendenti della Società ELETTROMECCANICA BONATO S.R.L. con sede legale in via Pacinotti, 11 - 24047 Treviglio (BG) e sede operativa in via Rosa Luxemburg 5/7/8 - 20064 - Gorgonzola (MI) compresi il Datore di Lavoro (di seguito, anche "DdL") ed il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (di seguito, anche "RSPP"), anche per il tramite di fornitori, consulenti e lavoratori autonomi che svolgono la propria prestazione all'interno dell'azienda, coinvolti nei processi sensibili in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tutti i destinatari della Parte Speciale sono tenuti ad adottare comportamenti conformi a quanto di seguito formulato, al fine di prevenire la commissione dei reati individuati nell'ambito della normativa di riferimento.

1.1. INTRODUZIONE E FUNZIONE DEL REATO DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE

Termini relativi alle norme per la salvaguardia della salute e sicurezza sul lavoro

ASPP o Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione

I soggetti in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'art. 32 del Decreto Sicurezza designati per l'espletamento dei compiti rientranti nel Servizio di Prevenzione e Protezione.

Cantiere Temporaneo o Mobile o Cantiere

Qualunque luogo in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile così come individuati nell'allegato X del Decreto Sicurezza, ovvero, lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione, risanamento, ristrutturazione, equipaggiamento, trasformazione, rinnovamento o smantellamento di opere fisse, permanenti o temporanee, comprese le linee elettriche e le parti strutturali degli impianti elettrici. Sono, inoltre, lavori di costruzione edile o di ingegneria civile gli scavi ed il montaggio e lo smontaggio di elementi prefabbricati utilizzati per i lavori edili o di ingegneria civile.

Committente

Il soggetto per conto del quale viene realizzata l'intera opera edile o di ingegneria civile, indipendentemente da eventuali frazionamenti della sua realizzazione secondo quanto disposto dagli artt. 88 e ss. del Decreto Sicurezza.

Coordinatore per l'Esecuzione dei Lavori

Il soggetto incaricato dal committente o dal responsabile dei lavori tra l'altro, di verificare, con opportune azioni di coordinamento e controllo, l'applicazione, da parte delle imprese esecutrici e dei lavoratori, anche autonomi, delle disposizioni loro pertinenti contenute nel piano di sicurezza e coordinamento e di verificare altresì l'idoneità del piano operativo di sicurezza, assicurandone la coerenza con il primo.

Coordinatore per la Progettazione

Il soggetto, incaricato dal committente o dal responsabile dei Lavori, di redigere il piano di sicurezza e di coordinamento e di predisporre un fascicolo contenente le informazioni utili ai fini della prevenzione e della protezione dai rischi cui sono esposti i lavoratori.

Datore di Lavoro

Il soggetto titolare del rapporto di lavoro o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa ovvero dell'unità produttiva in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa. È responsabile di provvedere all'attuazione di tutti gli obblighi fissati dal D.Lgs.n.81/08 e s.m.i. Gli obblighi non delegabili sono i seguenti:

- La valutazione di tutti i rischi e la conseguente elaborazione del documento (Art. 28 Del D.Lgs.n.81/08)
- La designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi

Decreto Sicurezza

Il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro"

Dirigente

Il soggetto che, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando sulla stessa

DUVRI o Documento Unico di Valutazione dei Rischi per le Interferenze

Il documento redatto dal datore di lavoro committente contenente una valutazione dei rischi che indichi le misure per eliminare o, ove ciò non risulti possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze nei contratti di appalto, d'opera o di somministrazione ai sensi dell'art. 26 del Decreto Sicurezza

DVR o Documento di Valutazione dei Rischi

Il documento redatto dal datore di lavoro contenente una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro ed i criteri per la suddetta valutazione, l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione e dei dispositivi di protezione individuale conseguente a tale valutazione, il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, l'indicazione del nominativo del RSPP, del RLS e del medico competente che abbia partecipato alla valutazione del rischio, nonché l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione

Fascicolo dell'Opera

Il fascicolo predisposto a cura del coordinatore per la progettazione, eventualmente modificato nella fase esecutiva in funzione dell'evoluzione dei lavori ed aggiornato a cura del committente a seguito delle modifiche intervenute in un'opera nel corso della sua esistenza, contenente le informazioni utili ai fini della prevenzione e della protezione dei rischi cui sono esposti i lavoratori

Lavoratori

Soggetti che svolgono un'attività lavorativa nell'ambito della struttura organizzativa della società e contribuiscono, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti ed ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Medico Competente

Il medico preposto all'attività di sorveglianza sanitaria. Il medico deve inoltre possedere uno dei titoli e dei requisiti formali e professionali indicati nel decreto sicurezza che collabora con il datore di lavoro, secondo quanto previsto all'Art.29 del D.Lgs.n.81/08 e s.m.i., ai fini della valutazione dei rischi e al fine di effettuare la sorveglianza sanitaria (di cui all'Art. 41 del D.Lgs.n.81/08 e s.m.i.) ed adempiere tutti gli altri compiti di cui al decreto sicurezza

Preposto

Il soggetto che in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa

Reati commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

I reati di cui all'Art. 25-septies del D.Lgs.n.231/2001, ovvero l'omicidio colposo (Art. 589 c.p.) e le lesioni personali colpose gravi o gravissime (Art. 590 terzo comma c.p.) commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

RLS o Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Soggetto eletto o designato per rappresentare i lavoratori in relazione agli aspetti della salute e sicurezza sul lavoro

RSPP o Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

Il soggetto responsabile del servizio di prevenzione e protezione nominato dal datore di lavoro a cui risponde secondo quanto previsto dall'Art. 33 del D.Lgs.n.81/08 e s.m.i.

Responsabile dei Lavori

Il soggetto che può essere incaricato dal committente ai fini della progettazione, dell'esecuzione o del controllo dell'esecuzione dell'opera o di una parte della procedura

Sorveglianza Sanitaria

L'insieme degli atti medici finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali, ed alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa

SPP o Servizio di Prevenzione e Protezione

L'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni alla società finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dei rischi professionali

SLL

Salute e sicurezza dei lavoratori

Addetto al Primo Soccorso e addetto alla prevenzione incendi

Soggetti incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza

Referente Tecnico

Soggetto incaricato di assicurare la corretta realizzazione, in conformità alle norme e specifiche tecniche di progetto o del capitolato speciale, delle opere e dei servizi commissionati ad appaltatori/fornitori

**2. LE FATTISPECIE DEI REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO RICHIAMATE DAL
D.LGS. N. 231/2001**

La legge 3 agosto 2007, n. 123, ha introdotto nel D.Lgs. 231/01 l'art. 25-septies, successivamente modificato ai sensi dell'art. 300 del D.Lgs. 81/2008 (T.U. in materia di Salute e Sicurezza nei luoghi di Lavoro, nel seguito anche solo "TUSSL"), estendendo la responsabilità dell'ente ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Il Consiglio dei Ministri in data 1° aprile 2008 ha approvato il Decreto Legislativo 81/2008, attuativo della delega di cui all'articolo 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il suddetto decreto è stato parzialmente modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106.

Il citato articolo 25-septies regola quattro distinte fattispecie di illecito amministrativo dell'ente, sanzionate con pene diverse a seconda della gravità del reato; nello specifico:

- omicidio colposo di cui all'art. 589, comma 1, c.p. (art. 25-septies, comma 1, Decreto);
- omicidio colposo di cui all'art. 589, comma 2, c.p., commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies, comma 2, Decreto);
- lesioni personali colpose gravi e gravissime di cui all'art. 590, comma 1, c.p. (art. 25-septies, comma 3, Decreto).
- lesioni personali colpose gravi e gravissime di cui all'art. 590, comma 3, c.p. commesse con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro (art. 25-septies, comma 3, Decreto).

Le lesioni si considerano gravi nel caso in cui: a) dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni; b) il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo (art. 583, comma 1, c.p.).

Le lesioni si considerano gravissime se dal fatto deriva: a) una malattia certamente o probabilmente insanabile; b) la perdita di un senso; c) la perdita di un arto o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella; d) la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso (art. 583, comma 2, c.p.).

Ai fini della integrazione dei suddetti reati, non è richiesto l'elemento soggettivo del dolo, ovvero la coscienza e la volontà di cagionare l'evento lesivo, ma la mera negligenza, impudenza o imperizia del soggetto agente, ovvero l'inosservanza da parte di quest'ultimo di leggi, regolamenti, ordini o discipline (art. 43 c.p.).

In proposito, la giurisprudenza ha recepito l'interpretazione data dalla dottrina che ha considerato configurabile il vantaggio dell'ente, in occasione di reati colposi, valutabile ex post in considerazione del cd. "Risparmio di spesa/incremento della produzione" quale elemento costitutivo del vantaggio, consistente nel mancato impiego di risorse economiche per conformare l'attività alle prescrizioni normative, considerando non l'evento bensì la condotta tenuta dall'agente. Pertanto, ai fini della perfezione del reato andrà a valutarsi "...se la condotta che ha determinato l'evento morte o le lesioni personali sia stata o meno determinata da scelte rientranti oggettivamente nella sfera di interesse dell'ente oppure se la condotta medesima abbia comportato almeno un beneficio a quest'ultimo senza apparenti interessi esclusivi di altri" (Tribunale Trani, sez. dist. Molfetta, sent. 11/01/2010). Tale principio ha trovato piena condivisione dai giudici della Suprema Corte di Cassazione a SS.UU con la sentenza n. 38343/2014 (giudizio Thyssenkrupp) i quali hanno applicato la sanzione della confisca per equivalente, del risparmio di spesa derivante dalla mancata adozione dei presidi cautelari.

Si riporta qui di seguito il testo dei reati di interesse.

Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

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 per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni.

Se il fatto è commesso nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria, la pena è della reclusione da tre a dieci 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.

Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

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 di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme 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.

Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria, la pena per lesioni gravi è della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per lesioni gravissime è della reclusione da un anno e sei mesi a quattro 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.

La lesione è considerata grave (art. 583 c.p., c. 1) nei seguenti casi:

1. se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;
2. se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.

La lesione è considerata invece gravissima se dal fatto deriva (art. 583 c.p., c. 2):

1. una malattia certamente o probabilmente insanabile;
2. la perdita di un senso;
3. la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;
4. la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

Il reato potrebbe astrattamente realizzarsi, ad esempio, qualora si cagionino lesioni, gravi o gravissime, ad un lavoratore, conseguenti ad una violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, finalizzata, ad esempio, ad un risparmio economico o di tempi da parte della Società.

L'evento dannoso, sia esso rappresentato dalla lesione grave o gravissima o dalla morte, può essere perpetrato tramite un comportamento attivo (l'agente pone in essere una condotta con cui lede l'integrità di un altro individuo), ovvero mediante una condotta omissiva (l'agente semplicemente non interviene a impedire l'evento dannoso). Di norma, si ravvisa una condotta attiva nel dipendente che svolge direttamente mansioni operative e che materialmente danneggia altri, mentre la condotta omissiva è usualmente ravvisabile nel personale apicale che non ottempera agli obblighi di vigilanza e controllo e in tal modo non interviene ad impedire l'evento da altri causato. L'elemento comune ad entrambe le fattispecie di reato (omicidio colposo, lesioni personali, colpose gravi o gravissime) è la colpa, come definita dall'art. 43 del c.p. A tale riguardo, si rammenta che un delitto è da configurarsi come colposo, o contro l'intenzione, quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia (c.d. colpa generica), ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline (c.d. colpa specifica).

È proprio in tema di omicidio e lesioni colpose che si sviluppa il principale banco di prova delle varie teorie che si prospettano sulla causalità nei reati omissivi (ovvero nei reati che si commettono con una colpevole inerzia).

È noto che nei reati omissivi per accertare il nesso di causalità tra omissione ed evento dannoso non ci si basa su un accertamento di fatto, come avviene per i reati di azione, bensì solo su un giudizio ipotetico cosiddetta prognosi postuma, ricostruendo mentalmente sia pure sulla base delle regole oggettive della scienza e della tecnica, cosa sarebbe successo là dove fosse stata compiuta l'azione doverosa mancante. Or bene, il risultato di tale giudizio ipotetico può portare, in caso di risposta affermativa, a tre diverse conclusioni:

- la certezza del mancato verificarsi dell'evento dannoso;
- la probabilità del mancato verificarsi dell'evento dannoso;
- la possibilità del mancato verificarsi dell'evento dannoso.

E allora ci si chiede: quando si dovrà dire che sussiste il nesso causale, quando si avrà la certezza o solo una probabilità o addirittura la mera possibilità del mancato verificarsi dell'evento dannoso?

La dottrina e la giurisprudenza oggi prevalenti si accontentano della probabilità anche se non manca qual- che autore il quale non si accontenta della semplice probabilità ma richiede una rilevante probabilità vicino alla certezza, tesi quest'ultima da preferire.

In particolare, con sentenze piuttosto recenti la giurisprudenza ha ritenuto sussistente rapporto di causalità anche quando un'opera del sanitario (e stiamo parlando per esemplificare di responsabilità per omissione in campo sanitario), se correttamente e tempestivamente intervenuta, avrebbe avuto non già la certezza bensì soltanto serie ed apprezzabili possibilità o, addirittura, scarse probabilità di successo per la salvezza della vita del paziente.

Tale aspetto implica una significativa differenza rispetto ai criteri di imputazione soggettiva previsti per le altre figure delittuose richiamate dal Decreto legislativo 231/01, tutte punite a titolo di dolo, ossia quando il soggetto tenga le suddette condotte con coscienza e volontà.

Entrambi i reati richiamati rilevano, ai fini del Decreto, unicamente nel caso in cui sia ascrivibile al soggetto agente, sotto il profilo dell'elemento soggettivo, la c.d. "colpa specifica", consistente nella violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Le norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro individuano nel Datore di Lavoro il garante "dell'integrità fisica e della personalità morale dei prestatori di lavoro" e la sua posizione di garanzia è comunque trasferibile ad altri soggetti, a patto che la relativa delega di poteri all'interno dell'organizzazione aziendale sia sufficientemente specifica, predisposta mediante atto scritto e idonea a trasferire tutti i poteri autoritativi e decisori necessari per tutelare l'incolumità dei dipendenti. Il prescelto a ricoprire l'incarico deve essere persona capace e competente per la materia oggetto del trasferimento di responsabilità. Questo tipo di delega comporta anche una procura notarile, che estrinseca nei confronti anche dei terzi i poteri conferiti al soggetto.

In base alla normativa introdotta dal legislatore in materia di responsabilità amministrativa d'impresa, la condotta lesiva dell'agente deve essere necessariamente aggravata, ossia conseguire alla violazione di norme concernenti la tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Ai fini dell'implementazione del Modello è necessario comunque considerare che:

- il rispetto degli standard minimi di sicurezza previsti dalla normativa specifica di settore non esaurisce l'obbligo di diligenza complessivamente richiesto (aspetto relativo alla colpa specifica);
- è necessario garantire l'adozione di standard di sicurezza tali da minimizzare (e, se possibile, eliminare) ogni rischio di infortunio e malattia, anche in base alla miglior tecnica e scienza conosciuta, secondo le particolarità del lavoro (aspetto relativo alla colpa generica);
- non esclude le responsabilità in capo alla Società il comportamento del lavoratore infortunato che abbia dato occasione all'evento perché non ha adottato cautele che, se adottate, avrebbero neutralizzato il rischio; l'obbligo di prevenzione è escluso solo in presenza di comportamenti del dipendente che presentino il carattere dell'eccezionalità, dell'abnormità, dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo, del mancato rispetto delle direttive organizzative ricevute e alla comune prudenza.

Sotto il profilo dei soggetti tutelati, le norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro non tutelano solo i dipendenti, ma tutte le persone che legittimamente si introducono nei locali adibiti allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Per quanto concerne i soggetti attivi, possono commettere queste tipologie di reato coloro che, in ragione della loro mansione, svolgono attività sensibili in materia. Ad esempio:

- il lavoratore che, attraverso le proprie azioni e/o omissioni, può pregiudicare la propria ed altrui salute e sicurezza;
- il Dirigente ed il Preposto, ai quali possono competere, tra gli altri, i compiti di coordinamento e supervisione delle attività, di formazione e di informazione;
- il Datore di Lavoro quale principale attore nell'ambito della prevenzione e protezione.

Assumendo specifica rilevanza la legislazione prevenzionistica vigente, ai fini della presente Parte Speciale è stata considerata, in particolare, la normativa di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche, in attuazione della delega di cui all'art. 1 L. n. 123/2007 (c.d. "Testo Unico" in materia di salute e sicurezza sul lavoro).

Esclusione della responsabilità amministrativa della società

Il D.Lgs. 81/2008, all'art. 30, ha indicato le caratteristiche e i requisiti che deve possedere un modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Secondo l'art. 30 del D. Lgs. 81/2008, il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ex D.Lgs. 231/2001 deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi a:

- rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- attività di sorveglianza sanitaria;
- attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

- acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- verifiche periodiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Inoltre, il modello organizzativo e gestionale deve prevedere:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle suddette attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nello stesso;
- un autonomo sistema di supervisione e controllo sullo svolgimento delle suddette attività.

Infine, il comma 5 del medesimo art. 30 dispone che: "In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui ai commi precedenti per le parti corrispondenti".

3. LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO (ART. 55 D.LGS. N. 81/08)

Per entrambe le fattispecie delittuose sopra indicate - ossia omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime - gli enti sono soggetti ad una sanzione pecuniaria fino a 1000 quote (si consideri a tal riguardo che il valore di ogni quota può essere determinato, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, tra un minimo di 258 e un massimo di 1549 euro)

Perché si venga a configurare la responsabilità amministrativa della società ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, l'Art. 5 del Decreto medesimo esige però che i reati siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio (ad esempio in termini di risparmi di costi per la salute e sicurezza sul lavoro) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.

L'ente non risponde se le persone hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Nel caso di condanna per uno dei reati sopra indicati, la società potrebbe essere assoggettata anche ad una sanzione interdittiva per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno

Tali sanzioni interdittive possono consistere in:

- Interdizione dall'esercizio dell'attività
- Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
- Divieto di contrattare con la pubblica amministrazione salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio
- Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi
- Divieto di pubblicizzare beni o servizi

4. INDIVIDUAZIONE DEI RUOLI AZIENDALI COINVOLTI E DELLE ATTIVITA' SENSIBILI AI FINI DEL D.LGS. N. 231/2001

Premesso che il presente Modello non intende sostituirsi ai compiti e responsabilità di legge disciplinati in capo ai soggetti individuati dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 e successive modifiche ed integrazioni, ma intende costituire, invece, un ulteriore presidio di controllo e verifica dell'esistenza, efficacia ed adeguatezza della struttura e dell'organizzazione posta in essere in ossequio alla normativa speciale vigente in materia antinfortunistica, nonché della tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, la Società, come previsto dal D.Lgs. 81/08 e successive modifiche ed integrazioni, vuole garantire il rispetto delle normative in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, di tutela dell'ambiente nonché assicurare in generale un ambiente di lavoro sicuro, sano e idoneo allo svolgimento dell'attività svolte nei luoghi nelle sue disponibilità giuridiche.

A tal fine nello svolgimento delle attività relative alle potenziali Aree a rischio reato, con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, oltre alle regole espressamente richiamate nel presente documento, gli Organi Sociali, i Dipendenti, il Datore di Lavoro (DDL), il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e il Medico Competente nello svolgimento delle mansioni loro assegnate, devono conoscere e rispettare:

- le leggi e regolamenti in tema di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro;
- il Codice Etico;
- il presente Modello;
- le procedure/linee guida aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura organizzativa.

ELETTROMECCANICA BONATO S.R.L. è caratterizzata da una struttura organizzativa conforme a quanto previsto dalle norme vigenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro, composta, ai fini della materia trattata, dalle seguenti figure:

DATORE DI LAVORO	AMMINISTRATORE DELEGATO
RESPONSABILE SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE (RSPP)	FUNZIONE ESTERNA
ADDETTI A: PRIMO SOCCORSO, PREVENZIONE INCENDI ED EVACUAZIONE	LAVORATORI DIPENDENTI
MEDICO COMPETENTE	FUNZIONE ESTERNA
PREPOSTO	LAVORATORI RESPONSABILI DI REPARTO O AREA
LAVORATORI	LAVORATORE
RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)	LAVORATORE DIPENDENTE
ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

L'art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs. n. 231/2001 indica, come uno degli elementi essenziali dei modelli di organizzazione e di gestione previsti dal Decreto, l'individuazione delle cosiddette attività "sensibili" o "a rischio", ossia di quelle attività aziendali nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal d.lgs. n. 231/2001.

L'analisi dei processi aziendali della Società ELETTROMECCANICA BONATO S.R.L. svolta nel corso dei lavori di redazione del presente Modello ha consentito di identificare i presidi adottati dalla Società a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, mentre l'analisi delle attività e delle lavorazioni nel cui ambito potrebbero astrattamente realizzarsi le fattispecie di reato richiamate dall'art. 25-septies del Decreto, e riportate nel precedente paragrafo, è contenuta nei documenti aziendali di valutazione dei rischi, quali il DVR ed i suoi Allegati, le Schede Rischio Mansioni elaborate per gruppi omogenei dei lavoratori, il DUVRI, il Piano di Emergenza ed Evacuazione, predisposti ai sensi della

normativa di riferimento e costantemente aggiornati in relazione all'evoluzione delle caratteristiche dell'attività societaria.

Tuttavia, come precisato dalle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01, non è possibile individuare e limitare aprioristicamente alcun ambito di attività, dal momento che tale casistica di reati può, di fatto, investire la totalità delle componenti aziendali. In altri termini, i reati oggetto della presente Parte Speciale potrebbero astrattamente essere commessi in tutti i casi in cui vi sia, in seno all'azienda, una violazione degli obblighi e delle prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Poiché la valutazione dei rischi rappresenta l'adempimento cardine per la garanzia della salute e della sicurezza dei lavoratori e poiché costituisce il principale strumento per procedere all'individuazione delle misure di tutela, siano esse la riduzione o l'eliminazione del rischio, l'operazione di individuazione e di rilevazione dei rischi deve essere effettuata con correttezza e nel rispetto del principio di veridicità, completezza e accuratezza.

Il Modello, pertanto, prevede un costante aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (di seguito "DVR") e dei suoi Allegati, fornendo così evidenza del suo continuo adeguamento e della sua completezza.

Di seguito vengono elencati i pericoli che sono stati presi in considerazione per l'elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi e delle relative Schede di Rischio Mansioni suddivise per gruppi omogenei di lavoratori:

AREA AMMINISTRATIVA/COMMERCIALE - UFFICI

- 1 Resistenza statica delle strutture edili
- 2 Altezza, superficie e cubatura degli ambienti
- 3 Aree di circolazione e passaggi
- 4 Spazi di lavoro
- 5 Porte e portoni
- 6 Scale, rampe, corrimani
- 7 Ascensore
- 8 Archivio di materiali cartacei e di altra tipologia
- 9 Pareti trasparenti e vetrate
- 10 Locali sotterranei
- 11 Uffici
- 12 Sale riunioni
- 13 Servizi igienici e spogliatoi presenti
- 14 Illuminazione naturale ed artificiale
- 15 Illuminazione di Emergenza
- 16 Porte, vie di fuga e uscite di emergenza
- 17 Segnaletica di Emergenza
- 18 Segnaletica aggiuntiva
- 19 Microclima dei locali
- 20 Impianti elettrici e di protezione delle scariche atmosferiche
- 21 Impianti termici
- 22 Impianti di condizionamento
- 23 Reti di distribuzione gas esterne agli immobili
- 24 Attrezzature d'ufficio e videoterminali

- 25 Cassette e pacchetti di Pronto Soccorso
- 26 Dispositivi antincendio portatili (estintori)
- 27 Dispositivi antincendio fissi (idranti)
- 28 Dispositivi di allarme acustico e/o ottico
- 29 Pulsanti per lo sgancio degli impianti energetici
- 30 Porte resistenti al fuoco (REI)
- 31 Maniglioni antipanico delle porte REI e di uscita di sicurezza
- 32 Piani di Emergenza ed Evacuazione
- 33 Esposizione ai rischi dovuti a lavoro ai video terminali
- 34 Esposizione ai rischi per le lavoratrici gestanti post parto e in allattamento
- 35 Esposizione al rischio derivante da stress-lavoro correlato
- 36 Esposizione ai rischi derivanti da immagazzinamento di materiale
- 37 Esposizione ai rischi derivanti da morsi di animali o punture di insetti
- 38 Esposizione ai rischi derivanti da aggressione fisica e verbale
- 39 Esposizione ai rischi derivanti da incendio
- 40 Esposizione ai rischi derivanti da mancata gestione delle emergenze
- 41 Esposizione ai rischi derivanti da mancata organizzazione del lavoro e dei compiti
- 42 Esposizione ai rischi derivanti da mancata formazione e informazione dei lavoratori
- 43 Esposizione ai rischi derivanti da mancata predisposizione di procedure e istruzioni di lavoro
- 44 Esposizione ai rischi derivanti da mancata sorveglianza sanitaria
- 45 Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) per tecnici

AREA OPERATIVA-OFFICINE-AREE ESTERNE

- 46 Aree esterne al sito e relativi accessi/uscite
- 47 Aree esterne agli edifici di transito e circolazione (cortili e piazzali)
- 48 Aree interne agli edifici di transito e circolazione
- 49 Resistenza statica delle strutture edili
- 50 Altezza, superficie e cubatura degli ambienti
- 51 Ambienti, conformazione e spazi di lavoro
- 52 Porte e portoni
- 53 Scale, rampe, corrimani
- 54 Scale, soppalchi, corrimani, barriere e parapetti
- 55 Uffici con pareti trasparenti e vetrate
- 56 Sala riunioni/corsi
- 57 Locali accessori inutilizzati e non disponibili al personale
- 58 Servizi igienici e spogliatoi
- 59 Infermeria
- 60 Area break/ristoro
- 61 Illuminazione naturale ed artificiale dei locali delle aree operative
- 62 Illuminazione di Emergenza
- 63 Porte, vie di fuga e uscite di emergenza
- 64 Segnaletica di Emergenza presente nelle aree operative, officine
- 65 Segnaletica aggiuntiva presente nelle aree operative, officine

- 66 Microclima dei locali
- 67 Impianti termici di riscaldamento
- 68 Impianti di protezione delle scariche atmosferiche
- 69 Gruppi per la produzione di energia elettrica sussidiaria
- 70 Impianti in pressione presenti nelle aree operative, officine
- 71 Cassette e pacchetti di Pronto Soccorso
- 72 Dispositivi antincendio portatili (estintori)
- 73 Dispositivi antincendio fissi (idranti)
- 74 Dispositivi per attacco autopompa dei VVF
- 75 Dispositivi di allarme acustico
- 76 Pulsanti per lo sgancio degli impianti energetici
- 77 Porte resistenti al fuoco (REI)
- 78 Maniglioni antipanico delle porte REI e di uscita di sicurezza
- 79 Piano di Emergenza ed Evacuazione
- 80 Dispositivi antincendio portatili presenti sugli automezzi
- 81 Pacchetti di Pronto Soccorso presenti sugli automezzi
- 82 Scaffalature magazzino minuteria
- 83 Scaffalature magazzini fisse e scaffali verticali rotanti
- 84 Attrezzature d'ufficio e videoterminali
- 85 Macchine e attrezzature di lavoro
- 86 Attrezzature e mezzi di sollevamento
- 87 Cabina di verniciatura
- 88 Cabine demolizione ed essiccazione
- 89 Cabina sala prove
- 90 Dispositivi di protezione individuale
- 91 Attività svolte presso clienti e/o fornitori
- 92 Guida di automezzi e trasporto attrezzature e materiali per attività presso clienti e/o fornitori
- 93 Esposizione ai rischi dovuti alle lavorazioni meccaniche
- 94 Esposizione ai rischi dovuti ai lavori di contatto con parti particolarmente calde/fredde
- 95 Esposizione ai rischi dovuti all'investimento
- 96 Esposizione ai rischi dovuti ai lavori interferenziali
- 97 Esposizione ai rischi dovuti ai lavori di Movimentazione manuale dei carichi
- 98 Esposizione ai rischi dovuti ai lavori di Movimentazione Meccanica
- 99 Esposizione ai rischi dovuti a cadute, scivolamento o ribaltamento di materiali
- 100 Esposizione ai rischi dovuti a cadute di materiale dall'alto
- 101 Esposizione ai rischi dovuti al rumore
- 102 Esposizione ai rischi dovuti alle vibrazioni
- 103 Esposizione ai rischi dovuti ai campi elettromagnetici
- 104 Esposizione ai rischi dovuti alle radiazioni ottiche artificiali
- 105 Esposizione ai rischi dovuti alle radiazioni ionizzanti
- 106 Esposizione ai rischi dovuti a sostanze chimiche, cancerogene e mutagene
- 107 Esposizione ai rischi dovuti ad agenti biologici

- 108 Esposizione ai rischi dovuti all'elettrocuzione
- 109 Esposizione al rischio derivante da stress-lavoro correlato
- 110 Esposizione ai rischi derivanti da immagazzinamento di materiale
- 111 Esposizione ai rischi derivanti da morsi di animali o punture di insetti
- 112 Esposizione ai rischi derivanti da aggressione fisica e verbale
- 113 Esposizione ai rischi derivanti da situazioni climatiche estreme
- 114 Esposizione ai rischi derivanti da incendio
- 115 Esposizione ai rischi derivanti da atmosfere esplosive (ATEX)
- 116 Esposizione ai rischi derivanti da mancata gestione delle emergenze
- 117 Esposizione ai rischi derivanti da rifiuti speciali e/o pericolosi
- 118 Esposizione ai rischi derivanti dalle attività di rifornimento carburante
- 119 Esposizione ai rischi derivanti dall'utilizzo di bombole gas in pressione
- 120 Esposizione ai rischi derivanti da mancata manutenzione, verifiche e collaudi di macchine e attrezzature
- 121 Esposizione ai rischi derivanti da mancata organizzazione del lavoro e dei compiti
- 122 Esposizione ai rischi derivanti da mancata formazione e informazione dei lavoratori
- 123 Esposizione ai rischi derivanti da mancata predisposizione di procedure e istruzioni di lavoro
- 124 Esposizione ai rischi derivanti da mancata sorveglianza sanitaria

Qui di seguito sono elencate le quattro fasi di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro cui la Società si è ispirata per la definizione di un sistema aziendale idoneo all'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro:

Pianificazione: si tratta delle attività di pianificazione e organizzazione dei ruoli e delle attività connesse alla tutela della salute, sicurezza e igiene sul lavoro volte a fissare obiettivi coerenti con la politica aziendale, stabilire i processi necessari al raggiungimento degli obiettivi, definire e assegnare risorse.

Attuazione: si tratta delle attività volte a definire strutture organizzative e responsabilità, modalità di formazione, consultazione e comunicazione, modalità di gestione del sistema documentale, di controllo dei documenti e dei dati, le modalità di controllo operativo, la gestione delle emergenze. In particolare:

- individuazione, valutazione e gestione dei rischi in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- attività di informazione e formazione in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- rapporti con i fornitori con riferimento alle attività connesse alla salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- gestione degli asset aziendali con riferimento alle attività connesse alla salute, sicurezza e igiene sul lavoro.

Controllo e azioni correttive: si tratta delle attività volte a implementare modalità di misura e monitoraggio delle prestazioni, la registrazione e il monitoraggio degli infortuni, incidenti, non conformità, azioni correttive e preventive, modalità di gestione delle registrazioni, modalità di esecuzione audit periodici o delle attività di sorveglianza.

Riesame: si tratta delle attività di riesame periodico al fine di valutare se il sistema di gestione della salute e sicurezza è stato completamente realizzato e se è sufficiente alla realizzazione della politica e degli obiettivi dell'azienda.

5. IL SISTEMA DEI CONTROLLI

Il sistema dei controlli, perfezionato dalla Società sulla base delle indicazioni fornite dalle principali associazioni di categoria, quali le Linee guida Confindustria, nonché dalle "best practice" internazionali, prevede con riferimento alle attività sensibili e ai processi strumentali individuati:

- principi generali degli standard di controllo relativi alle attività sensibili;
- standard di controllo "specifici" applicati alle singole attività sensibili.

6. PRINCIPI GENERALI DEGLI STANDARD DI CONTROLLO RELATIVI ALLE ATTIVITA' SENSIBILI

Gli standard di controllo specifici sono fondati sui seguenti principi generali:

Procedure: gli standard si fondano sull'esistenza di disposizioni aziendali e/o di procedure formalizzate idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante.

Tracciabilità: gli standard si fondano sul principio secondo cui: i) ogni operazione relativa all'attività sensibile sia, ove possibile, adeguatamente registrata; ii) il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile sia verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali; iii) in ogni caso, sia disciplinata in dettaglio la possibilità di cancellare o distruggere le registrazioni effettuate.

Segregazione dei compiti: gli standard si fondano sulla separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla.

Procure e deleghe: gli standard si fondano sul principio secondo il quale i poteri autorizzativi e di firma assegnati debbano essere: i) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, indicazione delle soglie di approvazione delle spese; ii) chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società. Devono essere definiti i ruoli aziendali ai quali è assegnato il potere di impegnare la Società in determinate spese specificando i limiti e la natura delle spese.

7. STANDARD DI CONTROLLO SPECIFICI

Qui di seguito sono elencati gli standard di controllo specifici relativi alle singole attività sensibili individuate:

Pianificazione

Per le attività di pianificazione del sistema di gestione della salute e sicurezza del lavoratore sono stabiliti i seguenti standard di controllo:

- 1) **Politica ed Obiettivi:** adozione di un documento formalizzato di Politica che definisca gli indirizzi e gli obiettivi generali in tema di salute e sicurezza che l'azienda stabilisce di raggiungere e che:
 - sia formalmente approvato dal Datore di Lavoro;
 - contenga almeno l'impegno ad essere conforme con le vigenti leggi in materia di salute e sicurezza applicabili e con gli altri requisiti sotto individuati;
 - sia adeguatamente diffuso ai dipendenti ed alle parti interessate;
 - sia periodicamente riesaminato per assicurare che gli obiettivi in esso indicati siano idonei a mitigare i rischi presenti nell'organizzazione e allineati ai nuovi regolamenti e leggi.

- 2) Piani Annuali e Pluriennali:** adozione di un Piano di Miglioramento e/o Piano Investimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, approvato dagli organi societari competenti, che:
- contenga una chiara individuazione delle scadenze, responsabilità e disponibilità delle risorse necessarie per l'attuazione;
 - sia adeguatamente comunicato all'organizzazione in modo che il personale ne abbia una sufficiente comprensione;
 - preveda le responsabilità in materia d'approvazione, effettuazione e rendicontazione delle spese in tema di salute e sicurezza.
- 3) Normativa aziendale - Prescrizioni legali ed altre:** adozione di una normativa aziendale che definisca criteri e modalità da adottarsi per:
- l'aggiornamento riguardo la legislazione rilevante e le altre prescrizioni applicabili in tema di salute e sicurezza;
 - l'individuazione delle aree aziendali nel cui ambito tali prescrizioni si applicano;
 - le modalità di diffusione delle stesse.

Attuazione e funzionamento

In merito all'organizzazione della struttura con riferimento alle attività in tema di salute e sicurezza sul lavoro, gli standard di controllo specifici sono:

- 4) Norme e documentazione del sistema:** adozione di normative aziendali che disciplinino ruoli, responsabilità nella gestione della documentazione relativa al sistema di gestione della salute e sicurezza in coerenza con la Politica e le linee guida aziendali. In particolare, le suddette normative riportano anche le modalità di gestione ed archiviazione e conservazione della documentazione prodotta.
- 5) Organizzazione e Responsabilità – Datore di Lavoro (DdL):** adozione di disposizioni organizzative per l'individuazione della figura del datore di lavoro che tengano conto della struttura organizzativa della Società e del settore di attività produttiva.
- 6) Organizzazione e Responsabilità – RSPP/Medico Competente/Incaricati Emergenze:** adozione di disposizioni organizzative relative alla designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, del Medico Competente e degli Incaricati della gestione delle emergenze che:
- definiscano i requisiti specifici coerentemente alle disposizioni di legge vigenti in materia;
 - prevedano la tracciabilità delle verifiche svolte in ordine al possesso dei requisiti specifici previsti dalla normativa in materia;
 - prevedano lo svolgimento dell'assessment sul personale per comprenderne le capacità e le disponibilità temporali al fine di ricoprire tali specifici ruoli;
 - preveda una formale designazione e attribuzione degli incarichi;
 - prevedano la tracciabilità della formale accettazione degli incarichi conferiti.
- 7) Organizzazione e Responsabilità - sicurezza nei cantieri temporanei o mobili:** ove previsto dalla normativa vigente, adozione di norme aziendali che:
- disciplinino le modalità d'individuazione del Committente e, quando previsto dal D.Lgs. n. 81/2008, del Responsabile dei Lavori;
 - disciplinino le modalità d'individuazione ed assegnazione dell'incarico di Coordinatore in materia di salute e sicurezza per la progettazione dell'opera (CSP) e di Coordinatore in materia di sicurezza e di salute durante la realizzazione dell'opera (CSE), tenendo conto dei requisiti professionali previsti dalle norme di legge;
 - prevedano la tracciabilità dell'assessment dei requisiti e dell'accettazione dell'incarico da parte dei Coordinatori.

- 8) **Sistema di deleghe di funzioni:** adozione di un sistema formalizzato di deleghe di funzioni in materia di salute e sicurezza predisposte secondo i seguenti principi di elaborazione giurisprudenziale:
- effettività - sussistenza e compresenza di autonomia decisionale e finanziaria del delegato;
 - idoneità tecnico professionale del delegato;
 - vigilanza sull'attività del delegato, non acquiescenza, non ingerenza;
 - certezza, specificità e consapevolezza.
- 9) **Individuazione e valutazione dei rischi – Ruoli e responsabilità:** adozione di una normativa aziendale che identifichi ruoli, responsabilità e modalità per lo svolgimento, approvazione ed aggiornamento della Valutazione dei Rischi aziendali. In particolare, tale norma:
- identifica ruoli, autorità, requisiti di competenza;
 - identifica le responsabilità per la verifica, l'approvazione e l'aggiornamento dei contenuti del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e dei suoi Allegati;
 - identifica modalità e criteri per la revisione dei processi di identificazione dei pericoli e valutazione del rischio;
 - prevede, laddove necessario, la tracciabilità dell'avvenuto coinvolgimento del Medico Competente nel processo di identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi;
 - prevede la valutazione delle diverse tipologie di sorgenti di rischio: pericoli ordinari o generici, ergonomici, specifici, di processo e organizzativi e una individuazione di aree omogenee in termini di pericolo all'interno dell'azienda;
 - prevede l'individuazione delle mansioni rappresentative dei lavoratori;
 - prevede il censimento e la caratterizzazione degli agenti chimici e delle attrezzature e macchine presenti;
 - prevede esplicita definizione dei criteri di valutazione adottati per le diverse categorie di rischio nel rispetto della normativa e prescrizioni vigenti.
- 10) **Presenza del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e dei suoi Allegati:** adozione del documento di relazione sulla Valutazione dei Rischi redatto secondo le disposizioni definite e che contenga almeno:
- il procedimento di valutazione, con la specifica dei criteri adottati;
 - l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale, conseguente alla valutazione;
 - il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.
- 11) **Presenza del Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenziali (DUVRI):** adozione del documento di relazione sulla Valutazione dei Rischi redatto secondo le disposizioni definite dall'art 26 del D. Lgs.81/2008 e che contenga almeno:
- il procedimento di valutazione dei rischi interferenziali presenti nei luoghi nelle disponibilità giuridiche della scrivente, con la specifica dei criteri adottati;
 - l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione conseguente alla valutazione;
 - il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.
- 12) **Presenza del Certificato di Prevenzione Incendi (CPI):** adozione di una norma aziendale che individui i criteri e le modalità definite per l'ottenimento e la conservazione dell'ottenuto e conservato il Certificato di Prevenzione Incendi (CPI), rilasciato dal Comando Provinciale dei Vigili del Fuoco in relazione alle attività svolte e ai materiali gestiti, provvedendo al relativo rinnovo qualora in scadenza.

13) Controllo operativo – affidamento compiti e mansioni: adozione di una norma aziendale che individui i criteri e le modalità definite per l'affidamento delle mansioni ai lavoratori da parte del DdL. In particolare, tale norma:

- definisce i criteri di affidamento delle mansioni ai lavoratori in base alle capacità e alle condizioni degli stessi anche in rapporto alla loro salute;
- definisce le misure organizzative per la partecipazione del Medico Competente e del RSPP nella definizione di ruoli e responsabilità dei lavoratori da associare alle specifiche mansioni in relazione a tematiche di salute e sicurezza;
- prevede la tracciabilità delle attività di assesment svolte a tale scopo.

14) Controllo operativo – Dispositivi di protezione individuale (DPI): adozione di una norma aziendale per la gestione, distribuzione ed il mantenimento in efficienza dei Dispositivi di Protezione Individuali. In particolare, tale norma:

- definisce modalità per la verifica dei necessari requisiti quali resistenza, idoneità e mantenimento in buon stato di conservazione ed efficienza dei DPI;
- prevede la tracciabilità delle attività di consegna e verifica funzionalità dei DPI.

15) Gestione delle emergenze: adozione di una norma aziendale per la gestione delle emergenze atta a mitigare gli effetti sulla salute della popolazione e sull'ambiente esterno. In particolare, tale norma prevede:

- l'individuazione delle misure per il controllo di situazioni di rischio in caso di emergenza;
- l'indicazione delle modalità di abbandono del posto di lavoro o zona pericolosa in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- le modalità di intervento dei lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato e di pronto soccorso;
- l'individuazione dei provvedimenti per evitare rischi per la salute della popolazione o deterioramento dell'ambiente esterno;
- l'indicazione sulle modalità e sulla tempistica/frequenza di svolgimento delle prove di emergenza.

16) Gestione del rischio incendio: adozione di una norma aziendale che definisca le misure necessarie per la prevenzione incendi. In particolare, tale norma contiene:

- ruoli e responsabilità delle attività da svolgersi al fine della richiesta di rilascio e rinnovo del certificato prevenzione incendi, compreso il monitoraggio sulle prescrizioni richieste dai VV.F.;
- indicazioni sulle modalità di informazione ai lavoratori sulle norme di comportamento da attuarsi in caso di incendio;
- modalità di tenuta e controllo dei presidi antincendio;
- indicazioni sulle modalità di tenuta ed aggiornamento del registro incendio.

17) Riunioni periodiche: adozione di un calendario che preveda riunioni periodiche di tutte le figure competenti, la regolare tenuta di tali riunioni per la verifica della situazione nella gestione delle tematiche riguardanti salute e sicurezza e di un'adeguata diffusione delle risultanze delle riunioni all'interno dell'organizzazione, nel rispetto della disciplina legale vigente.

18) Consultazione e comunicazione: adozione di una norma aziendale che disciplini la diffusione delle informazioni relative alla salute e sicurezza. In particolare, tale norma disciplina:

- l'informativa periodica del datore di lavoro verso i lavoratori;
- l'informativa al Medico Competente, laddove necessario, relativamente ai processi e rischi connessi all'attività produttiva.

19) Informazione e Formazione: adozione di una norma aziendale che regolamenti il processo di formazione nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente. Tali norme devono, tra l'altro, contenere:

- la previsione di attività di informazione e formazione sufficiente ed adeguata per ciascun lavoratore, con particolare riferimento a: rischi dell'impresa, misure di prevenzione e protezione, rischi specifici e norme di sicurezza, caratteristiche delle sostanze pericolose, procedure di emergenza, nominativi e ruoli dei soggetti coinvolti nella gestione delle tematiche in tema di salute e sicurezza e, laddove applicabile, le istruzioni d'uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale;
- la definizione della periodicità dell'erogazione della formazione per ciascun lavoratore, nel rispetto della normativa vigente;
- la previsione di attività di informazione, formazione e aggiornamento periodico dei soggetti coinvolti nella gestione delle tematiche della salute e della sicurezza;
- un "Piano di Formazione" su base annuale che consenta l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi all'attività di formazione nei confronti dei lavoratori, in dipendenza del ruolo assunto all'interno della struttura organizzativa.

20) Addestramento: adozione di una procedura aziendale che regolamenti le attività di addestramento. In particolare, tale norma prevede:

- ruoli e responsabilità nel processo di gestione dell'attività di addestramento;
- tempistica delle attività di addestramento ai fini della prevenzione e protezione;
- ambito, contenuti e modalità dell'addestramento di tutti i soggetti coinvolti nell'uso di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi e procedure di lavoro.

21) Rapporti con fornitori e contrattisti – informazione e coordinamento: adozione di una norma aziendale che definisca:

- modalità e contenuti dell'informazione che deve essere fornita alle imprese esterne riguardo l'insieme delle norme e prescrizioni che un'impresa appaltatrice aggiudicataria di un ordine deve conoscere ed impegnarsi a rispettare ed a far rispettare ai propri dipendenti;
- ruoli, responsabilità e modalità di elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi o del Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenziali che indichi le misure da adottare per eliminare i rischi dovuti alle interferenze tra i lavoratori nel caso di diverse imprese coinvolte nell'esecuzione di un'opera.

22) Rapporti con fornitori e contrattisti – qualifica: adozione di una norma aziendale che definisca modalità di qualifica dei fornitori. In particolare, tale norma deve tener conto:

- dei risultati della verifica dei requisiti tecnico-professionali degli appaltatori;
- della rispondenza di quanto eventualmente fornito con le specifiche di acquisto e le migliori tecnologie disponibili in tema di tutela della salute e della sicurezza.

23) Rapporti con fornitori e contrattisti – clausole contrattuali: adozione di clausole contrattuali standard riguardanti le questioni relative al rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza e dei relativi costi nei contratti di somministrazione, di appalto e di subappalto.

24) Rapporti con fornitori e contrattisti – monitoraggio: adozione di una norma aziendale che definisca ruoli, responsabilità e modalità di monitoraggio sul rispetto delle normative di salute, sicurezza e igiene da parte dei fornitori nonché sulle attività da questi effettuate nei confronti dei sub-appaltatori in merito al rispetto delle suddette normative.

25) Gestione degli asset: adozione di norme aziendali che disciplinano le attività di manutenzione/ispezione degli asset aziendali affinché ne sia sempre garantita l'integrità ed adeguatezza. In particolare tale norma definisce:

- ruoli, responsabilità e modalità di gestione degli asset;
- periodiche verifiche di adeguatezza e integrità degli asset e di conformità ai requisiti normativi applicabili;

- la pianificazione, effettuazione e verifica delle attività di ispezione e manutenzione tramite personale qualificato e idoneo.

Controllo e azioni correttive

In merito all'organizzazione della struttura con riferimento alle attività in tema di salute e sicurezza sul lavoro, gli standard di controllo specifici sono:

26) Misura e monitoraggio delle prestazioni – infortuni: adozione di una norma aziendale che indichi:

- ruoli, responsabilità e modalità di rilevazione, registrazione, investigazione interna degli infortuni;
- ruoli, responsabilità e modalità di tracciabilità ed investigazione degli incidenti occorsi e dei "mancati incidenti";
- modalità di comunicazione degli infortuni/incidenti occorsi dai responsabili operativi al datore di lavoro e al responsabile del servizio di prevenzione e protezione;
- ruoli, responsabilità e modalità di monitoraggio degli infortuni occorsi al fine di identificare le aree a maggior rischio infortuni.

27) Misura e monitoraggio delle prestazioni – altri dati (diversi da infortuni e incidenti): adozione di norme aziendali che definiscano ruoli, responsabilità e modalità di registrazione e monitoraggio (anche attraverso l'uso d'indicatori) per:

- i dati riguardanti la sorveglianza sanitaria;
- i dati riguardanti la sicurezza delle attrezzature, delle macchine e degli impianti;
- i dati riguardanti le sostanze ed i preparati pericolosi utilizzati in azienda;
- altri dati diversi da infortuni e incidenti al fine di identificare le aree a maggior rischio infortuni.

28) Misura e monitoraggio delle prestazioni – cause/controversie: adozione di norme aziendali che definiscano ruoli, responsabilità e modalità di monitoraggio delle controversie/contenziosi pendenti relativi agli infortuni occorsi sui luoghi di lavoro al fine di identificare le aree a maggior rischio infortuni.**29) Monitoraggio delle violazioni delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro:** adozione di norme aziendali che definiscano il Sistema Sanzionatorio e Disciplinare da applicarsi nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva.**30) Audit:** adozione di una norma aziendale che disciplini ruoli, responsabilità e modalità operative riguardo le attività di audit e verifica periodica dell'efficienza ed efficacia del sistema di gestione della sicurezza. In particolare, tale norma definisce:

- la tempistica per la programmazione delle attività;
- le competenze necessarie per il personale coinvolto nelle attività di audit nel rispetto del principio dell'indipendenza dell'auditor rispetto all'attività che deve essere auditata;
- le modalità di registrazione degli audit;
- le modalità di individuazione e l'applicazione di azioni correttive nel caso siano rilevati scostamenti rispetto a quanto prescritto dal sistema di gestione della salute e sicurezza in azienda o dalla normativa e prescrizioni applicabili;
- le modalità di verifica dell'attuazione e dell'efficacia delle suddette azioni correttive;
- le modalità di comunicazione dei risultati dell'audit all'Datore di Lavoro;
- le modalità di comunicazione dei risultati dell'audit all'OdV.

31) Reporting: adozione di una norma aziendale che disciplini ruoli, responsabilità e modalità operative delle attività di reporting verso l'Organismo di Vigilanza (OdV) e il Datore di Lavoro. Tale report deve garantire la tracciabilità e la disponibilità dei dati relativi alle attività inerenti al sistema di gestione della sicurezza e in particolare l'invio periodico delle informazioni inerenti a:

- scostamenti tra i risultati ottenuti e gli obiettivi programmati;
- risultati degli audit.

Riesame

In merito all'organizzazione della struttura con riferimento alle attività in tema di salute e sicurezza sul lavoro, lo standard di controllo specifico è:

32) Conduzione del processo di riesame: adozione di una norma aziendale che definisca ruoli, responsabilità e modalità di conduzione del processo di riesame effettuato dal Datore di Lavoro in relazione all'efficacia e all'efficienza del sistema di gestione della salute e sicurezza in azienda. Tale norma deve prevedere lo svolgimento delle seguenti attività e la tracciabilità di tale svolgimento:

- l'analisi degli eventuali scostamenti tra i risultati ottenuti e gli obiettivi programmati;
- l'analisi dei risultati degli Audit;
- l'analisi dei risultati del monitoraggio della performance del sistema di gestione della salute e sicurezza;
- lo stato di avanzamento di eventuali azioni di miglioramento definite nel precedente riesame;
- l'individuazione degli obiettivi di miglioramento per il periodo successivo e la necessità di eventuali modifiche ad elementi del sistema di gestione della salute e sicurezza in azienda;
- la tracciabilità delle attività effettuate.