

PARTE SPECIALE "E"

**REATI COLPOSI IN VIOLAZIONE DELLE NORME IN MATERIA DI
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di SAL S.r.l. nella seduta del 30/11/2020

Revisione 1 del 30/11/2020

**Il Presidente SAL
Giuseppe Negri**



INDICE

1. LE FATTISPECIE DI REATO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO RICHIAMATE DAL D.LGS. N. 231/2001	3
2. LE “ATTIVITÀ SENSIBILI” AI FINI DEL D.LGS. N. 231/2001	6
3. IL SISTEMA DEI CONTROLLI	7
3.1 Principi generali degli standard di controllo relativi alle attività sensibili	7
3.2 Standard di controllo specifici	7

Storico delle modifiche

Versione	Causale	Data
Prima Versione	Emissione	26/02/2014

Revisione corrente:

Versione	Causale	Data
Revisione 1	Aggiornamento normativo	30/11/2020

PARTE SPECIALE “E” – REATI COLPOSI IN VIOLAZIONE DELLE NORME IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

1. LE FATTISPECIE DI REATO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO RICHIAMATE DAL D.LGS. N. 231/2001

La legge 3 agosto 2007, n. 123, ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'art. **25-septies**, 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.

Di seguito si riporta una breve descrizione delle fattispecie di reato “presupposto” della responsabilità amministrativa delle società:

Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

"Chiunque cagiona per colpa (c.p. 43) la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

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

Si applica la pena della reclusione da tre a dieci anni se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale da:

- 1) soggetto in stato di ebbrezza alcolica ai sensi dell'articolo 186, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni;
- 2) soggetto sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope.

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.

Il reato si consuma allorché si verifichi la morte; la fattispecie criminosa integra un reato comune, potendo essere commesso da chiunque.

L'elemento soggettivo consiste in una condotta che si sostanzia nel cagionare la morte di taluno a causa di un comportamento colposo, vale a dire contrario alle regole cautelare imposte

dall'ordinamento giuridico. È circostanza aggravante del reato l'aver violato le norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro; similmente si ricorda che la responsabilità dell'ente è possibile soltanto se il reato si consuma in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Si ritiene che le condotte previste dal reato precedentemente presentato siano astrattamente rilevanti nell'ambito dell'azienda, nell'ipotesi di reato per il tramite:

- dell'analisi e predisposizione del documento di valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 28 del D. Lgs. 81/2008;
- della nomina dei soggetti responsabili al presidio dei rischi relativi alla sicurezza e all'igiene sul luogo di lavoro;

- dell'attuazione della sorveglianza sanitaria;
- della gestione dell'informazione e della formazione ai lavoratori;
- della fornitura, dotazione, manutenzione in efficienza e vigilanza sull'osservanza dell'impiego dei dispositivi di protezione individuale;

- della predisposizione delle emergenze e di primo soccorso;
- della selezione di appaltatori e lavoratori autonomi che svolgono attività nei siti dell'azienda;
- della gestione dei compiti operativi ai lavoratori e collaborazione con il Rappresentante della Sicurezza;
- della gestione della prevenzione degli incendi.

Di conseguenza tale reato presupposto è stato successivamente considerato nell'ambito delle attività cosiddette sensibili.

Lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590, comma 3 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 (c.p. 583), 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 sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni. Nei casi di violazione delle norme sulla circolazione stradale, se il fatto è commesso da soggetto in stato di ebbrezza alcolica ai sensi dell'articolo 186, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni, ovvero da soggetto sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope, la pena per le lesioni gravi è della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per le 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 [C.p. 120; c.p.p. 336], 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».

Nel caso di specie l'interesse tutelato è l'incolumità fisica della persona. La condotta consiste in un comportamento colposo dal quale deriva una lesione personale di natura grave o gravissima, a norma dell'articolo 583 del codice civile.

La lesione è grave quando dal fatto deriva:

- una malattia che mette in pericolo la vita della persona;
- un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per più di quaranta giorni;
- l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.

La lesione è gravissima quando dal fatto deriva:

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

Inoltre, nell'art. 25-septies lo specifico richiamo al comma 3 dell'art. 590 c.p., il quale individua una circostanza aggravante ad effetto speciale soltanto nella violazione delle norme "per la prevenzione degli infortuni sul lavoro" e non anche in quelle sulla tutela della salute del lavoro, potrebbe far sorgere il dubbio, in ossequio al principio di stretta legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. 231101, sulla non ravvisabilità della responsabilità amministrativa dell'ente in relazione alla fattispecie di lesioni colpose gravi o gravissime derivanti da malattia professionale.

Tuttavia, a favore di un'interpretazione estensiva, che ricomprende nelle lesioni

colpose gravi o gravissime anche le malattie professionali, si può richiamare quella giurisprudenza che, in tema di infortuni sul lavoro, tende a far coincidere il concetto infortunio-malattia, nonché il riferimento testuale dell'art. 25-septies alle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, che induce a ritenere che il legislatore abbia inteso, con riguardo alle lesioni colpose gravi o gravissime, estendere la responsabilità degli enti alle malattie professionali.

Si ritiene che le condotte previste dal reato precedentemente presentato siano astrattamente rilevanti nell'ambito dell'azienda, nell'ipotesi di reato per il tramite:

- **dell'analisi e predisposizione del documento di valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 28 del D. Lgs. 81/2008;**
- **della nomina dei soggetti responsabili al presidio dei rischi relativi alla sicurezza e all'igiene sul luogo di lavoro;**
- **dell'attuazione della sorveglianza sanitaria;**
- della gestione dell'informazione e della formazione ai lavoratori:
- **della fornitura, dotazione, manutenzione in efficienza e vigilanza sull'osservanza dell'impiego dei dispositivi di protezione individuale;**
- della predisposizione delle emergenze e di primo soccorso;
- della selezione di appaltatori e lavoratori autonomi che svolgono attività nei siti dell'azienda;
- della gestione dei compiti operativi ai lavoratori e collaborazione con il Rappresentante della Sicurezza;
- della gestione della prevenzione degli incendi;
- della progettazione degli ambienti di lavoro.

Di conseguenza tale reato presupposto è stato successivamente considerato nell'ambito delle attività cosiddette sensibili.

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"

2. LE "ATTIVITÀ SENSIBILI" AI FINI DEL D.LGS. N. 231/2001

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 di SAL S.r.l., svolta nel corso del progetto, 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 nel Documento di Valutazione dei Rischi elaborato da SAL S.r.l.

Qui di seguito saranno 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.

SSL 01 - 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.*

SSL 02 - 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.*

SSL 03 - 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.

SSL 04 - 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.

3. 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.

3.1 Principi generali degli standard di controllo relativi alle attività 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.

3.2 Standard di controllo specifici

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

L'adozione dei documenti di seguito indicati e l'attribuzione di ruoli e responsabilità, sono attività in capo al Datore di lavoro e al suo Delegato.

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*: definizione, in un documento approvato dalla Direzione aziendale, degli indirizzi e gli obiettivi generali in tema di salute e sicurezza che l'azienda stabilisce di raggiungere e che:
 - risulta formalmente approvato dalla direzione aziendale;
 - contiene almeno l'impegno ad essere conforme con le vigenti leggi in materia di salute e sicurezza applicabili e con gli altri requisiti sotto individuati;
 - è adeguatamente diffuso ai dipendenti ed alle parti interessate;
 - è 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:
 - contiene una chiara individuazione delle scadenze, responsabilità e disponibilità delle risorse necessarie per l'attuazione (finanziarie, umane, logistiche e di equipaggiamento);
 - risulta adeguatamente comunicato all'organizzazione in modo che il personale ne abbia una sufficiente comprensione;
 - prevede le responsabilità in materia di approvazione, effettuazione e rendicontazione delle spese in tema di salute e sicurezza.
- 3) *Prescrizioni legali ed altre*: adozione di una normativa aziendale che definisce 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 disciplinano 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*: la Società definisce disposizioni organizzative per l'individuazione della figura del datore di lavoro che tengono conto della struttura organizzativa della Società e del settore di attività produttiva.
- 6) *Organizzazione e Responsabilità – RSPP/ASPP/Medico Competente/Incaricati Emergenze*: adozione di disposizioni organizzative per la designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, degli Addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione, del Medico Competente e degli Incaricati della gestione delle emergenze secondo i seguenti principi:
- identificazione dei requisiti specifici coerentemente alle disposizioni di legge vigenti in materia;
 - tracciabilità delle verifiche svolte in ordine al possesso dei requisiti specifici previsti dalla normativa in materia;
 - svolgimento dell'assessment sul personale per comprenderne le capacità e le disponibilità temporali al fine di ricoprire tali specifici ruoli;
 - formale designazione e attribuzione degli incarichi;
 - tracciabilità della formale accettazione degli incarichi conferiti.
- 7) *Organizzazione e Responsabilità - sicurezza nei cantieri temporanei o mobili¹*: ove previsto dalla normativa vigente, nel caso in cui la Società risulti Committente di lavori in Titolo IV, sono regolamentate le seguenti attività:
- modalità d'individuazione del Committente e, eventualmente, del Responsabile dei Lavori;
 - 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;
 - 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 sicurezza² predisposte secondo i seguenti principi di elaborazione giurisprudenziale:

¹ Qualunque luogo in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile, il cui elenco è riportato nell'Allegato X al D. Lgs. 81/2008.

² Il sistema formalizzato di deleghe di funzioni comporta l'esistenza di norme aziendali che:

- i) prevedano la chiara identificazione dell'ambito d'operatività della delega;
- ii) garantiscano la verifica della tracciabilità e della permanenza delle deleghe e la tracciabilità dell'accettazione espressa della delega da parte dei delegati/subdelegati;
- iii) indichino in maniera esplicita la possibilità o meno per il delegato di sub – delegare funzioni in materia di salute e sicurezza;
- iv) prevedano la tracciabilità dei criteri in base ai quali viene determinata la coerenza tra funzioni delegate e poteri decisionali e di spesa assegnati;
- v) definiscano procedure di controllo circa la permanenza in capo al delegato dei requisiti tecnico-professionali, un piano periodico d'aggiornamento e sviluppo tecnico professionale del delegato ed un sistema di valutazione periodico delle sue capacità tecnico-professionali;
- vi) prevedano un flusso informativo formalizzato continuo/periodico tra delegante e delegato;

- 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*: definizione di ruoli, responsabilità e modalità per lo svolgimento, approvazione ed aggiornamento della Valutazione dei Rischi aziendali con particolare riguardo a:

- ruoli, autorità, requisiti di competenza;
- responsabilità per la verifica, l'approvazione e l'aggiornamento dei contenuti del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR);
- modalità e criteri per la revisione dei processi di identificazione dei pericoli e valutazione del rischio;
- tracciabilità, laddove necessario, dell'avvenuto coinvolgimento del Medico Competente nel processo di identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi;
- 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;
- individuazione delle mansioni rappresentative dei lavoratori;
- censimento e la caratterizzazione degli agenti chimici e delle attrezzature e macchine presenti;
- 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)*: predisposizione del documento di relazione sulla Valutazione dei Rischi secondo le disposizioni definite che contiene 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) *Controllo operativo – affidamento compiti e mansioni*: adozione di una norma aziendale che individua i criteri e le modalità definite per l'affidamento delle mansioni ai lavoratori da parte del Datore di Lavoro. 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 assessment svolte a tale scopo.

12) *Controllo operativo – Dispositivi di protezione individuale*: 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.

13) *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;
- indicazioni sulle modalità e sulla tempistica/frequenza di svolgimento delle prove di emergenza.

14) *Gestione del rischio incendio*: adozione di norme aziendali che definiscono le misure necessarie per la prevenzione incendi. In particolare tali norme contengono:

- ruoli e responsabilità delle attività da svolgersi al fine della richiesta di rilascio e rinnovo del certificato prevenzione incendi (CPI), 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.

15) *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.

16) *Consultazione e comunicazione*: adozione di una norma aziendale che disciplina 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.

17) *Informazione e Formazione*: adozione di una norma aziendale che regola 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.

17bis) *Addestramento*: adozione di una norma che regoli 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

18) *Rapporti con fornitori e contrattisti – informazione e coordinamento*: nel caso in cui la Società risulti Committente di lavori in appalto, sono definite:

- 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 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.

19) *Rapporti con fornitori e contrattisti – qualifica*: nel caso in cui la Società risulti Committente di lavori in appalto, sono definite le modalità di qualifica dei fornitori. In particolare sono presi in considerazione:

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

20) *Rapporti con fornitori e contrattisti – clausole contrattuali*: nel caso in cui la Società risulti Committente di lavori in appalto, sono definite 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.

21) *Rapporti con fornitori e contrattisti – monitoraggio*: nel caso in cui la Società risulti Committente di lavori in appalto, sono definiti 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.

22) *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:

23) *Misura e monitoraggio delle prestazioni – infortuni*: adozione di una norma aziendale che indica:

- 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 (tenendo conto di eventuali controversie/contenziosi pendenti relativi agli infortuni occorsi sui luoghi di lavoro) al fine di identificare le aree a maggior rischio infortuni.

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

- i dati riguardanti la sorveglianza sanitaria;
- i dati riguardanti la sicurezza degli impianti;
- i dati riguardanti le sostanze ed i preparati pericolosi utilizzati in azienda;
- altri dati diversi da infortuni e incidenti (tenendo conto di eventuali controversie/contenziosi insorti) al fine di identificare le aree a maggior rischio infortuni.

25) *Misura e monitoraggio delle prestazioni – cause/controversie*: adozione di norme aziendali che definiscono ruoli, responsabilità e modalità di monitoraggio delle controversie/contenzioso pendenti relativi agli infortuni occorsi sui luoghi di lavoro al fine di identificare le aree a maggior rischio infortuni.

26) *Audit*: adozione di una norma aziendale che disciplina 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 alla Direzione aziendale.

27) *Reporting*: adozione di una norma aziendale che disciplina ruoli, responsabilità e modalità operative delle attività di reporting verso l'Organismo di Vigilanza e la Direzione. 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:

28) *Conduzione del processo di riesame*: adozione di una norma aziendale che definisce ruoli, responsabilità e modalità di conduzione del processo di riesame effettuato dalla Direzione aziendale 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.