

**Modello di Organizzazione, gestione e controllo**  
ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231  
**Parte speciale A**  
**Reati in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro**  
**Art. 25-septies d.lgs. 231/01**



STORICO DELLE MODIFICHE

Rev.	Data Approvazione CdA	Descrizione della modifica
0	28/03/2018	Prima emissione
1		
2		
3		

## **INDICE**

<b>1.</b>	<b>Premessa .....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>I reati previsti dall'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001.....</b>	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>Le sanzioni previste in relazione all'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001.....</b>	<b>9</b>
<b>4.</b>	<b>Individuazione delle aree a rischio, delle attività sensibili e dei ruoli aziendali coinvolti</b>	<b>10</b>
<b>5.</b>	<b>Protocolli Generali .....</b>	<b>11</b>
<b>6.</b>	<b>Protocolli Specifici.....</b>	<b>17</b>

## **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 del Consorzio della Bonifica Parmense (di seguito, in breve, "Consorzio" o "Ente"), 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 e parasubordinati, che svolgono la propria prestazione all'interno del Consorzio, coinvolti nei processi sensibili in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

**Contemporaneamente stesura del modello organizzativo l'Ente ha implementato un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dei Lavoratori conforme all' art. 30 d.lgs. 81/08.**

Tutti i destinatari della Parte Speciale sono tenuti ad adottare comportamenti conformi a quanto di seguito formulato e al Sistema di Gestione della Sicurezza ex art. 30 d.lgs. 81/08, al fine di prevenire la commissione dei reati individuati nell'ambito della normativa di riferimento.

---

## **2. I reati previsti dall'art. 25-septies del d.lgs. 231/2001**

---

La Legge 3 agosto 2007 n. 123 ha introdotto l'art. 25-septies del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, articolo in seguito sostituito dall'art. 300 del d.lgs. 81/2008, che prevede la responsabilità degli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica per i reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Con l'articolo 300 del d.lgs. 81/08 in esame si è cercato di responsabilizzare maggiormente gli enti per quanto attiene l'applicazione delle norme antinfortunistiche, al fine di chiamare direttamente in causa non tanto il datore di lavoro quale persona fisica, quanto l'ente stesso, non solo nella veste di responsabile civile, ma soprattutto come garante dell'incolumità e della vita dei lavoratori.

Ed, infatti, il comma 1 dell'articolo in commento prende in considerazione l'ipotesi dell'omicidio colposo e delle lesioni personali colpose gravi e gravissime, così come previsti dal codice penale, commessi con violazione dell'articolo 55 comma 1, del Testo Unico sulla sicurezza, ossia allorché l'azienda o l'unità produttiva rientri tra le categorie di enti in cui è obbligatoria l'istituzione del servizio di prevenzione e protezione.

Si tenga in considerazione che l'istituzione del servizio di prevenzione protezione è obbligatoria nei seguenti casi:

- a) Nelle aziende industriali di cui all'articolo 2 del d.lgs. 17 agosto 1999 n. 334 e successive modifiche ed integrazioni, soggette all'obbligo di notifica o rapporto, ai sensi degli articoli 6 e 8 del medesimo decreto;
- b) Nelle centrali termoelettriche;
- c) Negli impianti di installazione di cui agli articoli 7, 28 e 33 del d.lgs. 19 marzo 1995 n. 230, e successive modificazioni;
- d) Nelle aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;
- e) Nelle aziende industriali con oltre 200 lavoratori;
- f) Nelle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori;
- g) Nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con 50 lavoratori.

E deve rilevare come le disposizioni testé esaminate sono il frutto della normativa che per anni ha rappresentato il cardine in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro ossia il d.lgs. del 9 settembre 1994 n. 626.

Innanzitutto, la normativa testé citata ha introdotto, per la prima volta nel nostro ordinamento, l'obbligo della valutazione del rischio (c.d. risk assessment) da parte del datore di lavoro e l'introduzione di un servizio di Prevenzione Protezione. In pratica, la valutazione del rischio consiste nell'individuazione, da parte del datore di lavoro, dei pericoli specifici relativi all'attività che i prestatori di lavoro sono tenuti a compiere, nonché nel prevedere adeguate misure volte a minimizzare detti pericoli.

È evidente, quindi, che un ente che non si sia dotato di un corretto programma di valutazione dei rischi e di un servizio di prevenzione e protezione difficilmente riuscirà ad impedire che i suoi lavoratori possano essere vittime di incidenti, anche mortali, con la conseguenza che sarà chiamato a rispondere in relazione all'articolo 589 o all'articolo 590 comma 3 del codice penale per non aver individuato i rischi specifici e per non aver conseguentemente attuato le più idonee misure volte alla minimizzazione degli stessi

Viene riportato, di seguito, il testo delle disposizioni del Codice Penale espressamente richiamate dall'art. 25-*septies* del d.lgs. 231/01, unitamente ad un breve commento delle singole fattispecie.

- **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.*

*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 15*

Il reato si configura nel caso in cui si cagioni la morte di una persona.

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

Il secondo comma dell'articolo 589 prevede come specifica aggravante del delitto di omicidio colposo la violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro

Con riferimento a tale particolare negligenza, la giurisprudenza ha precisato che, sotto il profilo della colpa, l'aggravante in questione sussiste non solo quando sia contestata la violazione di specifiche norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro (la cosiddetta negligenza specifica) ma anche quando la contestazione abbia ad oggetto l'omissione dell'adozione di misure ed accorgimenti per la più efficace tutela della integrità fisica dei lavoratori, in violazione dell'articolo 2087 del codice civile.

Questa norma, infatti, lungi dall'aver valore astratto ed ammonitivo (come pure sostenuto), prevede un preciso obbligo dell'imprenditore diretto ad eliminare nell'esercizio dell'impresa, ogni situazione di pericolo dalla quale possa verificarsi un evento dannoso; anche la violazione di questo obbligo, dunque, rientra tra le violazioni di norme antinfortunistiche di cui al secondo comma dell'articolo 589 c.p. e, quindi, costituiscono comportamento colposo ai fini della punibilità per l'eventuale morte del dipendente.

La responsabilità del datore di lavoro è esclusa solo in caso di comportamento abnorme dei lavoratori, per tale intendendosi l'imprudenza realizzata al di fuori delle sue mansioni dunque della prevedibilità da parte dei datori di lavoro, ma anche quella che, pur rientrando nelle mansioni affidategli, si traduca in un comportamento ontologicamente lontano dalle prevedibili imprudenze del lavoratore nell'esecuzione del lavoro.

- **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 309,00. Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da*

euro 123,00 a euro 619,00, se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309,00 a euro 1.239,00.

*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 500,00 a euro 2.000,00 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, 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., co. 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., co. 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 dell'Ente.

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 (cd. colpa generica), ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline (cd. colpa specifica).

E' proprio in tema di omicidio e lesioni colpose il principale banco di prova delle varie teorie che si prospettano in tema di causalità e 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 qualche 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 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 decisorii 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 alle normative 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 all'Ente 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, svolgano 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 (cd. "Testo Unico" in materia di salute e sicurezza sul lavoro; di seguito, anche "TU").



### 3. Le sanzioni previste in relazione all'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001

Si riporta di seguito una tabella riepilogativa delle sanzioni previste con riferimento ai reati contemplati dall'art. 25-septies del D.Lgs. n. 231/01 a carico dell'Ente qualora, per effetto della commissione dei reati indicati al precedente paragrafo 2 da parte dei Soggetti Apicali e/o dei Soggetti Sottoposti, derivi allo stesso Ente un interesse o un vantaggio.

Reato	Sanzione Pecuniaria	Sanzione Interdittiva
omicidio colposo (art. 589 c.p.)*	1000 quote (nel caso in cui il delitto sia commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro)  Da 250 a 500 quote (negli altri casi)	In caso di condanna si applicano le sanzioni di cui all'articolo 9, comma 2, del DLgs 231/01 per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno (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 e l'eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi),
lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)*	Fino a 250 quote	Sanzioni interdittive di cui all'art.9 comma 2 del D.Lgs. 231/01 per una durata non superiore a 6 mesi (in caso di condanna)

(\*) commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Alle sanzioni sopracitate vanno in ogni caso considerate le ulteriori forme di sanzione per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato previste dalla normativa di riferimento:

- la confisca del prezzo o del profitto del reato, sempre disposta con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato;
- la pubblicazione della sentenza di condanna (una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale), che può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

---

**4. Individuazione delle aree a rischio, delle attività sensibili e dei ruoli aziendali coinvolti**

---

Le principali aree aziendali a potenziale rischio reato relativamente alle fattispecie di cui all'art. 25-septies del d.lgs. 231/01 sono identificate e valutate nell'ambito del documento aziendale di valutazione dei rischi (DVR), predisposto ai sensi della normativa di riferimento e costantemente aggiornato 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 Documento di valutazione dei rischi prevede un specifico capitolo per la definizione dei criteri di valutazione dei rischi.

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

---

## 5. *Protocolli Generali*

---

La gestione della tutela della salute e sicurezza sul lavoro (SSL) costituisce parte integrante della gestione del Consorzio e non un'attività a se stante o accessoria alla stessa.

Per questo l'Ente presta la massima attenzione alla salvaguardia della sicurezza e della salute dei propri dipendenti e collaboratori (es. i somministrati), impegnandosi a identificare ed eliminare le eventuali situazioni di rischio che si possono presentare e a migliorare le condizioni di lavoro.

E' quindi preciso intendimento del Consorzio proseguire, con l'indispensabile coinvolgimento e collaborazione attiva di tutti i propri collaboratori, l'opera intrapresa e gli sforzi per ottimizzare i livelli di sicurezza.

Il Consorzio si propone quindi di:

- impegnarsi alla prevenzione, al miglioramento delle prestazioni del Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul lavoro, al rispetto delle prescrizioni sottoscritte se riferite ai pericoli in tema di salute e sicurezza sul lavoro, tutela della salute e sicurezza dei propri dipendenti e di quelli delle Società che operano a proprio favore e della popolazione circostante;
- valorizzare i propri dipendenti, mediante un continuo coinvolgimento, una continua sensibilizzazione e una costante formazione;
- consultare il personale in tema di Sicurezza e Salute sul Lavoro, in modo particolare quando vi siano cambiamenti che possano influire su tali aspetti;
- prevenire le situazioni di emergenza e rispondere con prontezza alle stesse;
- ricorrere a fornitori, appaltatori e collaboratori qualificati;
- ridurre i rischi residui per la Salute e Sicurezza del personale mediante lo sviluppo e l'attuazione di appropriati programmi di formazione, l'adozione di istruzioni di lavoro e l'utilizzo di appropriate misure operative di organizzazione del lavoro;
- destinare risorse adeguate per il reporting nell'ambito del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza;
- progettare nuovi impianti e adeguare quelli esistenti tenendo conto dell'esigenza di ridurre l'impatto ambientale ed i rischi per la Salute e la Sicurezza durante tutto il ciclo di vita degli impianti stessi.

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) Del Consorzio, nello svolgimento delle mansioni loro assegnate, anche per il tramite di fornitori, consulenti e lavoratori autonomi e parasubordinati che svolgono la propria prestazione all'interno dell'Ente, 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 del Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza dei Lavoratori adottato dal Consorzio;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura organizzativa.

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 e a quanto definito dal Consorzio attraverso il Sistema di gestione predisposto, 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. Il Consorzio, come previsto dal d.lgs. 81/08 e successive modifiche ed integrazioni, deve 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, anche attraverso:

- una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere, da eseguirsi almeno una volta l'anno dal Datore di Lavoro in collaborazione con RSPP;
- la programmazione della prevenzione, mirando ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni produttive e organizzative dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione;
- l'eliminazione/riduzione al minimo dei rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico, privilegiando gli interventi alla fonte;
- la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- il controllo sanitario dei lavoratori, con particolare riguardo ai rischi specifici così come definito da apposita procedura del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza;
- l'attività di informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti, dei dirigenti e dei preposti sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro come definito nel Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza;
- la partecipazione e consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti (RLS);
- la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione del Codice Etico e di buone prassi;
- l'uso di segnali di avvertimento e sicurezza;
- la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti, come definito in apposita procedura del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza ;
- la definizione di adeguate misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato.

Le misure relative alla Sistema di Gestione Salute e Sicurezza dei Lavoratori (SGSL) non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Nella scelta dei fornitori di beni o servizi, ivi inclusi in materia di SSL, devono essere privilegiati l'affidabilità del fornitore e la sua capacità di assolvere correttamente alle obbligazioni assunte, oltre al rapporto qualità/prezzo del bene o della prestazione offerta.

E' fatto espresso divieto di:

- modificare o togliere, senza autorizzazione, i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- svolgere di propria iniziativa operazioni che non siano di competenza o che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- accedere ad aree di lavoro a cui non si è autorizzati.

Ai fini del rispetto delle regole e dell'osservanza dei principi, dei divieti e delle prescrizioni elencati nei precedenti paragrafi, nell'ambito del sistema di gestione della sicurezza aziendale, i destinatari del Modello devono attenersi alle disposizioni di seguito descritte, oltre che alle Regole e ai Principi Generali contenuti nel Codice Etico. Inoltre, poiché il Documento di Valutazione dei Rischi indica specifiche misure di prevenzione degli infortuni o malattie professionali, si rinvia in toto alle valutazioni specifiche inserite nello stesso.

1. Le responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento al DDL, al RSPP, agli APS (Addetti al Primo Soccorso), agli API (Addetti alla Prevenzione Incendi), agli RLS, devono essere formalmente identificate e documentate, attraverso disposizioni organizzative e deleghe specifiche rilasciate da parte dei soggetti competenti e comunicate agli terzi interessati, come indicato in apposita procedura del Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza dei lavoratori.
2. Il DDL deve nominare il Medico Competente, il quale deve espressamente accettare l'incarico; DDL deve, altresì, definire appositi ed adeguati flussi informativi verso il Medico Competente in relazione ai processi ed ai rischi connessi all'attività societaria.
3. Devono essere tempestivamente identificati e valutati dal Datore di Lavoro i rischi per la salute e sicurezza sul lavoro ivi compresi quelli riguardanti i lavoratori esposti a rischi particolari. Nell'ambito del processo di identificazione e valutazione dei rischi deve essere tenuta in adeguata considerazione la struttura aziendale, la natura dell'attività, l'ubicazione dei locali e delle aree di lavoro, l'organizzazione del personale, le specifiche sostanze, i macchinari, le attrezzature e gli impianti impiegati nelle attività. La valutazione dei rischi deve essere documentata attraverso l'elaborazione, ai sensi della normativa prevenzionistica vigente, di un "Documento di Valutazione dei Rischi" (DVR) che contenga quanto prescritto all'Art. 28 del d.lgs. 81/08. Il DVR deve avere data certa ed essere approvato dal DDL, dal RSPP e, per presa visione, dal Medico Competente, nei casi in cui sia necessario, sentito il RLS. Il DVR deve essere custodito presso il sito di riferimento ed aggiornato periodicamente e comunque in occasione di significative modifiche organizzative e produttive che incidano sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro. La valutazione del rischio deve essere condotta secondo metodi e criteri procedurali tali da costituire un omogeneo svolgimento delle varie fasi che costituiscono il processo di valutazione e, conseguentemente, la stesura di un documento trasparente, esaustivo e di agevole utilizzo, ed in particolare prevedendo le seguenti fasi di lavoro:

- a) l'identificazione delle fonti di pericolo presenti, sulla base dei processi aziendali e dell'organizzazione del lavoro, nonché di tutte le documentazioni e le informazioni disponibili, suddivise per: luogo di lavoro, gruppo di lavoro omogeneo (per mansioni), posto di lavoro e macro attività svolta;
  - b) l'identificazione e la stima dei rischi specifici in base a criteri esplicitati e per quanto possibili oggettivi.
4. I Dirigenti devono promuovere, come previsto in apposita delega redatta dal DL, la cooperazione ed il coordinamento per l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto delle attività di appalto, elaborando un unico documento per la valutazione dei rischi (Documento unico di valutazione dei rischi interferenziali di prevenzione ed emergenza o DUVRI), indicante le misure adottate per eliminare le interferenze ed i rischi sulle forniture. Tale documento deve essere allegato al contratto di appalto o di opera.
5. Ai fini della gestione delle emergenze, della prevenzione degli incendi e dell'evacuazione dei lavoratori, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, il Consorzio deve adottare adeguate misure, che prevedano:
- a) lo svolgimento e la documentazione di periodiche prove di esodo ed evacuazione;
  - b) la definizione e adozione di adeguate misure per il controllo di situazioni di rischio in caso di emergenza, con particolare riferimento all'elaborazione e periodico aggiornamento, a cura del Servizio di Protezione e Prevenzione, del Piano di sicurezza e di gestione dell'emergenza, testato periodicamente;
  - c) la predisposizione ed il tempestivo aggiornamento, qualora necessario in relazione a variazioni di rischio (ad esempio in relazione a maggiori carichi di incendio, nuove attività con pericolo di incendio, modifiche strutturali, ecc.), del Documento di Valutazione dei rischi di incendio nei luoghi di lavoro, ai sensi del DM 10 marzo 1998, a cura del Servizio di Protezione e Prevenzione. Il documento deve essere approvato dal Datore di Lavoro e dal RSPP e custodito presso l'unità di riferimento;
  - d) l'identificazione di una squadra di pronto intervento, costituita da un numero adeguato di dipendenti debitamente formati e con specifico addestramento in materia di antincendio, primo soccorso ed evacuazione;
  - e) l'impiego di attrezzature, impianti e dispositivi adeguati e la dotazione di adeguate misure di primo soccorso;
  - f) la programmazione delle verifiche e delle manutenzioni relative alle apparecchiature antincendio e la regolare alimentazione del Registro dell'Antincendio, ai sensi del DPR 37/98.

Le responsabilità di queste attività sono definite nel Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza redatto dal Consorzio.

6. Il DDL o suo delegato deve tempestivamente ottenere e conservare i Certificati di Prevenzione Incendi (CPI), rilasciati dal Comando Provinciale dei Vigili del Fuoco in relazione alle attività svolte e ai materiali gestiti, provvedendo al relativo rinnovo qualora in scadenza.
7. Deve essere predisposto ed aggiornato, a cura del Medico competente un Piano Sanitario aziendale, per mansioni volto sia ad assicurare l'implementazione delle misure necessarie a garantire la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, sia a fornire una valutazione della situazione sanitaria esistente presso le sedi, sia a programmare l'effettuazione delle visite mediche. Tale

Piano Sanitario aziendale dovrà essere monitorato e documentato mediante la redazione di una relazione elaborata annualmente dal Medico competente.

8. Il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza dei Lavoratori prevede apposita procedura per la gestione degli infortuni, volta a definire le modalità ed i termini per l'acquisizione e la trasmissione dei dati informativi relativi agli infortuni sul lavoro, ed assicurarne il relativo rispetto.
9. È definito (tramite apposita procedura del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza), documentato, monitorato e periodicamente aggiornato, un programma di informazione dei lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro, in relazione a: rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività aziendale, misure e attività di prevenzione e protezione adottate, rischi specifici cui si è esposti in relazione all'attività svolta, pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi, misure ed attività che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori, nome del RSPP e nome del Medico competente, nominativi dei lavoratori incaricati per la sicurezza, legislazione di riferimento applicabile e procedure aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
10. Al fine di favorire sia il coinvolgimento e la consapevolezza di tutti i destinatari, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, sia di assicurare la tempestiva ed adeguata evidenza di eventuali carenze o violazioni del Modello, e degli interventi necessari al suo aggiornamento deve essere predisposto ed implementato un sistema di flussi informativi che consenta la circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda.
11. È definito (tramite apposita procedura del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza), documentato, implementato, monitorato ed aggiornato un programma di formazione ed addestramento periodico al personale, con particolare riguardo ai lavoratori neoassunti e ai lavoratori per i quali è necessaria una particolare qualificazione in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro. La formazione e l'addestramento devono essere differenziati in base al posto di lavoro e alle mansioni affidate ai lavoratori, nonché erogati anche in occasione dell'assunzione, del trasferimento o del cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.
12. Devono essere monitorati ed adeguatamente documentati il regolare svolgimento e la partecipazione ai corsi in materia di salute e sicurezza sul lavoro da parte di tutto il personale, con particolare riguardo alla formazione obbligatoria.
13. L'efficacia e l'adeguatezza delle misure di prevenzione e protezione devono essere periodicamente monitorate. Tali misure devono essere sostituite, modificate o aggiornate qualora ne sia riscontrata l'inefficacia e/o l'inadeguatezza, anche parziali, ovvero in relazione ad eventuali mutamenti organizzativi e dei rischi. E' necessario predisporre un piano di esecuzione delle verifiche, che indichi anche le modalità di esecuzione delle stesse, nonché le modalità di segnalazione di eventuali difformità.
14. Il corretto utilizzo, da parte dei lavoratori, dei dispositivi di protezione individuale per lo svolgimento delle mansioni loro attribuite deve essere costantemente monitorato.
15. Il DDL e il RSPP con la partecipazione del Medico competente, devono programmare ed effettuare, con cadenza almeno annuale, apposite riunioni con i RLS, volte ad approfondire le questioni connesse alla prevenzione ed alla protezione dai rischi. Le riunioni devono essere adeguatamente formalizzate mediante la redazione di apposito verbale, il quale dovrà essere inviato all'OdV.

16. Il divieto dei lavoratori, che non abbiano ricevuto al riguardo adeguate istruzioni o autorizzazioni, di accedere a zone che esponano a rischi gravi e specifici deve essere formalizzato ed adeguatamente pubblicizzato.
17. E' vietato richiedere ai lavoratori, salvo eccezioni debitamente motivate, di riprendere la loro attività in situazioni di lavoro in cui persistono pericoli gravi e immediati.
18. Le attività lavorative devono essere effettuate nel rispetto delle prescrizioni indicate nella cartellonistica e della segnaletica di sicurezza.
19. Nei trasferimenti interni ed esterni, sia con mezzi propri che aziendali, devono essere osservate tutte le necessarie ed opportune precauzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
20. Appositi documenti per il corretto svolgimento di attività lavorative che comportano l'utilizzo o il possibile contatto con agenti chimici, fisici o biologici potenzialmente dannosi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, devono essere formalizzati ed adeguatamente pubblicizzati.
21. Deve essere garantita la manutenzione ordinaria e straordinaria dei dispositivi di sicurezza aziendali (ad esempio, porte tagliafuoco, lampade di emergenza, estintori, ecc.). Manutenzioni ordinarie programmate devono essere effettuate sugli ambienti, gli impianti, i macchinari e le attrezzature generiche e specifiche in conformità alle indicazioni dei fabbricanti, come definito dal Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dei lavoratori.
22. L'assegnazione, la verifica e la gestione degli appalti o degli incarichi a lavoratori autonomi deve essere effettuata e monitorata sulla base e nel rispetto di specifiche regole interne formalizzate, attraverso apposita procedura del Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro. Le strutture organizzative preposte devono, nell'ambito delle attività di assegnazione di un appalto o di un incarico ad un lavoratore autonomo, verificare la documentazione ricevuta dalle imprese appaltatrici al fine di verificarne l'idoneità tecnico professionale e che siano ottemperati tutti gli adempimenti previsti dalla normativa di riferimento, di cui all'articolo 26 del d.lgs. 81/08 e delle procedure interne di sicurezza.
23. Deve essere predisposto ed implementato un sistema di controllo interno idoneo a garantire la costante registrazione, anche attraverso l'eventuale redazione di apposita documentazione, delle verifiche svolte dall'Ente in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In tale ambito, al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza l'effettuazione dell'attività di monitoraggio della funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato con riferimento all'ambito della salute e sicurezza sul lavoro, deve essere messa a disposizione dello stesso Organismo copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, del verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. 81/08, nonché tutti i dati relativi agli infortuni, maggiori di 40 giorni, sul lavoro occorsi nei siti dell'Ente.
24. Eventuali violazioni delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed in particolare delle prescrizioni contenute nelle regole aziendali (incluso il presente Modello) devono essere sanzionate, nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva, in accordo a quanto disciplinato nel Sistema Sanzionatorio e Disciplinare.

Il Consorzio ha facoltà di integrare, in qualsiasi momento, i principi elencati nel presente paragrafo così come le procedure aziendali vigenti, qualora ritenuto opportuno al fine di garantire la salute e sicurezza sul lavoro.



---

## **6. Protocolli Specifici**

---

L'Ente adotta un Sistema di Gestione sulla Salute e Sicurezza dei Lavoratori (SGSSL) secondo quanto indicato dall'art. 30 del d.lgs. 81/2008.

Alla data di approvazione del Modello Organizzativo verrà approvato anche il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza.

Il sopracitato articolo richiede che il Sistema di Gestione assicuri l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza a parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il Sistema di Gestione, parte integrante del modello di organizzazione e gestione, prevede idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività prima indicate.

Il modello organizzativo prevede, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni del Consorzio e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il modello organizzativo prevede un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

Il Consorzio sottoporrà il proprio Sistema di Gestione della Sicurezza a audit da parte di professionisti esterni. I risultati di tali verifiche sono portati all'attenzione del Datore di Lavoro che valuta l'opportunità di apportare modifiche al proprio sistema.

**Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza:**

- Il CdA o suoi delegati devono comunicare variazioni di deleghe in materia di Salute e Sicurezza all'OdV in maniera tempestiva;
- Dirigente Area Amministrativa, Legale-Finanza deve comunicare ad OdV tutti gli infortuni superiori a 40 giorni appena ne viene a conoscenza;
- RSPP deve inviare tempestivamente il verbale della riunione di riesame del Sistema di gestione della Sicurezza;
- Direttore Generale o suo delegato deve comunicare tempestivamente esito di verifiche ex art. 30 comma 1 lettera h del d.lgs. 81/08;
- Dirigente Area Amministrativa, Legale-Finanza deve comunicare eventuali contestazioni ai dipendenti in materia di sicurezza.