

Parte speciale

C

Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con
violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro

(art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001)

OTTOBRE 2022

INDICE

REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.....	4
1. Reati in tema di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime	4
1.1 Le fattispecie di reato	4
Protocolli e indirizzi operativi di attuazione	5
1.2 Possibili ambiti di commissione del reato.....	5
1.3 Principi di comportamento	7
1.4 Principi organizzativi e di controllo	7
1.5 Processi, in generale, di riferimento.....	16
1.6 Strutture della società coinvolte	16
1.7 Procedure, prassi, regolamenti interni, circolari, linee guida in essere.....	16
2. Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza.....	19

(Non effettuata alcuna modifica rispetto a maggio 2020)

REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO

(art. 25 septies del Decreto – D.Lgs. 81/2008 – Legge 123/2007 – modificato con Legge n. 3/2018)

1. Reati in tema di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime

1.1 Le fattispecie di reato

L'art. 9 della Legge 3 agosto 2007 n. 123, entrata in vigore il 25/08/2007, ha introdotto l'art. 25 septies nel plesso del D.Lgs. 231/2001, determinando quindi l'inclusione dei delitti di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 III comma c.p.) commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nel novero dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231.

Tale novità normativa è stata significativamente modificata dall'entrata in vigore del T.U. n. 81/2008, c.d. sulla Sicurezza sul lavoro e, in particolare, dall'art. 300 del citato Testo Unico. In linea generale, si segnala la volontà del legislatore di diversificare maggiormente le fattispecie di illecito contemplate dalla norma in relazione al loro potenziale disvalore, graduandone la sanzione e dando al giudice la possibilità di scegliere nell'ambito di una forbice di pena.

Quanto alle sanzioni pecuniarie, si rappresenta la maggiore severità del sistema sanzionatorio nel caso di commissione del delitto di omicidio colposo (in misura pari a 1.000 quote) rispetto a quello di lesioni colpose (in misura non superiore a 250 quote).

Quanto alle sanzioni interdittive (già previste dal D.Lgs. 231/2001), nel caso di omicidio colposo esse devono avere una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno; nel caso di lesioni colpose, la durata non deve essere superiore a sei mesi.

La novità fondamentale recata dal Testo Unico è contenuta nell'art. 30 che indica una serie di regole e criteri strutturali che il Modello di organizzazione aziendale deve possedere per poter avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa della società in relazione alla commissione di uno dei reati di cui all'art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001.

In relazione, infine, all'individuazione delle disposizioni poste a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, si precisa che si tratta di un complesso di norme eterogeneo di cui è arduo procedere ad un'elencazione esaustiva (ad es. L. n. 300/1970; D. Lgs. 626/1994; D.P.R. n. 303/1956; D. Lgs. n. 493/1996, etc.). Norma di chiusura dell'intero sistema antinfortunistico è l'art. 2087 c.c. che impone all'azienda un generale obbligo di protezione dei lavoratori.

Emergenza sanitaria (anno 2020)

Nel primo semestre 2020 si è verificata un'emergenza sanitaria causata dalla diffusione a livello nazionale e internazionale di un virus "Covid-19" e di conseguenza per fronteggiare un evento così straordinario e imprevedibile il Consiglio dei Ministri ha emesso in data 23 febbraio 2020 il Decreto Legge n. 6 e successivamente ulteriori Decreti e Direttive sia nazionali che regionali al fine di

fronteggiare questa pandemia. Tali Decreti e Direttive hanno riguardato, in particolare, la prevenzione di rischi in tutela dell'igiene, della salute e della sicurezza sul lavoro.

Per quanto sopra, nella presente scheda è stato predisposto il capitolo “**Emergenza sanitaria COVID-19**” a pag.16.

I reati del Codice Penale interessati sono:

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 con la multa fino a 309 euro.

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 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 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 da un anno e sei mesi a quattro anni.

Nel caso 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.

Protocolli e indirizzi operativi di attuazione

1.2 Possibili ambiti di commissione del reato

Il tema della sicurezza è un tema trasversale all'attività della Società e richiede una costante attenzione e raccordo con il sistema aziendale di gestione della sicurezza e

salute sul lavoro. A tal fine ed in particolare per i reati delitti di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni gravi o gravissime (art. 590 III comma c.p.) commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, sono predisposte, in assonanza alle Linee Guida UNI-INAIL o OHSAS 18001, le seguenti indicazioni.

Definizioni

Ai fini di una migliore comprensione:

- o *“Datore di Lavoro” o DDL: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il Lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l’assetto dell’organizzazione nel cui ambito il Lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità, in virtù di apposita delega, dell’organizzazione stessa o del singolo settore in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa;*
- o *“Decreto di Sicurezza” o “D.Lgs. 81/2008”: 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 della sicurezza nei luoghi di lavoro”;*
- o *“Delegato Sicurezza o Delegati Sicurezza”: sono i dirigenti ex art. 18 D.Lgs. 81/2008 ai quali il Datore di Lavoro può delegare, ai sensi dell’articolo 16 del D.Lgs. 81/2008, funzioni di responsabilità relative alla salute e sicurezza sul lavoro;*
- o *“DUVRI” o “Documento Unico di Valutazione dei Rischi per le Interferenze”: il documento redatto dal Datore di Lavoro committente contenente una valutazione dei rischi e che indichi le misure per eliminare o, ove ciò non risulti possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze;*
- o *“DVR” o “Documento di Valutazione dei Rischi”: il documento redatto dal Datore di Lavoro contenente una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l’attività lavorativa ed i criteri per la suddetta valutazione, l’indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati a seguito da tale valutazione, il programma delle misure ritenute opportune per garantire 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 ha 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 ed addestramento;*
- o *“Impresa affidataria”: impresa titolare del contratto di appalto con il committente che, nell’esecuzione dell’opera appaltata, può avvalersi di imprese subappaltatrici o di lavoratori autonomi;*
- o *“Impresa esecutrice”: impresa che esegue un’opera o parte di essa impegnando proprie risorse umane o materiali;*
- o *“Lavoratore”: persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un’attività lavorativa nell’ambito dell’organizzazione della Società;*
- o *“Linee guida Uni-Inail”: le linee guida elaborate dall’UNI e dall’INAIL per la costituzione volontaria da parte delle imprese di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro del 28 settembre 2001;*

- o *“Medico Competente o Medici Competenti”*: i medici in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formali e professionali indicati nel Decreto Sicurezza che collaborano con il Datore di Lavoro di ALCANTARA ai fini della valutazione dei rischi e al fine di effettuare la Sorveglianza Sanitaria ed adempiere tutti gli altri compiti di cui al Decreto Sicurezza;
- o *“RLS” o “Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza”*: sono i soggetti eletti o designati per rappresentare i Lavoratori in relazione agli aspetti della salute e sicurezza durante il lavoro, ovvero il rappresentante territoriale;
- o *“RSPP” o “Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione”*: è il soggetto, in possesso delle capacità e dei requisiti professionali indicati nel Decreto Sicurezza, designato dal Datore di Lavoro, a cui risponde, per coordinare il Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi;
- o *“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;
- o *“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 dai rischi professionali per i Lavoratori;
- o *“SSL”*: Salute e Sicurezza dei Lavoratori.

1.3 Principi di comportamento

Al fine di prevenire e impedire il verificarsi di condotte rilevanti o il coinvolgimento nella commissione dei reati di questa parte speciale tutti i destinatari Amministratori, dirigenti e dipendenti della società, si attengano a regole di condotta conformi a quanto indicato al successivo punto **1.4 principi organizzativi e di controllo**.

1.4 Principi organizzativi e di controllo

Le fattispecie delittuose riguardano unicamente le ipotesi in cui l’evento sia stato determinato non già da colpa di tipo generico (e dunque per imperizia, imprudenza o negligenza) bensì da “colpa specifica” che richiede che l’evento si verifichi a causa della inosservanza delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro.

Omicidio colposo (Art. 589 C.P.)

Il reato si configura ogni qualvolta un soggetto cagioni per colpa la morte di altro soggetto.

Lesioni personali colpose gravi o gravissime (Art. 590 comma 3 C.P.)

Il reato si configura ogni qualvolta un soggetto, in violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, cagioni per colpa ad altro soggetto lesioni gravi o gravissime. Ai sensi del comma 1 dell’art. 583 c.p., la lesione è considerata grave 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.

Ai sensi del comma 2 dell'art. 583 c.p., la lesione è considerata invece gravissima se dal fatto deriva:

- 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.

Ai sensi dell'art. 30 del Decreto Sicurezza *“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 del 28 settembre 2001, o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti”*.

Nella predisposizione del presente documento si è tenuto conto dei principi cardine dei sistemi di gestione insidiati dalle suddette linee guida al fine di garantire il rispetto da parte dei Destinatari di regole minime di comportamento in relazione alla determinazione della politica aziendale in tema di sicurezza, alla relativa pianificazione degli obiettivi, alla messa in atto di opportune azioni di monitoraggio, alla sensibilizzazione del personale ed, infine, al periodico riesame del sistema in essere al fine di valutarne la sua efficacia ed efficienza.

Attività sensibili nell'ambito dei reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Partendo dall'assunto che tutte le aree e tutti gli ambienti nei quali si svolge l'attività lavorativa dell'impresa in rapporto di dipendenza o di collaborazione, nonché le attività lavorative esterne svolte per conto dell'impresa, sono esposte al rischio infortunistico, risulta notevole l'importanza che assumono le attività di verifica degli adempimenti richiesti dalle normative antinfortunistiche e di tutela dell'igiene e della salute sul lavoro; nonché le procedure informative sulla gestione delle strutture (locali, arredi, macchinari etc.) e sulla valutazione sanitaria degli ambienti di lavoro. Di conseguenza in via generale si possono individuare, con riferimento al rischio di commissione dei reati di cui all'art. 25 septies del Decreto, le seguenti Attività Sensibili:

1. ***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;
2. ***Attuazione e funzionamento:*** 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;

3. **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;
4. **Riesame della Direzione:** si tratta delle attività del Vertice Aziendale volte a valutare se il sistema di gestione della gestione della salute e sicurezza è stato completamente realizzato e se è sufficiente alla realizzazione della politica e degli obiettivi.

Nell'ambito delle suddette Attività Sensibili sono proponibili i seguenti standard di controllo:

Pianificazione

- o **Politica ed Obiettivi:** esistenza di un documento formalizzato 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 dall'Alta Direzione Aziendale;
 - 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.
- o **Piani Annuali e Pluriennali:** esistenza di un Piano di Miglioramento e/o Piano di 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 (finanziarie, umane, logistiche, di equipaggiamento);
 - sia adeguatamente comunicato all'organizzazione in modo che il personale ne abbia una sufficiente comprensione;
 - preveda le responsabilità in materie d'approvazione, effettuazione e rendicontazione delle spese in tema di salute, sicurezza e ambiente.
- o **Prescrizioni legali ed altre:** esistenza 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

- o Norme e documentazione del sistema: esistenza di normative aziendali che disciplinano ruoli, responsabilità nella gestione della documentazione relativa al sistema di gestione della salute e sicurezza (es. Manuale, Procedure, Istruzioni di lavoro) in coerenza con la Politica e le linee guida aziendali. Le suddette normative riportano anche le modalità di gestione ed archiviazione e conservazione della documentazione prodotta (es: modalità d’archiviazione/protocollazione a garanzia di un adeguato livello di tracciabilità/verificabilità);
- o Organizzazione e Responsabilità – Datore di Lavoro (DDL): esistenza di disposizioni organizzative per l’individuazione della figura del datore di lavoro (di seguito anche “DDL”) che tengano conto della struttura organizzativa della Società e del settore di attività produttiva;
- o Organizzazione e Responsabilità – RSPP/Medico Competente/Incaricati: esistenza di disposizioni organizzative relative alla designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (di seguito anche “RSPP”), 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.
- o Organizzazione e Responsabilità – sicurezza nei cantieri temporanei o mobili: ove previsto dalla normativa vigente, esistenza 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 e di Coordinatore in materia di sicurezza e di salute durante la realizzazione dell’opera, 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.
- o Sistema di deleghe di funzioni: esistenza 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.

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;
- vii)* disciplinino un'attività di vigilanza formalizzata.

o Individuazione e valutazione dei rischi – Ruoli e responsabilità:
esistenza 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 (ad es. eventuali necessità di addestramento del personale responsabile per condurre l'identificazione dei pericoli, l'identificazione del rischio ed il controllo del rischio);
- identifica le responsabilità per la verifica, l'approvazione e l'aggiornamento dei contenuti del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR);
- 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.
- o Presenza del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR): esistenza 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.
- o Controllo operativo – affidamento compiti e mansioni: l'esistenza 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 assessment svolte a tale scopo (es. definizione di check list mirate quali elenchi dei compiti critici e/o processi a impatto sulla salute e sicurezza).
- o Controllo operativo – dispositivi di protezione individuale (DPI): esistenza 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 buono stato di conservazione ed efficienza dei DPI;
 - prevede la tracciabilità delle attività di consegna e verifica funzionalità dei DPI (es. check list mirate quali elenchi dei dispositivi di protezione individuale da consegnare, condivisi con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione).
- o Gestione delle emergenze: esistenza 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;
 - indicazioni sulle 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.
- o Gestione del rischio incendio: esistenza 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 (CPI), compreso il monitoraggio sulle prescrizioni richieste dai VVF;
 - 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.
- o Riunioni periodiche: esistenza 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.
- o Consultazione e comunicazione: esistenza 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.
- o Informazione e Formazione: esistenza 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 (schede di sicurezza e norme di buona pratica operativa), procedure di emergenza, nominativi e ruoli dei soggetti coinvolti nella gestione delle tematiche in tema di salute e sicurezza (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Medico Competente etc.) e, laddove applicabile, le istruzioni d'uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale;

- la definizione delle periodicità dell'erogazione della formazione per ciascun lavoratore (es. all'assunzione, trasferimento o cambiamento di mansioni, introduzione di nuove attrezzature, tecnologie, sostanze pericolose), 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 (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, Squadre di Emergenza e Pronto Soccorso);
 - 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.
- o Addestramento: esistenza di una norma 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.
- o Rapporti con fornitori e contrattisti – informazione e coordinamento: esistenza 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 e a far rispettare ai propri dipendenti;
 - ruoli, responsabilità e modalità di elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi atto ad indicare le misure da adottare per eliminare i rischi dovuti alle interferenze tra i lavoratori nel caso di diverse imprese coinvolti nell'esecuzione di un'opera.
- o Rapporti con fornitori e contrattisti – qualifica: esistenza di una norma aziendale che definisca modalità 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 specifiche di acquisto e le migliori tecnologie disponibili in tema di tutela della salute e della sicurezza.
- o Rapporti con fornitori e contrattisti – clausole contrattuali: esistenza 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.

Controllo e azioni correttive

- o Misura e monitoraggio delle prestazioni - infortuni: esistenza 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 (tenuto conto di eventuali controversie/contenziosi pendenti relativi agli infortuni occorsi sui luoghi di lavoro) al fine di identificare le aree a maggior rischio di infortuni.
- o Misura e monitoraggio delle prestazioni – altri dati (diversi da infortuni e incidenti): esistenza di una norma aziendale che definisca 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 (apparecchi di sollevamento e ascensori, impianti elettrici, attrezzature a pressione, serbatoi interrati, apparecchiature laser, macchine);
 - i dati riguardanti le sostanze ed i preparati pericolosi utilizzati in azienda (scheda di sicurezza);
 - altri dati diversi da infortuni e incidenti (tenendo conto, di eventuali controversie/contenzioni insorti) al fine di identificare le aree a maggior rischio infortuni.
- o Misura e monitoraggio delle prestazioni – cause/controversie: esistenza di una norma aziendale che definiscano 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.
- o Audit: esistenza 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 (Piano di Audit formalizzato);
 - 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'Alta Direzione Aziendale.
- o **Reporting:** esistenza di una norma aziendale che disciplini ruoli, responsabilità e modalità operative delle attività di reporting verso l'Organismo di Vigilanza e l'Alta 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:
- a) scostamenti tra i risultati ottenuti e gli obiettivi programmati;
 - b) risultati degli audit

Riesame della Direzione

- o **Conduzione del processo di riesame:** esistenza di una norma aziendale che definisca ruoli, responsabilità e modalità di conduzione del processo di riesame effettuato dall'Alta Direzione aziendale in relazione all'efficacia e all'efficienza del sistema di gestione della salute e della sicurezza in azienda 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 del monitoraggio della performance del sistema di gestione della salute e sicurezza (infortuni, altri dati);
 - 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.

1.5 Processi, in generale, di riferimento

Sistema di gestione della sicurezza e salute sul lavoro

1.6 Strutture della società coinvolte

Datore di Lavoro (Segretario)

RSPP (Consulente esterno)

Medico Competente

RLS

Società esterna di consulenza in materia di sicurezza sul lavoro

1.7 Procedure, prassi, regolamenti interni, circolari, linee guida in essere

Attualmente il sistema interna di gestione della sicurezza sul lavoro si basa su quanto indicato dal D.Lgs. 81/2008, poiché il decreto impone obblighi

sostanzialmente paragonabili a quanto indicato dalle linee UNI – INAIL o OHSAS 18001.

I contesti in cui possono essere individuati potenziali rischi per il Fondo Pensioni Cariplo, riguardano in generale:

- ambienti di lavoro – locali termici
- impianti
- rischio incendio
- lavoro ai video terminali
- rischi da interferenza
- cantieri aperti
- organizzazione del lavoro

Emergenza sanitaria COVID-19 (anno 2020)

Con riferimento all'art. 42 del Decreto Legge n. 18 del 17/03/2020, ai DPCM e provvedimenti regionali, l'infezione da COVID-19 contratta in occasione di lavoro costituisce infortunio in relazione a quanto prevede il Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs. 81/2008), nonché a potenziali rischi di cui all'art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001.

In merito, si precisa che la responsabilità per l'identificazione dei rischi connessi alla salute e sicurezza sul lavoro, per l'individuazione delle misure precauzionali e per la loro messa in opera, spetta al Datore di Lavoro, ai suoi Delegati, con il supporto del RSPP, del Medico Competente e con il coinvolgimento del RLS.

Mentre l'Organismo di Vigilanza, che non ha compiti "gestori", ha il dovere di attivarsi per verificare se:

- il FPC ha posto in essere le misure necessarie per prevenire il rischio di contagio, quali:
 - assunzione di protocolli di sicurezza anti/contagio atti a garantire la distanza minima prevista (1 metro);
 - adozione di strumenti di protezione individuali (mascherine – guanti);
 - attuazione di operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro;
 - limitazione al massimo degli spostamenti all'interno dei siti e contingentamento degli spazi comuni;
 - possibilità di misurazione della temperatura all'ingresso;
 - obbligo di rimanere al proprio domicilio e in condizioni di pericolo (febbre superiore a 37,5°);
 - gestione di una persona sintomatica in azienda;
 - informativa per chiunque entri in azienda circa le disposizioni dell'Autorità;
 - modalità di accesso dei fornitori esterni e personale terzo;
- il FPC sia ricorso allo strumento del lavoro agile e quali strumenti abbia fornito ai propri dipendenti (hardware e software);
- eventualmente è stato costituito un Comitato di Crisi per l'applicazione e la verifica delle regole e dei protocolli;
- eventualmente è stato aggiornato il DVR da parte del RSPP, in particolare per il rischio biologico da contagio COVID-19;

Inoltre, è necessario l'intensificazione dei flussi informativi e comunicativi con RSPP, Datore di Lavoro, Medico Competente e Comitato di Crisi, se presente.

Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

All'OdV devono essere inoltrati dalla consulenza esterna i seguenti flussi informativi:

- report relativo alle attrezzature, impianti, luoghi di lavoro carenti negli standard tecnico – strutturali di legge e tempi di adeguamento degli stessi;
- report derivante all'incremento dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori determinati da cambiamenti delle attività o cambiamenti organizzativi;
- report sugli interventi posti in essere per la compliance con la normativa in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- nel caso di cantieri aperti il relativo elenco;
- report relativo alla riunione periodica di sicurezza sul lavoro;
- informazioni circa lo stato di avanzamento /aggiornamento/ miglioramento del documento di valutazione dei rischi;
- report sulle ispezioni e verifiche in corso o concluse, da parte delle Autorità competenti;
- elenco degli incidenti sul lavoro registrati e malattie professionali accertate;
- report delle anomalie rilevate nel sistema aziendale di sicurezza sul lavoro (violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro);
- copia delle comunicazione del RSPP.

Emergenza COVID-19 (anno 2020)

Nel periodo di emergenza è necessario mantenere un costante flusso informativo da e verso l'OdV, in particolare dovranno garantire idonei flussi informativi le funzioni aziendali preposte al contenimento del virus (Datore di Lavoro, RSPP, Medico Competente e Comitato di Crisi, se presente), in riguardo alle iniziative e alle relative misure di prevenzione adottate e/o in via di adozione, al fine di mitigare i rischi derivanti dal coronavirus.

A completamento di quanto sopra è presente per singola Area/Funzione aziendale una scheda "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza" in cui sono indicate per fattispecie di reato, la specifica descrizione del flusso informativo da inviare all'OdV e la tempistica d'invio.