



FONDAZIONE ITS MAKER

Sede Legale in Bologna, Via Bassanelli n. 9/11

MODELLO

DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231
sulla “Responsabilità Amministrativa delle Imprese”

Parte Speciale

Igiene, salute e sicurezza sul lavoro

Art. 25 septies D.Lgs. 231/2001

1. LA TIPOLOGIA DEI REATI RELATIVI ALLA SICUREZZA SUL LAVORO

Il **25 agosto 2007** (introdotto dall'**art. 9 legge 123 del 10 agosto 2007**) è entrato in vigore l'**art. 25-septies** del D.Lgs. **231/2001**. Con tale norma sono stati inseriti tra i reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001 anche l'omicidio colposo e le lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro. Tale articolo è stato modificato (ex art. 300 Decreto Legislativo 81/2008 Testo Unico Sicurezza approvato dal Consiglio dei Ministri in data 1 aprile 2008).

Art. 300 – Decreto Legislativo 81/2008 (Modifiche del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231)

L'articolo 25-septies (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della igiene e della salute sul lavoro) del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, è sostituito dal seguente:

“ 1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 123 del 2007 in materia di salute e sicurezza nel lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi”.

***Art. 583** *Circostanze aggravanti.*

La lesione personale (art. 582) è grave, e si applica la reclusione da tre a sette anni:

- 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;
- 3) se la persona offesa è una donna incinta e dal fatto deriva l'acceleramento del parto.

La lesione personale (art. 582) è gravissima, e si applica la reclusione da sei a dodici anni, 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;
- 5) l'aborto della persona offesa (artt. 545, 585, 587).

Art. 589 *Omicidio colposo*

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 sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a cinque 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 dodici.

Art. 590 *Lesioni personali colpose*

Chiunque cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a € 309.

Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da € 123 a € 619; se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da € 309 a € 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 € 500 a € 2.000 e la pena per lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre 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 (artt. 120; 336 c.p.p.) 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.

Il Testo Unico Sicurezza si pone quindi come punto di riferimento per questa parte speciale.

In particolare ciò che rileva ai fini della responsabilità dell'ente per il D.Lgs. 231/2001 è quanto indicato di seguito:

Art. 2 - Definizioni

“modello di organizzazione e di gestione”: modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, comma 3, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro.

Emerge immediatamente il concetto di “**attuazione di una politica aziendale**”: è da questo concetto che poi deriva il conseguente **concetto di colpa di organizzazione** che la giurisprudenza richiama ai fini della individuazione della responsabilità dell'azienda ex D.Lgs. 231/2001.

Il TUS contiene anche il riconoscimento formale sul piano normativo di uno strumento operativo di creazione dottrinale (e successivamente elaborato dalla giurisprudenza) estremamente diffuso nella prassi: la c.d. “Delega di Funzioni” ovvero l'atto con il quale il Datore di Lavoro individuato ex lege trasferisce le funzioni peculiari della propria figura ad un altro soggetto inserito nella organizzazione aziendale. Recependo le indicazioni fornite nel corso degli anni dalla giurisprudenza formatasi sul punto, il D.Lgs. 81/2008, all'articolo 16 chiarisce – definitivamente, qualora ancora vi fossero dubbi - quali debbano essere i requisiti per la validità

ed efficacia della delega di funzioni. La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa (art. 17 D.Lgs. 81/2008), deve possedere i seguenti requisiti:

- a) deve risultare da atto scritto recante data certa;
- b) il delegato deve possedere i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c) deve attribuire al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d) deve attribuire al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- e) deve essere accettata dal delegato per iscritto.

La delega deve essere adeguatamente e tempestivamente pubblicizzata.

Il comma 3 dell'art. 16, introduce una modalità di collegamento tra responsabilità individuale del datore di lavoro e attuazione del Modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001:

“3. La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

La vigilanza si esplica anche attraverso i sistemi di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4”.

Pare cioè che la corretta attuazione del Modello “esimente” per l'ente, possa avere un effetto analogo sulla c.d. *culpa in vigilando* del datore.

Meglio: attraverso il sistema di controllo degli adempimenti previsti nel Modello, il datore potrà esercitare il controllo sul corretto adempimento delle funzioni delegate.

Art. 30 TUS - Modelli di organizzazione e di gestione

1. Il 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, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per 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 da 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.

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dalle dimensioni dell'organizzazione 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.

4. Il modello organizzativo deve altresì prevedere 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.

5. 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. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.

6. L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 dipendenti rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'art. 11.

Ne consegue che, allo stato dell'arte, una prima valutazione, completa, corretta ed efficace, non soltanto dovrebbe tenere presente quanto sopra indicato, ma dovrebbe soprattutto rispondere positivamente al 5° comma di tale articolo 30.

Con riferimento al punto e) dell'art. 30, in data 11.1.2012 sono stati pubblicati in G.U. (Serie Generale – n. 8 del 11.01.12) gli accordi sanciti il 21 dicembre 2011, e successivamente integrati e parzialmente modificati in data 7 Luglio 2016, dalla Conferenza Stato – Regioni per la formazione sulla sicurezza dei lavoratori e i corsi di formazione per Datore di Lavoro, Dirigenti, Preposti e RSPP. L'accordo disciplina dettagliatamente la durata, i contenuti minimi e le modalità di aggiornamento della formazione di tali soggetti e costituisce un parametro minimo vincolante con riferimento alla materia trattata.

QUANTO ALL'IDONEITA' DEL MODELLO (con riferimento a questa specifica parte speciale):

in considerazione dell'interesse che **Fondazione ITS MAKER** intende porre al tema "sicurezza sul lavoro", va tenuto presente quanto espresso nella sentenza 26 ottobre 2009 Tribunale di Trani - Sezione di Molfetta pubblicata nel gennaio 2010 (omicidio colposo e lesioni gravi commesse con violazioni delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro in vigore del Decreto 123/07).

La decisione presenta infatti numerosi punti di interesse.

a) Tratta un excursus storico e riepilogativo della Corte di Cassazione con cui la stessa giustifica (in forza delle modifiche introdotte dalla 123/07) l'applicabilità della 231/01 in caso di contestazione dei reati di

omicidio colposo e di lesioni gravi commesse con violazioni delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

b) Viene preso in considerazione il concetto di interesse nell'ambito dei reati colposi giungendo poi a spiegare che l'interesse corrisponde spesso a una forma di risparmio di costi.

c) Con riferimento al Modello Organizzativo e alle sue inesistenze e/o carenze: il Giudice sostiene che sussiste anche una sorta di "culpa in vigilando". Emerge così anche il concetto di "colpa di organizzazione" (oltre all'interesse e vantaggio richiesti espressamente dal Decreto 231/01). Vale a dire che i modelli di organizzazione e gestione rappresentano un cardine del nuovo sistema di responsabilità.

d) Ne consegue - ad esempio - che il documento di valutazione dei rischi (prodotto dalla difesa nel caso di specie) non equivale in alcun modo al Modello Organizzativo. Il sistema introdotto dalla 231/01 (dopo l'introduzione dei reati colposi in tema di sicurezza sul lavoro) "impone alle imprese di adottare un modello organizzativo diverso e ulteriore rispetto a quello previsto dalla normativa anti infortunistica (TUS) onde evitare in tal modo la responsabilità amministrativa".

e) Il Modello infatti, oltre a riferirsi a quanto previsto nel TUS, deve prevedere altri elementi quali ad esempio l'indicazione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

f) In questo senso il modello 231/01, in tale ambito, deve rivolgersi non tanto e solo ai lavoratori bensì anche a coloro che in seno all'intera compagine aziendale sono esposti al rischio di commettere reati colposi (e di provocare quindi la lesione o la morte di lavoratori), sollecitando ad adottare standard operativi e decisionali predeterminati in grado di evitare la responsabilità dell'ente.

g) Viene poi preso in esame il comportamento (e la scelta) della società consulente in tema di sicurezza: suo compito è quello di non accontentarsi delle indicazioni fornite dal cliente ma di evidenziare i punti critici ... "la società di consulenza ha l'obbligo giuridico di segnalare anche i rischi generici (oltre a quelli specifici)".

La giurisprudenza ha poi delineato il tema dell'interesse / vantaggio in relazione ai reati colposi di evento (quali gli infortuni sul lavoro).

Sul punto si segnala la sentenza del G.U.P. del Tribunale di Cagliari del 4.7.2011 (Giudice Altieri) che ha escluso la responsabilità dell'ente per insussistenza del fatto sul presupposto della mancanza di interesse o vantaggio per l'ente stesso. In particolare, il G.U.P. di Cagliari ha evidenziato che "se la morte o le lesioni subite dal

lavoratore potessero corrispondere all'interesse della Società o provocare alla medesima un vantaggio, la finalizzazione della condotta in tale direzione escluderebbe la natura colposa del reato" *con ciò ritenendo sussistente la responsabilità dell'ente nei reati colposi di evento (come gli infortuni sul lavoro) solo quando la condotta del reo sia finalisticamente orientata al perseguimento dell'interesse dell'ente.*

In sostanza, secondo i principi di tale sentenza, "perché la condotta colposa possa essere nell'interesse della persona giuridica, si deve trattare anzitutto di una azione o omissione consapevole e volontaria, ciò che esclude, ad esempio, tutte le ipotesi di imperizia, ma può – a seconda del caso concreto – comprendere diverse ipotesi di negligenza, di imprudenza e anche di colpa specifica. In secondo luogo, la volontarietà della condotta non deve derivare da una semplice valutazione dei rischi o da una cattiva considerazione delle misure di prevenzione necessarie, ma deve – oggettivamente – rilevare anche una tensione finalistica verso un obiettivo di risparmio di costi aziendali che può o meno essere effettivamente conseguito".

La Suprema Corte, Sentenza n. 31003 del 16 Luglio 2015, ribadito anche con la Sentenza della Corte di Cassazione 13 Ottobre 2016 n. 43271, ribadiva l'ormai consolidato principio secondo cui in materia di responsabilità amministrativa ex art. 25 septies D.Lgs. 231/01 l'interesse e/o il vantaggio vanno letti, nella prospettiva patrimoniale dell'ente, come risparmio di risorse economiche conseguente alla mancata predisposizione dello strumentario di sicurezza ovvero come incremento economico conseguente all'aumento della produttività non ostacolata dal pedissequo rispetto della normativa prevenzionale.

In altri termini, nei reati colposi l'interesse/vantaggio si ricollegano al risparmio nelle spese che l'ente dovrebbe sostenere per l'adozione delle misure precauzionali ovvero nell'agevolazione sub specie, dell'aumento di produttività che ne può derivare sempre per l'ente dallo sveltimento dell'attività lavorativa "favorita" dalla mancata osservanza della normativa cautelare, il cui rispetto, invece, tale attività avrebbe "rallentato" quantomeno nei tempi.

Articolo 55 TUS - Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

- 1) E' punito con l'arresto da quattro a otto mesi con l'ammenda da 4.000 a 12.000 euro per il datore di lavoro:
- a) che omette la valutazione dei rischi e l'adozione del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) ovvero che lo adotta in assenza degli elementi di cui alle lettere a), b), d) ed f) dell'articolo 28 e dalle lettere q) e z) dell'articolo 18;

b) che non provvede alla nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera b) salvo il caso previsto dall'articolo 34.

2. Nei casi previsti al comma 1, lett. a), si applica la pena dell'arresto da sei mesi ad un anno e sei mesi se la violazione è commessa:

- a) nelle aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f) e g);
- b) in aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all'articolo 268, comma 1, lettere c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto;
- c) per le attività disciplinate dal Titolo IV caratterizzate dalla compresenza di lavorazioni e la cui entità presunta di lavoro non si inferiore a 200 uomini-giorno.

Inoltre sono previste sanzioni penali per il Preposto (art. 56), per il Medico Competente (art. 58) e, soprattutto, per i lavoratori (art. 59).

A ciò deve aggiungersi la sempre crescente responsabilizzazione (anche sul piano penale) operata dall'elaborazione giurisprudenziale nei confronti dell'RSPP.

Con riferimento al preposto si deve evidenziare: il D.Lgs. 81/2008 concepisce il meccanismo di prevenzione degli infortuni sul lavoro come un sistema organizzato con coinvolgimento di tutte le figure aziendali; il nuovo assetto normativo amplia notevolmente la responsabilità nel ruolo dei "Preposti" inserendo specificamente la necessità di adeguata e specifica formazione per tali figure tra le "misure generali di tutela" (art. 15), nonché disciplinandone espressamente gli obblighi (art. 19).

2. ATTIVITA' ED AREE A RISCHIO

Aree ed attività a rischio sono quelle dove possono concretamente essere sviluppati i fattori di rischio generali – validi per tutti i dipendenti ed i soggetti esterni all'azienda – analiticamente individuati nel Documento di Valutazione dei Rischi della Società che, a tal fine, costituisce parte integrante e sostanziale del presente Modello e che a quest'ultimo viene allegato. Devono poi essere ritenute anche attività a rischio quelle che, pur non indicate nel Documento di Valutazione del rischio, siano interessate a specifiche e temporanee attività (ad esempio quelle attinenti al c.d. rischio interferenziale).

3. DESTINATARI

Tutti coloro che per attività o funzione svolta si trovano nella condizione di applicare, osservare la normativa in tema di sicurezza sotto ogni profilo e, conseguentemente, si attengano a regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa, al fine di prevenire e impedire il verificarsi dei reati in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, pur tenendo conto della diversa posizione di ciascuno dei soggetti stessi e, quindi, della diversità dei loro obblighi.

Sono da considerare destinatari della presente Parte Speciale tutti coloro che, per attività o funzione svolta, si trovano nella condizione di applicare, osservare la normativa in tema di sicurezza sotto ogni profilo e, conseguentemente, sono tenuti ad attenersi a regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa, al fine di prevenire e impedire il verificarsi dei reati in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Va peraltro tenuto conto della diversa posizione di ciascuno dei soggetti stessi e, quindi, della diversità dei loro obblighi.

In particolare:

Datore di Lavoro (art. 2 lett. b) T.U. Sicurezza)

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 dell'organizzazione della stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

Da identificarsi nel Procuratore Speciale della società, titolare della posizione di garanzia ex art. 2087 c.c. e di tutte le funzioni attribuite dalla legge in forza dell'attribuzione dei poteri decisionali e di spesa contenuti nella Procura Speciale conferita dal Legale Rappresentante.

Gli obblighi sono previsti dagli artt. 17 e 18 (che si allegano).

Dirigenti

Persone che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa (art. 2 lett. d) T.U. Sicurezza).

Tale figura si identifica (ad esempio) nel Direttore di Stabilimento che, in ragione dei poteri formalizzati con apposita lettera di incarico espleta le funzioni tipiche di tale ruolo in esecuzione delle direttive impartite dal Datore di Lavoro.

Gli obblighi sono previsti dall'articolo 18 (che si allega).

Preposti

Persone che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitigli, sovrintendono all'attività lavorativa e garantiscono l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa (art. 2 lett. e) T.U. Sicurezza).

Tali figure si identificano nei "capi reparto" o nei "capi squadra".

Tali figure devono essere oggetto di specifica formazione circa il ruolo e le funzioni da espletare; devono essere adottate procedure ad hoc volte a favorire l'attività di controllo e di iniziativa dei preposti con particolare riferimento al flusso di informazioni tra questi e Datore di Lavoro, Dirigenti, RSPP e RLS al fine di attivare i poteri tipici di tali figure in ragione di quanto rilevato dai preposti stessi.

Gli obblighi sono previsti dall'articolo 19 (che si allega).

Responsabile del servizio di prevenzione e protezione

Persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 TUS designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Addetto al servizio di prevenzione e protezione

Persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 TUS, facente parte del servizio di cui alla lettera l).

Medico competente

Medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38 TUS, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1 TUS, con il datore di lavoro ai fini della valutazione

dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti normativamente previsti.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

Servizio di prevenzione e protezione dai rischi

Insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori.

Con il Decreto Legislativo 106/2009 che è intervenuto modificando il Decreto 81/08 ha dato valore al dovere di vigilanza del Datore di Lavoro delegante sul corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. Il Decreto correttivo considera infatti tale obbligo come assolto nel caso in cui l'azienda abbia adottato ed efficacemente attuato il modello di verifica e controllo di cui all'art. 30, comma 4. Si tratta dell'ennesimo implicito incentivo all'adozione da parte delle aziende di Sistemi di Gestione e Controllo in materia di sicurezza sul lavoro, anche in ossequio a quanto previsto dal D.Lgs. n. 231/01 che disciplina la responsabilità amministrativa degli Enti in caso di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose aggravate dalla violazione delle norme vigenti in materia di sicurezza sul lavoro. Con il medesimo decreto è stata altresì espressamente prevista la facoltà di subdelegare, in tutto o in parte, le funzioni in materia di sicurezza del lavoro. Da sottolineare che l'articolo 51 dispone che gli Enti territoriali paritetici hanno competenza a "asseverare" Modelli Organizzativi che rispettino i requisiti e i parametri di cui all'articolo 30, comma 4.

Con l'emanazione della Circolare del Ministero del Lavoro dell'11 Luglio 2011 riguardante indicazioni circa i Modelli di Organizzazione e Gestione di cui all'art. 30 del T.U.S., si deve ritenere introdotta anche una nuova funzione: l' "Alta Direzione". Tale funzione, espletata dall'organo vertice della Società (CDA) assume particolare rilievo nelle realtà aziendali complesse in cui il Datore di Lavoro Civilistico non coincide con il Datore di Lavoro Prevenzionistico ed introduce un dovere di "Alta Vigilanza" a carico del primo soggetto sull'operato del secondo. Tale "Alta Direzione" si ritiene che possa esplicarsi in una costante analisi dei report

che, doverosamente, il Datore di Lavoro Prevenzionistico fa al CDA circa il corretto e puntuale adempimento degli obblighi di sicurezza sul lavoro da parte dell'azienda e si rende necessaria poiché tutte le problematiche di sicurezza derivanti da "scelte di fondo" aziendali non possono essere sottratte alla responsabilità del CDA, anche a seguito di recenti sentenze della Corte di Cassazione che proprio tale principio hanno fatto emergere (Cass. Sez. IV, 26.5.2010 n. 20052; Cass. Sez. IV, 4.11.2010 n. 38991).

4. ATTIVITA' DELL'ODV

L'OdV dovrà tenere presente la storia dell'ente con specifico riferimento agli eventi e adempimenti in tema di sicurezza (precedenti violazioni in materia, procedimenti penali, numero infortuni ed entità degli stessi, libro degli infortuni etc.), affinché sia predisposta una procedura particolarmente penetrante per quelle zone contraddistinte nel pregresso a rischio.

L'OdV dovrà (in assenza di documenti quali la certificazione OHSAS18001) verificare la puntuale applicazione della norma vigente in relazione, a titolo esemplificativo e non esaustivo, di quanto segue:

A) VALUTAZIONI DEL RISCHIO

- Documento di valutazione dei rischi e relativi aggiornamenti (ex art. 17, comma I^a, lett. a), 28 e 29 – D.Lgs. 81/08);
- Documento di valutazione della movimentazione manuale dei carichi (se esistenti);
- Documento di valutazione del rischio chimico, se presente (ex D.Lgs. 81/08);
- Documento di valutazione del rischio relativo all'uso dei terminali;
- Documento di valutazione di stress da lavoro correlato.

B) ADEMPIMENTI FORMALI

- Nomina (Responsabile del servizio di prevenzione e protezione) agli enti preposti;
- Elezione del R.L.S. (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza);
- Nomina degli addetti all'antincendio al primo soccorso ed alla gestione dell'emergenza;
- Verbali delle riunioni periodiche del S.P.P. (Servizio di prevenzione e protezione);
- Documentazione di avvenuta consegna D.P.I. (Dispositivi di protezione individuale) (se previsto e necessario).

C) PREVENZIONI INCENDI E GESTIONE DELL'EMERGENZA

- Certificato di prevenzione incendi (se necessario);
- Piano di emergenza ed evacuazione;
- Attestati e verbali formazione squadra antincendio e di primo soccorso;
- Verbali formazione sulla gestione delle emergenze e verbali relativa prova;
- Registro delle verifiche e manutenzioni sulle attrezzature antincendio (ex D.P.R. 37/98).

D) ATTIVITA' DI FORMAZIONE

- Attestati di formazione del personale preposto;
- Verbali di informazione e formazione lavoratori rispondenti, come contenuti e modalità, all'accordo Stato Regioni del 21.12.2011;
- Documentazione relativa alla formazione del RLS.

E) DOCUMENTAZIONE PROCEDURALE

- Gestione dei contratti d'appalto e di prestazione d'opera ai sensi dell'art. 26 D.Lgs. 81/08.

F) SORVEGLIANZA SANITARIA

- Nomina Medico Competente;
- Protocollo sanitario - Accertamenti sanitari;
- Relazione su sopralluogo Medico Competente.

G) DOCUMENTAZIONE TECNICA

- Planimetria e layout aggiornato;
- Per le sedi di proprietà di ITS MAKER:
 - o Conformità edilizia e agibilità per le sedi;
 - o Dichiarazione di conformità impianto elettrico;
 - o Denuncia e verifica impianto di messa a terra;
 - o Documentazione generatori di calore e libretto di centrale;
 - o Dichiarazione di conformità impianti termoidraulici e di trattamento aria;
 - o Libretti di uso e manutenzione delle macchine/attrezzature;
 - o Schede di sicurezza prodotti chimici utilizzati.

- Per le sedi usate in convenzione, OdV dovrà verificare la corretta presenza, nei documenti contrattuali, della esplicita dichiarazione dell'Ente ospitante della disponibilità dei documenti di cui sopra e della possibilità di accedervi per ITS MAKER.

Oltre alla verifica documentale di quanto sopra, la specifica attività dell'OdV dovrà essere orientata

- ✓ alla verifica della sussistenza e del rispetto di quanto previsto dall'art. 30 D.lgs. 81/08;
- ✓ alla verifica della ulteriore sussistenza documentale e alla conseguente corrispondenza relativa alle "deleghe di funzione", tipiche di questo settore, nonché a verificare l'esatta, costante e puntuale attuazione delle procedure di sicurezza esistenti in azienda;
- ✓ alla verifica degli infortuni e mancati infortuni con particolare riferimento alla valutazione delle cause degli stessi e alle soluzioni individuate;
- ✓ incontri con le funzioni interessate all'organigramma sicurezza;
- ✓ verificare che il budget di risorse economiche che l'azienda dedica alla sicurezza sia congruo e correttamente utilizzabile per il raggiungimento del miglior standard di sicurezza possibile.

ALLEGATO

Art. 17 D.Lgs. 81/2008

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO NON DELEGABILI

Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:

- a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28;
- b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi.

Art. 18 D.Lgs. 81/2008

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO E DEL DIRIGENTE

1. Il datore di lavoro che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:
- a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo;
 - b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
 - c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
 - d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
 - e) prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
 - f) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
 - g) richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;
 - h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
 - i) informare al più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
 - l) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;
 - m) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;

- n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r);
- p) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3, e, su richiesta di questi per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- q) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza del rischio;
- r) comunicare all'INAIL, o all'IPSEMA, in relazione alle rispettive competenze, a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni;
- s) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50;
- t) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;
- u) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
- v) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35;
- z) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- aa) comunicare annualmente all'INAIL i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- bb) vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

2. Il datore di lavoro fornisce al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito a:

- a) la natura dei rischi;
- b) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
- c) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- d) i dati di cui al comma 1, lettera r), e quelli relativi alle malattie professionali;
- e) i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

3. Gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del presente decreto legislativo, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ivi comprese le istituzioni scolastiche ed educative, restano a carico dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione. In tale caso gli obblighi previsti dal presente decreto legislativo, relativamente ai predetti interventi, si intendono assolti, da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, con la richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico.

Art. 19 D.Lgs. 81/2008

OBBLIGHI DEL PREPOSTO

1. In riferimento alle attività indicate all'articolo 3, i preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:
 - a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;
 - b) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
 - c) richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
 - d) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
 - e) astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
 - f) segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;
 - g) frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37.

* * * * *