

Parte Speciale A

Rischi in materia di Salute e Sicurezza del Lavoro

Edition June 2018

SOMMARIO

REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

1. Principi etici di riferimento
2. L'art. 25 –septies del D. Lgs. n. 231/2001
3. Le fattispecie di reato in materia di salute e sicurezza del lavoro richiamate dal D. Lgs. n. 231/2001
 - 3.1 Omicidio colposo (art. 589 cod. penale)
 - 3.2 Lesioni personali colpose (art. 590 cod. penale)
4. Funzione della Parte Speciale – Reati in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro
5. Le “Attività sensibili” ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001
6. Il sistema dei controlli
 - 6.1 Standard di controllo generali
 - 6.2 Standard di controllo specifici
 - 6.2.1. Pianificazione del sistema di gestione del servizio di prevenzione e protezione della salute e sicurezza dei lavoratori
 - 6.2.2. Organizzazione della struttura con riferimento alle attività in tema di salute e sicurezza sul lavoro
 - 6.2.3. Sistema di deleghe di funzioni
 - 6.2.4. Individuazione, valutazione e mitigazione dei rischi
 - 6.2.5 Gestione del sistema di prevenzione e protezione della salute e sicurezza dei lavoratori
 - 6.2.6 Attività di informazione
 - 6.2.7 Attività di formazione
 - 6.2.8. Rapporti con i fornitori
 - 6.2.9. Gestione degli asset aziendali
 - 6.2.10Attività di monitoraggio
 - 6.2.11 Audit
7. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

REATI IN MATERIA DI SALUTE E E SICUREZZA SUL LAVORO

1. Principi etici di riferimento

ROSSI S.p.A. (ROSSI) riconosce alla tutela della salute e sicurezza del lavoro un'importanza fondamentale e imprescindibile nell'ambito della organizzazione dell'Ente.

Conseguentemente, la società adotta nell'esercizio delle sue funzioni le misure che, secondo la particolarità dell'attività svolta, l'esperienza e la tecnica sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori.

La sicurezza nell'ambiente di lavoro si consegue con la partecipazione di tutti coloro che operano all'interno della società i quali devono tenere, nella loro attività quotidiana, un comportamento conforme alla legge e alle procedure.

La ricerca di vantaggi per la società, qualora comportino o possano comportare la violazione, dolosa o colposa, alle norme in tema di tutela della sicurezza e salute del lavoro, non è mai giustificata.

In conformità alla normativa vigente in materia di salute e sicurezza del lavoro, la società adotta un'organizzazione basata sui seguenti principi e norme di comportamento:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare la prevenzione, mirando a un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;

- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati da ROSSI per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

Tutta la società, sia ai livelli apicali che a quelli operativi, deve attenersi a questi principi, in particolare quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate.

2. L'art. 25 –septies del D. Lgs. n. 231/2001

La legge n. 123 del 3 agosto 2007 ha introdotto la norma in oggetto, stabilendo la responsabilità dell'Ente in caso di omicidio colposo ovvero lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul luogo del lavoro; tali norme sono contenute nel D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008.

In particolare, quest'ultimo decreto prevede, al capo IV, sezione I, art. 55 e seguenti una serie di sanzioni penali per i datori di lavoro e i dirigenti (ma anche per i preposti, i medici e altri soggetti) che violino le norme in esso stabilite.

Il D. Lgs. n. 231/01, a sua volta, prevede un duplice regime sanzionatorio per l'Ente nel caso di omicidio colposo.

Si applica infatti una sanzione più lieve in tutti i casi in cui in cui l'omicidio colposo si sia verificato a causa di una violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

La sanzione è aggravata nel caso in cui l'omicidio colposo sia commesso "con violazione dell'art. 55 comma 2 " del Decreto Legislativo 81/2008, e cioè se il crimine sia stato causato:

- a) della mancata valutazione dei rischi;
- b) dalla mancata adozione del documento di sicurezza ovvero dall'adozione di un documento privo degli elementi di cui alle lettere: a), b), d) ed f) dell'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008 (relazione sulla valutazione dei rischi, indicazione delle misure di protezione attuate e delle procedure di attuazione delle misure da realizzare, individuazione delle mansioni che espongono i lavoratori a rischi specifici);
- c) dal mancato rispetto degli accorgimenti di cui all'art. 18 comma 1 lettere q) e z), che impongono al datore di lavoro di "prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute

della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno" e di "aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi o produttivi" rilevanti ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione all'evoluzione delle tecniche di protezione e prevenzione antinfortunistica.

Per il reato di lesioni colpose gravi o gravissime sempre commesso in violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro è invece prevista una sanzione unica.

E' poi di fondamentale importanza l'art. 30 del medesimo D. Lgs. n. 81/2008, che sancisce:

- "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 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 al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6".

3. Le fattispecie di reato in materia di salute e sicurezza del lavoro richiamate dal D. Lgs. n. 231/2001

La conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati, alla cui commissione da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001 è collegato il regime di responsabilità a carico dell'ente, è funzionale alla prevenzione dei reati stessi e quindi all'intero sistema di organizzazione, gestione e controllo previsto dal decreto.

3.1 Omicidio colposo (art. 589 cod. penale).

"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 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 quindici".

La condotta del reato in esame consiste nel cagionare la morte di una persona per colpa, ovvero, ai sensi dell'art. 43 c.p., per "negligenza, imprudenza, imperizia ovvero per l'inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline".

In particolare, la condotta incriminata può essere attiva e quindi derivare da un'azione dell'agente, ovvero omissiva, quando l'agente non adotta un comportamento doveroso che, ove messo in atto, avrebbe impedito il verificarsi dell'evento.

Ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, l'Ente è responsabile solo nel caso in cui tale reato sia stato commesso con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza del lavoro. Pertanto, in relazione alle previsioni del Decreto, soggetto attivo del reato é principalmente il datore di lavoro che, in quanto responsabile della gestione dell'impresa, è tenuto a garantire la sicurezza del luogo di lavoro.

Peraltro, è possibile che il datore di lavoro (art. 16) deleghi ad altri soggetti alcune delle proprie funzioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Tuttavia, perché la delega abbia effetto deve: (a) risultare per atto scritto, e deve essere accettata per iscritto dal delegato, (b) il delegato deve possedere i requisiti di professionalità richiesti dalla natura delle funzioni delegate; (c) la delega deve attribuire al delegato i poteri di organizzazione, gestione e controllo, nonché l'autonomia di spesa necessaria per svolgere le funzioni delegate.

In ogni caso, la delega non fa venire meno per il datore di lavoro l'obbligo di vigilanza sul corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

Gli obblighi del datore di lavoro in relazione alla sicurezza e alla salute del lavoratore sono oggi disciplinati dagli artt. 17 e 18 del D. Lgs. n. 81/2008.

3.2 Lesioni personali colpose (art. 590 Cod. Penale).

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

Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619, se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239.

Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni. Nei casi di violazione delle norme sulla circolazione stradale, se il fatto è commesso da soggetto in stato di ebbrezza alcolica ai sensi dell'articolo 186, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni, ovvero da soggetto sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope, la pena per le lesioni gravi è della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni.

Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, 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".

Questa fattispecie sanziona chi cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale da cui derivi (art. 582 c.p.) una malattia nel corpo o nella mente, vale a dire un processo patologico che determini un'apprezzabile alterazione anatomica o menomazione funzionale dell'organismo, sotto il profilo fisico o psichico.

E' da sottolinearsi che ai sensi del Decreto la responsabilità penale della persona giuridica consegue solo all'ipotesi in cui le lesioni siano gravi o gravissime ai sensi dell'art. 583 c.p., ed esse siano state causate come conseguenza della violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

In particolare, ai sensi dell'art. 583. la lesione é grave:

- 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;
- se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.

Ai sensi della stessa norma, la lesione è gravissima se dal fatto deriva:

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

4. Funzione della Parte Speciale – Reati in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dagli Organi della società, dai Dipendenti, nonché dai Consulenti, coinvolti nelle fattispecie di Attività Sensibili.

Obiettivo della presente parte speciale è garantire che i soggetti sopra individuati mantengano condotte conformi ai principi di riferimento di seguito enunciati, al fine di prevenire la commissione dei reati indicati nei paragrafi precedenti.

5. Le "Attività sensibili" ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001

L'analisi dei processi aziendali della Società ha consentito di individuare quali attività ritenute sensibili con riferimento ai reati previsti dall'art. 25-septies del d.lgs. 231/2001 quelle relative a:

1. Pianificazione del sistema di gestione del servizio di prevenzione e protezione della salute e sicurezza dei lavoratori: si tratta delle attività di pianificazione delle attività per la gestione del servizio di prevenzione e protezione.
2. Organizzazione della struttura con riferimento alle attività in tema di salute e sicurezza sul lavoro: si tratta delle attività relative alla organizzazione della struttura con riferimento alle attività in tema di salute e sicurezza sul lavoro.
3. Sistema di deleghe di funzioni: l'attività sensibile è quella relativa alla realizzazione di un adeguato sistema di deleghe di funzioni in materia di salute e sicurezza.
4. Individuazione, valutazione e mitigazione dei rischi: si tratta dell'attività di periodica valutazione dei rischi al fine di: (i) individuare i pericoli e valutare i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro e nell'espletamento dei compiti assegnati; (ii) identificare le misure in atto per la prevenzione e il controllo dei rischi e per la protezione dei lavoratori; (iii) definire il piano di attuazione di eventuali nuove misure ritenute necessarie.
5. Gestione del sistema di prevenzione e protezione della salute e sicurezza dei lavoratori: si tratta delle attività relative alla attuazione e alla gestione del sistema di prevenzione e protezione della salute e sicurezza dei lavoratori.
6. Attività di informazione: si tratta della gestione di un sistema interno di diffusione delle informazioni tale da garantire a tutti i livelli aziendali un corretto approccio alle tematiche riguardanti la sicurezza e la salute.
7. Attività di formazione: consiste nell'attivazione e nella gestione di piani sistematici di formazione e sensibilizzazione con la partecipazione periodica di tutti i dipendenti e di seminari di aggiornamento per i soggetti che svolgono particolari ruoli.
8. Rapporti con i fornitori: si tratta dell'attività di gestione dei rapporti con i fornitori coinvolti nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro.
9. Gestione degli asset aziendali: si tratta dell'attività di gestione degli asset, che ne garantiscano integrità e adeguatezza con riferimento agli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro.

10. Attività di monitoraggio: si tratta della gestione dell'attività di monitoraggio sistemico e continuo dei dati/indicatori che rappresentano le caratteristiche principali delle varie attività costituenti il sistema e dell'implementazione delle eventuali azioni correttive.
11. Audit: si tratta della gestione dei meccanismi di controllo (audit, ispezioni, ecc.) per verificare: (i) la corretta applicazione di politiche, programmi e procedure; (ii) la chiara definizione, la comprensione, la condivisione e l'operatività delle responsabilità organizzative; (iii) la conformità dei prodotti e delle attività industriali alle leggi e alle norme interne; (iv) l'identificazione degli eventuali scostamenti e la regolare attuazione delle relative azioni correttive; (v) l'identificazione e il controllo di tutte le situazioni di rischio conoscibili; (vi) l'assicurazione della continuità nel tempo della conformità; (vii) l'adeguato controllo dei fattori di impatto sul personale generati dalla attività industriale del sito e l'adeguato monitoraggio e registrazione degli effetti.

6. Il sistema dei controlli

Il sistema dei controlli prevede con riferimento alle attività sensibili individuate:

- standard di controllo "generali", presenti in tutte le attività sensibili;
- standard di controllo "specifici", applicati a determinate attività sensibili.

6.1 Standard di controllo generali

Gli standard di controllo di carattere generale da considerare e applicare con riferimento a tutte le attività sensibili individuate sono i seguenti:

- Norme/Circolari: devono esistere disposizioni aziendali e procedure formalizzate idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili organiche con lo scopo di regolamentare tutte le attività della Società, in coerenza con la politica e le linee guida aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
- Poteri autorizzativi e di firma: i poteri autorizzativi e di firma devono: (i) essere coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, indicazione delle soglie di approvazione delle spese; (ii) essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società.
- Tracciabilità e archiviazione: lo standard concerne l'esistenza di una procedura che individui ruoli e responsabilità per la trascrizione, la tracciabilità e l'archiviazione della documentazione aziendale e dei libri obbligatori relativi alla salute e alla sicurezza.

Ogni operazione relativa all'attività sensibile deve, ove possibile, essere adeguatamente registrata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, deve essere disciplinata in dettaglio la possibilità di cancellare o distruggere le registrazioni effettuate.

6.2 Standard di controllo specifici

Qui di seguito sono elencati gli ulteriori standard di controllo individuati per specifiche attività sensibili.

6.2.1. Pianificazione del sistema di gestione del servizio di prevenzione e protezione della salute e sicurezza dei lavoratori

Relativamente all'attività sensibile di "Pianificazione del sistema di gestione del servizio di prevenzione e protezione della salute e sicurezza dei lavoratori", gli standard di controllo specifici sono i seguenti:

- Documento di politica interna: lo standard prevede l'esistenza di un documento di politica interna, diffuso tra i dipendenti, che stabilisca gli indirizzi e gli obiettivi generali del sistema di prevenzione e protezione volti a perseguire obiettivi di eccellenza in materia di salute e sicurezza.
- Piani e programmi specifici: lo standard prevede l'esistenza di budget, di piani annuali e pluriennali degli investimenti e di programmi specifici al fine di identificare e allocare le risorse necessarie per il raggiungimento di obiettivi a breve/medio/lungo termine in materia di salute e sicurezza.

6.2.2. Organizzazione della struttura con riferimento alle attività in tema di salute e sicurezza sul lavoro

Relativamente all'attività sensibile di "Organizzazione della struttura con riferimento alle attività in tema di salute e sicurezza sul lavoro", gli standard di controllo specifici sono i seguenti:

- Disposizioni organizzative: lo standard prevede l'esistenza di disposizioni organizzative: (i) emanate ed approvate dagli organi societari delegati che definiscano il Piano di prevenzione e protezione, le Modalità di Attuazione e il relativo Monitoraggio; (ii) che disciplinino ruoli, responsabilità e modalità di gestione del servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'organizzazione. In particolare, lo standard concerne l'esistenza di disposizioni organizzative operative atte a definire, in coerenza con le disposizioni di legge vigenti in materia:
- i requisiti e gli skill specifici del responsabile del servizio di prevenzione e protezione c.d. "RSPP") e degli addetti al servizio di prevenzione e protezione (c.d. "SPP");
- le competenze minime, il numero, i compiti e le responsabilità dei lavoratori addetti ad

- attuare le misure di emergenza, prevenzione incendi e primo soccorso;
- il processo di nomina e la relativa accettazione da parte del Medico Competente,
- con evidenziazione delle modalità e della tempistica in caso di avvicendamento nel ruolo.
- Procedura: lo standard richiede l'esistenza di una procedura per la gestione degli impegni di spesa in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

6.2.3. Sistema di deleghe di funzioni

Relativamente alla predisposizione di un sistema di deleghe di funzioni, gli standard di controllo specifici sono i seguenti:

- Modalità di attribuzione delle deleghe: lo standard concerne la predisposizione di un adeguato sistema di deleghe di funzioni in materia di salute e sicurezza secondo i principi di: (a) effettività - sussistenza e compresenza di autonomia decisionale e finanziaria del delegato; (b) idoneità tecnico-professionale del delegato; (c) vigilanza sull'attività del delegato, non acquiescenza, non ingerenza; (d) certezza, specificità e consapevolezza.
- Procedura: lo standard concerne l'esistenza di una procedura per l'assegnazione di eventuali deleghe che preveda, tra l'altro: (i) i requisiti e le competenze professionali che il delegato deve possedere in ragione dello specifico ambito di operatività della delega; (ii) la formalizzazione delle deleghe di funzione con specificazione delle funzioni delegate; (iii) modalità di verifica della consapevolezza da parte del delegato / subdelegato delle funzioni delegate; (iv) il monitoraggio circa la coerenza delle deleghe e delle eventuali sub-deleghe e le aree di attività a rischio di infortuni e sulla esistenza e sulla permanenza dei suddetti requisiti/competenze in capo al delegato; (v) la valutazione periodica delle capacità tecnico-professionali con verbalizzazione delle verifiche su tale idoneità; (vi) la gestione degli impegni di spesa.
- Poteri e compiti del soggetto delegato: lo standard concerne la sussistenza in capo al soggetto delegato: (i) di poteri decisionali coerenti con le deleghe formalizzate assegnate; (ii) di un budget per l'efficace adempimento delle funzioni delegate; (iii) di un obbligo di rendicontazione formalizzata, con modalità prestabilite, sulle funzioni delegate sufficienti a garantire un'attività di vigilanza senza interferenze.

6.2.4. Individuazione, valutazione e mitigazione dei rischi

Relativamente all'attività sensibile di "Individuazione, valutazione e mitigazione dei rischi", gli standard di controllo specifici sono i seguenti:

- Documento di Valutazione dei Rischi: lo standard concerne l'esistenza di una procedura che disciplini l'attività di predisposizione del Documento di Valutazione dei Rischi (c.d. "DVR") e che preveda, fra l'altro; l'identificazione dei soggetti preposti, le modalità

operative di redazione del DVR, le responsabilità per la verifica e l'approvazione dei contenuti dello stesso, le attività per il monitoraggio dell'attuazione e dell'efficacia delle azioni a tutela della salute e sicurezza al fine di riesaminare i rischi e provvedere all'aggiornamento dello stesso documento.

- Archiviazione: lo standard concerne l'esistenza di una procedura che individui ruoli e responsabilità per la trascrizione, la tracciabilità e l'archiviazione della documentazione aziendale e dei libri obbligatori relativi alla salute e alla sicurezza.

6.2.5 Gestione del sistema di prevenzione e protezione della salute e sicurezza dei lavoratori

Relativamente all'attività sensibile di "Gestione del sistema di prevenzione e protezione della salute e sicurezza dei lavoratori", gli standard di controllo specifici sono i seguenti:

- Procedure: lo standard prevede l'esistenza di procedure che disciplinino le fasi dell'attività di predisposizione e attuazione del sistema di prevenzione e protezione della salute e sicurezza dei lavoratori, prevedendo, tra l'altro: (i) la trascrizione e l'archiviazione dei risultati degli accertamenti sanitari dei singoli lavoratori nelle Cartelle Sanitarie e di Rischio; (ii) la gestione, la distribuzione, il mantenimento in efficienza dei dispositivi di protezione individuale (c.d. "DPI"); (iii) le modalità operative per la nomina dei lavoratori incaricati alla attuazione delle misure di prevenzione, di emergenza e di primo soccorso; (iv) le modalità operative la gestione della segnaletica di sicurezza; (v) le modalità operative per l'accesso dei lavoratori in aree a rischio per la salute e sicurezza; (vi) le modalità operative, i ruoli e le responsabilità in caso di potenziali situazioni di emergenza; (vii) le modalità operative per l'abbandono del posto di lavoro o zona pericolosa in cui persiste un pericolo grave e immediato; (viii) le misure organizzative per l'individuazione delle tempistiche e delle modalità per l'effettuazione della richiesta del rilascio o rinnovo del certificato di prevenzione incendi, nonché del rilascio del nullaosta provvisorio.
- Check list: lo standard prevede l'esistenza di check list finalizzate all'adozione di misure operative atte a evitare il verificarsi di incidenti che prevedano, tra l'altro, l'elencazione: (i) dei compiti critici e/o processi a impatto sulla salute e sicurezza; (ii) dei DPI condivisi con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione; (iii) dei prodotti e dei processi pericolosi, (iv) delle apparecchiature critiche.
- Piano di emergenza: lo standard richiede la definizione e applicazione (mediante prove di emergenza) di un piano di emergenza e di una procedura di gestione delle emergenze atta a mitigare gli effetti sulla salute della popolazione e sull'ambiente esterno.

- Infortuni: lo standard prevede:(i) la definizione di ruoli, responsabilità e modalità operative per la predisposizione e compilazione del registro degli infortuni; (ii) l'esistenza di una check list mirata a definire le tipologie di infortuni sul lavoro sulla base di quanto previsto dalla normativa vigente.
- Misure organizzative per l'attribuzione dei compiti ai lavoratori: lo standard richiede la definizione di misure organizzative che prevedano la partecipazione del Medico Competente e del RSPP nella definizione di ruoli e responsabilità dei lavoratori.
- Modalità organizzative di prevenzione e tutela: lo standard richiede la definizione di ruoli e responsabilità per la definizione e l'attuazione di modalità organizzative atte a tutelare i lavoratori dai rischi connessi alle attività svolte, all'ambiente di lavoro, all'utilizzo di attrezzature e macchine e dai rischi connessi all'impiego di sostanze pericolose, agenti chimici, fisici, biologici, cancerogeni.
- Piani di emergenza: lo standard richiede l'esistenza e la formalizzazione delle modalità operative, dei ruoli e delle responsabilità per la predisposizione di specifici piani di emergenza.
- Valutazione del rischio di incendio: lo standard richiede la valutazione del rischio di incendio, la predisposizione e aggiornamento del registro antincendio, la predisposizione di un piano di emergenza.
- Comunicazione, rilevazione e investigazione degli incidenti: lo standard richiede l'esistenza di una disposizione organizzativa che preveda un sistema di monitoraggio e consenta la tracciabilità degli incidenti occorsi, dei mancati incidenti e delle situazioni potenzialmente dannose, l'attività di rilevazione e registrazione degli stessi e la loro investigazione.

6.2.6 Attività di informazione

Con riferimento all'attività di informazione, gli standard di controllo specifici sono i seguenti:

- Riunioni periodiche: lo standard prevede la predisposizione di un calendario che preveda riunioni periodiche degli attori coinvolti per la verifica della situazione nella gestione delle tematiche salute e sicurezza.
- Procedura: lo standard concerne l'esistenza di una procedura che disciplini ruoli, responsabilità e modalità operative relativamente alla diffusione ai lavoratori: (i) delle informazioni periodiche; (ii) delle informazioni in caso di pericolo grave e immediato.

- Rapporti con il Medico Competente: lo standard concerne l'esistenza di una disposizione organizzativa che disciplini l'informativa al medico competente relativamente ai processi e rischi connessi all'attività produttiva.

6.2.7 Attività di formazione

Con riferimento all'attività di formazione, lo standard di controllo specifico è il seguente:

- Procedura: lo standard concerne l'esistenza di una procedura che preveda, tra l'altro: (i) ruoli e responsabilità nel processo di gestione delle attività di formazione; (ii) tempistica delle attività formative ai fini della prevenzione e protezione (es.: assunzione, trasferimento o cambiamento di mansioni, inserimento di nuove professionali, insorgenza nuovi rischi etc.); (iii) ambito, contenuti e modalità della formazione di tutti i soggetti coinvolti nella gestione delle tematiche della salute e della sicurezza in dipendenza del ruolo assunto all'interno della struttura organizzativa (es. lavoratori, RSPP, rappresentante sicurezza, ecc.).

6.2.8. Rapporti con i fornitori

Con riferimento all'attività sensibile di gestione dei rapporti con i fornitori, lo standard di controllo specifico è il seguente:

- Procedura di qualifica: lo standard concerne l'esistenza di una procedura di qualifica dei fornitori che tenga conto della rispondenza di quanto fornito con le specifiche di acquisto e le migliori tecnologie disponibili in tema di tutela ambientale, della salute e della sicurezza.

6.2.9. Gestione degli asset aziendali

Con riferimento all'attività sensibile di "Gestione degli asset aziendali", lo standard di controllo specifico è il seguente:

- Procedura: lo standard concerne l'esistenza di una procedura che disciplini le attività e i rapporti di manutenzione/ispezione degli asset aziendali necessari a garantire il rispetto della normativa su sicurezza e prevenzione.

6.2.10 Attività di monitoraggio

Con riferimento all'attività sensibile di monitoraggio, lo standard di controllo specifico è il seguente:

- Procedura: lo standard concerne l'esistenza di una procedura relative al monitoraggio sistemico e continuo dei dati/indicatori che rappresentano le caratteristiche principali

delle varie attività costituenti il sistema di prevenzione e protezione che preveda, tra l'altro: (i) ruoli e responsabilità; (ii) la definizione e la formalizzazione di specifici indicatori di performance relativamente alle attività di gestione del Sistema di Prevenzione e Protezione che consentano di valutarne l'efficacia e l'efficienza.; (iii) la disciplina delle attività di monitoraggio; (iv) l'analisi/implementazione delle eventuali azioni correttive per eventuali carenze nel sistema.

6.2.11 Audit

Con riferimento all'attività sensibile di gestione dell'attività di audit, gli standard di controllo specifici sono i seguenti:

- **Disposizione organizzativa:** lo standard concerne l'esistenza di una disposizione organizzativa che disciplini il campo di applicazione, la frequenza, la metodologia, le competenze, i ruoli e le responsabilità e i requisiti per la conduzione delle attività di audit e la registrazione e la comunicazione dei risultati sull'effettiva ed efficace applicazione delle soluzioni tecniche e organizzative atte alla gestione e al controllo di tutti gli aspetti operativi, che tengano conto delle prescrizioni legali e dei regolamenti aziendali.
- **Verifiche sistematiche:** lo standard concerne l'esistenza di sistematiche verifiche dello stato di attuazione delle misure adottate atte a mitigare il rischio per la salute e sicurezza dei lavoratori con la previsione di azioni correttive nel caso siano rilevati scostamenti rispetto a quanto prescritto dalle suddette specifiche soluzioni tecniche e organizzative e la verifica dell'attuazione e dell'efficacia delle suddette azioni correttive.
- **Report:** lo standard concerne l'esistenza di una disposizione organizzativa che disciplini ruoli, responsabilità e modalità operative del reporting periodico relativo alle attività svolte al fine di valutare l'efficacia e l'adeguatezza del sistema nei confronti del Consiglio di Amministrazione e dell'Organismo di Vigilanza.

7. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

La predisposizione dei flussi informativi verso l'OdV è guidata dall'obiettivo di portare alla massima evidenza e trasparenza i processi o le operazioni della società gestite in deroga alle procedure esistenti o che possono comportare rischio per il compimento di reati ricompresi nella presente Parte Speciale.

In particolare, devono essere tempestivamente portati all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza:

- verbale della riunione periodica annuale;
- analisi relative a incidenti e/o a mancati incidenti anche non rilevanti alla configurazione delle ipotesi di reato sopra descritte;
- verbali di ispezioni/verifiche poste in essere da autorità pubbliche;

- modifiche all'organigramma specifico in materia di salute e sicurezza del lavoro;
- contratti con consulenti esterni per prestazioni in materia di salute e sicurezza del lavoro;
- attribuzione di incarichi di appalto che comprendano rischio di interferenze;
- aggiornamenti del DVR;
- variazioni su modalità di lavoro, sostanze utilizzate, macchine, impianti etc che possono comportare modifiche alla valutazione del rischio e alle procedure di controllo operativo;
- rapporti di audit ente di certificazione (nel caso di possesso di Certificazione BS OHSAS 18001);
- verbale prova di evacuazione/simulazione del piano di emergenza interno;
- dati in merito alle malattie professionali;
- attività formativa svolta;
- verbali di coinvolgimento e consultazione dei lavoratori, anche attraverso le loro rappresentanze;
- altri atti, documenti, notizie che possano rilevare ai fini delle verifica di correttezza dell'applicazione della normativa in questione.

Rossi S.p.A.

Via Emilia Ovest 915/A
41123 Modena - Italy
Phone +39 059 33 02 88
Fax +39 059 82 77 74
E-mail info@rossi.com
www.rossi.com

Registered trademarks
Copyright Rossi S.p.A.
Subject to alterations
Printed in Italy