

## **1.11 T.U. n. 81/2008, MODELLO ORGANIZZATIVO E SICUREZZA SUL LAVORO**

Dopo aver verificato a cosa serve un MOG, come lo si costruisce e come si rende operativo, tramite la nomina e il lavoro dell'Organismo di Vigilanza, occorre ora affrontare il particolare rapporto tra il D.Lgs. n. 231/2001 e il Testo Unico sulla sicurezza n. 81/2008.

Si tratta della questione più importante per le aziende italiane: come coordinare le diverse legislazioni? Qual è il rapporto tra gli adempimenti previsti dal T.U. n. 81/2008 e il Modello Organizzativo?

La tutela della sicurezza sul lavoro deve costituire un obiettivo di primaria importanza per ogni azienda.

La Legge n. 123/2007 ha modificato il D.Lgs. n. 231/2001, introducendovi l'art. 25 *septies*, che prevede la responsabilità degli enti per i reati di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi e gravissime derivanti dall'infrazione delle norme antinfortunistiche (artt. 589 e 590 c.p.).

Alla luce di questa circostanza, l'ambito della sicurezza sul lavoro è diventato ancor più importante per preservare l'azienda dalle sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

Occorre quindi verificare come attivare un efficace rapporto tra il “sistema sicurezza”, inteso quale insieme delle prescrizioni a tutela dei lavoratori e il “sistema 231”, a partire dalla necessità per l'imprenditore di attuare entrambi.

Proprio ai fini di una reale politica aziendale di tutela della sicurezza sul lavoro, occorre capire e declinare concretamente i rapporti tra il T.U. n. 81/2008 - normativa specifica riguardante la sicurezza del lavoro - e il D.Lgs. n. 231/2001. Il T.U. n. 81/2008, con quanto statuito all'art. 30, ha creato un collegamento strutturale tra la normativa tecnica che riguarda la sicurezza e i Modelli Organizzativi previsti dal D.Lgs. n. 231, prevedendo che questi, se adeguati ed idonei, costituiscano un'esimente che permette agli enti di non rispondere della responsabilità amministrativa nei casi dei sopra citati reati, previsti dagli artt. 589 e 590 c.p.

### **Art. 30, T.U. n. 81/2008**

*“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 D.Lgs. 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 c. 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al c. 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.
- 5 bis. La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.
6. L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11”.

A fronte di questa novità legislativa, l'imprenditore, prima di allora piuttosto refrattario rispetto all'adozione del Modello Organizzativo ex D.Lgs. n. 231/2001, è diventato decisamente più attento al tema della responsabilità amministrativa da reato delle aziende.

La maggior parte delle imprese, seppur con modalità e impegno differenti, aveva già adempiuto alle prescrizioni della Legge n. 626/1994 per prevenire gli infortuni e le malattie sul lavoro.

Si può tranquillamente sostenere che la “626” era entrata nel lessico generale, ma che la sua applicazione era tutt’altro che ottimale.

Proprio per questo motivo il legislatore ha deciso di incentivare il sistema

preventivo nelle aziende prevedendo una nuova responsabilità per i casi più gravi di infortuni e malattie professionali.

Così, oltre a migliorare con il T.U. n. 81/2008 la normativa specifica di riferimento e la portata della vecchia 626/1994, è stato introdotto il collegamento con il Modello Organizzativo che le aziende possono adottare quale sistema generale, oltretutto specifico, di prevenzione di alcuni reati.

A fronte di questa novità, sono tante le domande che deve porsi oggi un imprenditore per evitare infortuni e malattie sul lavoro e tutte le responsabilità che ne derivano: “cosa devo fare? è sufficiente adempiere alle prescrizioni del T.U. n. 81/2008? Come devo comportarmi rispetto alla possibilità di adottare un Modello Organizzativo rafforzativo della prevenzione? È necessario farlo?”

### 1.11.1 “Sistema 231” e “Sistema sicurezza”

Nessuna azienda, che voglia tutelare seriamente i propri collaboratori e che voglia affrontare il mercato con un’organizzazione adeguata, può permettersi di non adempiere puntualmente a tutte le prescrizioni in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie sul lavoro previste dal T.U. n. 81/2008.

Chi non lo fa, oltre ad esporre le persone che lavorano ad un rischio eticamente inaccettabile, si presenta con un *gap* reputazionale che può decretarne l’esclusione da un mercato basato sulla qualità.

Si è visto come l’azienda sia un insieme quotidiano di rischi che possono incidere sulla sua reputazione a fronte di un sistema di relazioni commerciali che fondano sulla qualità e la serietà prospettive di sviluppo fondamentali e strategiche.

Se l’attuazione delle prescrizioni dell’81/2008 è quindi un elemento imprescindibile sotto vari profili, altrettanto deve dirsi per il rapporto tra “sistema sicurezza” e “sistema 231”.

I due sistemi si devono integrare per offrire un presidio adeguato rispetto a rischi che possono pregiudicare la sicurezza e la salute di chi con il proprio lavoro collabora quotidianamente alla vita e alla crescita aziendale; rischi che possono altresì concretizzare danni economici e reputazionali capaci di minare le possibilità di sviluppo dell’azienda.

Un’azienda deve porsi l’obiettivo di prevenire tutti i reati che potrebbero determinare la sua responsabilità amministrativa *ex D.Lgs. n. 231/2001*, a maggior ragione quelli derivanti da una cattiva gestione dell’ambito della sicurezza. Lo deve fare perché non ne va solamente della tutela dei lavoratori, ne va anche della sua reputazione e infine della legittimità e del rispetto delle regole del mercato.

In tal senso il “sistema 231” rappresenta una concreta possibilità di carattere organizzativo e gestionale, ma anche una scelta etica e di politica aziendale, da parte di un imprenditore che vuole tutelarsi, e vuole caratterizzare le proprie relazioni commerciali sulla base del rispetto di principi comportamentali irrinunciabili.

In tale contesto l'adempimento delle prescrizioni del T.U. n. 81/2008 rappresenta la attuazione tecnica e concreta di questa politica aziendale nell'ambito più delicato e a rischio: quello della sicurezza e della salute dei lavoratori. Ecco allora che il raccordo tra il “sistema 231” e il “sistema sicurezza” è fondamentale.

## **1.11.2 Cosa fare**

Occorre innanzitutto ribadire che per un’azienda l’obbligo preciso è quello di adempiere alle prescrizioni del T.U. n. 81/2008 e che non esiste viceversa l’obbligo, salvo alcuni casi di società quotate, di dotarsi del Modello Organizzativo.

Chi esercita un’impresa deve però affrontare i rischi che la caratterizzano con una politica organizzativa e gestionale che li affronti unitariamente, dotandosi di un Modello Organizzativo e Gestionale che consideri ogni fonte di rischio dal punto di vista della prevenzione generale e quindi gestionale, sia applicando le specifiche norme di carattere tecnico.

Si tratta ora di capire, guidati dal pragmatismo più volte richiamato, cosa fare per realizzare un adeguato rapporto tra “sistema 231” e “sistema sicurezza”.

### **1.11.2.1 Documento di valutazione dei rischi e Modello Organizzativo**

Per un’accorta e puntuale politica aziendale di tutela della sicurezza, il punto di partenza indicato dal T.U. n. 81/2008, come già dalla Legge n. 626/1994, è sicuramente quello della valutazione dei rischi per i lavoratori: verifica che confluiscce nell’imprescindibile DVR previsto dall’art. 28 del T.U. n. 81/2008.

Il documento di valutazione dei rischi e i dispositivi adottati per prevenire i rischi riportati nel documento sono la base del “sistema sicurezza” all’interno dell’azienda. Qualcuno potrebbe pensare che il DVR costituisca già di per sé il Modello Organizzativo dell’azienda sotto il profilo della prevenzione dei reati di lesioni gravi o gravissime e di omicidio colposo derivanti dalla inosservanza della normativa antinfortunistica. E’ successo e succederà ancora che l’applicazione della normativa specifica porti a pensare di aver adempiuto alle prescrizioni della normativa di carattere più in generale.

Questa convinzione è sbagliata: in realtà i due documenti, DVR e Modello Organizzativo sono autonomi e distinti, essendo il primo un adempimento obbligatorio e il secondo un adempimento facoltativo.

In tal senso aiuta a chiarire il rapporto tra i due documenti e i due sistemi la giurisprudenza che già si è espressa sul tema.

In particolare, è più volte citata in dottrina la sentenza del 26 ottobre 2009 con la quale il Tribunale di Trani, sez. di Molfetta, prendendo in esame uno dei più terribili incidenti sul lavoro dell’ultimo decennio, con la morte di cinque persone, il 26 ottobre 2009, ha condannato diversi imputati e, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, le imprese responsabili.

Nella sentenza si ribadisce:

- che non è equiparabile il DVR al MOG;
- che le normative di riferimento non coincidono;
- che differenti sono i soggetti che devono attuarli;
- che diversi sono i processi decisionali che li devono configurare.

Non solo, e il punto appare davvero decisivo: il Tribunale di Molfetta ha sottolineato come non adottando il Modello Organizzativo le imprese non si siano dotate dell'Organismo di Vigilanza e di un sistema di controllo ulteriore, che avrebbe permesso ai lavoratori di segnalare eventuali incongruenze o rischi da prevenire.

Sulla scorta di questa sentenza, si può ribadire che:

- il DVR si rivolge ai lavoratori per informarli dei pericoli legati alla loro attività lavorativa, riporta l'analisi dei rischi sul lavoro in un'ottica tecnica e individua le misure di prevenzione individuali e collettive;
- il MOG si rivolge a tutti i soggetti che, non osservando la normativa antinfortunistica, potrebbero commettere i reati di lesioni colpose gravi o gravissime e di omicidio colposo e che, per evitare la responsabilità *ex D.Lgs. n. 231/2001*, devono organizzare e gestire un ambiente di lavoro caratterizzato dalla prevenzione dei rischi e dal loro controllo assiduo;
- il “sistema 231” con il fondamentale contributo del lavoro dell'Organismo di Vigilanza, costituisce un importantissimo aiuto alla prevenzione da attuare col “sistema sicurezza”.

Anche in dottrina si è costantemente sottolineato come non vi sia coincidenza tra le due normative, pur vertendosi, per quanto riguarda il T.U. n. 81/2008, in una ipotesi di prevenzione del reato quantitativamente e qualitativamente proceduralizzata come in nessun altro caso di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

E' evidente allora come il legislatore abbia ritenuto doveroso replicare forme di prevenzione e responsabilità a fronte di un fenomeno tragicamente così consueto come quello degli infortuni sul lavoro.

L'imprenditore che si sia posto la questione della necessità non solo di adempiere alle obbligatorie prescrizioni del T.U. n. 81/2008, ma anche di adottare il Modello Organizzativo *ex D.Lgs. n. 231/2001* può risolvere positivamente il dilemma deliberando l'adozione del Modello per certificare la volontà dell'azienda di dotarsi di un sistema generale di politica di prevenzione dei diversi rischi che caratterizzano l'impresa.

La sua mancanza testimonierebbe infatti la volontà di non adottare una generale politica di prevenzione del rischio, anche perché il “sistema 231” è integrato dal lavoro costante dell'Organismo di Vigilanza che permette un presidio quotidiano sulla effettiva capacità del Modello Organizzativo e Gestionale dell'azienda di prevenire i rischi di reato: a ribadirlo è proprio la citata giurisprudenza.

Si vedrà inoltre, nella parte del volume dedicata alle *best practices*, come l'Organismo di Vigilanza possa inoltre servirsi di esperti e consulenti per un

presidio ancor più puntuale della sicurezza sul lavoro.

### **1.12 MODELLO ORGANIZZATIVO E “SISTEMA SICUREZZA”: L’ART. 30 DEL T.U. N. 81/2008**

Come realizzare quindi in modo adeguato ed efficace il rapporto tra i due sistemi preventivi, quello generale del Modello Organizzativo e quello particolare delle prescrizioni del T.U. n. 81/2008?

Occorre predisporre una parte speciale del Modello Organizzativo dedicata alla tipologia di reati derivanti dalla inosservanza delle norme antinfortunistiche, lesioni colpose gravi e gravissime e omicidio colposo, creando il collegamento previsto dall’art. 30 del T.U. E che cosa significa predisporre una parte speciale dedicata alla sicurezza e alla prevenzione dei reati? Significa:

- verificare in quali ambiti operativi esiste il rischio di quei specifici reati;
- verificare l’entità degli infortuni e delle malattie nei cinque anni antecedenti per capire cosa già è successo in passato;
- verificare l’organizzazione aziendale per il presidio della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro;
- verificare l’esistenza delle figure responsabili della sicurezza, così come indicate dal T.U. n. 81/2008, e il loro *curriculum*;
- verificare l’attuazione delle prescrizioni del T.U. n. 81/2008;
- verificare il DVR e tutta la documentazione del “sistema sicurezza”;
- dar corso a quanto previsto dall’art. 30 del T.U. n. 81/2008 in tema di:
  - verifiche di conformità su quanto già in uso all’interno dell’ente (macchine, impianti, sostanze ecc.) – art. 30, c. 1, lett a);
  - garanzia della conformità in sede di acquisto di nuovi bene (specifiche di acquisto, collaudi in accettazione ecc.) – art. 30, c. 1, lett a);
  - acquisizione e gestione della documentazione obbligatoria per legge – art. 30, c. 1, lett g);
  - manutenzione programmata e verifiche periodiche – art. 30, c. 1, lett a);
  - manutenzione su condizione e su guasto – art. 30, c. 1, lett a);
  - valutazione dei rischi – art. 30, c. 1, lett b);
  - definizione e gestione delle attività di miglioramento della sicurezza – art. 30, c. 1, lett b);
  - gestione dei cambiamenti – art. 30, c. 1, lett a) e b);
  - criteri di identificazione delle procedure e delle istruzioni operative di sicurezza (necessarie) e di implementazione e diffusione delle medesime – art. 30, c. 2, lett b) e c);
  - gestione delle emergenze e del primo soccorso – art. 30, c. 1, lett c);
  - gestione dei lavori in appalto – art. 30, c. 1, lett c);
  - gestione delle riunioni periodiche e della consultazione – art. 30, c. 1, lett c);
  - gestione dei DPI – art. 30, c. 1, lett c);

- messa in sicurezza degli impianti – art. 30, c. 1, lett c);
- gestione dei lavori elettrici – art. 30, c. 1, lett c);
- supervisione e controllo della sorveglianza sanitaria e gestione dei flussi informativi da e verso il medico competente – art. 30, c. 1, lett d);
- gestione delle idoneità/limitazioni ecc. in relazione alla mansione – art. 30, c. 1, lett d);
- informazione, formazione e addestramento – art. 30, c. 1, lett e);
- organizzazione e gestione della vigilanza da parte di datore di lavoro, dirigenti e preposti – art. 30, c. 1, lett f);
- gestione delle contestazioni in caso di infrazioni da parte dei lavoratori a disposizioni di legge o regole di sicurezza aziendali – art. 30, c. 3;
- programmazione ed esecuzione di *audit* interni – art. 30, c. 1, lett h);
- identificazione e gestione dei documenti contenenti le prescrizioni legislative e normative applicabili;
- gestione della documentazione del sistema di gestione della sicurezza e della salute sul lavoro;
- gestione delle non conformità, delle azioni preventive e delle azioni correttive;
- registrazione e gestione degli infortuni, dei mancati infortuni, delle medicazioni e degli incidenti;
- misura e monitoraggio delle prestazioni del sistema;
- riesame della direzione.
- verificare il piano di formazione aziendale in materia di sicurezza.

È un *assessment* che va effettuato con l'aiuto o il tramite di **consulenti specializzati** che garantiscono il massimo contributo professionale in termini di **concretezza e scientificità**.

### **1.12.1 Art. 30 T.U. n. 81/2008 e certificazioni**

È importante fare il punto su una particolare disposizione contenuta nell'art. 30 del T.U. n. 81/2008 rispetto all'adozione da parte dell'azienda di sistemi di certificazione relativi alla sicurezza.

#### ***Art. 30, c. 5***

*"In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione definiti coerentemente 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'art. 6." (Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro).*

È un’indicazione che ha generato più problemi che soluzioni, nel senso che a lungo si è discusso:

- se un sistema di certificazione, tra quelli indicati, esautorà l’azienda dall’adozione del Modello Organizzativo relativamente alla prevenzione dei reati *ex art. 25 septies* del D.Lgs. n. 231/2001;
- se l’adozione di un sistema di certificazione equivale alla parte speciale del Modello Organizzativo dedicata al presidio della sicurezza;
- cosa significhi la locuzione “in sede di prima applicazione”, anche e soprattutto alla luce del fatto che il “sistema 231” è un sistema aperto, dinamico e in costante evoluzione;
- se per il Giudice un sistema di certificazione valga quale presunzione di non responsabilità *ex D.Lgs. n. 231/2001* per l’azienda;
- se Modelli formulati dalla Commissione indicata o procedure recepite dal Ministero e adottate poi dalle aziende garantiscano le stesse rispetto ad un giudizio sulla responsabilità *ex D.Lgs. n. 231/2001*.

Per essere, come sempre, concreti e pragmatici, occorre rilevare e sottolineare che le linee guida e le certificazioni non hanno mai una capacità esimente a priori. Possono essere un valido aiuto nel predisporre la parte speciale del Modello dedicata ai reati conseguenti all’infrazione delle norme antinfortunistiche, comunque necessaria, ma non garantiscono in modo assoluto che l’azienda sarà esentata dal giudizio del giudice sulla loro effettiva adeguatezza ed efficacia a prevenire quei reati in quella realtà aziendale.

Ovviamente il sistema di gestione relativo al British Standard OHSAS 18001:2007, anche in virtù di una certificazione che è concessa da un soggetto terzo, può rappresentare il miglior aiuto possibile nel predisporre i protocolli comportamentali di una parte speciale effettivamente adeguata, ma ciò non toglie che quel sistema di per sé non garantisce rispetto all’accertamento giudiziale, anche perché privo di due elementi fondamentali del Modello Organizzativo: il sistema disciplinare e l’Organismo di Vigilanza.

Il Giudice verificherà sempre e comunque se il rapporto tra il “sistema 231” e il “sistema sicurezza” era idoneo a prevenire quel particolare infortunio sul lavoro e quali sono le cause e le eventuali responsabilità che lo hanno determinato.

Ribadendo la portata di quel pragmatismo giuridico e fattuale che si è adottato quale *leit motiv* del volume, appare utile riportare un esempio di parte speciale del Modello Organizzativo redatta per la prevenzione dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, con l’avvertenza che, ovviamente, altre possono essere le soluzioni adottabili.

## 1.12.2 La parte speciale del Modello Organizzativo dedicata alla prevenzione dei reati derivanti dalla inosservanza delle norme antinfortunistiche

### ESEMPIO



### PARTE SPECIALE

#### 1) Le tipologie di reato

L'art. 25 *septies* del D.Lgs. n. 231/2001 introduce i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

A differenza delle altre ipotesi di reato presupposto previste nel Decreto che richiedono la sussistenza del dolo (coscienza e volontarietà dell'azione criminosa), i seguenti delitti rilevano unicamente nel caso sia ascrivibile al soggetto agente, sotto il profilo dell'elemento soggettivo, la cd. colpa specifica, consistente nella violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene e alla salute sul lavoro.

Ai sensi dell'art. 589 c.p. "Omicidio colposo" è punita la condotta di chiunque cagiona per colpa la morte di una persona con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Ai sensi dell'art. 590 c.p. "Lesioni colpose gravi o gravissime" è punita la condotta di chiunque cagioni ad altri, per colpa, una lesione personale grave o gravissima con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

La lesione si considera grave nel caso in cui (art. 583, c. 1, c.p.):

- dal fatto derivi 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;
- il fatto produca l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.

La lesione è gravissima se dal fatto deriva (art. 583, c. 2, c.p.):

- 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.

#### 2) Esclusione della responsabilità amministrativa della società

In tema di reati colposi commessi in violazione della normativa sulla sicurezza sui luoghi di lavoro, si precisa che il D.Lgs. n. 81/2008, all'art. 30, ha indicato le caratteristiche e i requisiti che deve possedere un Modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

Secondo l'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008, il Modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ex D.Lgs. n. 231/2001 deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi a:

- rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di

prevenzione e protezione conseguenti;

- attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- attività di sorveglianza sanitaria;
- attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- verifiche periodiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Inoltre, il Modello Organizzativo e Gestionale deve prevedere:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle suddette attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nello stesso;
- un autonomo sistema di supervisione e controllo sullo svolgimento delle suddette attività. Infine, il c. 5 del medesimo art. 30 dispone che: "In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui ai commi precedenti per le parti corrispondenti".

### **3) Cenni al D.Lgs. n. 81/2008**

Le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 81/2008 costituiscono attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, per il riassetto e la riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro, mediante il riordino ed il coordinamento delle medesime in un unico testo normativo.

Gli obblighi giuridici nascenti dal presente decreto sono:

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

Il documento sulla valutazione dei rischi, redatto obbligatoriamente dal datore di lavoro con la partecipazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, deve contenere:

- relazione sulla valutazione di tutti i rischi durante l'attività lavorativa specificando i criteri per la valutazione degli stessi;
- indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate;
- programma delle misure per garantire il miglioramento del 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, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
- l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;
- l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

La valutazione e il documento devono essere rielaborati in occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative, ai fini della sicurezza/salute dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza ne evidenziano la necessità.

#### **4) Le aree potenzialmente a rischio e le “attività sensibili”**

- Trattasi di una tipologia di reati che possono essere commessi in ogni azienda ed in particolare nelle unità produttive. Dalla documentazione fornita e dalle interviste effettuate, in particolar modo al responsabile delle servizi di prevenzione, è emerso come l'azienda si sia già attivata per adeguare il sistema di sicurezza a quanto previsto dal T.U. n. 81/2008.
- Alla luce di quanto rilevato ed in relazione alla realtà aziendale concreta, si ritiene che vi sia un elevato livello di rischiosità di commissione dei reati ex art. 25 *septies* del D.Lgs. n. 231/2001 ed, in via esemplificativa, sono stati indicati i presidi di controllo con riferimento alle diverse attività che possono essere poste in essere nelle aree “a rischio”.
- Di seguito si riporta la tabella nella quale vengono indicate le aree di attività che per i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sono state ritenute più specificatamente a rischio.

**Tabella - Aree di attività più specificatamente a rischio**

REATO POTENZIALE	RISCHIO	ATTIVITÀ A RISCHIO	PRESIDI
Artt. 589 c.p. (Omicidio colposo) – 590 c.p. (Lesioni personali colpose gravi e gravissime)	ALTA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Designazione RSPP e medico competente.</li> <li>- Valutazione dei rischi ed elaborazione del relativo documento.</li> <li>- Individuazione ed elaborazione delle procedure in materia di sicurezza, prevenzione incendi, primo soccorso e verifiche periodiche.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protocollo in materia di sicurezza sul lavoro.</li> <li>Modello Organizzativo ex art. 30, T.U. n. 81/2008.</li> <li>Modello Organizzativo.</li> </ul>

Artt. 589 c.p. (Omicidio colposo) – 590 c.p. (Lesioni personali colpose gravi e gravissime)	ALTA	- Informazione e formazione ai lavoratori sui rischi per la sicurezza e misure di prevenzione adottate. - Programmazione riunioni periodiche.	Protocollo in materia di sicurezza sul lavoro. Modello Organizzativo ex art. 30, T.U. n. 81/2008. Modello Organizzativo.
Artt. 589 c.p. (Omicidio colposo) – 590 c.p. (Lesioni personali colpose gravi e gravissime)	ALTA	- Gestione budget di spesa in materia di sicurezza. - Programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento e l'aggiornamento delle misure di sicurezza.	Protocollo in materia di sicurezza sul lavoro. Modello Organizzativo ex art. 30, T.U. n. 81/2008. Modello Organizzativo.

Eventuali integrazioni della suddetta area di attività a rischio potranno essere disposte dall'Amministratore Delegato anche su segnalazione del RSPP, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, al quale è dato mandato di definire gli opportuni provvedimenti operativi.

### 5) Destinatari della parte speciale

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dagli amministratori, dirigenti, RSPP e dipendenti della Società nell'area di attività a rischio, nonché dai Collaboratori esterni e Partner.

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tutti i Destinatari come sopra individuati adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa, al fine di impedire il verificarsi dei reati previsti nel Decreto.

### 6) Principi generali di comportamento

Nello svolgimento delle attività, tutti i Destinatari del Modello sono tenuti ad osservare i principi generali di comportamento che la Società ha individuato in conformità anche a quanto previsto dal Codice Etico e alle regole dettate dalla normativa in materia di tutela dell'igiene, della salute e per la sicurezza dei lavoratori. La presente parte speciale prevede l'espresso divieto a carico dei destinatari di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, considerati individualmente o collettivamente, integrino - direttamente o indirettamente - le fattispecie di reato previste dall'art. 25 *septies* del D.Lgs. n. 231/2001.

In particolare, la Società, in conformità alla propria sensibilità nella ricerca e nell'applicazione di strumenti di prevenzione degli infortuni sul lavoro, adotta le seguenti misure generali:

- a) attenta valutazione dei rischi e completa trasposizione degli stessi nel documento di valutazione dei rischi;
- b) riduzione dei rischi alla fonte;
- c) eliminazione dei rischi per la salute e la sicurezza in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non possibile, loro riduzione al minimo;
- d) programmazione della prevenzione tenendo in considerazione le condizioni tecniche produttive ed organizzative dell'azienda, nonché

- l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- e) sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
  - f) rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, anche per attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo;
  - g) priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
  - h) limitazione al minimo dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
  - i) controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
  - j) allontanamento del lavoratore dall'esposizione a rischio, per motivi sanitari inerenti la sua persona;
  - k) misure igieniche;
  - l) misure di protezione collettiva ed individuale;
  - m) misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato;
  - n) uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
  - o) regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine ed impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti;
  - p) informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti, sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro;
  - q) istruzioni adeguate ai lavoratori.

### 7) Protocolli specifici di prevenzione

Le procedure e i protocolli adottati dall'azienda sono da considerarsi parti integranti del presente Modello, così come previsto dall'art. 30, T.U. n. 81/2008 (D.Lgs. n. 123/2007). La società garantisce gli standard di sicurezza previsti dal citato art. 30 ed in particolare:

**Relativamente al sistema di deleghe di funzione in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro, la regolamentazione dell'attività deve prevedere:**

- l'esistenza di disposizioni organizzative per l'individuazione della figura datoriale che tengano conto della struttura organizzativa della società e del settore di attività;
- l'esistenza di disposizioni organizzative relative alla designazione del RSPP che:
  - \* definiscano i requisiti specifici coerentemente alle disposizioni di legge in materia;
  - \* prevedano la tracciabilità delle verifiche svolte in ordine al possesso dei requisiti specifici previsti dalla normativa in materia;
  - \* prevedano la tracciabilità della formale accettazione dell'incarico da parte del RSPP;
- l'esistenza di disposizioni organizzative operative relative alla designazione degli addetti del servizio di prevenzione e protezione che:
  - \* definiscano i requisiti specifici coerentemente alle disposizioni di legge 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;

\* prevedano la tracciabilità della formale accettazione da parte degli addetti ASPP;

- l'esistenza di disposizioni organizzative per la designazione e relativa accettazione dell'incarico del Medico Competente che:

\* definiscano i requisiti specifici coerentemente alle disposizioni di legge in materia;

\* prevedano la tracciabilità delle verifiche svolte in ordine al possesso dei requisiti specifici previsti dalla normativa in materia;

- l'esistenza di uno strumento normativo atto a designare i lavoratori incaricati di attuare le misure di emergenza, prevenzione incendi e primo soccorso. In particolare tale strumento normativo:

\* definisce le loro competenze minime;

\* prevede lo svolgimento dell'*assessment* sul personale per comprenderne le capacità e le disponibilità temporali al fine di ricoprire specifici ruoli;

\* prevede la tracciabilità della formale accettazione da parte degli incaricati;

- l'esistenza di norme, ove previsto dalla normativa vigente che:

\* disciplinino le modalità di 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;

- l'esistenza di un sistema di deleghe di funzioni predisposte secondo i seguenti principi di elaborazione giurisprudenziale, trasfusi con alcune ulteriori prescrizioni, nell'art. 16 del D.Lgs. n. 81/2008:

\* effettività - sussistenza e compresenza di ampia autonomia decisionale e finanziaria del delegato;

\* idoneità tecnico professionale del delegato unitamente alla specifica esperienza;

\* vigilanza sull'attività del delegato, non acquiescenza, non ingerenza;

\* certezza, specificità e consapevolezza del contenuto dei poteri;

\* formalizzazione della delega in un atto scritto avente data certa ed accettazione del delegato per iscritto.

**Relativamente all'individuazione, valutazione e gestione dei rischi, la regolamentazione deve prevedere:**

- l'individuazione di ruoli, responsabilità e modalità per lo svolgimento, approvazione ed aggiornamento della Valutazione dei Rischi;

- l'esistenza del documento di relazione sulla valutazione dei rischi redatto secondo le disposizioni definite e che contenga almeno i criteri adottati nel procedimento di valutazione, l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei DPI conseguenti alla valutazione e la definizione delle attività di miglioramenti dei livelli di sicurezza;

- l'individuazione di criteri e modalità definite per l'affidamento delle mansioni ai lavoratori;

- modalità di verifica della distribuzione, del mantenimento e dell'efficienza dei DPI e tracciabilità delle attività di consegna e relativa verifica di funzionalità;

- l'individuazione delle misure per la gestione ed il controllo delle situazioni di emergenza ed identificazione dei soggetti incaricati all'attuazione delle misure di prevenzione incendi e di primo soccorso.

**Relativamente ai rapporti con ditte esterne (fornitori, appaltatori e/o subappaltatori) con riferimento alle attività connesse alla salute,**

**sicurezza e igiene sul lavoro la regolamentazione deve prevedere:**

- l'esistenza di una disposizione organizzativa che definisca modalità di qualifica delle ditte esterne che tenga conto:
  - \* dei risultati della verifica dei requisiti tecnico-professionali dei fornitori, appaltatori e /o subappaltatori prevista ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008;
  - \* della rispondenza di quanto eventualmente fornito con le specifiche di acquisto e le migliori tecnologie disponibili in tema di tutela della salute e della sicurezza;
- l'individuazione dei soggetti che devono trasmettere alla ditta appaltatrice, o alle altre eventuali ditte subappaltatrici, le informazioni sui rischi inerenti lo svolgimento dell'attività appaltata;
- la previsione dei soggetti responsabili che devono individuare le ditte addette alla fornitura dei servizi e la previsione di controlli preventivi sull'esistenza delle richieste capacità tecniche professionali a svolgere tale attività, oltre al controllo preventivo dell'esistenza e del rispetto di tutte le misure di sicurezza richieste;
- l'inserimento di clausole contrattuali contenenti sanzioni a carico dei terzi inadempienti rispetto alla cautele in materia di sicurezza;

**Relativamente all'attività di informazione, formazione e addestramento in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro, la regolamentazione deve prevedere:**

- l'esistenza di un calendario che preveda riunioni periodiche tra tutte le figure competenti in tema di sicurezza ed un'adeguata diffusione delle risultanze all'interno della società;
- la definizione di un programma di formazione che:
  - \* definisca modalità di erogazione della formazione di ciascun lavoratore su: 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 del RSPP e del medico competente, laddove applicabili istruzioni d'uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale;
  - \* definisca i criteri di erogazione della formazione di ciascun lavoratore (es. all'assunzione, trasferimento o cambiamento di mansioni, introduzione di nuove attrezzature, tecnologie, sostanze pericolose);
  - \* con riferimento ai soggetti coinvolti nella gestione delle tematiche della salute e della sicurezza definisca l'identificazione dell'ambito, i contenuti e le modalità della formazione in dipendenza del ruolo assunto all'interno della struttura organizzativa (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, Squadre di Emergenza e Pronto Soccorso);
  - \* definisca i tempi di erogazione della formazione ai lavoratori sulla base delle modalità e dei criteri definiti (definizione di un Piano di Formazione su base annuale).

**Relativamente a verifiche, audit, controlli, azioni correttive e riesame, la regolamentazione deve prevedere:**

- l'identificazione dei ruoli e responsabilità in merito alla rilevazione e registrazione interna degli infortuni, degli incidenti e mancati incidenti;
- l'individuazione di ruoli e modalità di monitoraggio in merito a dati riguardanti alla sorveglianza sanitaria; alla sicurezza degli impianti;
- l'individuazione di ruoli e responsabilità in merito al monitoraggio di contenziosi relativi ad infortuni occorsi sui luoghi di lavoro;
- l'identificazione dei soggetti adibiti a svolgere attività di *audit* interni;
- la programmazione e le modalità di esecuzione e registrazione di *audit* interni;

- l'individuazione di eventuali azioni correttive e modalità di applicazione;
- modalità di verifica dell'attuazione e dell'efficacia delle suddette azioni correttive;
- creazione di flussi informativi e di *reporting* dei risultati degli *audit* interni con la società e l'Organismo di Vigilanza;
- identificazione di ruoli, responsabilità e modalità di conduzione del processo di riesame effettuato dal vertice della società.

→ È obbligo della società valutare i processi critici per la sicurezza aziendale quali insiemi di rischi più ampi rispetto alla semplice sommatoria dei rischi legati alle singole attività.

Nell'esempio sopra riportato, si può notare come la presenza di una legislazione specifica come il T.U. n. 81/2008 sia particolarmente rilevante per predisporre una parte speciale che dall'analisi del rischio deve far discendere tutta una serie di modalità organizzative e di protocolli operativi: molte prescrizioni della parte speciale dedicata alla sicurezza ricalcano inevitabilmente quelle del T.U. n. 81/2008. Riportato un esempio di parte speciale del Modello Organizzativo e Gestionale *ex* D.Lgs. n. 231/2001 dedicata alla sicurezza e alla prevenzione dei reati *ex art. 25 septies* del Decreto, si deve ora verificare come attuare in modo pragmatico ed efficace il rapporto tra “sistema sicurezza”, con le previsioni del T.U. n. 81/2008, e il “sistema 231”.

### **1.12.3 La tutela della sicurezza e il ruolo dell'Organismo di Vigilanza**

Una volta predisposta la parte speciale, si passa alla fase operativa del rapporto tra “sistema sicurezza” e “sistema 231” con il lavoro che svolge l'Organismo di Vigilanza e che permette un presidio aziendale che si aggiunge al lavoro e all'attenzione delle figure previste dal T.U. n. 81/2008, con particolare riferimento al RSPP e ai preposti. Giova in tal senso ripetere ancora una volta che il sistema di prevenzione previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 col Modello Organizzativo e Gestionale si sostanzia soprattutto nel ruolo e nella attività dell'OdV. Un OdV competente ed efficiente, che si riunisce almeno una volta al mese per affrontare le problematiche legate alla prevenzione dei reati che porterebbero alla responsabilità aziendale *ex* D.Lgs. n. 231/2001, aiuta l'impresa a presidiare i tanti rischi che la caratterizzano.

Si è parlato più volte di “sistema 231” perché il Modello Organizzativo non deve essere inteso solamente quale documento cartaceo, che peraltro mai potrebbe essere sufficiente in un'ottica di prevenzione concreta.

E' con il lavoro dell'OdV che il Modello Organizzativo diventa quello strumento personalizzato e dinamico, sempre aperto e in evoluzione, che può permettere una prevenzione adeguata ed efficace. Queste considerazioni valgono ancor più per l'ambito relativo alla sicurezza sul lavoro.

Non esiste un Modello Organizzativo e Gestionale definitivo e compiuto per sempre, così come non può esserci un sistema preventivo *ex* T.U. n. 81/2008 che

non richieda un presidio costante e la capacità di saper affrontare quotidianamente, anche con provvedimenti nuovi, i rischi legati alla sicurezza sul lavoro. In tal senso diventa importantissimo il lavoro dell’Organismo di Vigilanza, anche tramite consulenti con professionalità specifica, nel verificare che la tutela della sicurezza predisposta dai vertici aziendali sia adeguata ed efficace.

L’Organismo di Vigilanza non può certo sostituire le figure responsabili della sicurezza sul lavoro, così come previste dal T.U. n. 81/2008, ma può verificarne il livello di attenzione, può recepire dai lavoratori segnalazioni di incongruenze o anomalie che testimoniano una scarsa prevenzione di alcuni rischi o la mancanza di dispositivi necessari. Peraltro, a livello generale, un Organismo di Vigilanza che faccia male il proprio lavoro o svolga in modo insufficiente il proprio ruolo potrà incorrere in forme di responsabilità civilistica-professionale, ma non concorrerà nella responsabilità penale per il reato che si è verificato in azienda.

Nell’ipotesi di reati colposi come quelli di lesioni colpose gravi o gravissime o di omicidio colposo per infrazione delle norme antinfortunistiche, i membri dell’Organismo di Vigilanza potrebbero invece concorrere nella responsabilità penale dell’autore del reato laddove si dimostrasse che una loro omissione ha contribuito alla causazione del fatto-reato. L’art. 113 c.p. sancisce infatti una responsabilità per cooperazione nel delitto colposo. Ai sensi dell’art. 43 c.p., detta cooperazione nella commissione del reato può essere integrata dalla colpa che si sostanzia in negligenza, imperizia o imprudenza. Ne deriva che, nella materia in oggetto, i membri dell’Organismo di Vigilanza che si siano comportati con negligenza, imperizia o imprudenza risponderanno del fatto - reato che si sia verificato anche a causa del loro comportamento colposo.

L’Organismo di Vigilanza deve ad esempio segnalare al CDA o al legale rappresentante dell’azienda che è stata verificata una mancanza nel sistema di prevenzione e quindi sollecitarlo ad adottare le misure mancanti o comunque a interpellare il RSPP perché adempia adeguatamente ai suoi compiti. Se non lo fa e successivamente si verifica un infortunio-reato, laddove si dimostri che il fatto si è verificato anche a causa dell’omissione dell’Organismo di Vigilanza, potrebbe scattare una responsabilità penale per i singoli componenti dell’Organismo.

#### **Possibilità di intervento dell’OdV per le verifiche da effettuarsi in materia di prevenzione dei rischi legati alla sicurezza**

- Verifica dell’organigramma relativo alle figure previste dal T.U. n. 81/2008;
- *Assessment* e colloqui con il datore di lavoro;
- *Assessment* e colloqui con il delegato alla sicurezza ed eventualmente il sub delegato;
- *Assessment* e colloqui con il RSPP o gli ASPP;
- *Assessment* e colloqui con l’eventuale dirigente ex T.U. n. 81/2008;
- *Assessment* e colloqui con i preposti;

- Visite ispettive a sorpresa nei siti produttivi;
- Verifiche e visite ispettive concordate con il RSPP e i preposti;
- Verifica dei dispositivi adottati per garantire la sicurezza;
- Verifica del DVR e del suo aggiornamento;
- Verifica delle modalità operative finalizzate alla sicurezza in caso di appalto e sub appalto;
- Verifica del DUVRI;
- Indagine sui fattori che potrebbero determinare malattie professionali;
- Colloqui con singoli lavoratori per verificare la percezione dello stato della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il lavoro dell'organismo di Vigilanza emerge così in tutta la sua importanza e nella sua capacità di realizzare un sistema integrato con gli apparati aziendali che si occupano del presidio della sicurezza sul lavoro. In conclusione, una volta che si è:

- Realizzato tutto quanto previsto dal T.U. n. 81/2008 in materia di sicurezza e salute sul lavoro;
- Deliberato che per la tutela della sicurezza il *budget* di spesa è illimitato;
- Adottato un Modello Organizzativo e Gestionale che preveda una parte speciale di prevenzione dei reati *ex art. 25 septies* del D.Lgs. n. 231/2001, strutturata a partire dal raccordo con quanto previsto dal T.U. n. 81/2008;
- Nominato un Organismo di Vigilanza che vigili e controlli l'adeguatezza e l'efficacia del Modello, delle sue parti speciali, che verifichi la concreta attuazione del sistema di prevenzione dei reati e che si confronti con costanza con i soggetti deputati *ex* T.U. n. 81/2008 al presidio della sicurezza sul lavoro;
- Verificato che questo sistema complessivo sia effettivo e lavori con costanza;
- Verificata la capacità delle strutture aziendali di valutare i rischi sempre presenti e in particolare quelli nuovi o comunque non previsti in precedenza;
- Modificato, se necessario, il presidio della sicurezza in base alle esigenze emerse con gli aggiornamenti della valutazione dei rischi;
- Svolto un accurato lavoro di formazione sia sulle prescrizioni del T.U. n. 81/2008 che sulla portata del D.Lgs. n. 231/2001, con particolare riferimento ai flussi informativi verso l'OdV,

un'azienda può sostenere di aver fatto tutto il possibile per prevenire o comunque minimizzare il rischio di infortunio o malattia sul lavoro con particolare riferimento a quelli che determinano, per violazione delle norme antinfortunistiche, i reati di omicidio colposo, lesioni colpose gravi o gravissime.

⇒ In questo modo, la stessa azienda avrà raggiunto l'obiettivo, prioritario e costituzionalmente rilevante, di tutela della sicurezza e

della salute dei lavoratori e non dovrà sopportare una condanna ex D.Lgs. n. 231/2001 per i citati reati, evitando sanzioni economiche, interdittive e un danno reputazionale non indifferente. Nessun giudice potrà rimproverare all'azienda di non essersi organizzata adeguatamente per la prevenzione di quei reati.

Sono obiettivi che giustificano ampiamente lo sforzo che un'impresa deve fare per adottare un Modello Organizzativo e Gestionale di prevenzione del reato.

### 1.13 LA SICUREZZA: UN PARADIGMA PER IL MODELLO ORGANIZZATIVO

La verifica del rischio relativo alla sicurezza è paradigmatica del metodo che andrebbe assunto più in generale per ogni settore o funzione che comporti un rischio di reato all'interno dell'azienda. Vero è infatti che un adeguato presidio del rischio legato agli infortuni sul lavoro richiede di passare dalla valutazione del rischio di singole attività all'interno di singole procedure alla considerazione delle stesse attività quali processi aziendali da “leggere” e vivere complessivamente.

Può accadere infatti che una semplice attività aziendale non comporti rischi o ne comporti solo uno, ma che la stessa attività inserita in un processo aziendale dove è connessa a diverse funzioni o a differenti attività produca uno o più rischi. E’ il tipico caso di interferenza tra più attività, così magistralmente riassunto dalla dottrina tecnica:

#### Orientamento dottrinale

“Pensiamo alle attività di collaudo di una macchina industriale di medie dimensioni (una linea di produzione, diciamo lunga un centinaio di metri e larga una decina) dove ci sono specialisti elettrici e specialisti meccanici sparsi lungo la macchina che svolgono attività di controllo e prove di funzionamento; potrebbe accadere che mentre un meccanico regola il giusto tiro di una cinghia di trasmissione un collega elettrico, volontariamente o per errore, avvii il motore cui è collegata la cinghia mettendo in pericolo il collega. L’esperienza ci dice che questa eventualità è tutt’altro che remota, ma non è un rischio riconducibile alle attività svolte singolarmente dai due lavoratori (quindi non emerge necessariamente dalla valutazione dei rischi), bensì è un rischio dovuto ad una sorta di interferenza fra le due attività”  
(Mazzeranghi-Rossetti, in *Rivista 231*, 1, 2010, pag. 39)

L'esempio, assolutamente pertinente, deve insegnare tanto al professionista quanto all'imprenditore che l'organizzazione aziendale, vista dalla prospettiva della prevenzione del rischio, porta a definire procedure che considerano le attività nel loro interferire e, spesso, nell'essere trasversali a diversi ambiti operativi dell'azienda. In tal senso la questione della prevenzione finalizzata alla sicurezza sul lavoro è anche paradigmatica di quel pragmatismo giuridico dal quale trae spunto il “sistema 231”. Con il Modello Organizzativo si deve affrontare il presidio generale della prevenzione rispetto a tutti i rischi dei reati che potrebbero determinare la responsabilità dell'azienda ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001. L'imprenditore che realizza fino in fondo questa possibilità, tutela la propria azienda e ne migliora la gestione.

# CASE HISTORY 1

## E.ON

**SOMMARIO:** **1.1** Il Gruppo Industriale E.ON - **1.2** L'Organizzazione generale in tema di sicurezza - **1.3** La predisposizione del DVR - **1.4 Best Practice:** la sicurezza e le clausole contrattuali per gli appalti e i subappalti - **1.5 Best Practice:** comunicazione e formazione

**ABSTRACT:** *Il primo caso riguarda una grande gruppo industriale multinazionale, che ha deciso di fare della sicurezza sul lavoro un obiettivo prioritario. Grazie alle informazioni fornite dall'Ing. Marco Barsanti, responsabile del dipartimento HSE, e dall'Avv. Fabio Gandini, responsabile del servizio Legal & Compliance, si evidenzieranno due best practices di grande importanza: una riguarda il tema degli appalti e delle clausole contrattuali che devono caratterizzare l'esternalizzazione dei lavori per garantire le condizioni di sicurezza, l'altra riguarda la comunicazione e la formazione.*

### 1.1 IL GRUPPO INDUSTRIALE E.ON

E.ON è una delle più grandi aziende a capitale interamente privato al mondo nel settore dell'energia elettrica e del gas. È presente in Europa, in Russia e in Nord America.

Il *Group Management*, con sede a Düsseldorf, gestisce e coordina le attività dell'intero Gruppo, organizzate in *global unit* (per funzione) e *regional unit* (per nazione).

E.ON è costituita da cinque *Global Unit*: *Generation, Renewables, New Build & Technology, Gas e Trading*. In Europa, E.ON è formata da dodici *regional unit* che gestiscono le attività di vendita, le reti nazionali di energia e le attività di generazione distribuita in ciascuna nazione.

Funzioni di supporto come IT e Procurement sono gestite da strutture che operano a livello di Gruppo.

Il Gruppo E.ON in Italia è così composto:

- E.ON Italia S.p.A. è la *management company* della *regional unit* italiana, con più di 1.500 dipendenti. Definisce la strategia per il mercato italiano e indirizza le attività di *business* incluse la produzione e le vendite. Inoltre, assicura funzioni e servizi centrali come lo sviluppo aziendale, la comunicazione, l'attività legale, le risorse umane, il *controlling*, l'*accounting* e l'*IT*, in parte anche alle altre aziende di E.ON in Italia;
- E.ON Produzione S.p.A. è la “*generation company*”, la società che produce energia nel territorio nazionale;
- E.ON Energia S.p.A. è la società che fornisce energia elettrica e gas naturale in Italia;
- E.ON Energy Trading opera su tutti i mercati nazionali europei, incluso quello italiano, attraverso attività di compravendita di energia sui mercati nazionali e internazionali;

- Il Gruppo E.ON Italia è presente anche nel campo dell'energia rinnovabile con le società:
  - E.ON Climate & Renewables Italia S.r.l.
  - E.ON Climate & Renewables Italia Solar S.r.l.
  - Mer Wind s.r.l.

e con partecipazioni in altre società.

Il *focus* sulle *best practices* del gruppo E.ON Italia in materia di sicurezza si concentra sulle Centrali gestite dalla società E.ON Produzione s.p.a.

E' doveroso specificare che il gruppo E.ON Italia gestisce altre Centrali e altri impianti alimentati da fonti energetiche rinnovabili, anche tramite diverse partecipazioni societarie, ma la realtà delle Centrali di E.ON Produzione è più che sufficiente a capire la portata della organizzazione del Gruppo in tema di salute e sicurezza dei lavoratori.

**Tabella 1 - Centrali energetiche**

DESCRIZIONE CENTRALE	CERTIFICAZIONI
<p>Centrale termoelettrica di Fiume Santo, si trova nella "Località Cabu Aspru", in provincia di Sassari. Si estende su un'area di circa 153 ettari sul Golfo dell'Asinara; con circa 300 dipendenti. Nella centrale sono in funzione sei gruppi di generazione per un totale di 982 MW di potenza disponibile.</p>	<p>La centrale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- si è dotata di un sistema di gestione ambientale e dal 2005 è registrata al Registro Europeo EMAS con il numero I-000403;</li> <li>- è certificata ISO 9001 per le attività di scarico del carbone, combustione e produzione di ceneri volanti, classificate come prodotto di qualità con certificato CE 0099/CPD/A95/005;</li> <li>- dal 2009 ha ottenuto la certificazione del sistema di gestione della sicurezza in conformità allo standard OHSAS 18001 Certificato n. 14634.</li> </ul>
<p>Centrale termoelettrica di Ostiglia, si trova nell'omonimo comune in provincia di Mantova. A ciclo combinato a gas con tre moduli CCGT (<i>Combined cycle gas turbine</i>) da 384 MW ciascuno. Ciascun modulo è costituito da una sezione turbogas e da un gruppo turbina-alternatore che funziona con il vapore prodotto dal calore dei gas di combustione del turbogas. Inoltre è ancora presente una sezione termoelettrica tradizionale con turbina a vapore della potenza di 330 MW. La potenza installata di centrale è pari a 1.450 MW complessivi.</p>	<p>Il sito produttivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- è registrato EMAS con il numero IT-000355 ed è dotato di un sistema di gestione ambientale conforme alla norma UNI EN ISO 14001:2004 certificato da verificatore ambientale accreditato (<i>Certiquality</i>);</li> <li>- ha ottenuto a novembre 2011 il certificato OHSAS (<i>Occupation Health and Safety Assessment Series</i>).</li> </ul>

DESCRIZIONE CENTRALE	CERTIFICAZIONI
<p>Centrale termoelettrica Tavazzano e Montanaso, si trova in provincia di Lodi. Gli impianti dedicati alla produzione di energia elettrica utilizzano solo gas naturale.</p> <p>Attualmente sono in esercizio due moduli CCGT (<i>Combined cycle gas turbine</i>). Il primo, da circa 800 MW, è costituito da due turbine a gas e due generatori di vapore a recupero, accoppiati a una turbina a vapore. Il secondo, da circa 400 MW, ha una sola turbina a gas e un solo generatore di vapore accoppiato alla turbina a vapore. Inoltre con la presenza di un gruppo convenzionale da 320 MW, il totale della potenza installata risulta pari a 1440 MW.</p>	<p>La centrale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- è stata uno dei primi siti industriali in Italia a ottenere, nel 2000, la certificazione ambientale ISO 14001 e l'iscrizione nel registro EMAS (al numero IT 00032);</li> <li>- è in fase di conclusione il percorso per la certificazione OHSAS.</li> </ul>
<p>Nucleo idroelettrico di Terni, si estende su un vasto territorio nelle province di Terni, Perugia, Rieti e Macerata.</p> <p>È formato da 16 centrali idroelettriche, 3 serbatoi (Salto, Turano e Corbara) e 1 centrale di pompaggio. Utilizza le acque dei fiumi Nera, Velino, Tevere e loro affluenti. Gli impianti hanno in totale 38 gruppi di produzione, per una potenza efficiente di 530 MW e sono gestiti dal "Posto di Teleconduzione" di Villa Valle. Mediamente il nucleo produce circa 1.340 milioni di kWh all'anno (con punte che arrivano a 2.000 milioni di kWh).</p>	<p>Il nucleo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ha la certificazione ISO 14001;</li> <li>- nel luglio 2006 ha ottenuto l'iscrizione nel Registro EMAS, con il numero I-000538 e pubblica ogni anno la Dichiarazione ambientale;</li> <li>- è in fase di conclusione il percorso per la certificazione OHSAS.</li> </ul>

## 1.2 L'ORGANIZZAZIONE GENERALE IN TEMA DI SICUREZZA

In coerenza con l'impostazione metodologica esposta nel presente volume, sia a proposito del *risk assessment* relativo alla costruzione di un Modello Organizzativo e gestionale *ex D.Lgs. n. 231/2001*, che della effettività che deve caratterizzare la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, le informazioni relative a E.ON sono state raccolte non solo tramite supporti documentali, ma anche e soprattutto attraverso il racconto e le parole di chi gestisce l'ambito della sicurezza.

In particolare il confronto con l'Ing. Marco Barsanti, responsabile del dipartimento HSE, ha permesso di evidenziare quanto segue.

In primo luogo emerge come E.ON Italia abbia optato per un'organizzazione di gruppo della sicurezza che caratterizza tutte le società, salvo ovviamente le specificità richieste dai singoli siti produttivi. Da tale organizzazione, rimane escluso solo il comparto delle energie rinnovabili che ha una gestione della

sicurezza centralizzata sotto la direzione di Düsseldorf, con un sistema di gestione unico e distinto rispetto alle altre società del gruppo italiano.

L'Ing. Marco Barsanti, Dirigente delegato ai sensi del T.U. n. 81/2008 per quanto riguarda la sicurezza, ha il compito di assicurare il coordinamento del Gruppo E.ON Italia rispetto al tema della salute e della sicurezza sul lavoro. Nell'ottobre del 2011 i Consigli di Amministrazione delle società del gruppo hanno individuato e deliberato un nuovo assetto organizzativo per il presidio della sicurezza, in grado di garantire uniformità nelle diverse società.

Tale operazione ha portato all'individuazione di un membro del *board* presente in tutti i consigli di amministrazione, quale datore di lavoro per tutte le società del gruppo E.ON Italia, ad eccezione della sola E.ON Produzione s.p.a. per la quale si è scelto di attribuire la qualità di datore di lavoro ai quattro capi centrale ed al Direttore dell'unità *Fleet Management Centre Italy*. Un aspetto peculiare oggetto di specifica riflessione nella gestione della sicurezza nelle centrali, riguarda la gestione delle risorse umane che, come detto, la capogruppo E.ON Italia s.p.a. fornisce nelle diverse centrali gestite da E.ON Produzione s.p.a.

In queste ipotesi, per garantire effettività ed efficacia all'organizzazione della sicurezza, il datore di lavoro di E.ON Italia s.p.a. ha specificatamente delegato quali suoi dirigenti ai sensi del T.U. n. 81/2008 gli stessi capi centrale e datori di lavoro di E.ON Produzione s.p.a. i quali, in questo modo, hanno la responsabilità completa di tutti i lavoratori che prestano la propria opera presso una centrale di E.ON Produzione.

#### **L'organizzazione è così articolata**

- se sono dipendenti di E.ON Produzione s.p.a., il capo centrale è il loro datore di lavoro;
- se sono dipendenti di E.ON Italia s.p.a. "distaccati" presso il sito produttivo di E.ON Produzione, il capo centrale è il loro dirigente delegato dal datore di lavoro *ex art. 16 T.U. n. 81/2008*.

A ciò si aggiunga che presso le centrali ed in particolare presso la sede di Terni di E.ON Produzione è presente anche personale appartenente all'unità *Fleet Management Centre Italy*, un'unità ingegneristica che è una struttura trasversale con attività di varia natura operativa (controllo qualità, ispezione, verifiche ecc) non standardizzate che richiedono ulteriori competenze.

Per quanto riguarda la responsabilità in materia di sicurezza per detto personale è stato individuato quale datore di lavoro il Direttore dell'unità stessa che ne gestisce il coordinamento.

L'obiettivo perseguito dal Gruppo è stato quello di creare un'organizzazione in materia di sicurezza che avesse un presidio locale molto forte e dotato di grandi competenze, ma al tempo stesso fosse integrato e supportato da un'organizzazione centrale che oltre ad offrire consulenza, fosse in grado di

implementare le competenze in un’ottica di uniformità di gruppo, ma pur sempre nel rispetto delle specificità di ogni singolo contesto.

È stata quindi creata un’impostazione che è da un lato decentrata grazie all’autonomia riconosciuta ai singoli siti (nei quali i capi stabilimento sono datori di lavoro), ma contemporaneamente risulta anche centralizzata, nel senso che sono stati stabiliti piani di miglioramento e prassi uniformi, nel rispetto delle specificità, ma in un’ottica di gruppo.

Le deleghe previste dall’art. 16 del T.U. n. 81/2008 sono effettuate con atto notarile che ratifica i verbali del consiglio di amministrazione.

Un punto decisivo, così come si è specificato nel presente volume, attiene al *budget* di spesa a disposizione dei delegati che deve essere adeguato a poter svolgere i compiti a loro attribuiti con delega e, ove possibile, illimitato.

Si conferiscono poteri di spesa senza limite nei casi di emergenze o urgenze che richiedessero di andare oltre il budget fissato.

Il Capo centrale ha a disposizione il budget conferitogli quale datore di lavoro per E.ON Produzione s.p.a. e il *budget* conferito per delega al Dirigente delegato.

In tal senso E.ON assicura un budget di spesa adeguato all’importanza delle centrali e allo stesso tempo illimitato nel caso di urgenze o emergenze.

L’analisi dell’organizzazione della sicurezza del Gruppo E.ON Italia non può prescindere dal considerare la scelta effettuata in merito alla figura del RSPP.

In questo caso, il gruppo ha optato per una scelta molto operativa che riflette l’organizzazione degli impianti e che lascia al datore di lavoro della centrale autonomia nella nomina del RSPP con competenze specifiche e esperienza. Sono quindi presenti diverse figure di RSPP a seconda dei siti produttivi e delle sedi di uffici.

### 1.3 LA PREDISPOSIZIONE DEL DVR

La predisposizione del documento di valutazione del rischio è un momento particolarmente importante rispetto alla gestione della sicurezza della Centrale.

Non può essere altrimenti: si è visto nel corso del volume come questo sia il cuore del sistema sicurezza, così come il *risk assessment* lo è del Modello Organizzativo.

Dalla profondità e adeguatezza del DVR dipende l’adozione delle misure a protezione dei lavoratori.

Nel Gruppo E.ON Italia da anni è in essere un sistema informatico con un potente database che consente di tracciare il processo di analisi organizzativa ed il processo lavorativo all’interno di ogni singola realtà, arrivando a strutturare l’analisi dei rischi attraverso l’associazione luogo-pericolo e l’analisi delle attività.

Il processo lavorativo viene quindi scomposto nelle sue fasi e attraverso il supporto informatico vengono passati in rassegna tutti i rischi.

E' previsto che il sistema funzioni a livello locale, ma in una struttura di insieme, in modo che si arrivi ad una visione completa e complessiva di tutta l'organizzazione delle Centrali.

Per garantire la veridicità dei dati inseriti, il sistema è strutturato in modo tale che possano immettere dati e informazioni solo i soggetti autorizzati dalla società in virtù delle proprie competenze e del proprio ruolo gerarchico. L'accesso, la visualizzazione e la possibilità di modificare i dati esistenti nel sistema sono quindi differenziati a seconda della qualifica ricoperta.

Il tutto si concretizza poi in un documento che raccoglie le schede che escono da questi incroci e che viene formalizzato secondo quanto previsto dalla legge.

Il DVR viene aggiornato annualmente, in occasione della riunione periodica, però il sistema informatico permette aggiornamenti progressivi e indipendenti laddove vi siano modifiche legislative, organizzative o altro.

In questo modo il DVR è costantemente aggiornato e ogni volta che occorre fare delle modifiche è sufficiente farle a sistema.

Tale percorso, dalla sua adozione nel 2005-2006 ad oggi, si è progressivamente adattato alle esigenze delle società e si è migliorato, ma ovviamente ha richiesto tempo soprattutto dal punto di vista culturale, per una crescita concettuale che però oggi permette di ottenere dei DVR sempre più adeguati alle esigenze delle centrali.

Tutto ciò ha portato ad una notevole diminuzione degli infortuni.

Prendendo in considerazione il periodo degli ultimi 5 anni, non ci sono stati infortuni rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ovverosia quelli che determinano lesioni colpose gravi o gravissime o un omicidio colposo, e una riduzione pressoché totale di micro infortuni.

E.ON Produzione s.p.a. in detto lasso di tempo non ha riscontrato alcun infortunio nelle Centrali termoelettriche, che sono le più pericolose e si è verificato un solo infortunio nel comparto idroelettrico.

Nell'ambito dei rapporti con gli appaltatori, che come sottolineato nel volume è sicuramente uno dei più delicati in materia di sicurezza, si sono verificati degli infortuni, ma in numero relativamente modesto. Anche in queste ipotesi in cui è più difficile essere efficaci a fronte di molte variabili, non è mai stata riscontrata alcuna responsabilità in capo a E.ON Produzione s.p.a.

#### **1.4 BEST PRACTICE: LA SICUREZZA E LE CLAUSOLE CONTRATTUALI PER GLI APPALTI E I SUBAPPALTI**

Proprio per far fronte alla problematicità comportata dall'affidamento a terzi di lavori da effettuare, E.ON ha predisposto delle condizioni generali di fornitura che rappresentano la prima *best practice* che si vuole evidenziare.

Si tratta di una questione particolarmente importante, così come più volte ribadito nel presente volume, che appare più che mai significativo affrontare attraverso una buona pratica aziendale.

Il *procurement*, servizio centralizzato fornito dalla capogruppo E.ON Italia s.p.a., gestisce il processo di acquisizione della fornitura e regola gli aspetti contrattuali con gli appaltatori.

Sul fronte contrattualistico entrano in gioco diverse competenze in modo da presidiare e, se necessario, introdurre miglioramenti in tutte le fasi della fornitura, dall'ideazione, alla conclusione del lavoro del fornitore, sempre in un'ottica di prevenzione e di tutela delle responsabilità conseguenti ad eventuali infortuni.

Partendo dalla revisione del documento che indica tutti i requisiti che tutti i contratti devono contenere, all'interno di E.ON è stato creato un tavolo di lavoro formato da varie strutture organizzative con l'obiettivo di individuare le migliori condizioni possibili per una fornitura in sicurezza.

Il tavolo di lavoro ha così beneficiato del contributo di diverse competenze, soprattutto legali e HSE, che hanno permesso di definire clausole molto significative dal punto di vista della tutela della sicurezza rispetto ai lavori da esternalizzare.

Per dare concretezza a quanto esposto e comprendere la portata della predetta *best practice*, si fornisce la parte più significativa della Procedura Condizioni Generali di Fornitura, Servizi e Lavori così elaborata.

#### **PROCEDURA CONDIZIONI GENERALI DI FORNITURA, SERVIZI E LAVORI**

##### Tutela Ambientale e della Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

**A.** L'Appaltatore è il primo responsabile della salute e della sicurezza dei propri lavoratori e deve rispettare quanto previsto dalla normativa vigente, nonché da regole e regolamenti del Committente in materia di tutela ambientale e della salute e sicurezza dei lavoratori.

**B.** Ogni attività svolta presso il Committente deve essere opportunamente analizzata al fine di prevenire o ridurre a livello accettabile tutti i rischi per la salute, la sicurezza e l'ambiente.

Il documento di valutazione dei rischi per le attività rientranti nel campo di applicazione del Titolo IV, D.Lgs. n. 81/2008 e smi (attività edili o di ingegneria civile) è rappresentato dal Piano Operativo di Sicurezza di cui all'Allegato XV, D.Lgs. n. 81/2008 e smi. Tale documento, così come i successivi eventuali aggiornamenti, deve essere consegnato al Committente prima dell'inizio dei lavori.

In esso devono essere dettagliate le misure di prevenzione e protezione da adottare per minimizzare i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori e deve tenere in considerazione eventuali regole e misure comunicate dal Committente.

Nel caso di attività rientranti nel campo di applicazione del Titolo I, l'Appaltatore dovrà trasmettere un Piano di Sicurezza con lo scopo di:

- 1) dettagliare in modo preciso le attività svolte;
- 2) identificare i pericoli specifici;
- 3) valutare tutti i rischi corrispondenti introdotti nel sito;
- 4) indicare le misure di prevenzione e di protezione attuate per minimizzare i rischi;
- 5) identificare le misure di sicurezza adottate per gestire le situazioni di emergenza ipotizzabili, includendo ove applicabile le modalità prescelte per il recupero di personale infortunato in aree non facilmente raggiungibili (spazi confinati, lavori in quota, attività subacquee, ecc.).

**C.** L'Appaltatore è obbligato ad ottemperare ai regolamenti del sito in cui deve operare, incluse le modalità di gestione delle emergenze di cui sia messo a conoscenza; le fonti principali di tali informazioni sono il Documento generale dei rischi da interferenza e dei rischi specifici dell'ambiente di lavoro (DUVRI) ai sensi

dell'art. 26, D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i o in alternativa il Piano di Sicurezza e Coordinamento (PSC) ai sensi dell'art. 100, D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, il Sistema di gestione ambientale conforme al Regolamento EMAS (per le parti applicabili, ove il sito risulti registrato), il Sistema di gestione della Sicurezza (ove presente). Ad essi si aggiungono il Codice Etico e la *Responsible Procurement Policy* del Gruppo E.ON che sono parte integrante del Contratto e che l'Appaltatore ha visionato e integralmente accettato. Ulteriori diverse regole specifiche da rispettare nell'espletamento dell'attività sono illustrate nel momento iniziale di "prima accoglienza", organizzata dal Committente prima dell'inizio dei lavori.

**D.** L'Appaltatore deve conformarsi all'orario di lavoro e alle modalità di ingresso vigenti presso il sito del Committente; a tal fine, prima dell'inizio dei lavori, l'Appaltatore deve concordare con il Committente le modalità di ingresso al sito e quelle con cui accedere al servizio mensa, qualora presente. In particolare, l'accesso a piedi o con un autoveicolo all'interno dei siti o dei cantieri del Committente è soggetto a regolamentazione e devono essere seguite le indicazioni fornite da ciascun sito.

**E.** Nei confronti del proprio personale, l'Appaltatore deve applicare le condizioni normative e retributive non inferiori a quelle stabilite dai vigenti contratti collettivi di lavoro, inoltre adempiere regolarmente agli oneri (previdenziali, assicurativi, assistenziali, ecc.) previsti da leggi, regolamenti e norme in vigore. L'Appaltatore deve fornire al Committente, prima dell'ingresso nel sito, la lista nominativa, timbrata e firmata da un procuratore abilitato, del personale proprio e degli eventuali subappaltatori, corredata della qualifica e delle posizioni assicurative di legge; deve fornire al Committente, qualora richiesto, copia della lettera di denuncia agli enti previdenziali e assicurativi, copia dei versamenti effettuati, e quant'altro ritenuto necessario ai fini della verifica, da parte del Committente, degli obblighi di cui sopra.

**F.** L'Appaltatore deve fornire i nominativi di un proprio rappresentante e di un suo sostituto che devono essere alternativamente sempre presenti durante lo svolgimento di lavori, anche nell'eventualità di attività svolte dal personale del subappaltatore. Ad essi compete la gestione e la supervisione delle attività operative, compresa la verifica del rispetto delle regole di sicurezza da parte del personale operativo. Per tale motivo essi devono essere in possesso di idonea competenza tecnica ed essere in possesso di eventuali requisiti previsti dalla normativa vigente o da specifiche richieste da parte del Committente. A sua volta il Committente individuerà e comunicherà all'Appaltatore il nominativo di una persona di contatto che, tra gli altri, avrà il compito di supervisionare le attività con particolare riferimento al rispetto dei requisiti in materia di Salute, Sicurezza e Ambiente.

**G.** L'Appaltatore deve provvedere affinché il proprio personale dipendente, nonché gli eventuali subappaltatori, espongano e, qualora richiesto, esibiscano apposita tessera di riconoscimento conforme a quanto previsto dalla normativa vigente in materia, con particolare riferimento all'art. 18, c. 1, lett u) e art. 21, c. 1, lett. c), D.Lgs. n. 81/2008 e smi. Inoltre, l'Appaltatore deve garantire che il proprio personale nonché quello dei propri subappaltatori sia chiaramente distinguibile da altro personale presente nel sito mediante l'uso di vestiario da lavoro idoneo e riconoscibile o di altro sistema equivalente di pari efficacia.

**H.** L'Appaltatore deve utilizzare esclusivamente personale qualificato e formato/addestrato in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente; il Committente ha diritto di chiedere dichiarazioni o anche evidenze che attestino l'attività formativa, con particolare riferimento a quelle attività che prevedano abilitazioni tecniche specifiche. L'Appaltatore deve rendersi inoltre disponibile a far frequentare al proprio personale momenti di formazione/informazione organizzati dal Committente qualora fossero necessari per garantire una piena tutela degli aspetti di Salute e Sicurezza e Ambiente. Tali corsi sono ad accesso gratuito per il personale dell'Appaltatore.

**I.** L'Appaltatore deve utilizzare esclusivamente personale giudicato idoneo per lo svolgimento delle proprie mansioni; il Committente può richiedere dichiarazioni o anche evidenze che attestino l'idoneità fisica allo svolgimento delle attività, nel rispetto della normativa vigente in materia di tutela della *privacy*.

**J.** L'Appaltatore è tenuto a mantenere in ordine e pulizia le aree ad esso assegnate e a rispettare i regolamenti vigenti all'interno delle aree del Committente.

**K.** Le attività lavorative dell'Appaltatore che comportino emissioni verso l'esterno del sito quali rumore, polverosità, vibrazioni o odori devono essere preventivamente segnalate al Committente e da questi autorizzate.

**L.** In caso di utilizzo di prodotti chimici durante lo svolgimento delle attività oggetto di appalto, la scheda di sicurezza aggiornata di tali prodotti deve essere custodita presso le aree di lavoro del Committente; il Committente si riserva la possibilità di chiederne una copia sia prima dell'inizio dei lavori sia durante lo svolgimento. Lo stoccaggio di sostanze chimiche nelle aree del Committente deve avvenire in modo da annullare i rischi legati a potenziali sversamenti nel suolo e nei corpi idrici superficiali e sotterranei. Allo scopo, devono essere predisposte misure di prevenzione e protezione degli sversamenti sia durante lo stoccaggio che durante la movimentazione delle sostanze; nel posizionamento delle sostanze liquide deve essere posta massima attenzione rispetto alle caditoie della rete fognaria: è obbligatorio accertarsi sugli effetti che la sostanza può generare sulla fognatura e sull'impianto di trattamento reflui a cui recapita lo sversamento.

In caso di sversamento accidentale l'Appaltatore dovrà darne immediata informazione al Committente, e intraprendere le opportune misure per far fronte all'evento.

L'impiego di materiali cancerogeni o mutageni deve in linea generale essere evitato. Nel caso sia necessario, il Committente deve essere informato per iscritto prima dell'impiego. Le misure di protezione da adottare devono essere concordate.

**M.** L'Appaltatore deve munirsi di tutti i mezzi, attrezzature e opere provvisionali necessarie per lo svolgimento dell'attività; tali attrezzature devono essere conformi a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di tutela della Salute e Sicurezza degli ambienti di lavoro e protezione ambientale. Possono essere chieste al Committente esclusivamente eventuali attrezzature di lavoro che giustificatamente non dovessero essere disponibili da parte dell'Appaltatore in funzione della tipologia e/o della frequenza di utilizzo in riferimento all'attività da svolgersi. L'utilizzo di attrezzature di proprietà del Committente dev'essere preventivamente autorizzato dal Committente stesso e le modalità di concessione in uso con questi concordato; il tutto dovrà essere formalizzato secondo le modalità previste dalla normativa vigente. In particolare, nel caso di concessione in uso di attrezzature senza operatore, l'Appaltatore deve comunicare i nominativi dei lavoratori incaricati dell'utilizzo specificando che i medesimi sono debitamente addestrati e formati.

**N.** La fornitura di impianti, macchinari e strumenti in genere deve includere le istruzioni per il montaggio, l'uso e la manutenzione, la dichiarazione di conformità CE attestante la conformità alle normative di riferimento, il marchio CE e quant'altro previsto dalla normativa vigente. In caso di assenza di disposizioni legislative e regolamentari per la fornitura che prevedano una marcatura CE e il rilascio di una dichiarazione di conformità, il Costruttore deve attestare sotto la propria responsabilità il rispetto della normativa vigente in materia di Salute e Sicurezza, nonché fornire indicazioni per il montaggio, se pertinente, l'uso e la manutenzione.

**O.** L'Appaltatore deve porre la massima attenzione affinché i reflui derivanti dalle proprie attività siano correttamente convogliati agli opportuni impianti di trattamento o scarico. Egli ha l'obbligo di accertarsi che ogni reflujo o potenziale versamento sia convogliato nella rete fognaria e nell'impianto di trattamento adeguato. A tal fine deve interrogare il Committente per avere gli opportuni chiarimenti.

**P.** Qualora nello svolgimento delle attività oggetto dell'appalto si generino rifiuti, l'Appaltatore deve, salvo diverso accordo scritto, gestire sotto la propria responsabilità i rifiuti in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente. La responsabilità del produttore dei rifiuti, in accordo con la normativa vigente, è in capo all'Appaltatore. Per i rifiuti speciali non pericolosi e/o speciali pericolosi che, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, sono soggetti alla registrazione (registro di carico e scarico, registro cronologico SISTRI, formulario, area movimentazione SISTRI) l'Appaltatore deve provvedere a propria cura e spese al trattamento e allo smaltimento, dando dimostrazione al Committente di aver adempiuto a tutti gli obblighi derivanti dalle vigenti disposizioni.

L'Appaltatore deve disporre di tutte le autorizzazioni vigenti dei gestori ambientali che intende utilizzare per la gestione dei rifiuti in qualità di produttore ed esibire le stesse su richiesta del Committente.

L'Appaltatore ha l'obbligo di informare il Committente in caso intenda effettuare trasporti transfrontalieri di rifiuti.

Il Committente ha diritto di effettuare verifiche di tipo operativo e documentale in merito alla corretta gestione dei rifiuti da parte dell'Appaltatore.

Nel caso in cui, previo accordo scritto, il Committente figuri come produttore del rifiuto, l'Appaltatore è obbligato a rispettare le procedure interne al sito relative alla gestione dei rifiuti, che devono essere illustrate direttamente dal Committente prima dell'inizio dei lavori. In caso di inosservanza, l'Appaltatore è tenuto a ripristinare direttamente la situazione di conformità. L'Appaltatore deve provvedere, a propria cura e spese e secondo le disposizioni impartite dal Committente stesso, al carico e trasporto e ordinato deposito in luoghi indicati dal Committente all'interno dei suoi siti.

All'Appaltatore è fatto divieto assoluto di abbandonare rifiuti all'interno del sito. Nelle aree assegnategli, l'Appaltatore non deve miscelare i rifiuti di differente natura e deve identificare i depositi con appropriata cartellonistica. Nel caso in cui si riscontri l'abbandono di rifiuti o negligenza nella gestione dei depositi di rifiuti da parte del personale dell'Appaltatore, questi risponderà del ripristino delle condizioni di ordine e pulizia del sito, per quanto di sua competenza, con mezzi propri o in solido nel caso il Committente reputi di avvalersi di ditte specializzate per la pulizia delle aree.

**Q.** In caso di fornitura di prodotti chimici o altri prodotti pericolosi, le informazioni sul prodotto – in particolare la scheda di sicurezza – dovranno essere inviate al Committente contestualmente alla consegna. Per le sostanze, tal quali o contenute in preparati, devono essere ottemperati tutti gli obblighi concernenti l'applicazione delle disposizioni contenute nel regolamento (CE) n. 1907/2006 (REACH) ed in disposizioni particolari. La classificazione, l'etichettatura, l'imballaggio e la scheda di sicurezza della sostanza dovranno essere conformi alle prescrizioni previste dal Regolamento CE 1272/2008 (CLP) e successive norme correlate. Il Fornitore della sostanza dovrà comunicare tempestivamente gli eventuali aggiornamenti delle schede di sicurezza.

Nel caso di sostanze non soggette a scheda di sicurezza il Fornitore ha comunque l'obbligo di fornire una scheda dati contenente il numero di registrazione delle sostanze, se la sostanza è soggetta ad autorizzazione, precisazioni sulle eventuali autorizzazioni rilasciate o rifiutate, precisazioni sulle eventuali registrazioni imposte, le informazioni pertinenti per consentire l'identificazione e l'applicazione di misure appropriate di gestione dei rischi. Deve inoltre essere ottemperata la normativa vigente inerente le operazioni di trasporto, carico, scarico e trasbordo di merci o sostanze pericolose.

**R.** Qualora nell'avanzamento dei lavori l'Appaltatore riscontri eventuali situazioni fonte di possibile rischio per i lavoratori o di danno per l'ambiente, deve comunicarlo immediatamente al Committente; ciò resta valido anche in riferimento ad attività di altri appaltatori nel caso il rischio possa causare effetti sulle attività/servizi oggetto del Contratto.

**S.** L'Appaltatore è richiesto che svolga periodiche revisioni delle prestazioni in materia di salute e sicurezza del proprio personale, nel rispetto degli standard previsti, fornendo su richiesta del Committente eventuali evidenze di tali attività.

**T.** L'Appaltatore deve dare il più rapidamente possibile comunicazione di un eventuale incidente nelle aree di impianto che abbia coinvolto il proprio personale o i propri subappaltatori (sia nel caso di infortunio sia nel caso in cui non ci siano state conseguenze per persone o cose - quasi infortunio). In caso di infortunio, inclusi quelli avvenuti durante il viaggio verso o dal luogo di lavoro (ovvero i cosiddetti infortuni in itinere), la comunicazione deve avvenire in forma scritta dettagliando le dinamiche dell'evento. L'Appaltatore deve inoltre rendersi disponibile a partecipare a momenti di analisi di tali incidenti che hanno lo scopo primario di individuare azioni correttive o di miglioramento al fine di evitare il ripetersi della medesima tipologia di incidente.

La comunicazione degli infortuni non solleva in alcun modo l'Appaltatore dagli obblighi di denuncia agli enti secondo le modalità previste dalla normativa vigente.

Nel caso di eventi di danno ambientale o di minaccia di danno ambientale, l'Appaltatore deve informare immediatamente il Committente e deve gestire gli adempimenti relativi al danno ambientale in relazione a quanto previsto nella Parte VI del D.Lgs. n. 152/2006 e smi.

**U.** Il Committente si riserva il diritto di effettuare durante il corso dei lavori delle verifiche sul rispetto delle regole previste dalla normativa vigente, dagli *standard* del Committente nonché dagli accordi precedentemente presi con l'Appaltatore in materia di tutela ambientale e di salute e sicurezza sul lavoro. Tali verifiche possono avvenire anche senza preventiva comunicazione e possono comportare, in caso vengano ravvisate palese violazioni, interruzione delle attività e allontanamento (temporaneo o definitivo) del personale. Gli esiti di tali verifiche sono utilizzati dal Committente nelle fasi di valutazione dell'Appaltatore e ripresi negli aggiornamenti della qualifica.

In ogni caso, il Committente, qualora durante le attività di sopralluogo o di supervisione ravvisi situazioni di palese violazione delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza del lavoro e della tutela ambientale, ha facoltà di interrompere immediatamente le attività. Tali eventi possono costituire elementi idonei a legittimare una risoluzione di diritto del Contratto da parte del Committente.

**V.** Il Committente può richiedere l'allontanamento e la sostituzione del personale dell'Appaltatore (o suoi subappaltatori) per giustificato motivo, che dev'essere comunicato all'Appaltatore (in particolare, palese violazioni di norme inerenti la tutela ambientale e la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, il mancato rispetto dei requisiti di qualifica, la formazione e l'idoneità fisica del personale). L'Appaltatore s'impegna a effettuare tale sostituzione senza variazione dei termini contrattuali (ad esempio fine lavori, costi aggiuntivi, ecc.).

**W.** L'Appaltatore s'impegna a risarcire il Committente in caso di danni e spese (incluso le spese legali) risultanti dalla violazione di leggi e regolamenti vigenti attribuibili all'Appaltatore o ai propri subappaltatori.

**X.** Nel caso in cui l'Appaltatore si avvalga di lavoratori stranieri, deve assicurare almeno che:

- 1) il Capo Cantiere ed il suo sostituto parlino correttamente la lingua italiana e siano in grado di comunicare con tutti gli altri dipendenti;
- 2) il Capo Cantiere o il suo sostituto siano sempre presenti durante lo svolgimento dei lavori;
- 3) tutti i lavoratori siano in grado di comprendere i messaggi di emergenza e siano in grado di comunicare un'emergenza (in italiano o in inglese) al responsabile dell'emergenza (ad esempio nel caso di infortunio al Capo cantiere o al suo sostituto).

Queste clausole contrattuali rappresentano una *best practice* di prevenzione del rischio di infortunio sul lavoro in uno degli ambiti più delicati, quello degli appalti.

## 1.5 BEST PRACTICE: COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

In E.ON vige in generale l'obiettivo del miglioramento costante e progressivo ed a maggior ragione in un ambito così rilevante e delicato come quello della sicurezza. Sotto questo profilo, un'altra *best practice* che emerge nell'ambito del presidio della sicurezza e della prevenzione del rischio di malattie professionali e di infortuni sul lavoro è quella relativa alla formazione e alla comunicazione.

Le centrali di E.ON Produzione sono caratterizzate da percorsi comunicativi di grande evidenza che riportano l'obiettivo di gruppo “ZERO INFORTUNI”.

Una grande attenzione è rivolta quindi alla comunicazione e alla diffusione della cultura della sicurezza anche attraverso strumenti che valorizzano l'aspetto grafico e di evidenza delle informazioni.

Il Gruppo ha infatti investito risorse, sia umane che economiche, nell'ambito

della comunicazione e formazione per raggiungere un cambiamento di mentalità sulla sicurezza. L'obiettivo è quello di equiparare a livello strategico l'importanza dell'ambito della sicurezza e della formazione e comunicazione a quello della crescita produttiva.

Il forte livello di coinvolgimento di tutto il personale, dal dipendente operativo ai massimi vertici societari, ha permesso di orientare le diverse scelte aziendali proprio rispetto ai profili di criticità emersi in materia di sicurezza.

Per far ciò e per diffondere la cultura della sicurezza ad ogni livello, oltre alla formazione “base” è stato ideato un grosso progetto mirato alla sensibilizzazione della componente comportamentale che parte dal singolo individuo, lo mette al confronto prima con se stesso, per poi farlo arrivare alla consapevolezza del proprio ruolo e di come il singolo contributo possa comportare grandi vantaggi nella gestione del rischio e nella tutela della sicurezza di tutti.

I sopra citati risultati di riduzione degli infortuni derivano anche dalla maggiore responsabilizzazione ottenuta grazie a tale progetto. In tal senso l'aspetto più innovativo è rappresentato dalla campagna “*Safety First Campaign Italy*”, attiva dal dicembre 2011. In ogni sito è stato individuato un gruppo di volontari che al di là delle loro mansioni, hanno il compito di favorire il coinvolgimento ed il miglioramento nella gestione della sicurezza.

Questi gruppi possono svolgere attività come ideare e attaccare adesivi, fare *safety walk*, tutto in modo informale con i propri colleghi, senza una logica di *audit*, in modo da favorire un’attenzione spontanea.

Accanto all’attività di questi *safety champions* (in tutto sono circa 50) è stata progettata un’attività di comunicazione attraverso poster, manifesti, video presenti in ogni centrale che vede il coinvolgimento, proprio in prima persona quali soggetti ritratti, dei componenti dei predetti gruppi.

L’azienda è fatta di persone e così E.ON ha deciso di portare esempi concreti di storie e ruoli dei volontari, associando nomi e volti di lavoratori, che appaiono sulla brochure della Centrale.

Tutto ciò facilita ed attrae l’attenzione da parte di tutti.

Il lavoro di questi gruppi, il confronto e le esperienze che si scambiano, ha permesso di veicolare importanti messaggi che hanno portato ad un ottimo livello di attenzione e soprattutto garantiscono che il cambiamento culturale introdotto si consolidi e continui a crescere.

#### Gli obiettivi del Gruppo, così come riportati sulla brochure illustrativa

- Dopo tre anni di comunicazione sulla sicurezza, cercavamo un modo nuovo per accrescere l'impatto e il coinvolgimento della nostra comunicazione, per andare oltre la conoscenza e la consapevolezza degli aspetti sulla sicurezza, spingendo invece la **cultura della sicurezza**.

- Abbiamo pensato di cambiare l'approccio: lasciamo che siano i dipendenti stessi a raccontare in **modo personale** perché la sicurezza è importante per loro.
- I **Safety Champions** delle varie centrali (gruppi di volontari con una missione e preparazione speciale sulla sicurezza) hanno cominciato a cercare fra i dipendenti testimonianze che avessero avuto esperienze importanti da raccontare e che avessero voglia di vedere il proprio volto sulla campagna.
- Abbiamo fatto molta attenzione alla localizzazione, in modo da raggiungere un'alta identificazione con la campagna.

La campagna è caratterizzata da diversi oggetti che sollecitano costantemente l'attenzione di tutti nei confronti della sicurezza: totem, video, tovagliette delle mense, magliette, calendari, adesivi, cartelloni, manifesti, e tutto quanto fa parte della quotidianità della centrale e dei lavoratori.

Alla formazione in materia di sicurezza è stata poi collegata la specifica formazione in tema di responsabilità *ex D.Lgs. n. 231/2001*, che ha riguardato tutti gli apicali, i collaboratori e tutti i dipendenti con un questionario diffuso con modalità *online* e con risultati di assoluta soddisfazione per l'azienda e per l'Organismo di Vigilanza: su 1075 dipendenti coinvolti, solo il 4% non ha superato i test. I soggetti che non hanno superato il test sono tenuti a ripeterlo.

I quesiti oggetto del questionario sono stati predisposti con l'ausilio dello stesso Organismo di Vigilanza, composto da due avvocati e da un professore universitario con competenze economico-finanziarie.