



Odcec M@ster

La responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/2001

# MODELLO 231 E SICUREZZA SUL LAVORO

La responsabilità da reati colposi previsti dal D.Lgs. 81/2008

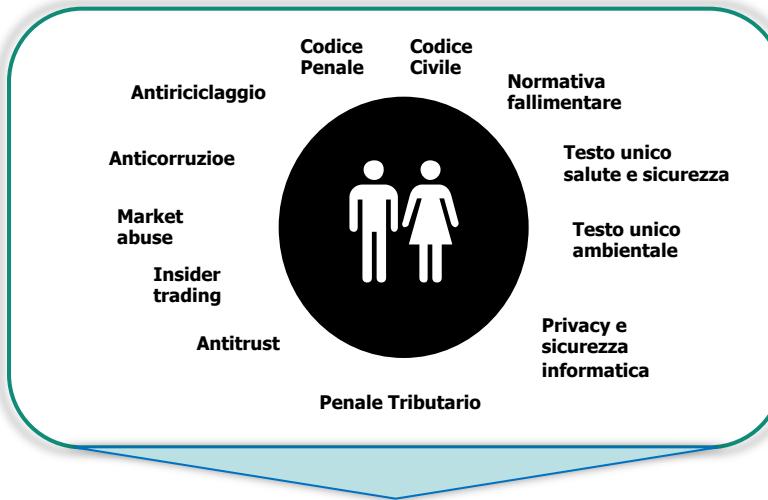
Le verifiche dell'ODV sul rispetto dei protocolli in materia di sicurezza sul lavoro

**Salvatore De Masi  
Stefano Feduzzi**

# L'attività di impresa: rischi–reato per l'individuo e per l'azienda

Le tipologie di reati che possono essere commessi dalle persone fisiche nell'ambito delle attività di impresa sono numerose e complesse...

...con conseguenze per la Società laddove si configuri anche una responsabilità dell'Ente in relazione ad un suo interesse o vantaggio.



- Tutelare l'azienda vuol dire **tutelare il singolo** rispetto alle proprie responsabilità personali e ai rischi derivanti dal diritto penale delle attività di impresa.
- Occorre una **piena consapevolezza** sui rischi–reato nelle condotte di tutti coloro che operano in azienda, per la difesa della persona fisica e di quella giuridica.
- L'esimente più forte parte dalla capacità di **prevenire il reato presupposto della persona fisica** prima ancora che si trasformi in un reato dell'ente.



# La responsabilità dipendente dai reati colposi previsti dal D.Lgs. 81/2008

## ❖ Art. 589 Omicidio Colposo

Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni. [...]

## Codice Penale



**Art. 25 *septies* D.Lgs.  
231/2001**

## ❖ Art. 590 Lesioni colpose gravi o gravissime

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

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

Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale.



# L'apparato sanzionatorio sul doppio binario per la persona fisica e per l'ente

Reato

Condotta

Persona fisica

Società

## Omicidio colposo

Negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per l'inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline, che comportano la violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e determinano quale conseguenza la morte di una persona.

## Lesione colpose gravi o gravissime

Negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per l'inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline, che comportano la violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e che hanno come conseguenza:

- Lesioni gravi se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia che richieda un tempo di guarigione superiore ai 40 giorni;
- Lesioni gravissime se dal fatto deriva una malattia insanabile o la perdita di un senso.

Reclusione  
da 2 a 7 anni

- **Lesioni gravi:**  
reclusione da 3 mesi a 1 anno e multa da euro 500,00 a euro 2.000,00;
- **Lesioni gravissime:**  
reclusione da 1 anno a 3 anni.

Sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e fino a 1000 quote, pertanto fino ad Euro 1.549.370  
+  
Sanzioni interdittive fino ad un anno

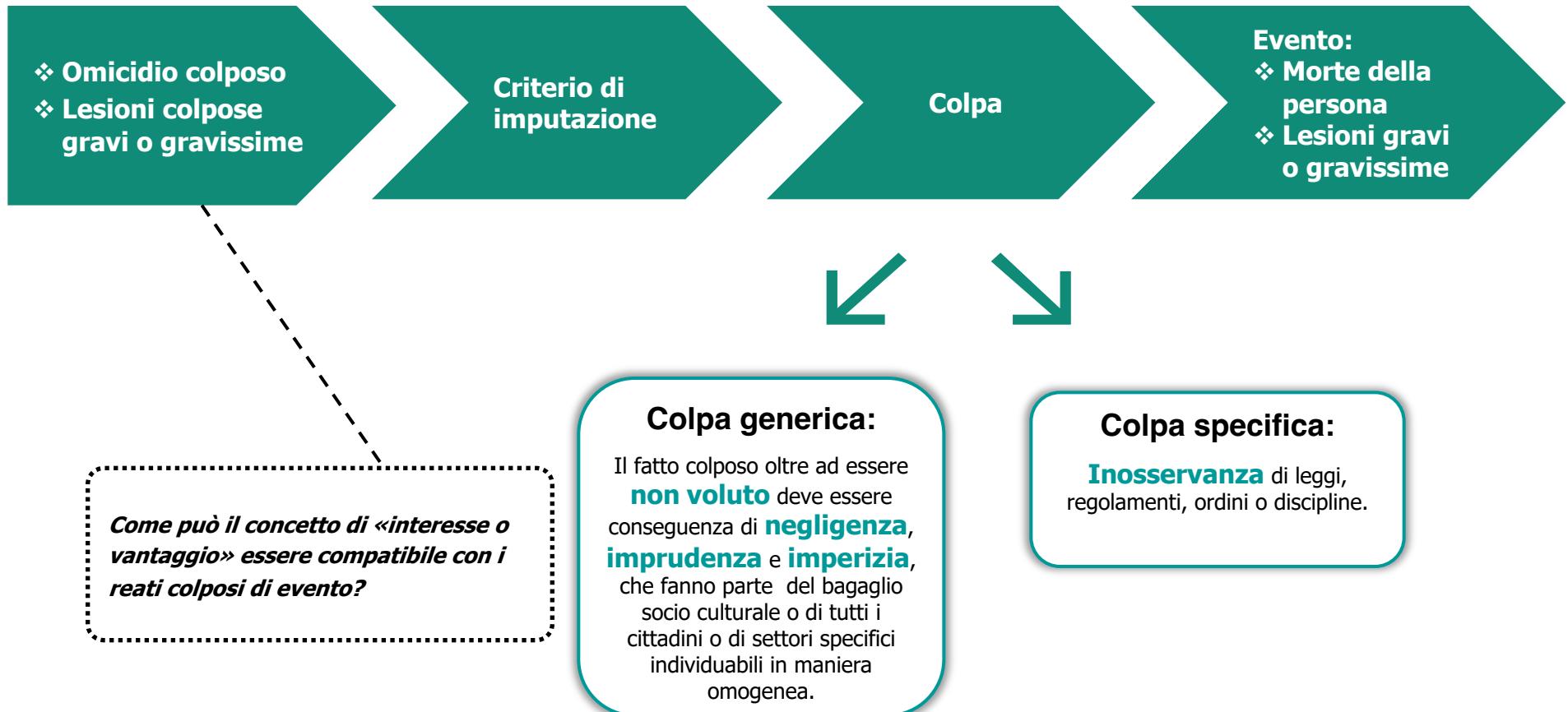
Sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote, pertanto fino ad un massimo pari a Euro 387.342,50  
+  
Sanzioni interdittive fino a sei mesi



ODCEC m@ster®



# Come può l'ente essere imputato per un reato colposo?



# La risposta della Giurisprudenza

## Il caso Thyssenkrupp 1/2

L'interrogativo che è stato posto alla Corte di Cassazione è: come è possibile che la commissione di questi reati possa rispondere ad un qualche interesse o vantaggio dell'ente?

I concetti di **interesse** e **vantaggio**, nei **reati colposi d'evento**, vanno di necessità riferiti alla condotta e non all'esito **antigiuridico**. Questa appare, intatti, l'unica interpretazione che non svuota di contenuto la previsione normativa e che risponde alla ratio dell'inserimento dei delitti di omicidio colposo e lesioni colpose nell'elenco dei reati fondanti la responsabilità dell'ente.

Non rispondono *all'interesse* della società, o non procurano alla stessa un vantaggio, la morte o le lesioni riportate da un suo dipendente in conseguenza di violazioni di normative antinfortunistiche, mentre **è indubbio che un vantaggio per l'ente possa essere ravvisato**, ad esempio, nel risparmio di costi o di tempo che lo stesso avrebbe dovuto sostenere per adeguarsi alla **normativa prevenzionistica**, la cui violazione ha determinato l'infortunio sul lavoro.

I termini «**interesse**» e «**vantaggio**» **esprimono concetti giuridicamente diversi** e possono essere **alternativi** e ciò emerge dall'uso della **congiunzione "o"** da parte del legislatore nella formulazione della norma in questione.

Ci potrà essere, pertanto, interesse senza vantaggio e viceversa.

Il concetto di '**interesse**' attiene ad una valutazione antecedente alla commissione del reato presupposto, mentre il concetto di '**vantaggio**' implica l'effettivo conseguimento dello stesso a seguito della consumazione del reato (e, dunque, una valutazione *ex post*).



... «occorre perciò accertare in concreto le modalità del fatto e verificare se la violazione della normativa in materia di sicurezza o igiene del lavoro, che ha determinato l'infortunio, rispondesse ex ante ad un interesse della società o abbia consentito alla stessa di conseguire un vantaggio, ad esempio, risparmiando i costi necessari all'acquisto di un'attrezzatura di lavoro più moderna».



# La risposta della Giurisprudenza

## Il caso Thyssenkrupp 2/2

L'interrogativo che è stato posto alla Corte di Cassazione è: come è possibile che la commissione di questi reati possa rispondere ad un qualche interesse o vantaggio dell'ente?

### Colpa in organizzazione

La responsabilità amministrativa ex D.Lgs 231/2001 non è qualificabile alla stregua di una responsabilità per fatto altrui bensì per fatto proprio della società.

L'autonoma responsabilità amministrativa dell'ente si basa, infatti, sul fatto proprio della persona giuridica, a quest'ultima imputabile non a titolo oggettivo bensì per "colpa in organizzazione".

**Il problema della prevenzione del rischio legato alla realizzazione dei suddetti reati diviene, conseguentemente, un problema di "organizzazione dell'ente" e, dunque, di "colpa" per l'eventuale disorganizzazione.**

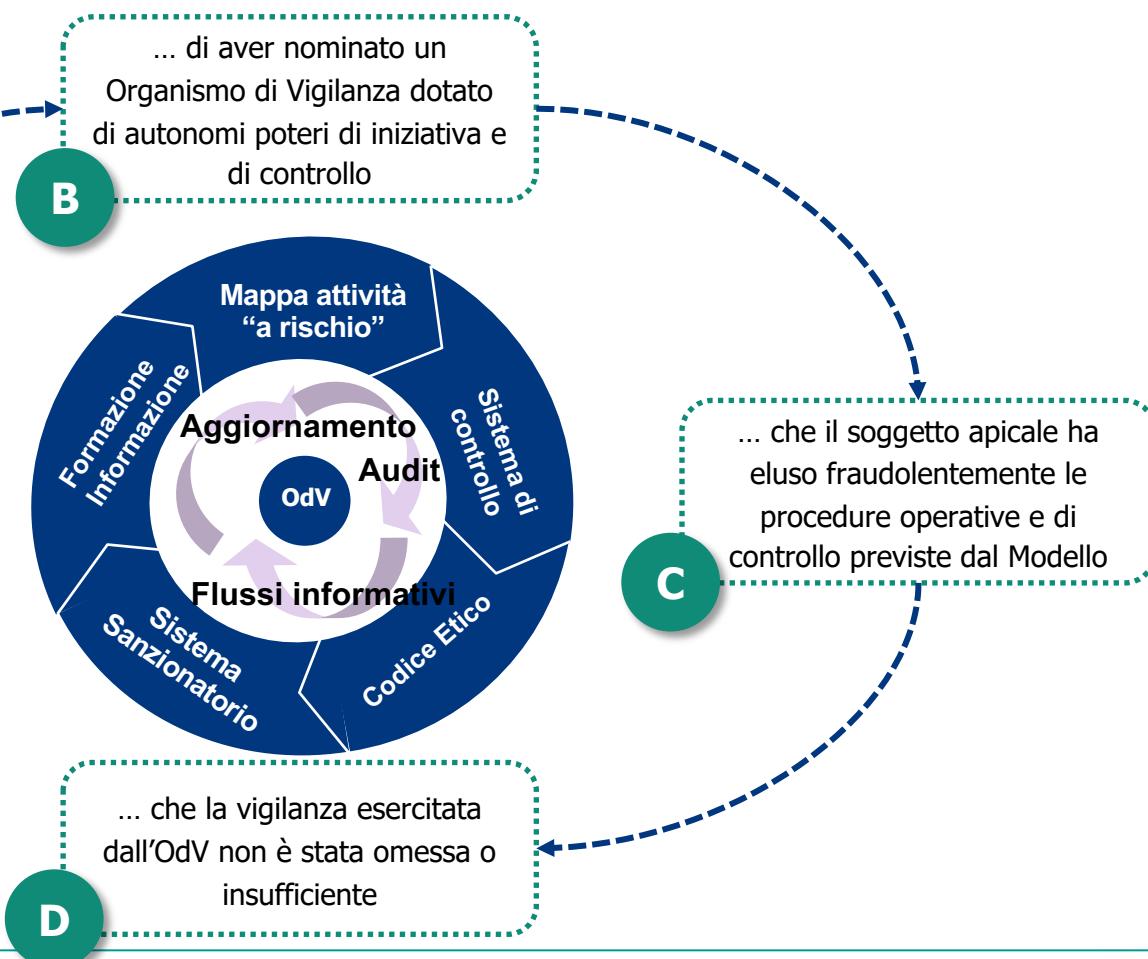
Può dunque ritenersi che la colpa di organizzazione dell'ente si esplichi quale deficit organizzativo, come "inefficienza rimproverabile", perché frutto di una impostazione aziendale non avveduta, che non ha cioè tenuto conto del dovere di darsi la migliore organizzazione possibile per garantire, oltre al successo dell'impresa, la sicurezza dei lavoratori.



# La condizione esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001

**La Società non risponde dei reati commessi, dando prova:**

... di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire i reati





# I doveri di controllo del datore di lavoro e la delega di funzioni

# Le posizioni di garanzia ex art. 2 D.Lgs. 81/2008

## Datore di lavoro

Titolare del rapporto di lavoro.  
Soggetto che ha la responsabilità dell'organizzazione aziendale.

## RLS

Figura eletta o designata per rappresentare i lavoratori in materia di salute e sicurezza durante il lavoro.

## Dirigente

Figura che attua le direttive del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza.

## Medico Competente

Medico in possesso dei requisiti ex art. 38 D.Lgs. 81/08 che collabora ai fini della valutazione dei rischi e della sorveglianza sanitaria.

## RSPP

Figura designata dal datore di lavoro per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dei rischi.

## Addetto al Primo Soccorso

Figura incaricata dal datore di lavoro all'attuazione delle misure di primo intervento.

## ASPP

Figura designata, quando ritenuta necessaria, dal datore di lavoro come collaboratore del RSPP.

## Addetto Servizio Antincendio

Figura designata dal datore di lavoro per provvedere all'attività di prevenzione e di lotta antincendio all'interno dell'azienda.

## Preposto

Figura che sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori.

## Lavoratore

Persona che svolge un'attività lavorativa e sulla quale ricadono gli obblighi in materia di salute e sicurezza ex art. 20 D.Lgs. 81/08.



# La Delega di Funzioni ex art. 16 D.Lgs. 81/08...

Datore di lavoro



Posizione di garanzia



❖ Il Datore di Lavoro non è solo il titolare del rapporto di lavoro ma anche colui che, secondo il «principio di effettività» ribadito dalla giurisprudenza, concretamente imparte disposizioni ai lavoratori e organizza l'attività aziendale esercitando i poteri decisionali e di spesa (Cassazione penale, Sez. IV, 01.04.2010 (dep. 07.05.2010) n. 17581).

Delega di funzioni ex art. 16 D.Lgs. 81/08



La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:

- che essa risulti **da atto scritto** recante data certa;
- che **il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza** richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- che essa attribuisca al delegato tutti **i poteri di organizzazione, gestione e controllo** richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- che essa attribuisca al delegato **l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate**;
- che la delega sia **accettata** dal delegato per iscritto.



Ai sensi dell'art. 17 D.Lgs. 81/08, il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:

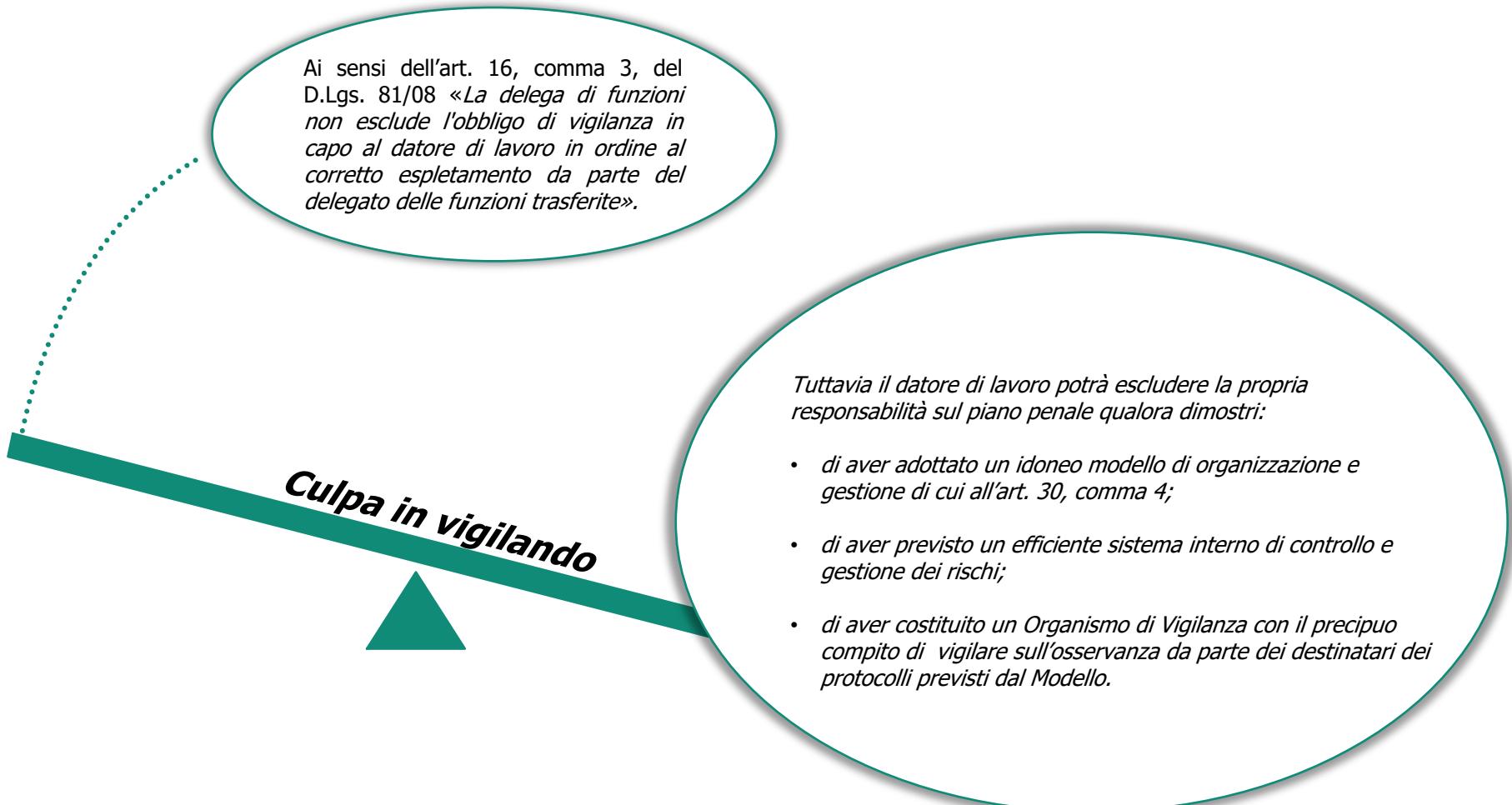
- la valutazione di tutti **i rischi** con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28;
- la **designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (RSPP)**.



ODCEC m@ster®



# ... e la posizione di garanzia del datore di lavoro



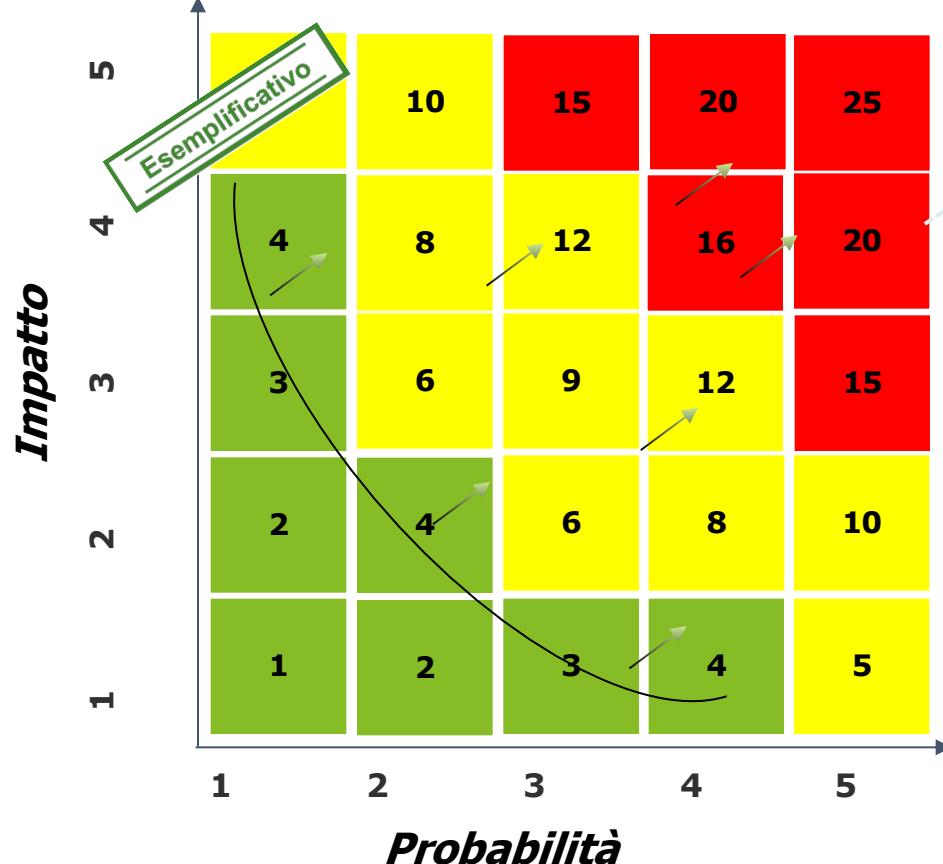


# **Il BIAS della valutazione del rischio nell'ambito dei rischi-reato**

# Il BIAS della valutazione del rischio nell'ambito dei rischi-reato

## Risk Heat Map: la misurazione del rischio

misurazione del rischio...



La Risk Heat Map è lo strumento classico per le valutazioni dei rischi ex-ante in ambito aziendale su diverse dimensioni di analisi: **probabilità, impatto, rilevanza, materialità ...**

Scala di significatività del Rischio:

Valutazione del rischio compresa tra 1 e 4: **Rischio Basso**

Valutazione del rischio compresa tra 5 e 12: **Rischio Medio**

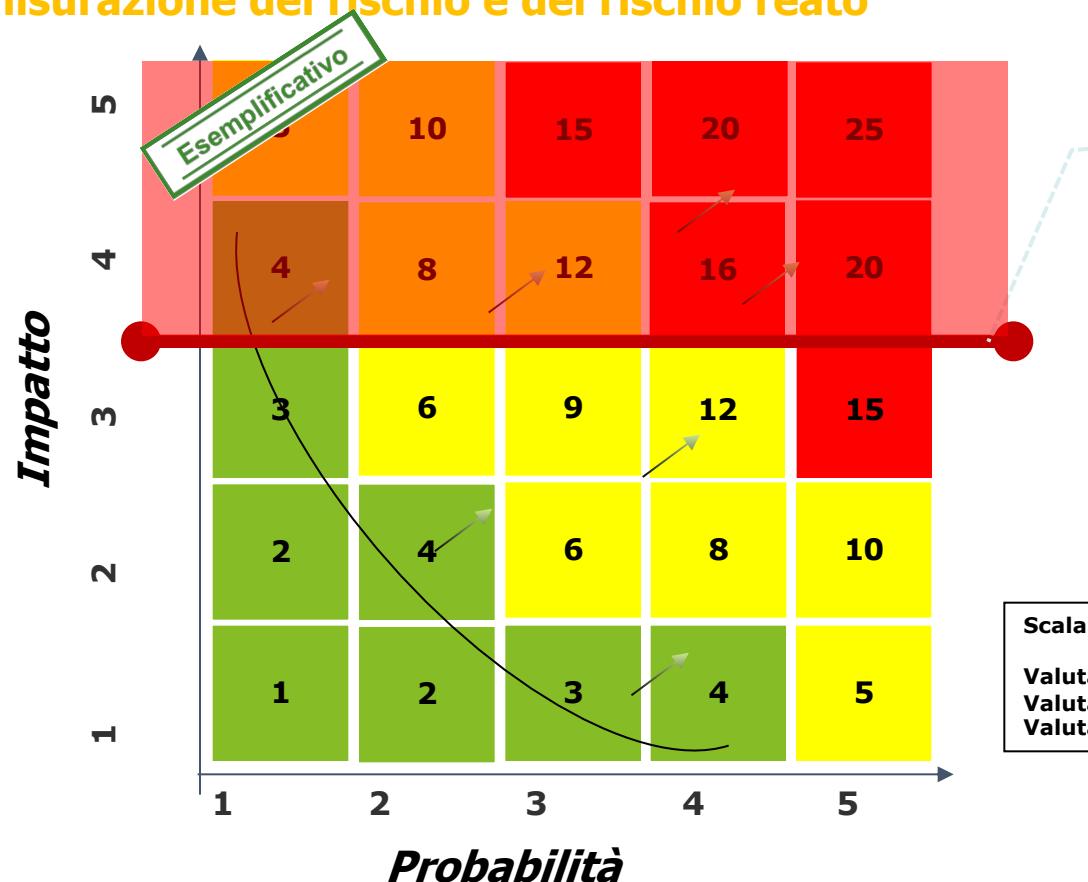
Valutazione del rischio compresa tra 15-25: **Rischio Alto**



# Il BIAS della valutazione del rischio nell'ambito dei rischi-reato

## Risk Heat Map: la misurazione del rischio

### misurazione del rischio e del rischio reato



... nella prospettiva giuridico-penale, cioè che rileva è la condotta-reato ex-post che superi la soglia del comportamento lecito definito dalle normative di riferimento (e.g. 40gg di infortunio).

#### Scala di significatività del Rischio:

Valutazione del rischio compresa tra 1 e 4: **Rischio Basso**  
Valutazione del rischio compresa tra 5 e 12: **Rischio Medio**  
Valutazione del rischio compresa tra 13-25: **Rischio Alto**

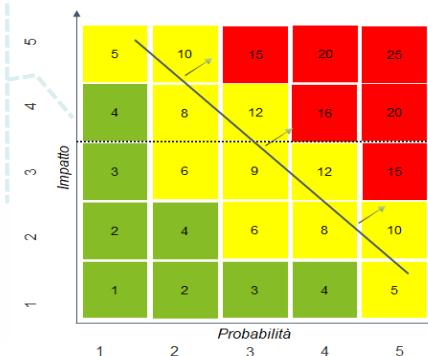


# Il BIAS della valutazione del rischio nell'ambito dei rischi-reato

## Risk Heat Map: la misurazione del rischio

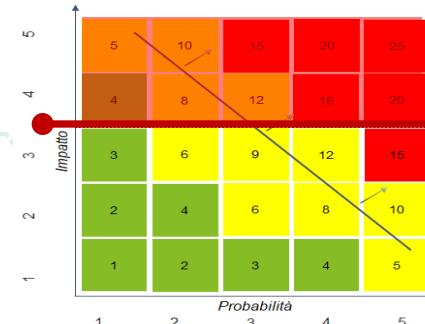
### Il sistema prevenzionistico «zero tollerance»

1 La Risk Heat Map è lo strumento classico per le valutazioni dei rischi ex-ante in ambito aziendale su diverse dimensioni di analisi: probabilità, impatto, rilevanza, materialità...



3 ... il sistema di prevenzione deve quindi consentire un presidio completo dei rischi secondo una logica aziendalistica (probabilità e impatto) e al tempo stesso giuridico-penale (condotta illecita), neutralizzando gli effetti di eventi giuridicamente rilevanti anche qualora poco probabili, nei limiti di quanto sia concretamente fattibile ex-ante.

2 ... nella prospettiva giuridico-penale, ciò che rileva è la condotta-reato ex-post che superi la soglia del comportamento lecito definito dalle normative di riferimento (e.g. 40gg di infortunio).





# Analisi della Giurisprudenza rilevante

# Casi e sentenze «omicidio colposo e lesioni colpose – art. 25 *septies*»

## OMICIDIO COLPOSO

Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la **reclusione da sei mesi a cinque anni**.

Se il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della **reclusione da due a sette anni**. (...)

## LESIONI PERSONALI COLPOSE

Se i fatti sono commessi con **violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro** la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni. (...)

### Noti casi di cronaca nella giurisprudenza di merito e legittimità



2012



Società retail, febbraio 2012  
La Società patteggia, dopo aver risarcito i familiari della vittima pena pecunaria euro 223.000.

2014



Acciaieria, settembre 2014  
Condanna a fronte di un vantaggio per l'ente individuato nel risparmio sui presidi di sicurezza.

2016



Gruppo ferroviario, giugno 2014  
Assoluzione a fronte dell'adozione di un sistema di gestione efficace.

Gruppo settore energetico, luglio 2016  
Responsabilità del committente per il coordinamento lavori.



# Casi e sentenze «omicidio colposo e lesioni colpose – art. 25 *septies*»

## Reato

- Omicidio colposo, in relazione alla morte di un autotrasportatore, fornitore della Società, rimasto schiacciato dal proprio camion nel parcheggio di un punto vendita.

## Valutazione del giudice

- Individuata una colpa del committente, dettata dal fatto di aver omesso il necessario coordinamento e cooperazione tra il committente stesso e l'appaltatore dei lavori di carico e scarico, con particolare riferimento alla mancata mappatura del rischio di schiacciamento nel DUVRI (Documento Unico di Valutazione dei Rischi di Interferenza) e alla conseguente mancata predisposizione di idonei presidi di sicurezza.

## Sanzioni applicate

- Condanna della Società al pagamento di una sanzione pecuniaria di euro 223.000.
- Patteggiamento in sede civile da parte della Società, concluso con il pagamento di circa 1.300.000 euro alla famiglia della vittima.

## Punti di attenzione

- Omicidio colposo anche se la vittima non è un dipendente, ma un fornitore esterno.



# Casi e sentenze «omicidio colposo e lesioni colpose – art. 25 *septies*»

## Reato

- Omicidio colposo, in relazione alla morte di 7 dipendenti a seguito di un incendio in acciaieria.
- Non ci fu dolo ma «colpa cosciente», nella gestione dello stabilimento e omicidio colposo plurimo aggravato. I manager in carica avevano il dovere e il potere di evitare l'incendio e quel che ne seguì; ma non ne avevano la consapevolezza né avevano accettato in concreto il rischio che si verificassero ( «dolo eventuale»), ed ignorarono e sottovalutarono scienemente una serie di fattori di rischio, violando le norme di prevenzione.
- Non idoneità del Modello 231 adottato, in quanto uno dei membri dell'OdV era al contempo il dirigente del settore ecologia, ambiente e sicurezza della Società.

## Valutazione del giudice

- Condanna della Società con sanzione pecuniaria di 1mln di euro.
- Interdittiva dell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi pubblici per la durata di 6 mesi e del divieto di pubblicizzare beni o servizi per la durata di 6 mesi; confisca della somma di 800 mln di Euro.

## Sanzioni applicate

## Punti di attenzione

- Omicidio colposo ed in investimenti in ambito salute e sicurezza.



# Casi e sentenze «omicidio colposo e lesioni colpose – art. 25 *septies*»

## Reato

- Omicidio colposo, in relazione alla morte di un operaio investito da un treno nel cantiere per la costruzione della fermata Rho-Pero della linea 1 della Metropolitana di Milano.

## Valutazione del giudice

- Assoluzione per la Società: il Giudice ha affermato che il fatto non sussiste in quanto la Società aveva adottato un sistema di gestione della sicurezza allineato ai requisiti dello standard OHSAS 18001:2007 che prevedeva l'aggiornamento (al momento dell'entrata in vigore della L. n. 123/2007) del modello di cui già erano dotate, con ciò dimostrando un notevole livello di attenzione in tema di sicurezza.
- Non viene pertanto identificato alcun collegamento tra l'incidente ed un tentativo di risparmio sulle spese per la sicurezza dei lavoratori.

## Sanzioni applicate

- Nessuna sanzione.

## Punti di attenzione

- Sistema di gestione della sicurezza non improntato ad un'ottica di risparmio.



# Casi e sentenze «omicidio colposo e lesioni colpose – art. 25 *septies*»

## Reato

- Omicidio colposo, in relazione ad un incidente mortale per un dipendente della ditta esecutrice dei lavori di demolizione di una gru.

## Valutazione del giudice

- Sulla base di una consulenza tecnica, l’Ufficio della Procura ha contestato al Program Manager della Società il reato di omicidio colposo ed alla Società stessa l’illecito amministrativo dipendente dal reato di cui all’art. 25 *septies* D.Lgs. 231/2001, in particolare sulla base di una colpa specifica consistente nel non aver fatto rispettare gli adempimenti e le procedure posti a carico del CSE. In fase di esecuzione dei lavori, secondo il PM, il committente avrebbe dovuto vigilare ed esigere, dal coordinatore, l’applicazione da parte delle imprese esecutrici delle disposizioni contenute nel piano di sicurezza e delle procedure previste nei POS.

## Sanzioni applicate

- Assoluzione dell’imputato (per corretta delega art 93 D.Lgs.81/08) e della Società (per corretta implementazione Modello 231).
- Rinvio a giudizio di tutte le figure professionali cui erano stati delegati poteri e responsabilità.

## Punti di attenzione

- Responsabilità del Committente.
- Ruolo del Coordinatore in Fase di Esecuzione dei lavori e attività di vigilanza sull’appaltatore.





# Integrazione tra Modello 231 e Modello TUSL

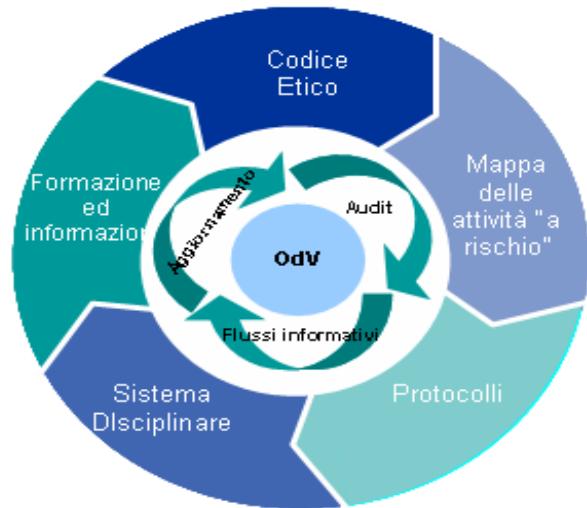
# Approccio integrato tra MOG e TUSL

## D.Lgs. 231/2001 & SGSS

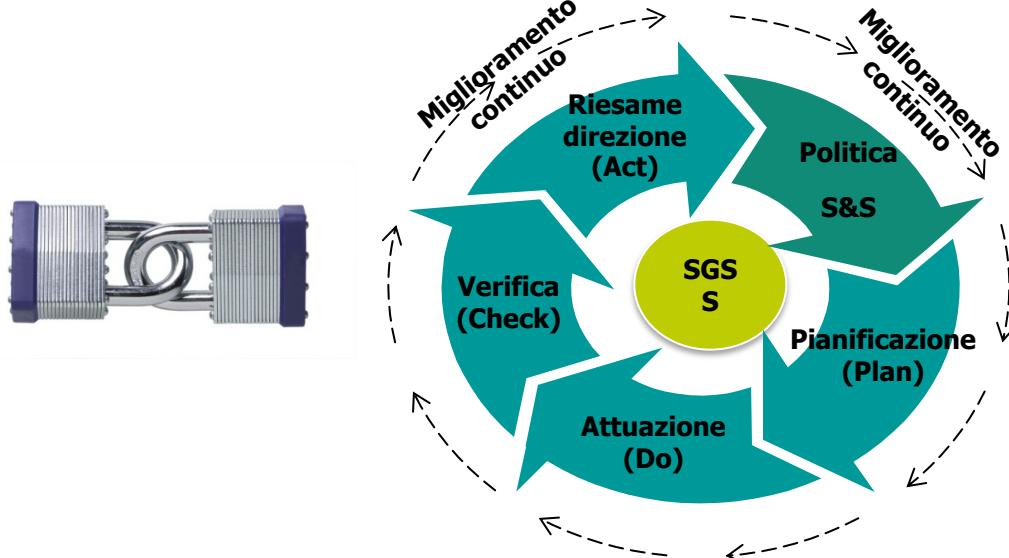
Il Testo Unico sulla Sicurezza (D.Lgs. 81/2008), all'art. 30, richiama la necessità di adottare e attuare un modello di organizzazione e gestione idoneo ad avere efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa di cui al D.Lgs. 231/01 per gli obblighi giuridici previsti dalla legge in materia di salute sicurezza sul lavoro.

In particolare prevede che i sistemi di gestione aziendale definiti conformemente al British Standard OHSAS 18001:2017 rappresentino una condizione esimente dalla responsabilità amministrativa (di fatto penale) di cui al D.Lgs. 231/01 per la commissione dei reati in materia di Salute e sicurezza sul lavoro.

### Modello Organizzativo 231



### Sistema di Gestione Salute e Sicurezza



L'avvio di una progettualità in ambito SGSS parallelamente alle attività di aggiornamento del Modello Organizzativo favorisce:

- coerenza documentale con una maggiore integrazione dei due sistemi;
- benefici in termini di risorse impiegate, anche economiche;
- maggiore efficienza ed efficacia delle analisi in ragione delle conoscenze acquisite in materia sui processi e procedure dell'azienda.



# Approccio integrato tra MOG e TUSL

## D.Lgs. 231/2001 & SGSSL

**Si rende indispensabile definire e documentare in modo esaustivo ed efficace le modalità di raccordo del sistema di procedure e presidi in materia di salute e sicurezza adottato dalla società e il Modello 231.**

### Sistemi di Gestione

**Un Sistema di Gestione è un insieme di regole e procedure, definito in una norma riconosciuta a livello internazionale, che una organizzazione o azienda può applicare allo scopo di raggiungere obiettivi definiti, quali ad esempio:**

- il miglioramento continuo delle prestazioni dell'organizzazione e il rispetto delle prescrizioni legali;
- la capacità dell'organizzazione di mantenere con continuità i propri impegni nei confronti di terzi (clienti o prospect, organismi di controllo, fornitori o altri soggetti esterni) e soddisfare con continuità i requisiti e livelli di servizio richiesti dal mercato;
- nel più ampio contesto dell'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in vigore ai sensi del D.Lgs. 231/01, l'eventuale ulteriore risultato da conseguire è l'integrazione dei Sistemi di Gestione Ambiente e Sicurezza, sfruttandone le possibili sinergie operative e i benefici in termini di esenzione di responsabilità.

### Protocolli di Raccordo "231"

Creazione di un "protocollo di raccordo" tra il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 e il "sistema sicurezza" adottato (costituito dall'insieme di procedure aziendali, manuale e istruzioni operative), nel quale siano anche individuati i flussi informativi tra l'Organismo di Vigilanza e gli organi aziendali preposti alla sicurezza sul lavoro.





# **Le verifiche dell'ODV sul rispetto dei protocolli in materia di sicurezza sul lavoro**

# Le attività di vigilanza dell'OdV

Come rappresentato in slide 10, l'Organismo di Vigilanza non rientra tra le figure preposte alla gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Tuttavia, permane in dottrina e giurisprudenza un ampio dibattito sulle possibili responsabilità dirette dell'OdV in ambito salute e sicurezza.

Un'eventuale responsabilità dell'OdV in tale ambito non può che inquadrarsi attraverso la lettura dell'**art. 40 cpv del Codice Penale**, rispetto al quale appare evidente l'assenza in capo all'OdV di qualsiasi potere impeditivo di un evento illecito.

## Art. 40 comma 2 C.P.

«Non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo»

*Posizione di garanzia*

L'Organismo di Vigilanza, nell'esperimento dei propri obblighi, potrà concentrare le proprie verifiche sulla presenza o meno delle condizioni esimenti di cui all'art. 30 D.Lgs. 81/2008, verificando attraverso interviste, acquisizione di documentazione e flussi informativi l'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società, in relazione ai reati colposi di cui all'art. 25 septies D.Lgs. 231/2001.



# Le attività di vigilanza dell'OdV

Art. 30 D.Lgs.  
81/2008

L'Organismo di Vigilanza, ai fini della valutazione di adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, verifica l'adeguatezza del Modello Organizzativo in materia di salute e sicurezza ex D.Lgs. 81/2008, così come descritto dall'art. 30 del TUSL.

In particolare, l'art. 30 statuisce le **condizioni esimenti** della «responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni ex D.Lgs. 231/2001»:

- adozione ed efficace attuazione di un **sistema aziendale** inerente la **gestione della salute e sicurezza**;
- **valutazione dei rischi** e 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;
- **sorveglianza sanitaria**;
- **informazione e formazione** dei lavoratori;
- 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.



# Le attività di vigilanza dell'OdV

## Gli strumenti di vigilanza dell'OdV

### FLUSSI INFORMATIVI

I flussi informativi assolvono, in particolare, una **funzione di raccordo fra l'Organismo di Vigilanza e i soggetti individuati dall'organigramma aziendale**, traducendosi nell'integrazione dei due distinti piani di controllo. Più nello specifico è opportuno che l'OdV riceva flussi informativi in relazione a: **modifiche** dei nominativi delle **figure coinvolte nella gestione della salute e sicurezza** e dei delegati dal datore di lavoro, **infortuni** occorsi, **mancati incidenti**, situazioni pericolose verificatesi e **segnalazioni dei lavoratori**, svolgimento di programmi di **formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro**.

### INCONTRI CON I SOGGETTI TITOLATI DELLA POSIZIONE DI GARANZIA

L'OdV può effettuare la propria attività di vigilanza organizzando incontri con i referenti aziendali titolari della responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro secondo due modalità:

- **Incontri annuali:** con cadenza predefinita, successivamente alla riunione periodica della sicurezza, per ricevere aggiornamenti sull'efficacia complessiva del framework;
- **Incontri ad evento:** da organizzarsi tempestivamente a seguito di un evento criminoso.

### AUDIT DI III LIVELLO IN AMBITO HSE

Premesso che l'Organismo di Vigilanza non è titolare di posizione di garanzia diretta sulla materia della salute e sicurezza, per cui non è chiamato ad effettuare verifiche di merito sul sistema prevenzionistico disegnato e implementato dal Datore di Lavoro e dai collaboratori dello stesso, nonché in considerazione della specificità della materia, l'OdV può farsi supportare da **tecnicici esperti HSE** al fine di effettuare **audit di III livello sul corretto disegno e assetto del Modello Organizzativo in materia di salute e sicurezza adottato dalla Società**.





# Protocolli di prevenzione dei processi di gestione della sicurezza sul lavoro

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: I principi generali di comportamento

I Destinatari del Modello a vario titolo coinvolti nella gestione della sicurezza aziendale sono tenuti a:

- garantire, nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità, il rispetto e l'osservanza delle norme e delle procedure sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro, vigilando costantemente ai fini della loro concreta applicazione nel contesto aziendale;
- sensibilizzare, informare e formare adeguatamente tutti coloro che operano nel contesto aziendale al fine di renderli consapevoli della necessità di attenersi scrupolosamente alle norme e alle procedure vigenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro, rendendoli altresì costantemente edotti degli eventuali rischi specifici insistenti nel luogo di lavoro;
- prestare la massima attenzione, diligenza e prudenza nello svolgimento delle mansioni assegnate e attenersi alla rigida osservanza delle regole e delle procedure in materia di sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro, in conformità al principio di precauzione;
- avere cura della propria sicurezza e salute e di quella delle altre persone che hanno accesso alle strutture della Società;
- segnalare prontamente ai soggetti designati qualunque situazione che possa riflettersi negativamente sul sistema di sicurezza aziendale ed eventualmente astenersi dalla prosecuzione dell'attività ove ciò possa costituire una minaccia per la propria o altrui sicurezza;
- selezionare le eventuali imprese appaltatrici secondo criteri di massimo standard di correttezza, qualità, professionalità e attenzione alla sicurezza;
- adottare una condotta trasparente e collaborativa nei confronti degli Enti preposti al controllo (e.g., Ispettorato del Lavoro, ASL, Vigili del Fuoco, ecc.) in occasione di accertamenti/procedimenti ispettivi, fornendo tutte le informazioni necessarie e consentendo il libero accesso alla documentazione aziendale, nel rispetto di quanto disposto dalla legge.

**I Principi  
Generali di  
Comportamento**



# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: I protocolli specifici di prevenzione 1/2

## I Protocolli Specifici di Prevenzione

Nello svolgimento delle attività sensibili, tutti i Destinatari del Modello sono tenuti ad osservare i seguenti principi di comportamento e controllo:

- diffondere all'interno della Società la cultura della sicurezza sul lavoro attraverso opportune azioni informative e formative nei confronti di tutto il personale ai diversi livelli dell'organizzazione;
- predisporre attività periodiche di monitoraggio ed adeguamento del Documento di Valutazione dei Rischi;
- definire in maniera formale all'interno della Società le responsabilità di gestione, coordinamento e controllo in ambito salute e sicurezza;
- redigere in maniera formale la nomina dei soggetti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro ed i poteri loro assegnati;
- assicurare la coerenza fra il sistema di deleghe e procure e le responsabilità assegnate in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- garantire la segregazione dei compiti fra i soggetti tenuti ad assumere o attuare decisioni in materia di tutela della salute e della sicurezza ed i soggetti che sono responsabili di svolgere attività di controllo in tale ambito;
- eseguire in maniera formale, nel caso di appalto di lavori, servizi o forniture da parte della Società, la comunicazione agli affidatari dei rischi presenti negli ambienti di lavoro nei quali sono destinati ad operare;
- compiere adeguate attività di verifica del rispetto, da parte degli appaltatori, delle norme di sicurezza sul lavoro;



# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: I protocolli specifici di prevenzione 2/2

## I Protocolli Specifici di Prevenzione

- eliminare alla fonte i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo sfruttando le conoscenze acquisite ed il progresso tecnologico;
- valutare attentamente tutti i rischi per la salute dei lavoratori che non possono essere eliminati, al fine di adottare le contromisure maggiormente idonee;
- rispettare i principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e best practice affermate a livello nazionale ed internazionale;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori;
- attivare un monitoraggio dell'adeguatezza ed effettività del sistema di gestione delle misure di prevenzione e tutela della salute e della sicurezza sul lavoro secondo due livelli: (1° livello) monitoraggio della competenza delle risorse interne della struttura, sia in autocontrollo da parte di ciascun dipendente, sia da parte del preposto/dirigente; (2° livello) monitoraggio periodico sulla funzionalità del sistema preventivo adottato da personale dirigente responsabile, che assicuri obiettività, imparzialità ed indipendenza nello svolgimento della verifica ispettiva sul settore di lavoro di propria competenza, per consentire l'adozione delle decisioni strategiche.



# Riferimenti

**Salvatore De Masi**  
Partner Deloitte

**Stefano Feduzzi**  
Manager Deloitte