Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ex Decreto Legislativo

8 giugno 2001 n. 231

PARTE SPECIALE "G"

REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI GRAVI O GRAVISSIME CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

MATRICE DEL DOCUMENTO		
Adottato dall'Amministratore Unico	Data	Firma

INDICE

PARTE SPECIALE G **3**

Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro **3**

(Art. 25 septies del Decreto) **3**

Introduzione alla Parte Speciale **3**

La responsabilità dell'ente per i reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. **3**

1. Rinvio al catalogo dei reati **5**

2. Possibili modalità di commissione dei reati **5**

3. Il sistema di gestione aziendale per la sicurezza **6**

4. Correlazione tra i modelli ex D.Lgs. 231/01 e l'art. 30 d.lgs. 81/2008. ..... **6**

5. Valutazione dei rischi **8**

6. Il sistema organizzativo per la sicurezza **8**

7. Informazione, formazione e addestramento dei lavoratori. **10**

8. Politica di gestione della sicurezza sul lavoro **10**

9. Procedure operative - antinfortunistica **11**

10. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza **12**

11. Controlli dell'Organismo di Vigilanza **12**

12. SISTEMA DISCIPLINARE **13**

PARTE SPECIALE G

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

(Art. 25 septies del Decreto)

Introduzione alla Parte Speciale

La Legge delega del 3 agosto 2007, n. 123, ha introdotto nell'articolato del Decreto Legislativo 231/2001 l'art. 25 *septies*, che integra la lista dei Reati Presupposto per la responsabilità degli Enti con **i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**.

Le norme antinfortunistiche, dirette alla tutela della salute, della sicurezza e dell'igiene nei luoghi di lavoro richiamate dagli articoli del Codice Penale trovano regolamentazione all'interno del **D.Lgs. n. 81/08**.

Segnatamente, il D.Lgs. n. 81/08 individua nel **Documento di Valutazione Rischi (DVR)** il perno attorno a cui ruota il sistema di sicurezza dell'impresa.

Il DVR è il documento in cui deve essere formalizzata l'attività di "*rilevazione e valutazione di tutti rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori*" (ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori particolari), che il datore di lavoro, unitamente agli ulteriori soggetti identificati dalla normativa in parola, deve effettuare.

Il processo di valutazione rischi richiesto dal D.Lgs. 81/08 porta all'individuazione e valutazione dei rischi esistenti in capo ai lavoratori nello svolgimento delle rispettive mansioni per ciascuna area aziendale, nonché di ogni ulteriore rischio cui possono incorrere i lavoratori nello svolgimento delle attività aziendali. Detto documento impone l'ulteriore obbligo di individuare, ed attuare, specifiche misure preventive di tutela volte all'eliminazione, ovvero alla riduzione (entro determinati limiti, ritenendo determinati rischi accettabili e tollerabili in quanto connaturati alla fisiologica esecuzione dell'attività lavorativa) del rischio lavorativo dei dipendenti e/o collaboratori, nonché la predisposizione di idonei **Dispositivi di Protezione Individuale (DPI)**.

La responsabilità dell'ente per i reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'articolo 25-septies del D.lgs. 231/2001 estende la responsabilità "amministrativa" degli Enti all'ipotesi di consumazione, al loro interno, dei reati previsti dagli articoli 589, secondo comma (omicidio colposo) e 590, terzo comma (lesioni personali colpose gravi o gravissime) del codice penale, che siano stati commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

La norma *de qua* è stata inserita all'interno del catalogo dei reati presupposto di responsabilità degli enti con la Legge 3 agosto 2007 n. 123, recante "*Nuove misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega del Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia*" che, in vigore dal 25 agosto 2007, ha apportato grandi modifiche al sistema normativo prevenzionistico.

Da un lato, l'art. 9 della 123/2007, introducendo con l'art. 25 *septies* i reati di "*Omicidio colposo lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*", ha ampliato la disciplina nel D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 anche ai reati colposi; dall'altro in attuazione dell'art. 1 della legge 123/2007 è stato emanato il Testo Unico sulla Sicurezza D.lgs. 81/2008 che all'art.30, comma 5, fa espresso richiamo ai

Modelli di Organizzazione e di Gestione aziendale. L'ampliamento ai reati colposi, commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sul lavoro, ha comportato un grosso sforzo esegetico tanto in dottrina, quanto in giurisprudenza, al fine di rendere armonico il nuovo dettato normativo con i criteri d'imputazione previsti dal D.Lgs. 231/01. Ai sensi dell'art. 5 di detto decreto, invero, "*l'ente risponde per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio*" e sebbene il concetto di "interesse" sembri strettamente legato all'ambito soggettivo del reato, per evitare un'interpretazione restrittiva che avrebbe certamente generato l'impossibilità applicativa della norma, l'opinione prevalente ha affermato che tale concetto debba essere valutato in ordine alla condotta dell'agente, nello svolgimento dei suoi compiti all'interno dell'ente, giudicata nella sua oggettiva idoneità a conseguire un risultato, come ad esempio nel caso di sistematiche violazioni di norme cautelari decise dai Vertici dell'impresa, costituenti l'espressione di una vera e propria politica aziendale. Inoltre, v'è da dire che nell'esperienza applicativa della norma, nella maggior parte dei casi l'omissione di comportamenti doverosi o imposti da norme cautelari, il più delle volte è dettata da ragioni di contenimento dei costi aziendali, con la conseguenza di poter ritenere integrato in tali ipotesi il requisito del "vantaggio" in capo all'Azienda.

Dal punto di vista del criterio di imputazione soggettiva del fatto-reato all'ente, tale criterio è ascrivibile alla c.d. colpa in organizzazione: sia che il reato scaturisca da una deliberata politica aziendale dedita al crimine, ovvero si manifesti, più semplicemente, come conseguenza di negligenze o lacune nello svolgimento quotidiano di attività aziendali, la rimproverabilità dell'ente consiste nella inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza ed in particolare nel non aver adottato un modello di organizzazione e controllo del rischio reato che, ai sensi dell'art. 7 co. 2 del D.Lgs. 231/01, escluda a priori l'inosservanza di detti obblighi.

Con riguardo ai reati in materia antinfortunistica, è opportuno evidenziare che la c.d. "*colpa in organizzazione*" si sostanzia in una colpa "normativa", cioè nel non avere la società fatto quanto era normativamente previsto per prevenire la realizzazione di fatti e comportamenti lesivi per inosservanze di norme cogenti nella gestione della organizzazione della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, con il conseguente verificarsi di sinistri produttivi di lesioni gravi o gravissime e/o omicidio colposi previsti dagli art. 589 e 590 cod. pen.

L'illecito addebitato alla società nella forma della responsabilità di cui al D.Lgs. 231/01 si sostanzia, allora, in termini di inosservanza od omessa applicazione di leggi cogenti, di carenze nell'apprestamento di cautele doverose a prevenzione dei reati presupposto, nonché nell'omesso controllo dell'adozione di misure di prevenzione e dei correlati comportamenti attuativi. Tali comportamenti configurano, per l'appunto, la "colpa di organizzazione", imputabile all'Ente: la Società, infatti, non viene chiamata a rispondere per i reati commessi dal datore di lavoro o da un suo delegato o preposto, bensì per non essersi dotata di un assetto organizzativo idoneo alla prevenzione degli infortuni sul lavoro, per non aver osservato le cautele previste dalle norme e per l'omesso controllo o vigilanza.

Ulteriormente si evidenzia che con il riferimento ad ipotesi colpose viene a modificarsi il "contenuto" della colpa organizzativa della Società, che, al fine di escludere la propria responsabilità rispetto al fatto-reato verificatosi, non potrà invocare il comportamento fraudolento dell'agente rispetto alla politica adottata dalla Società bensì dovrà dimostrare di essersi organizzato e di avere elaborato una serie di misure idonee a prevenire l'insorgenza di malattie professionali, in capo ai lavoratori e il verificarsi di infortuni, ragione per la quale, nessun addebito possa essergli mosso.

La situazione di conformità rispetto alle disposizioni di legge rappresenta in tale contesto una precondizione per beneficiare della scriminante.

1. Rinvio al catalogo dei reati

Ai fini di una migliore comprensione della normativa in tema di responsabilità degli enti da reato di cui alla presente Parte Speciale si rinvia alla lettura estesa dei reati di cui all'art. 25 *septies* D.Lgs. 231/2001, tenendo conto delle fattispecie di concorso di persone nel reato (art. 110 c.p.).

2. Possibili modalità di commissione dei reati

Venendo alle modalità di commissione dei reati per l'ambito operativo della Società, si può fare riferimento alle ipotesi in cui non fossero adottate le misure, anche di natura organizzativa previste dalla normativa antinfortunistica e, in conseguenza di ciò, si verificassero eventi lesivi per la salute e la stessa integrità dei lavoratori (come ad es. la gestione delle emergenze, le operazioni di primo soccorso, la prevenzione incendi, la gestione degli appalti, le riunioni periodiche sulla gestione della sicurezza, ecc.).

Analoghe conseguenze lesive in capo al lavoratore potrebbero discendere dal ritardo nella comunicazione del pericolo grave al quale lo stesso risultasse esposto o, ancora, dalla richiesta di ripresa dell'attività in situazioni in cui persistesse la situazione di pericolo grave e immediato.

La Società potrebbe altresì essere ritenuta responsabile nelle ipotesi in cui non fosse attuato un adeguato piano di formazione in materia di sicurezza e igiene, mirato a far conoscere i rischi specifici della mansione svolta dal lavoratore, nel caso in cui quest'ultimo dovesse esporsi inconsapevolmente a situazioni lesive per la sua incolumità.

Analogamente, eventuali responsabilità potrebbero configurarsi in capo alla Società nei casi in cui il Datore di Lavoro dovesse individuare i soggetti responsabili per la sicurezza (Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione, Medici Competenti, etc.) non in base alle competenze specifiche, bensì in un'ottica di contenimento dei costi, e l'infortunio fosse imputabile a negligenza, imprudenza o imperizia degli stessi, ovvero ad una mancata valutazione dei rischi.

A ciò si aggiunga come l'eventuale concorrente imprudenza del lavoratore non escluda la responsabilità colposa del Datore di Lavoro e - ove ne sussistano i presupposti - della Società, se non siano state osservate le specifiche disposizioni poste a tutela dell'incolumità dei dipendenti.

In generale, si può affermare che la Società potrebbe essere ritenuta **responsabile** ove si verificassero i reati in esame quando gli eventi risultassero ascrivibili:

- ✓ al mancato adeguamento alle norme di legge e agli standard tecnico strutturali;
- ✓ a carenze nell'organizzazione del lavoro;
- ✓ ad un'insufficiente attività di formazione e informazione dei lavoratori;
- ✓ all'utilizzo non corretto delle attrezzature di lavoro, delle sostanze e prodotti chimici;
- ✓ al mancato rispetto, anche in via di fatto, delle disposizioni, delle istruzioni di lavoro e delle procedure di sicurezza aziendali;
- ✓ all'omissione della sorveglianza sanitaria;
- ✓ al mancato, o parziale, utilizzo dei Dispositivi di Protezione Individuali da parte dei lavoratori, ovvero ad un utilizzo non conforme;
- ✓ al mancato aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi;

- ✓ alla mancata previsione del DUVRI (documento unico di valutazione dei rischi da interferenza) nei casi in cui ciò sia richiesto dalla normativa.

I reati in oggetto potrebbero altresì consumarsi durante l'esecuzione di un'attività realizzata mediante contratto d'appalto, d'opera o di somministrazione, nella misura in cui la Società, quale committente, non adottasse le cautele e le misure di prevenzione stabilite dalla normativa (art. 26 T.U. 81/2008).

3. Il sistema di gestione aziendale per la sicurezza

La Società ha già adottato, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative ai sensi del D.Lgs. 81/2008, una serie di misure volte a salvaguardare la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro che hanno vigenza ed efficacia operativa ancor prima e indipendentemente dall'adozione della presente Parte Speciale.

Il sistema di sicurezza aziendale descrive ed illustra il sistema di gestione della sicurezza della Società, offrendo una analisi dettagliata dei rischi legati ai processi aziendali e, più in particolare:

- **i rischi connessi ai servizi operativi e le attività svolte;**
- **la gestione delle emergenze;**
- **la gestione della sicurezza.**

Le fattispecie di reato, a livello apicale, potrebbero essere astrattamente attribuite in capo a:

✓Amministratore Unico;
✓R.S.P.P.;
✓Medico Competente;
✓Direttore Generale;
✓Direttore Tecnico;
✓Responsabile Amministrativo;
✓Architetto;
✓Responsabili Cantiere;
✓Termoidraulici;
✓Elettricisti;
✓Autisti.
✓Fornitori: con particolare riferimento ai DPI, ed in generale agli ordini di acquisto inerenti la tematica di cui al D.Lgs. 81/2008.

4. Correlazione tra i modelli ex D.Lgs. 231/01 e l'art. 30 d.lgs. 81/2008.

Berna Engineering S.r.l., in ottemperanza alla disposizione di cui all'art. 25-septies, formalizza e descrive, con il presente documento, gli elementi qualificanti del Sistema aziendale di adempimento e gestione di tutti gli obblighi giuridici sanciti dall'art. 30 D.lgs. 81/2008 e s.m.i., finalizzato ad ottenere il concreto beneficio dell'esimente dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, connessa ai reati occorsi in violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

In particolare, l'adattamento del modello aziendale di prevenzione dei reati alla disciplina dettata dall'art. 30 del D.lgs. 81/08 e s.m.i. comporta la necessità di procedere al coordinamento di due sistemi normativi distinti: il D.lgs. 231/01 e s.m.i., considerato dal Legislatore come un onere (facoltativo) per gli Enti, ed il D.lgs. 81/08 e s.m.i. che costituisce, invece, un obbligo di legge presidiato da sanzioni penali a carico dei soggetti apicali e/o sottoposti dell'Ente per le

inosservanze agli obblighi di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro – come ripartiti nell'ambito dell'organizzazione aziendale - oltre che da gravose conseguenze civili azionabili contro la Società, a titolo di risarcimento dei danni subiti dalle vittime del sinistro o dai loro eredi.

In ultima analisi, occorre inquadrare il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dall'art. 30 D.Lgs. 81/2008 all'interno del più ampio Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.Lgs. 231/2001 integrandolo opportunamente con la previsione di specifici elementi di controllo richiamati dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 e non previsti dall'art.30 del D.Lgs.

All'organismo di vigilanza sono demandati, in chiave sinergica tra i due sistemi normativi, i controlli (di secondo livello) relativi *a)* alla vigilanza sul rispetto delle procedure e delle istruzioni operative di cui all'art. 30 co.1 lett. f) del D.Lgs. 81/2008, nonché *b)* i controlli relativi alle verifiche periodiche sull'applicazione e l'efficacia delle procedure di cui all'art. 30 lett. h) D.Lgs. 81/2008.

Allo stesso modo, è possibile schematizzare le *corrispondenze* tra i due Modelli nella tabella che segue:

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	***MODELLI DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DELL'ART. 30, COMMA 5, EX D.LGS 81/2008***
Analisi del profilo di rischio	Valutazione globale e documentata di "tutti i rischi"
Codice Etico e principi di comportamento	Principi di comportamento legati alla sicurezza
Sistema organizzativo/autorizzativo	Sistema organizzativo/autorizzativo
Formazione/informazione	Informazione, formazione e addestramento dei lavoratori
Specifici Protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali	Procedure operative interne in conformità agli standard tecnico-strutturali di legge
Flussi informativi vs. l'Organismo di Vigilanza	Sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività
Adozione ed efficace attuazione del Modello	Sistema gestione della salute e sicurezza (SGSL)

Il Modello "integrato" ex art. 6 D.Lgs. 231/01 ed ex art. 30 D.Lgs. 81/2008, pertanto, tiene inoltre conto:

- ✓ delle risultanze del "Documento di Valutazione dei Rischi" redatto ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche;
- ✓ delle linee guida e formalizzazione del processo di valutazione dei rischi (che include l'attività di verifica degli aggiornamenti in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul posto di lavoro).

5. Valutazione dei rischi

La valutazione dei rischi rappresenta il perno centrale dell'impianto normativo in materia di salute e sicurezza, palesandosi come prima misura generale di tutela nei luoghi di lavoro e obbligo del datore di lavoro non delegabile ad altri soggetti.

L'art. 2, comma 1, del D.Lgs. 81/2008 definisce la valutazione dei rischi come *"valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione ed elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza"*.

Il Documento di valutazione dei rischi (DVR) è stato redatto analizzando i rischi cui è sottoposto il personale di Berna Engineering S.r.l., *ex* art. 17 comma 1 lett. a) D.Lgs 81/2008, e della programmazione di tutte le necessarie azioni di prevenzione e protezione da attuare ai sensi dell'art. 28 dello stesso decreto, secondo quanto modificato ed integrato dal D.Lgs. 106/09, considerando inoltre la possibilità che alcuni tra i dipendenti e/o collaboratori accedano a luoghi caratterizzati da rischi specifici (considerati elevati) come i cantieri, secondo i seguenti criteri:

- ✓ analisi e identificazione dei luoghi di lavoro;
- ✓ verifica degli adempimenti di legge (rapporti con enti preposti al controllo di sicurezza, ambiente ed igiene del lavoro);
- ✓ analisi effettuata su base statistica rispetto agli infortuni accorsi e registrati negli anni all'interno dei locali aziendali, ovvero presso sedi periferiche della Società;
- ✓ identificazione dei pericoli riscontrabili sulle postazioni operative, con riferimento ad arredi, attrezzature, impianti utilizzati, prodotti impiegati e luoghi di lavoro;
- ✓ verifica continua circa l'aggiornamento del DVR;
- ✓ verifica della necessità di redazione dei DUVRI nei casi in cui ciò sia richiesto.

6. Il sistema organizzativo per la sicurezza

Il Datore di Lavoro ex art. 2 lett. b) T.U. 81/2008 e successive modifiche, è l'Amministratore Unico.

Al fine di garantire l'adozione e l'osservanza di tutte le misure poste a tutela dei lavoratori, la struttura organizzativa aziendale deve essere infatti formalizzata, trasparente e caratterizzata da una chiara ripartizione dei compiti e delle responsabilità.

L'individuazione dei soggetti titolari di poteri decisionali, gestionali, di controllo e di spesa avviene attraverso il conferimento di deleghe (art. 16 del D. lgs. n. 81/08) da parte del Datore di Lavoro e la successiva individuazione dei Dirigenti e dei Preposti alla sicurezza.

Berna Engineering S.r.l. quale Datore di Lavoro, in ottemperanza alle disposizioni di legge:

- ✓ effettua una valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori;
- ✓ elabora, insieme al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione il Documento di Valutazione dei Rischi per la sicurezza, che viene aggiornato ogni qualvolta ne sorga la necessità e comunque sottoposto a continuo monitoraggio e verifica;
- ✓ nomina il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione;
- ✓ nomina il medico competente e le figure previste dal D.Lgs. 81/2008.

Il Datore di Lavoro ha nominato, in conformità ai requisiti di legge, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP).

Ad ogni modo, va precisato che il Datore di Lavoro che ricorre a persone o servizi esterni non è per questo esonerato dalla propria responsabilità in materia di sicurezza (comma 5 art. 31, T.U. 81/2008).

Il Responsabile del servizio di Prevenzione e Protezione, in base al primo comma, dell'art. 33 D.Lgs. 81/2008 provvede a:

- ✓ individuare i fattori di rischio, valutare i rischi e individuare le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro;
- ✓ elaborare le misure preventive e protettive e i sistemi di controllo di tali misure;
- ✓ elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- ✓ proporre programmi di informazione e formazione dei lavoratori, riguardanti i rischi presenti in azienda e le misure di sicurezza da adottare;
- ✓ verifica che sia stata erogata in favore dei lavoratori la formazione, ed informazione, necessaria, avendo cura di monitorare nel tempo le necessità formative;
- ✓ verifica che anche le risorse umane impiegate siano in regola con il processo formativo ed il corretto utilizzo dei DPI.

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione predispone, inoltre, un piano di controlli e verifiche (audit) allo scopo di accertare la conformità legislativa e l'applicazione delle procedure in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro. I risultati dell'audit sono inviati al Datore di Lavoro.

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione mantiene evidenza di tutte le attività poste in essere, al fine di consentire controlli da parte del Datore di Lavoro e/o dell'Organismo di Vigilanza.

La società ha nominato il proprio Medico Competente, il quale risulta essere in possesso dei requisiti previsti dalla legge.

Nel caso in cui gli esiti della sorveglianza sanitaria evidenzino la necessità di intervenire sul Documento di Valutazione dei Rischi, a prescindere dalla riunione annuale obbligatoria, il Medico Competente deve darne comunicazione al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e al Datore di Lavoro.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza, di cui all'art. 47 D.Lgs. 81/2008, ha il compito di esercitare una funzione di stimolo nei confronti del Datore di Lavoro per le tematiche afferenti la sicurezza e costituisce un punto di riferimento per il personale dipendente. Il Rappresentante dei

Lavoratori per la Sicurezza può sollecitare il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, o direttamente il Datore di Lavoro, per le modifiche ritenute opportune al Documento di Valutazione dei Rischi e agli altri documenti che necessitino di un aggiornamento. Inoltre si attiva comunicando tempestivamente ai medesimi soggetti eventuali ostacoli frapposti all'esercizio delle funzioni attribuitegli dalla legge.

7. Informazione, formazione e addestramento dei lavoratori.

I programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute vengono elaborati dal Datore di Lavoro, in coordinamento con il Responsabile al Servizio di Prevenzione e Protezione, inoltre sono regolamentati all'interno del processo di formazione continua delle risorse umane.

La partecipazione ai corsi è obbligatoria. Le firme dei presenti sono annotate in un apposito registro. In caso di assenza per giustificato motivo, il lavoratore deve essere convocato per la riunione immediatamente successiva.

Per l'espletamento delle attività formative, è possibile ricorrere a società specializzate o a Consulenti, in relazione alle specifiche azioni di formazione individuate.

Gli attestati di formazione ed il registro di aula su cui sono annotate le firme dei presenti, deve rimanere a disposizione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

8. Politica di gestione della sicurezza sul lavoro

Berna Engineering S.r.l. considera la sicurezza sul lavoro come una parte prioritaria e integrante dell'intero sistema di gestione aziendale, con i relativi risultati conseguiti e da conseguire e si impegna a mantenere gli attuali livelli di sicurezza, definendo obiettivi specifici in un'ottica di miglioramento continuo.

In particolare, la Società assicura e promuove il rispetto della normativa in tema di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, al fine di assicurare, in generale, un ambiente di lavoro sicuro, sano e idoneo allo svolgimento dell'attività lavorativa, attraverso i presidi di seguito elencati:

- ✓ la valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza;
- ✓ la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente le condizioni tecniche produttive ed organizzative dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione di lavoro;
- ✓ l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non è possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- ✓ il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, 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;
- ✓ la riduzione dei rischi alla fonte;
- ✓ la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- ✓ la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;

- ✓ l'utilizzo limitato all'esposizione di eventuali agenti chimici, fisici e biologici, sui luoghi di lavoro;
- ✓ la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- ✓ il controllo sanitario dei lavoratori;
- ✓ l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione a rischio, per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile ad altra mansione;
- ✓ l'informazione e formazione adeguata per i lavoratori;
- ✓ l'informazione e formazione adeguata per i dirigenti e preposti;
- ✓ l'informazione e formazione adeguata per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- ✓ le istruzioni adeguate ai lavoratori;
- ✓ la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- ✓ la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.
- ✓ la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- ✓ la gestione delle non conformità;
- ✓ Indagini ed analisi di eventuali incidenti accorsi (questa valutazione viene svolta con cadenza annuale e viene svolta sulla base degli eventi censiti nel registro degli infortuni);
- ✓ le misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato;
- ✓ l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- ✓ la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine ed impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

9. Procedure operative - antinfortunistica

Le procedure di sicurezza contenute nel sistema aziendale analizzano le modalità operative per la gestione dei vari processi definendo punti di controllo e responsabilità e sono ispirate a criteri di segregazione dei ruoli nelle fasi di programmazione, esecuzione e controllo delle attività.

Di seguito si evidenziano le procedure aziendali che hanno maggiore impatto sulla prevenzione antinfortunistica:

ELENCO PROCEDURE CHE FORMALIZZANO RUOLI E RESPONSABILITÀ IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
GESTIONE SALUTE E SICUREZZA ✓ **DVR** ✓ **Registro Consegna DPI;** ✓ **Registro infortuni;** ✓ **Procedure antincendio;** ✓ **Procedure di intervento;**

- ✓ **Procedure di primo soccorso;**
- ✓ **Istruzioni di primo soccorso;**
- ✓ **Scheda di rilevazione degli interventi di PS;**
- ✓ **Modulo di controllo dei presidi sanitari;**
- ✓ **Registro antincendio;**

10. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

A fianco dei principi di controllo e delle indicazioni comportamentali ai quali si fa esplicito rinvio, si prevede l'attivazione, come presidio integrativo, a cura del Vertice aziendale e/o del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, di periodici flussi informativi verso l'OdV schematizzati nella seguente tabella

FLUSSI ODV
• **Eventuali aggiornamenti del Documento di Valutazione del Rischio (DVR), con conferma della validità dello stesso documento.**
• **Verbale di riunione annuale e/o periodica svolta tra Datore di Lavoro e gli altri soggetti di cui all'art. 35 D.Lgs. 81/08 e la statistica sugli infortuni annuali.**
• **Non conformità rilevate a seguito di verbali di ispezione e prescrizione elevati dagli Enti preposti (ASL, VV.FF., Inail, o da altri Enti ispettivi).**
• **Modifiche rilevanti intervenute nell'assetto organizzativo della sicurezza (ad es. variazioni nella designazione del datore lavoro, RSPP, Medico Competente, etc.).**
• **Reports informativi su eventi infortunistici e/o eventuali indagini di Polizia Giudiziaria su detti eventi.**

Devono essere fornite, in ogni caso, con immediatezza all'Organismo di Vigilanza le informazioni su situazioni di riscontrata inadeguatezza e/o non effettività e/o non conformità al Modello e ai protocolli aziendali di cui al manuale rappresentativo del Sistema di Gestione Aziendale.

11. Controlli dell'Organismo di Vigilanza

Fatta salva l'attuazione degli ordinari compiti dell'OdV previsti nella Parte generale del presente Modello e l'esame dei flussi informativi come sopra individuati, al fine specifico di prevenzione dei reati in materia antinfortunistica, i controlli dell'OdV investono i seguenti aspetti:

CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

• **Monitoraggio sulle attività di informazione e formazione dei lavoratori in materia di sicurezza;**
• **Attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni operative di cui all'art. 30 co.1 lett. *f)* del D.Lgs. 81/2008;**
• **Monitoraggio sulle verifiche periodiche per l'applicazione e l'efficacia delle procedure di cui all'art. 30 lett. *h)* D.Lgs. 81/2008;**
• **Controllo sull'attuazione effettiva della presente Parte Speciale e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;**
• **Esame di eventuali segnalazioni specifiche provenienti dagli altri organi di controllo o da qualsiasi operatore apicale o dipendente di Berna Engineering S.r.l., in merito alla violazione delle regole generali di prevenzione e/o delle procedure operative interne.**

Nel caso in cui, in seguito agli accertamenti svolti dall'OdV, emergessero elementi che facciano risalire alla scoperta della commissione di uno dei reati contemplati nella presente Sezione della Parte Speciale, l'OdV dovrà riferire all'Amministratore Unico di Berna Engineering S.r.l., al quale compete ogni decisione in merito alle sanzioni irrogabili.

12. SISTEMA DISCIPLINARE

Ogni omissione nell'osservanza, nell'attuazione o nel controllo delle misure di gestione della sicurezza sul lavoro predisposte e definite dalla Società e documentate nel presente Modello Organizzativo, nonché la violazione diretta delle predette misure/procedure che possano costituire fonte dei reati presupposto di responsabilità amministrativa degli enti ex art. 25-septies del D.lgs. 231/2001 e s.m.i., costituisce illecito disciplinare.

In ognuno di questi casi, chiunque evidenzi o ravvisi un comportamento lesivo o potenzialmente lesivo della salute e sicurezza dei lavoratori, dei visitatori e di tutti i soggetti comunque presenti in azienda deve darne comunicazione scritta all'organismo di vigilanza e per conoscenza al proprio diretto responsabile.

La mancata comunicazione di tali comportamenti verrà considerata a sua volta omissione sanzionabile ai sensi del codice disciplinare definito nella Parte Generale del presente Modello.

I provvedimenti disciplinari irrogabili, le modalità di accertamento delle infrazioni, i soggetti legittimati ad irrogarle e le procedure di irrogazione, trovano disciplina nella Parte Generale del Modello da intendersi richiamato in questa sede, per le parti corrispondenti.