

## **PARTE SPECIALE A**

**Protocolli di controllo in tema di reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute**

<b>Rev.</b>	<b>Sez.</b>	<b>Par.</b>	<b>Descrizione modifica</b>	<b>Data</b>	<b>Redatto</b>	<b>Verifica Impatto</b>	<b>Approvato</b>
00	Tutte	Tutte	Prima emissione	11/03/13	M&D	OdV	AU

E' vietata la diffusione totale o parziale con qualsiasi mezzo del presente documento senza l'autorizzazione della **GE.ME.S. s.r.l.**

## Sommario

1. OBIETTIVO.....	3
2. I REATI DI CUI AGLI ARTT. 24 E 25 DEL D.LGS. 231/01.....	3
3. I MACROPROCESSI A RISCHIO REATO, I RUOLI AZIENDALI COINVOLTI, I REATI PROSPETTABILI, I CONTROLLI ESISTENTI E I PRINCIPI DI CONTROLLO SPECIFICI .....	9
MACROPROCESSO GESTIONEORGANIZZATIVADELLASICUREZZA.....	15
MACROPROCESSO GESTIONE DEGLI INFORTUNI SUI LUOGHI DI LAVORO.....	17
MACROPROCESSOGESTIONEDELL’INFORMAZIONE/FORMAZIONEDEI LAVORATORI .....	18
MACROPROCESSO GESTIONEDELLE EMERGENZE .....	22
MACROPROCESSO SICUREZZA PASSEGGERI PERCORSO DA E PER IL LUOGO DI LAVORO E PER MISSIONI FUORI UFFICIO CON MEZZI AZIENDALI.....	23
4. I PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO .....	24
5. L’ORGANISMO DI VIGILANZA NEI REATI IN VIOLAZIONE DELLE NORME RELATIVE ALLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO .....	25

## **1. OBIETTIVO**

Il presente protocollo si riferisce a comportamenti posti in essere dai dipendenti, dirigenti e dagli organi sociali di Ge.Me.S. nonché, eventualmente dai suoi consulenti e partner.

L'obiettivo del protocollo è che tutti i destinatari, come sopra individuati, adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dallo stesso al fine di prevenire il verificarsi dei reati in essa considerati.

Nello specifico, la presente Parte Speciale ha lo scopo di:

- a) indicare le procedure ed i principi di controllo che i dipendenti, consulenti e partner di Ge.Me.S. sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- b) fornire all'organismo di vigilanza gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

## **2. I REATI DI CUI AGLI ARTT. 24 E 25 DEL D.LGS. 231/01**

La Legge 123/2007, ed il successivo D.Lgs. 81/2008 che ne ha modificato la relativa disciplina, hanno inserito nel novero dei Reati ex d.lgs 231/01 i delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Le fattispecie criminose che assumono rilievo sono le seguenti:

- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- lesioni personali colpose (art. 590 c.p.);

### **Omicidio colposo (art. 589 c.p.)**

1. *Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.*
2. *Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a cinque anni.*
3. *Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni dodici.*

### **Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)**

1. *Chiunque cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino ad euro trecentonove.*
2. *Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro centoventitre a seicentodiciannove; se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro trecentonove a euro milleduecentotrentanove.*
3. *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 ad un anno o della multa da euro cinquecento ad euro duemila e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni.*
4. *Nel caso di lesioni a più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque.*
5. *Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti dal primo e dal secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene sul lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale.*

Si precisa che:

- infortunio sul lavoro è l'infortunio occorso per causa violenta in occasione di lavoro;
- il requisito della occasione di lavoro sussiste ogni qualvolta l'infortunio è collegato, anche indirettamente, con l'attività lavorativa.

Il requisito della causa violenta sussiste:

- ogni qualvolta un'azione determinata e concentrata nel tempo (anche se non imprevedibile, straordinaria o accidentale) arrechi danno all'organismo del lavoratore;
- anche quando l'infortunio non sia derivato da una forza esterna al lavoratore o non sia stato determinato da un atto abnorme compiuto dal lavoratore nell'ambito dello svolgimento della sua abituale attività, nel senso che il requisito della causa violenta sussisterebbe anche in caso di sforzo del lavoratore compiuto in condizioni di normale svolgimento dell'attività lavorativa (è stata peraltro ricompresa nel concetto di causa violenta anche l'azione di fattori microbici o virali che, posti in rapporto di causa-effetto con la prestazione lavorativa, diano

luogo ad invalidità).

Il criterio di imputazione soggettiva dei delitti in esame è la colpa e non il dolo; il reato è colposo, o contro l'intenzione, quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza, imprudenza, imperizia (colpa generica) ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline (colpa specifica).

Proprio perché fattispecie colpose di illecito, la struttura dei reati in questione è incompatibile con la figura del delitto tentato di cui agli artt. 56 e segg. c.p..

L'evento dannoso per il lavoratore può essere conseguenza di una condotta attiva o, come avviene nella maggior parte dei casi, di una condotta omissiva; ai fini della punibilità del soggetto attivo del reato è necessario che l'evento dannoso per il lavoratore sia eziologicamente connesso alla condotta del datore di lavoro e, cioè, che sia collegato da un rapporto di causa-effetto con l'azione o l'omissione di quest'ultimo. Nei reati omissivi per accertare il nesso di causalità fra l'omissione e l'evento ci si basa su un giudizio ipotetico ricostruendo virtualmente, sulla base delle regole oggettive della scienza e della tecnica, cosa sarebbe successo laddove fosse stata compiuta l'azione doverosa che è stata omessa.

I reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose possono concorrere con le eventuali contravvenzioni che possono sorgere per l'inosservanza delle norme antinfortunistiche o sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

L'art. 589, comma II, c.p. e l'art. 590, comma III, c.p. prevedono come aggravante dei delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose la violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro; l'aggravante sussiste non soltanto quando sia contestata la violazione di specifiche norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, ma anche quando la contestazione ha per oggetto l'omissione dell'adozione di misure e/o accorgimenti per la più efficace tutela dell'integrità fisica dei lavoratori e, più in generale, la violazione di tutte le norme che, direttamente o indirettamente, tendono a garantire la sicurezza del lavoro in relazione all'ambiente in cui deve svolgersi.

Con specifico riferimento al reato di lesioni personali colpose, giova ricordare che la commissione dello stesso comporta responsabilità per la società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 soltanto nelle ipotesi di procedibilità d'ufficio e non anche nei casi di procedibilità a querela di parte; il delitto di lesioni personali colpose è procedibile d'ufficio soltanto qualora la lesione sia grave o gravissima ed il reato sia stato commesso in violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Il D.Lgs. 231/01 all'art25 septies (*Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*) recita:

- 1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.*
- 2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.*
- 3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi.*

### **L'intersezione fra il D.Lgs. n. 231/01 ed il Testo Unico Sicurezza ex D.Lgs. 81/2008**

Con l'introduzione del T.U. in materia di Sicurezza ed Igiene sui Luoghi di Lavoro, il legislatore ha contribuito a razionalizzare il rapporto esistente fra il d.lgs. 231/01 e la disciplina antinfortunistica, fonte di un sistema normativo preesistente a quello della responsabilità amministrativa degli enti.

Il T.U. (anche grazie alla riferita intersezione compiuta con la normativa ex d.lgs. 231/01) è intervenuto a coniugare la tradizionale impostazione organizzativa di estrazione lavoristica con quella propria dei sistemi di controllo e risk – management di matrice penal – preventiva alla base della disciplina in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Infatti, dopo aver definito l'oggetto della valutazione dei rischi (art. 28) e le modalità di effettuazione della stessa (art. 29), dall'art. 30, recante "Modelli di Organizzazione e di Gestione", il ridetto T.U. ha previsto espressamente che (nel caso di violazioni di norme antinfortunistiche che causino la morte o lesioni gravi ai lavoratori) l'impresa sia esonerata da responsabilità ex d.lgs.

231/01 se dimostra di aver adottato un Modello organizzativo finalizzato a prevenire simili ipotesi, idoneo ad assicurare un “sistema aziendale” rispondente a determinati requisiti.

Il presupposto per la creazione di un modello di organizzazione e di gestione adeguato ai fini della tutela della Società, ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, in materia di reati colposi, è il rispetto pieno ed esauriente di un sistema aziendale in tema di sicurezza sul lavoro che assicuri il rispetto degli obblighi giuridici previsti dal citato art. 30 del T.U.

Ovviamente, creare un sistema di sicurezza, se è sufficiente ai fini della gestione di questo aspetto, non esaurisce la garanzia che si vuole riconoscere all’azienda in sé con il modello di organizzazione e di gestione ai sensi del citato Decreto.

I due sistemi (TUS e d.lgs. n. 231/2001) godono di propria autonomia e si pongono su due livelli differenti: ciascuno soddisfa gli scopi propri del sistema giuridico di appartenenza ed è focalizzato su obiettivi specifici e sostanzialmente distinti, anche se correlati.

Di conseguenza, diviene imprescindibile l’integrazione tra il Modello organizzativo anticrimine introdotto dal d.lgs. n. 231/2001 ed il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro congegnato dal TUS.

Il problema di come materialmente realizzare l’innesto (sotto il profilo della tecnica normativa) è stato risolto dal legislatore, com’è noto, inserendo nel catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa, che costituiscono il punto di confronto verso cui valutare l’adeguatezza dello schermo protettivo offerto dal Modello, anche le ipotesi di omicidio colposo e lesioni gravi a causa di violazioni di norme anti infortunistiche. In questo modo, l’impianto del Modello 231 dovrà essere capace di prevenire anche queste situazioni.

Dal punto di vista dell’attuazione operativa in Ge.Me.S., invece, l’innesto dei due sistemi è stato operato, nel caso di specie, suddividendo la struttura documentale descrittiva del Modello in:

- a) una “Parte Generale” in cui si illustrano il quadro di riferimento normativo e i principi etici e si espongono il sistema disciplinare ed i compiti e poteri dell’OdV;
- b) la presente “Parte Speciale A” relativa ai reati presupposto di natura antinfortunistica, nella quale sono indicati, tra l’altro, i processi sensibili ed i protocolli a presidio.

Infatti, è intendimento della Società garantire il sistema aziendale di sicurezza attraverso un’adeguata attività di vigilanza, con riferimento al rispetto delle procedure, le verifiche periodiche dell’applicazione e dell’efficacia delle procedure adottate, la registrazione dell’attività svolta nonché dall’autonomia dei controlli e delle verifiche.

Obiettivo della Società è, inoltre, quello di garantire un’articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, la valutazione, la gestione e il controllo del

rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello al fine di assicurare gli adempimenti obbligatori in conformità alle prescrizioni di legge.

In sostanza, in conformità alla *ratio legis*, Ge.Me.S. ha inteso dotarsi di un modello di organizzazione e di gestione adeguato, autonomo e sempre attivo a fronte di ipotizzabili “cali di attenzione” del Sistema di Gestione Integrato garantito dalla organizzazione aziendale.

Per tale via, si è dato vita ad un nuovo “sistema integrato” nel quale i diversi livelli pur mantenendo la loro specificità sono stati posti in continuo coordinamento, anche attraverso il disegno di specifici punti di raccordo e la previsione di opportuni flussi bidirezionali (quali, in particolare, quelli informativi verso l’OdV). I due livelli sono:

- l’uno, incentrato su obiettivi che potremmo definire “operativi”, fondamentalmente finalizzato a garantire la sicurezza e la salute sul lavoro mediante l’adozione delle misure minime e cogenti previste dal TUS;
- l’altro, focalizzato su obiettivi “di conformità”, sostanzialmente volto ad assicurare l’adeguatezza e l’efficace attuazione delle predette misure (costituenti le componenti del SGI di Ge.Me.S.) richieste ai fini dell’adempimento degli obblighi giuridici in materia.

### **I meccanismi di controllo e la struttura organizzativa di Ge.Me.S. in materia di salute e sicurezza del lavoro**

Ge.Me.S. ha da tempo definito un Sistema Integrato di Gestione aziendale regolarmente certificato secondo gli standard ISO 9001:2008 ed EN ISO 13485:2012.

Nell’ambito di tale sistema, ai fini della presente parte speciale, si fa specifico riferimento ai principi, alle prescrizioni ed alle procedure formalizzati nei seguenti documenti:

- Documento di Valutazione dei Rischi redatto ai sensi del T.U.;
- Procedure all’interno del Sistema di Gestione Integrato con la relativa modulistica;
- Codice Etico.

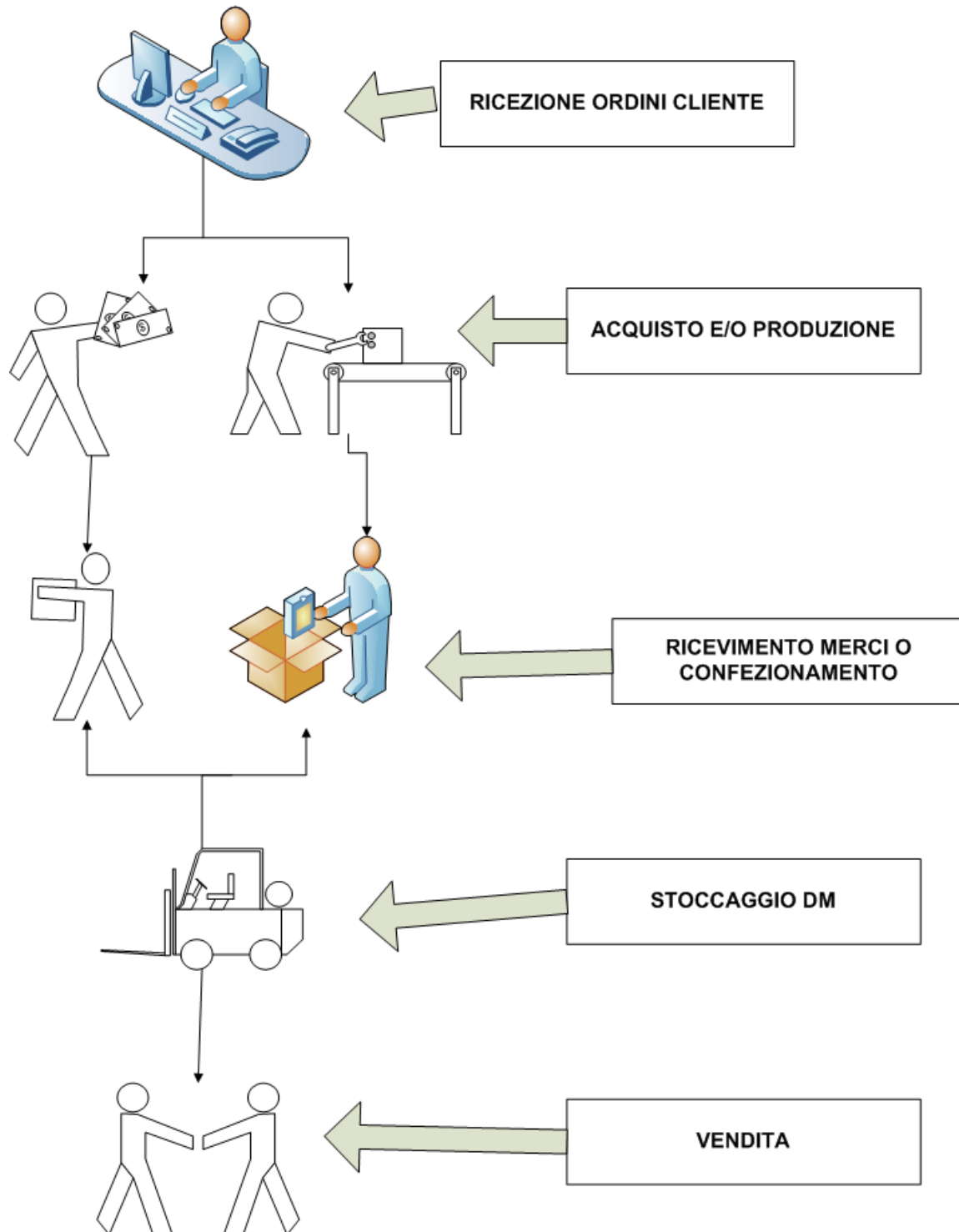
Sono state effettuate le nomine relative alla sicurezza e diffuso il nuovo organigramma aziendale ed i mansionari con i ruoli ed i compiti di ognuno.

E’ stato anche nominato un unico RSPP che sovrintende al Servizio di Prevenzione e Protezione, sono stati nominati gli Addetti alla Gestione delle Emergenze e, infine, è stato nominato il Rappresentante per la Sicurezza dei Lavoratori (RLS) e il Medico competente.



### 3. I MACROPROCESSI A RISCHIO REATO, I RUOLI AZIENDALI COINVOLTI, I REATI PROSPETTABILI, I CONTROLLI ESISTENTI E I PRINCIPI DI CONTROLLO SPECIFICI

Il ciclo tecnologico - lavorativo può essere riassunto come dal seguente diagramma:



In linea generale le aree ritenute essere esposte a rischio sono i luoghi all'interno delle unità nelle quali vengono svolte attività legate alla produzione, pulizia dei pannelli fotovoltaici e movimentazione dei carichi tramite "muletto". Per altri luoghi di lavoro (ad es. gli uffici) il rischio di commissione di uno dei reati legati alla salute e sicurezza è, seppure presente, valutato essere meno rilevante.

La valutazione del rischio ha avuto ad oggetto la individuazione di tutti i pericoli esistenti negli ambienti e nei luoghi in cui operano tutti i dipendenti, la correlazione con i soggetti potenzialmente esposti e la valutazione quali - quantitativa degli effetti di tale interazione.

Si è fatto riferimento alle seguenti definizioni:

- pericolo: proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore (attrezzatura, prodotto, modello organizzativo, postazione di lavoro) avente la potenzialità di causare danni;
- rischio: probabilità che sia raggiunto il limite potenziale di danno nelle condizioni di impiego, ovvero di esposizione, ad un determinato fattore.

Le osservazioni compiute sono confrontate con i criteri stabiliti per garantire la sicurezza e la sanità, in base a:

- norme legali
- norme e orientamenti pubblicati
- principi gerarchici della prevenzione dei rischi:
  - evitare i rischi
  - sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o lo è meno
  - combattere i rischi alla fonte
  - applicare provvedimenti collettivi di protezione piuttosto che individuali
  - adeguarsi al progresso tecnico e ai cambiamenti nel campo dell'informazione
  - cercare di garantire un miglioramento del livello di protezione.

La tipologia dei rischi da valutare è stata desunta dalle "Linee Guida per la Valutazione dei Rischi nelle Piccole e Medie Imprese" fornite dall'ISPESL.

Nel DVR i rischi sono quindi classificati come segue:

<b>RISCHI PER LA SICUREZZA</b>	<b>RISCHI PER LA SALUTE</b>	<b>RISCHI TRASVERSALI O ORGANIZZATIVI</b>
Strutturali	Agenti Chimici	Organizzazione del Lavoro
Meccanici	Agenti Fisici	Fattori Psicologici (es. stress)
Elettrici	Agenti Biologici	Fattori Ergonomici

Sostanze Pericolose	Materiali radioattivi	Condizioni di lavoro difficili
Esplosioni e Incendi		

In ultima istanza, per la valutazione sono utilizzate queste definizioni:

<b>Corrispondenza tra i valori di Probabilità sul DVR e per il modello 231</b>			
<b>P (Dlgs 231)</b>	<b>P (DVR)</b>	<b>Probabilità</b>	<b>Definizione</b>
<b>BASSO</b>	1	Improbabile	Il pericolo non si è mai verificato all'interno dell'azienda né si ha notizia di accadimenti in altri siti appartenenti al medesimo comparto produttivo.
			Il danno si può verificare solo per una concatenazione di eventi improbabili e tra loro indipendenti.
			Il verificarsi del danno susciterebbe incredulità in azienda.
	2	Raro	Il pericolo non si è mai verificato all'interno dell'azienda, ma si ha notizia di accadimenti in altri siti appartenenti al medesimo comparto produttivo.
			Il danno si può verificare solo per una concatenazione di eventi improbabili e tra loro indipendenti.
			Il verificarsi del danno susciterebbe incredulità in azienda.
<b>MEDIO</b>	3	Poco probabile	Il pericolo ha causato in azienda il danno ipotizzato almeno una volta negli ultimi tre anni.
			Il danno può verificarsi solo in circostanze particolari.
			Il verificarsi del danno susciterebbe sorpresa in azienda.
<b>ALTO</b>	4	Probabile	Il pericolo ha causato in azienda il danno ipotizzato almeno una volta nell'ultimo anno.
			Il pericolo può trasformarsi in danno anche se non in modo automatico.
			Il verificarsi dell'evento susciterebbe una moderata sorpresa in azienda.
	5	Molto Probabile	Il pericolo ha causato in azienda il danno ipotizzato più di una volta nell'ultimo anno.
			Il pericolo può trasformarsi in danno con una correlazione diretta.
			Il verificarsi dell'evento non susciterebbe alcun stupore in azienda.

**ESPLETAMENTO DI TUTTE LE ATTIVITÀ LAVORATIVE PREVISTE NEI DOCUMENTI DI VALUTAZIONE DEI RISCHI**

Reati ipotizzabili: omicidio colposo (589 c.p.), lesioni personali colpose (590 c.p.)

Modalità di commissione: I reati in esame potrebbero consumarsi in tutti i casi in cui non si adottassero le misure previste dalla normativa antinfortunistica (nonché le misure previste nel dvr) ovvero nel caso dell'inesistenza di una vera e propria politica aziendale, volta a contenere i costi per la sicurezza. Inoltre, infortuni sul lavoro potrebbero verificarsi qualora i lavoratori non venissero dotati o venissero dotati in maniera inadeguata o insufficiente dei **Dispositivi di Protezione Individuale (DPI)**.

Valutazione del rischio:

FUNZIONE AZIENDALE COINVOLTA	PROCESSO/ FASI OPERATIVE	RISCHI PER LA SICUREZZA	RISCHI PER LA SALUTE	RISCHI TRASVERSALI ORGANIZZATIVI	DPI	PROBABILITA'/ IMPATTO		VALUTAZIONE DEL RISCHIO
Produzione Amministrazione Logistica	Uffici	- elettrocuzione	- agenti allergizzanti	- disturbi alla vista e all'apparato muscolo scheletrico - stress da lavoro correlato	per la funzione produzione, rimane l'obbligo di indossare i DPI minimi quali pantaloni e scarpe di protezione anche durante il lavoro di ufficio	B	B	Basso
Produzione	Prelievo Materia Prima	- urti - elettrocuzione - cappottamento - tagli	- offese alle mani - lesioni da contatto con le parti da maneggiare - inalazioni polverosi	n.a.	caschi di protezione, guanti, pantaloni, scarponi antinfortunistici	B	A	Medio
Produzione	Lavorazione Meccanica	- offese alle mani - lesioni da contatto con le parti elettriche e meccaniche	n.a.	- danni all'apparato uditivo	occhiali, protezioni auricolari, guanti, scarponi antinfortunistici, pantaloni	B	B	Basso
Produzione	Pre-lavaggio ultrasuoni	- elettrocuzione	n.a.	- danni all'apparato uditivo	cuffie, guanti	B	B	Basso
Produzione	Finiture Superficiali (Vibrofinitura)/ Sabbiatura	- elettrocuzione	n.a.		guanti, pantaloni, scarponi antinfortunistici; mascherina e occhiali	B	B	Basso
Produzione	Anodizzazione	- elettrocuzione	- lesioni da contatto	n.a.	Antinfortunistici, guanti egrembiule in nitrile, visiere di protezione	B	B	Basso

Produzione	Controllo Metrologia	- offese alle mani	n.a.	n.a.	guanti, pantaloni, scarponi	B	B	Basso
		- lesioni da contatto con le parti da maneggiare						
Produzione	Marcatura Laser	- elettrocuzione	n.a.	- danni all'apparato visivo	pantaloni, scarponi antinfortunistico, occhiali, mascherina	B	B	Basso
		- radiazioni						
		- fumi						
Produzione	Passivazione	- elettrocuzione	- danni agli arti superiori per contatto con sostanze chimiche	- danni all'apparato uditivo	guanti e grembiule in nitrile (per la protezione chimica), cuffie, mascherina	B	B	Basso
		- fumi	- agenti allergizzanti					
Produzione	Lavaggio, Asciugatura	- elettrocuzione	n.a.	- danni all'apparato uditivo	guanti e grembiule in nitrile, cuffie	B	B	Basso
		- lesioni da contatto (phon)						
Produzione	Etichettatura, confezionamento ed imballaggio	- offese alle mani da urto e da taglio	n.a.	- tagli da contatto con le parti da maneggiare	pantaloni, scarponi antinfortunistico, guanti	B	B	Basso
Manutenzione	Disinfestazione vasche, Manutenzione ordinaria, pulizia pannelli fotovoltaici	- cappottamento	- ustioni alla pelle - nocivo per ingestione - irritante per gli occhi e per le vie respiratorie	- condizioni di lavoro difficili	- pantaloni, scarponi antinfortunistico - Ancoraggi e imbracature - Casco - guanti - mascherina - occhiali	B	A	Medio
		- caduta da altezze - elettrocuzione - fulminazione						
Magazzino	stoccaggio DM	- caduta da altezze	n.a.	- disturbi alla vista e all'apparato muscolo scheletrico - urti dovuti alla caduta di materiale riposto sugli scaffali più alti	- caschi di protezione - guanti di protezione - pantaloni e scarponi antinfortunistico	B	B	Basso
Smaltimento Rifiuti, Pulizia e Sanificazione	-	- cappottamento - tagli dovuti alla manipolazione degli strumentari - lesione da contatto	- Contaminazione da schizzi di materiale biologico durante la pulizia degli strumentari - agenti allergizzanti - ustioni per la pelle e per gli occhi - inalazioni	n.a.	- caschi di protezione, guanti, pantaloni e scarponi antinfortunistico	B	A	Medio

Sistema di controllo esistente: La Società ha adottato un documento di valutazione dei rischi in conformità alle prescrizioni legge vigenti, aggiornato periodicamente in occasione di ogni modifica ai processi produttivi e/o all'organizzazione del lavoro, anche a seguito di eventuali infortuni e quando le risultanze della sorveglianza sanitaria ne evidenziano la relativa necessità.

Nel DVR sono espressamente previsti i **mezzi di protezione** necessari per le singole attività, le procedure e tempistiche per la loro sostituzione o rinnovazione e le modalità di esecuzione delle attività maggiormente a rischio. In particolare, è data evidenza della tipologia di dpi presenti in azienda, della consegna dei dpi ai lavoratori addetti a quelle lavorazioni che ne richiedono l'utilizzo, dalla somministrazione di attività di formazione/informazione sul loro utilizzo, in conformità ai contenuti di cui alla procedura PRO 05\_01 “*Gestione delle risorse*” .

Principi di controllo specifici: La Società si adopera per garantire il costante **monitoraggio ed aggiornamento** del Documento di Valutazione dei Rischi e delle procedure del Sistema vigenti in azienda.

Per quel che attiene i **Dispositivi di Protezione Individuale**, è necessario che siano formalizzati periodici **reporting** (almeno una volta l'anno) da parte dell'RSPP all'A.U. sullo stato di efficienza dei DPI, dei dispositivi di sicurezza a disposizione dei lavoratori per lo svolgimento delle attività di sicurezza, sull'esito delle verifiche periodiche compiute sui dispositivi, sulle modifiche eventualmente apportate, sulla formazione/informazione somministrata per formare, informare ed addestrare i lavoratori al corretto uso dei dpi in dotazione. Tali reporting, nel caso evidenzino specifiche criticità, devono essere trasmessi per conoscenza anche all'OdV.

Anche in riferimento agli obblighi di legge vigenti, il Documento di Valutazione dei Rischi deve essere rielaborato in occasione di modifiche al processo produttivo significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori. Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione verifica almeno due volte all'anno che i contenuti del Documento siano ancora corrispondenti all'assetto aziendale “attuale”. L'A.U. informa tempestivamente il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione delle **modifiche della struttura aziendale** che possano, anche indirettamente, influire sull'organigramma per la sicurezza.

Al fine di garantire l'aggiornamento del Sistema Aziendale della Sicurezza alle novità legislative, la Società svolge un'attività di **studio delle novità normative in tema di sicurezza sul lavoro**, comunicando all'A.U., ogni intervento normativo che possa incidere sul Documento Generale della sicurezza.

Il Medico Competente e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza possono sollecitare al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione le modifiche del Documento della Sicurezza o degli altri documenti ritenute opportune.

Per quel che concerne la manutenzione dei beni strumentali aziendali, la sicurezza negli stabili, l'utilizzo e mantenimento dei dpi, si cfr. quanto previsto nel DVR.

## **MACROPROCESSO GESTIONE ORGANIZZATIVA DELLA SICUREZZA**

### **Attività sensibile: nomine dei componenti dell'organigramma della sicurezza aziendale**

Reato ipotizzabile: omicidio e lesioni colpose, gravi e gravissime (artt. 589 e 590 c.p.)

Strutture aziendali coinvolte: Datore di Lavoro (A.U.) e soggetti delegati.

Modalità di commissione: la Società potrebbe essere ritenuta responsabile nei casi in cui l'A.U. scelga 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 sia imputabile a negligenza e/o imprudenza. Si tratta, quindi, di un processo da cui **indirettamente** può derivare un'ipotesi di responsabilità ex D.Lgs. 231/01 alla Società.

Valutazione ed attribuzione livello di rischio: **MEDIO**

Controlli esistenti: sono stati definiti in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda, i compiti e le responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, a partire dal Datore di Lavoro fino al singolo lavoratore.

In particolare, la Società ha provveduto ad effettuare le nomine previste dal T.U. Sicurezza in base alle competenze specifiche dei soggetti prescelti. Ogni responsabilità in materia di sicurezza è conferita mediante delega di poteri che attribuisce al delegato i poteri di organizzazione, gestione, controllo e spesa richiesti dalla natura di ciascuna delle attività delegate.

Principi di controllo specifici:

**a. Sui criteri di scelta e nomina**

- evidenza documentale del possesso dei requisiti eventualmente richiesti dalla legge per le nomine;
- raccolta e conservazione della documentazione a supporto della fase di scelta ed individuazione.

**b. in tema di conferimento di poteri e deleghe**

La società deve verificare periodicamente la legittimità, adeguatezza e efficacia del sistema di **poteri** in ambito di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro. In tale ambito è richiesto al delegante, di individuare una persona munita dei titoli di idoneità eventualmente previsti dalla legge.

Affinché la delega sia effettiva, è inoltre indispensabile:

- che il soggetto delegato sia dotato dei relativi poteri decisionali e di intervento; in particolare, il delegato non deve avere limiti di spesa che possano minare l'efficacia della sua azione (anche se preventivamente autorizzati da AU);
- che i poteri delegati siano specificamente individuati;
- che il delegante non interferisca nell'assolvimento dei compiti delegati.

La delega deve risultare da atto espresso, inequivoco e certo e deve investire una persona che abbia formalmente accettato l'incarico.

Il delegante deve prevedere un idoneo sistema di controllo e vigilanza sul delegato.

Ogni modifica all'assetto delle deleghe vigenti e concernenti gli aspetti relativi alla gestione della sicurezza aziendale, dev'essere tempestivamente portato a conoscenza dell'organismo di vigilanza.

**c. sulla struttura aziendale in tema di sicurezza**

Deve essere verificata con cadenza annuale l'attualità del sistema di suddivisione dei poteri come rappresentato nell'organigramma aziendale della sicurezza.

L'organigramma illustrato deve essere trasmesso all'Organismo di Vigilanza, che deve essere tempestivamente aggiornato di ogni eventuale modifica alle nomine ed alla ripartizione di poteri e responsabilità attribuite in materia di sicurezza, anche a mezzo mail.



## **MACROPROCESSO GESTIONE DEGLI INFORTUNI SULLUOGHI DLAVORO**

**Attività sensibile: rilevazione statistica degli infortuni occorsi in azienda e gestione dei dati raccolti.**

Reato ipotizzabile: omicidio e lesioni colpose, gravi e gravissime (artt. 589 e 590 c.p.)

Strutture aziendali coinvolte: Datore di lavoro (A.U.) e soggetti delegati.

Modalità di commissione: La mancata, scarsa o carente raccolta, analisi ed elaborazione degli infortuni eventualmente occorsi in azienda, anche nell’ottica di un contenimento dei costi, non consente all’azienda stessa di verificare quali siano gli ambiti e/o le attività in cui sono accaduti infortuni ai lavoratori e quali categorie di lavoratori sono state coinvolte. E’ utile sottolineare come da questa attività, la Società può trarre indicazioni concrete sulle modalità di prevenzione degli infortuni e sugli interventi correttivi per migliorare i presidi aziendali. Anche in tal caso si tratta, allora, di un processo da cui **indirettamente** può derivare un ipotesi di responsabilità ex D.Lgs. 231/01 alla Società.

Valutazione ed attribuzione livello di rischio: **MEDIO**

Controlli esistenti: Il DVR individua un iter procedurale in caso d’infortunio, indicando gli interventi da eseguire ed i soggetti aziendali che li devono attuare. Di particolare rilievo è l’aggiornamento del registro infortuni, attività propedeutica alla gestione analitica dell’infortunio, volta a conoscere le cause degli infortuni ed evidenziare le raccomandazioni utili per evitarne la reiterazione.

Principi di controllo specifici: la società deve disporre periodicamente a revisione la procedura adottata in tema, curandone l’aggiornamento a seguito di novità legislative ovvero variazioni di ogni tipo nell’ambito dell’assetto organizzativo e produttivo aziendale. Deve, inoltre, adoperarsi per garantire la sua costante applicazione nel processo in questione. Di eventuali anomalie a attrezzature, impianti, macchinari etc. rilevate in occasione di un infortunio, per le quali è richiesto l’intervento aziendale per evitarne la reiterazione, deve informarsi anche l’organismo di vigilanza. Almeno una volta l’anno deve essere formalizzato un **reporting** sulla gestione del

fenomeno infortunistico e degli eventi di incidente e quasi incidente in azienda, da trasmettersi all'OdV, con evidenza delle cause degli eventuali incidenti occorsi e delle iniziative intraprese per l'eliminazione delle cause. In caso di infortunio, deve essere previsto che l'RSPP predisponga incontri tematici di formazione/informazione per gli altri lavoratori sulle cause che hanno generato l'evento e sulle modalità da adottare al fine di prevenire il suo ripetersi.

## **MACROPROCESSO GESTIONE DELL'INFORMAZIONE/FORMAZIONE DEI LAVORATORI**

Reato ipotizzabile: omicidio e lesioni colpose, gravi e gravissime (artt. 589 e 590 c.p.)

Strutture aziendali coinvolte: Datore di lavoro (AU), soggetti delegati, Responsabile Risorse Umane

Modalità di commissione: Potrebbe accadere che l'A.U. di Ge.Me.S., nella qualità di Datore di Lavoro, ometta di informare i dipendenti sui rischi per la sicurezza e la salute sugli stessi incombenti; oppure, nelle ipotesi in cui non fosse attuato un piano di formazione in materia di sicurezza e igiene, mirato a far conoscere i rischi specifici della mansione svolta dal lavoratore. Ciò, in particolar modo, nel caso in cui l'attività di formazione/informazione non sia stata effettuata successivamente all'occorrenza di un infortunio che abbia riguardato un ambito aziendale ed una categoria di lavoratori.

Anche in tal caso si tratta, allora, di un processo da cui **indirettamente** può derivare un ipotesi di responsabilità ex D.Lgs. 231/01 alla Società.

Valutazione ed attribuzione livello di rischio: **MEDIO**

Controlli esistenti: L'azienda ha formalizzato nel DVR dei piani di formazione sia periodica che all'ingresso del lavoratore in azienda, peraltro per determinate figure, stante la specificità delle competenze richieste, è prevista anche la partecipazione a corsi abilitanti. Inoltre, nel sistema di gestione è prevista procedura PRO 05\_01 "*Gestione delle risorse*".

Principi di controllo specifici: osservanza delle procedure applicabili in argomento e costante

monitoraggio delle stesse, in ordine ad eventuali necessità di revisione.

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.

Devono essere formalizzate modalità specifiche per lo svolgimento degli incontri di formazione, tali da consentire la partecipazione attiva dei lavoratori, quindi anche attraverso l'illustrazione di casi pratici e la possibilità di porre domande ai docenti.

Il materiale utilizzato nelle attività di formazione, così come il registro 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. Quest'ultimo deve trasmettere all'Organismo di Vigilanza almeno annualmente una relazione in cui riassume le modalità, le cadenze, i contenuti e i risultati delle attività di formazione.

La formazione deve essere impartita in occasione dell'assunzione, del trasferimento o del cambiamento di mansioni, della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie e deve essere periodicamente ripetuta in relazione alla evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi.

I lavoratori che utilizzano attrezzature che richiedono conoscenze e responsabilità particolari devono ricevere un addestramento adeguato e specifico, che li metta nelle condizioni di utilizzare tali attrezzature in modo idoneo e sicuro, anche per gli altri lavoratori.

Il contenuto degli argomenti della formazione da somministrare nei confronti dei lavoratori deve essere continuamente monitorato, in modo da garantire una stretta inerenza dello stesso ai processi produttivi aziendali e ad eventuali novità legislative in materia. Nella relazione da trasmettere all'organismo di vigilanza in tema di formazione, deve darsi evidenza dell'attualità degli argomenti oggetto della stessa e di eventuali modifiche apportate ai contenuti.

## **MACROPROCESSO: GESTIONEDELLASORVEGLIANZASANITARIA**

Reato ipotizzabile: omicidio e lesioni colpose, gravi e gravissime (artt. 589 e 590 c.p.)

Strutture aziendali coinvolte: Datore di lavoro (AU), soggetti delegati, Responsabile Risorse Umane

Modalità di commissione: La sorveglianza sanitaria rappresenta una delle misure generali di tutela per la protezione della salute dei lavoratori esposti a rischi professionali in grado di determinare l'insorgenza di effetti dannosi effettuata per legge da un medico specialista in Medicina del Lavoro (Medico Competente), che opera in piena indipendenza rispetto all'A.U. in modo da valutare e dare suggerimenti per la protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori. La sorveglianza sanitaria consiste nella valutazione dell'idoneità specifica del lavoratore alla mansione lavorativa attraverso l'accertamento delle condizioni di salute del lavoratore in funzione del rischio che il lavoro comporta. La valutazione comprende accertamenti preventivi (che sono effettuati sia prima dell'assunzione che prima di un cambio di mansione), periodici (che sono effettuati a intervalli di tempo) e all'atto di licenziamento/dimissioni.

Il giudizio di idoneità effettuato nei confronti di ogni lavoratore, sintetizza conoscenze relative alla situazione lavorativa a rischio e conoscenze mediche relative allo stato di salute o malattia del lavoratore ed è un giudizio finalizzato alla prevenzione.

E' utile sottolineare come da questa attività, la Società può trarre indicazioni concrete sulle modalità di prevenzione degli infortuni e sugli interventi correttivi per migliorare i presidi aziendali. Pertanto, dalla mancata, carente o insufficiente sorveglianza, anche nell'ottica di un contenimento dei costi, può derivare un'ipotesi di responsabilità ex D.Lgs. 231/01 alla Società.

Valutazione ed attribuzione livello di rischio: **MEDIO**

Controlli esistenti: In materia di sorveglianza sanitaria, Ge.Me.S. si adegua alle prescrizioni del TU Sicurezza di cui al D.Lgs. 81/08.

L'azienda ha individuato e nominato il medico competente aziendale che ai sensi del TU Sicurezza ed in virtù di quanto previsto dal DVR aziendale ha predisposto, su incarico del Datore di Lavoro ed in collaborazione con l'RSPP, il **Protocollo Sanitario** in cui è formalizzato il programma della sorveglianza ed in cui è previsto che ogni lavoratore è periodicamente sottoposto ad uno screening

sanitario (annuale, biennale o quinquennale) in relazione al rischio correlato alla specifica mansione svolta.

Per ciascun lavoratore sottoposto a sorveglianza il Medico Competente custodisce (presso l'azienda) ed aggiorna una cartella sanitaria e di rischio. Gli esiti degli accertamenti sono custoditi in busta chiusa sigillata.

Inoltre, tutti i dipendenti con mansioni che comportano rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute propria e di terzi sono sottoposti ad accertamenti sanitari per verificare l'assenza di assunzione di sostanze stupefacenti, psicotrope, alcoliche/superalcoliche indipendentemente dall'età e dall'anzianità professionale, secondo determinate modalità richiamate in specifica disposizione in materia di sorveglianza sanitaria per la tossicodipendenza o l'assunzione di sostanze stupefacenti, psicotrope o alcoliche/superalcoliche da parte dei lavoratori.

Principi di controllo specifici: Nello specifico, atteso che il processo è ex sé governato dall'osservanza di norme di legge vigenti, peraltro dalla cui mancata osservanza possono anche discendere deterrenti sanzioni di natura pecuniaria (cfr. TU Sicurezza), è necessario che l'azienda formalizzi e predisponga periodicamente degli *audit* aventi la finalità di verificare se gli adempimenti e prescrizioni richiesti dalla normativa vigente ed applicabile alla Società in considerazione dell'attività svolta (TU Sicurezza) sono stati attuati e rispettati e se il programma di sorveglianza sanitaria necessita di aggiornamento e/o implementazione.

Il report dell'*audit* deve essere comunicato a:

- AU;
- RSPP;
- Medico competente;
- Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza;
- OdV, nel caso si rilevino criticità.

## **MACROPROCESSO GESTIONEDELLE EMERGENZE**

Reato ipotizzabile: omicidio e lesioni colpose, gravi e gravissime (artt. 589 e 590 c.p.)

Strutture aziendali coinvolte: Datore di Lavoro (A.U.) e soggetti delegati.

Modalità di commissione: La scarsa, carente o insufficiente pianificazione della gestione delle emergenze, anche nell'ottica di un contenimento dei costi, può costituire un antecedente causale idoneo al verificarsi di un infortunio ad i dipendenti aziendali.

Ciò vale, in particolare, per l'adozione di tutte le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei lavoratori, per la messa a disposizione di tutte le risorse (umane e materiali) idonee all'attuazione del servizio di primo soccorso.

Valutazione ed attribuzione livello di rischio: **MEDIO**

Controlli esistenti: Le nomine operate dalla Società con riferimento alla gestione delle emergenze, i piani di emergenza previsti nel DVR aziendale.

Principi di controllo specifici: La società deve curare periodicamente l'aggiornamento e la revisione dei piani di emergenza adottati, in considerazioni di modifiche ai processi produttivi ed alle dinamiche aziendali.

Di eventuali anomalie riscontrate se ne deve dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

La Società garantisce la designazione, formazione e informazione specifica, eventualmente anche con il supporto di enti esterni (Vigili del Fuoco, ecc.), degli addetti incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, evacuazione e gestione delle emergenze. Garantisce, inoltre, tutti i controlli, le verifiche, gli interventi di manutenzione, l'informazione e la formazione del personale, ecc. in materia.

**MACROPROCESSO SICUREZZA PASSEGGERI PERCORSO DA E PER IL LUOGO DI LAVORO E PER MISSIONI FUORI UFFICIO CON MEZZI AZIENDALI**

Poiché l'azienda svolge le proprie attività operative presso lo stabilimento sito in Calatafimi – Segesta, alcuni impiegati sono obbligati al trasferimento giornaliero dalla loro città di residenza (Palermo) alla suddetta località e viceversa e svolgono commissioni esterne presso uffici siti in tutto il territorio regionale. Tali spostamenti, se avvengono con mezzo aziendale guidato dal dipendente, vengono annotati in apposito registro insieme al chilometraggio svolto e la data.

Attività sensibili: Manutenzione al fine di mantenere in efficienza i beni strumentali allo svolgimento dell'attività di trasporto rivolta a favore degli stessi dipendenti;

Reato ipotizzabile: omicidio e lesioni colpose, gravi e gravissime (artt. 589 e 590 c.p.)

Strutture aziendali coinvolte: Datore di Lavoro (A.U.) e soggetti delegati.

Modalità di commissione: Riguardo alla sicurezza dei passeggeri, va sottolineato che le fattispecie rilevanti ai fini D.Lgs. 231/01 sono quelle che cagionano la morte/lesioni personali ad una persona commesse **con la violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro**. Per questo motivo un potenziale incidente dovuto **all'errore umano del lavoratore di turno alla guida** ed a cui sia conseguita la lesione/morte di uno o più passeggeri non è rilevante ai fini della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/01.

Può essere rilevante, seppur indirettamente, allorché sia causato da una carente **manutenzione** dei mezzi addetti al trasporto o degli impianti di funzionamento posti sulla linea.

Valutazione ed attribuzione livello di rischio: **MEDIO**

Controlli esistenti: piano di manutenzione programmata del veicolo.

Principi di controllo specifici: la società deve curare l'aggiornamento di un registro di manutenzione in cui annotare la realizzazione della manutenzione programmata.

#### **4. I PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO**

Fermo restando il rispetto dei principi di comportamento specifici previsti per ciascun macroprocesso nella gestione complessiva dei processi aziendali ed in particolare nell'espletamento delle attività sensibili nonché il rispetto delle prescrizioni contenute nel T.U. Sicurezza, occorre che sia garantito il rispetto dei principi generali di comportamento di seguito indicati:

- a. Espressa previsione nel Codice Etico dell'impegno alla tutela della Salute e Sicurezza sul Lavoro;
- b. Devono essere formalmente identificate e documentate, attraverso disposizioni organizzative e deleghe specifiche rilasciate da parte dei soggetti competenti, le responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento al Datore di Lavoro, al RSPP, al Medico Competente, agli RLS. Tali responsabilità devono essere tempestivamente e puntualmente comunicate ai terzi interessati nei casi previsti (ad esempio INAIL);
- c. Deve essere definito, documentato, implementato, monitorato ed aggiornato un programma di formazione ed addestramento periodico dei Destinatari (con particolare riguardo ai Lavoratori neo- assunti, per i quali è necessaria una particolare qualificazione) in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento ai differenti profili di rischio (ad esempio, squadra antincendio, pronto soccorso, etc.). In particolare, la formazione e l'addestramento devono essere differenziati in base al posto di lavoro e alle mansioni affidate ai Lavoratori, nonché erogati anche in occasione dell'assunzione, del trasferimento o del cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi;
- d. Il regolare svolgimento e la partecipazione ai corsi in materia di salute, igiene e sicurezza sul lavoro devono essere monitorati ed adeguatamente documentati.



## **5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI REATI IN VIOLAZIONE DELLE NORME RELATIVE ALLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO**

### **A) Flussi informativi**

Ogni scostamento, anche lieve, dalle procedure operative rilevato dai destinatari del presente Modello dovrà essere immediatamente riferito per iscritto all'OdV tramite la apposita casella di posta elettronica: [organismodivigilanza@gemes.it](mailto:organismodivigilanza@gemes.it)

La Società ritiene necessario che sia fornita debita evidenza delle operazioni a rischio ed a tal fine, in relazione alle attività sensibili individuate all'interno delle aree rischio reato, possono essere individuati e nominati da parte del vertice aziendale uno o più **Responsabili Interni** per ciascuna area, cui sarà richiesto di gestire i flussi informativi verso l'OdV prescritti nei protocolli di controllo.

Anche nell'ambito dei reati in violazione delle norme relative alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro è prevista la compilazione delle Schede di Evidenza per ciascun processo sensibile.

Le **Schede di Evidenza** sono costituite da rapporti deputati a supportare le diverse funzioni nella formalizzazione delle attività aziendali e da essi deve risultare fra gli altri:

- il nome del Responsabile del procedimento;
- il nome di eventuali soggetti da questi sub – delegati;
- l'indicazione di elementi e circostanze attinenti all'operazione sensibile;
- l'indicazione dei motivi posti a fondamento delle scelte adottate;
- l'elencazione dei principi di controllo/prescrizioni/procedure osservati nell'espletamento del processo sensibile;
- impegno da parte del Responsabile del procedimento al rispetto delle norme di cui al Decreto.

Tali rapporti devono essere trasmessi all'OdV e consentono a quest'ultimo il miglioramento della propria attività di monitoraggio del Modello.

Per quel che concerne i protocolli in ambito sicurezza aziendale la compilazione delle S.E. è obbligatoria soltanto nel caso in cui un processo aziendale, al quale sia attribuito un determinato ruolo in una fase di un processo sensibile, si sia tenuto un comportamento significativamente difforme da quello descritto nel Modello di modo da rendere edotto l'organismo di vigilanza delle motivazioni che hanno reso necessario od opportuno tale scostamento.

Tale modalità di diffusione delle schede di evidenza è dettata dalla necessità di non inflazionare la

circolazione dei flussi, soprattutto in quest'ambito ove i protocolli prescrivono dei flussi autonomi verso l'organismo di vigilanza, impedendo a questi di valutare le informazioni effettivamente rilevanti ai fini della gestione delle attività ad esso demandate.

In ogni caso, la reportistica verso l'organismo di vigilanza, qualora espressamente prevista nei principi specifici di controllo, deve essere obbligatoriamente trasmessa con le tempistiche e modalità ivi prescritte.

### **B) Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

Pur dovendosi intendere qui richiamati, in generale, i compiti assegnati all'organismo di vigilanza in parte generale al presente Modello, l'OdV, fra l'altro, deve:

- vigilare sull'adeguatezza e sul rispetto del Modello, incluse le procedure aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- esaminare le segnalazioni concernenti eventuali violazioni del Modello, ivi incluse le segnalazioni, non riscontrate tempestivamente dai soggetti competenti, concernenti eventuali deficienze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione dalla Società, ovvero riguardanti una situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro;
- monitorare l'efficacia ed attuazione del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società con riferimento al settore della salute e della sicurezza sul lavoro, in quanto organismo idoneo ad assicurare l'obiettività, l'imparzialità e l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica;
- proporre all'Organo Amministrativo (AU) gli aggiornamenti del Modello, del sistema preventivo adottato dalla Società ovvero delle procedure aziendali vigenti, che si rendessero necessari o opportuni in considerazione di eventuali inadeguatezze riscontrate, ovvero a seguito di significative violazioni o di cambiamenti della struttura organizzativa della Società in relazione al progresso scientifico e tecnologico.