

**4 - Guida Introduttiva  
ai Modelli di Organizzazione  
previsti dal D.Lgs. 231/01  
per i reati in materia  
di Salute e Sicurezza**

**Dicembre 2008**

## **Federchimica**

La Federazione Nazionale dell'Industria Chimica rappresenta circa 1.300 Imprese per un totale di oltre 100.000 addetti; si articola in 16 Associazioni di settore e 41 Gruppi merceologici ed ha tra gli obiettivi primari il coordinamento e la tutela del ruolo dell'Industria Chimica operante in Italia e l'assistenza alle Imprese Associate.

In particolare, per meglio governare l'impatto delle convenzioni internazionali e delle norme tecniche e giuridiche dell'Unione Europea e del Paese, nelle aree della Sicurezza, della Salute e dell'Ambiente per le Imprese Chimiche, Federchimica ha costituito il Comitato Affari Legali.

## **Il Comitato Affari Legali**

Il Comitato Affari Legali di Federchimica supporta la Federazione nell'interpretazione delle norme internazionali, europee e nazionali: si dedica ad approfondimenti giuridici e manageriali, produce position paper e linee guida e organizza seminari di aggiornamento.

Attualmente il Comitato Affari Legali è costituito da 55 Componenti ed è suddiviso in 5 Gruppi di Lavoro, che si occupano rispettivamente di:

- D.Lgs. 231/01;
- Class Action;
- Codice Ambientale;
- REACH;
- Competition Law.

## **La collana editoriale del Comitato Affari Legali**

1. Guida al Rispetto delle Norme sulla Concorrenza nell'Applicazione del Regolamento REACH.
2. Guida Introduttiva ai Modelli di Organizzazione previsti dal D.Lgs. 231/01 per i reati in materia di Salute e Sicurezza.
3. Orientamenti interpretativi in materia di rifiuti, scarichi idrici, bonifiche e danno all'ambiente alla luce delle recenti modifiche del D.Lgs. 152/2006.

## Il Gruppo di Lavoro 231/01

Il presente documento è il risultato dell'attività svolta dal Gruppo di Lavoro "D.Lgs. 231/01", creato appositamente al fine di rendere disponibile per le Imprese associate uno strumento operativo di supporto nella predisposizione di Modelli di Organizzazione richiamati dal D.Lgs. 231/01 con particolare riferimento alla gestione della Salute e Sicurezza dei Lavoratori delle Imprese.

Alessandro	ARTOM	Studio Legale Associato ARTOM – PAPINI (per BOLTON MANITOBA S.p.A.)
Alice	ARTOM	Studio Legale Associato ARTOM – PAPINI (per BOLTON MANITOBA S.p.A.)
Luca	BARDI	CERTIQUALITY
Domenico	BINDA	COGNIS S.p.A.
Tiziana	BOTTANI	CLARIANT S.p.A.
Gianfranco	CUTELLI	SOLVAY CHIMICA S.p.A.
Simona	ERCOLESSI	SYNDIAL S.p.A.
Roberto	FRIGERIO	CIBA S.p.A.
Leonardo	FROIO	CERTIQUALITY
Valentina	RANNO	L'ORÉAL ITALIA S.p.A.
Armando	ROMANIELLO	CERTIQUALITY
Monica	SOLDINI	HENKEL ITALIA S.p.A.
Valeria	TARTARA	Studio Legale MUCCIARELLI
Michele	CIRENI	FEDERCHIMICA - UNIPRO
Nieves	ESTRADA	FEDERCHIMICA
Lorenzo	FAREGNA	FEDERCHIMICA
Silvia	MIGLIORINI	FEDERCHIMICA - ASSOGASLIQUIDI

## Avvertenza

Il presente documento non fornisce tutte le conoscenze necessarie sulla normativa nazionale in materia di responsabilità amministrativa delle Imprese; esso è stato elaborato con l'obiettivo di supportare le Imprese nell'interpretazione e nell'applicazione delle disposizioni del D.Lgs.231/01 e delle modifiche ad esso apportate dalla L. 123/07 e dal D.Lgs. 81/08 ed intende fornire un orientamento generale. Qualora risulti necessario, si raccomanda di rivolgersi ad Esperti per ulteriori approfondimenti in materia.

## INDICE

PREMESSA	Pag. 1
1. IL D.LGS. 231/01	Pag. 3
1.1 I Reati colposi in materia di Salute e Sicurezza	Pag. 3
1.2 Sanzioni per le Imprese	Pag. 5
1.3 Esonero dalla responsabilità	Pag. 7
2. I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Pag. 8
2.1 La valutazione sulla necessità di adottare il Modello Organizzativo	Pag. 9
2.2 La costruzione e la corretta attuazione del Modello	Pag. 10
2.2.1 Il Codice Etico	Pag. 11
2.2.2 Il Sistema Disciplinare all'interno del Modello	Pag. 12
2.3 Le Linee Guida UNI – INAIL e lo Standard BS OHSAS 18001:2007	Pag. 13
2.4 L'integrazione del Decreto con gli adempimenti già previsti dalle norme in materia di Salute e Sicurezza sui luoghi di Lavoro	Pag. 16
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	Pag. 18
3.1 La composizione	Pag. 18
3.2 I requisiti dei componenti e l'organizzazione interna	Pag. 18
3.3 Le attività	Pag. 19
3.4 I flussi informativi	Pag. 20
3.5 Il caso specifico dei Gruppi di Imprese	Pag. 21
4. IL D.LGS. 231/01 E LE IMPRESE DI PICCOLE DIMENSIONI	Pag. 22
4.1 I Modelli Organizzativi nelle Imprese di piccole dimensioni	Pag. 22
4.2 L'Organismo di Vigilanza nelle Imprese di piccole dimensioni	Pag. 23
ALLEGATI	Pag. 25



## PREMESSA

1) Come noto, con il D.Lgs. 231/01, il Legislatore ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità diretta a carico dell'Impresa per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio di essa. Dall'agosto 2007, con l'entrata in vigore della L. 123/07, tra i reati contemplati dal D.Lgs. 231/01 sono stati ricompresi anche l'omicidio colposo e le lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'Igiene e della Salute sul Lavoro. Soprattutto a seguito di queste modifiche i potenziali effetti di questo Decreto sull'attività delle Imprese sono assolutamente rilevanti. Il coinvolgimento dell'Impresa dovuto ad un reato cagionato da persone che a vario titolo operano nella stessa può avere notevoli conseguenze, non solo in termini di sanzioni (pecuniarie e interdittive), ma anche sulla sua immagine.

Secondo quanto disposto dal D.Lgs. 231/01, la responsabilità aziendale è però evitabile e non punibile se viene provato che:

- è stato adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire il reato che si è verificato;
- è stato costituito un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento del Modello adottato;
- il reato è stato commesso da un Soggetto che ha eluso fraudolentemente il Modello di Organizzazione e Gestione.

Il presente documento si pone l'obiettivo di inquadrare la problematica, facilitare una scelta consapevole circa la volontà di applicazione del D.Lgs. 231/01 nell'Impresa o meno e di agevolare le Imprese interessate sia nella predisposizione di un proprio Modello di Organizzazione e Gestione sia nella costituzione dell'Organismo di Vigilanza.

In considerazione della disponibilità in letteratura di un'ampia documentazione sul D.Lgs. 231/01<sup>1</sup>, si è ritenuto opportuno circoscrivere l'analisi relativa ai Modelli Organizzativi alla parte inerente la Sicurezza e la Salute nei Luoghi di Lavoro.

---

<sup>1</sup> Fra le numerose pubblicazioni, si segnalano in particolare:

Confindustria, *Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo*, Roma 2008 ([www.confindustria.it](http://www.confindustria.it));  
Certiquality et al., *Linee Guida Contributi del sistema di gestione della sicurezza per l'attuazione del modello organizzativo D.Lgs 231/2001*, Milano 2008.

Naturalmente non è possibile delineare un Modello universalmente valido per la prevenzione dei reati previsti dal Decreto in esame: settori merceologici differenti e soglie dimensionali dell'Impresa sono due tra i fattori che influiscono maggiormente sulle caratteristiche che un Modello dovrebbe avere per svolgere efficacemente la sua azione preventiva.

Tuttavia, questo lavoro mira ad essere un compendio alle conoscenze, per il Settore, con esempi di procedure, modulistica, liste di riscontro, pensate anche per le Imprese di minori dimensioni, con particolare riferimento, appunto, ai temi della Salute e Sicurezza nei luoghi di Lavoro.

2) Le Parti Sociali settoriali, condividendo i contenuti della presente linea guida, ritengono che la stessa sia funzionale e utile al raggiungimento di più elevati standards in materia di Sicurezza e Salute dei lavoratori attraverso una gestione di tipo preventivo e sistemico dei fattori di rischio connessi con l'attività lavorativa svolta e con l'obiettivo del miglioramento continuo.

In questo senso le Parti ritengono qui opportuno richiamare le complessive norme del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in materia di Sicurezza e Salute sul luogo di Lavoro e di tutela dell'ambiente con particolare riferimento all'impegno per:

- l'adozione da parte delle Imprese di sistemi di gestione;
- l'adesione a Responsible Care;
- la valorizzazione di tali sistemi di gestione attraverso un metodo partecipativo.

Ritengono quindi opportuno che, per le tematiche di cui trattasi, in ogni fase della predisposizione e applicazione del Modello di Organizzazione richiamato dal D.Lgs. 231/01 sia ricercata la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti coerentemente con le modalità e gli strumenti già previsti dal CCNL.

## 1. IL D.LGS. 231/01

In via preliminare pare opportuno effettuare una sintetica analisi dei presupposti di reato, ovvero, delle condizioni che determinano la punibilità delle Imprese.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito “il Decreto”), recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”* si prefigge lo scopo di coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio dell’azienda.

La responsabilità che può essere contestata alle Imprese è una responsabilità diretta che trova origine, in principal modo, nella mancanza di idonei controlli gestionali.

Questa responsabilità sorge esclusivamente in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati (fra i quali: indebita percezione di erogazioni; truffa in danno dello Stato o di un Ente Pubblico o per conseguimento di erogazioni pubbliche; concussione; corruzione; frode informatica in danno dello Stato o di un Ente Pubblico; reati societari; delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico; abusi di mercato, reati in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro) e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell’interesse o a vantaggio dell’Impresa.

E’ opportuno ribadire che, come specificato in premessa, in considerazione dell’impostazione adottata nel presente Documento, in questo capitolo non verranno analizzati tutti i reati previsti dal Decreto, ma solo quelli inerenti il tema della Sicurezza e Salute nei luoghi di Lavoro, introdotti dalla L. 123/07 e ripresi anche dal D.Lgs. 81/08, noto come “Testo Unico sulla Sicurezza e Salute sui luoghi di Lavoro”.

### 1.1 I REATI COLPOSI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA

L’articolo 9 della Legge 3 agosto 2007, n.123<sup>2</sup> (*“Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia”*), introducendo l’art. 25-septies nel Decreto, ne ha esteso il campo di applicazione ai reati di omicidio colposo<sup>3</sup> e lesioni colpose gravi o gravissime<sup>4</sup>, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della

---

<sup>2</sup> Cfr. Allegato 1 – pag. 27 .

<sup>3</sup> Cfr. art. 589 c.p. in Allegato 1 – pag. 30.

<sup>4</sup> Cfr. art. 583 c.p. in Allegato 1 – pag. 30.



Salute sul Lavoro.

*Sulla base del Codice Penale, le lesioni personali si definiscono gravi quando dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, o una incapacità di svolgimento delle normali occupazioni, per un tempo superiore ai 40 giorni, ovvero quando il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.*

*Le lesioni vengono reputate gravissime, quando dal fatto deriva una malattia certamente o probabilmente insanabile, ovvero la perdita di un senso, di un arto, una mutilazione che renda l'arto inservibile, la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, una deformazione o lo sfregio permanente del viso, ovvero una permanente e grave incapacità di mettersi in relazione con altri.*

Con le nuove disposizioni in materia di Sicurezza, dunque, per la prima volta viene prevista la responsabilità delle Imprese per reati di natura colposa<sup>5</sup> commessi da Soggetti che operano all'interno delle Imprese stesse.

Gli operatori si sono interrogati su come coordinare questa responsabilità col principio contenuto nell'articolo 5 del Decreto, che subordina, come ricordato, la possibilità di sanzionare l'Impresa al fatto che questa tragga un interesse o un vantaggio dall'evento criminoso.

Il criterio dell' "interesse" risulterebbe incompatibile con i reati di natura colposa, in quanto tali reati derivano da un comportamento consapevole dell'agente, ma non intenzionale (ovvero dovuto esclusivamente a negligenza, imprudenza, imperizia, ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o disciplina) e perciò non possono essere finalizzati al perseguimento di un interesse.

Pertanto, nelle ipotesi di lesione colposa grave o gravissima o di omicidio colposo, la responsabilità per l'Impresa sarebbe configurabile solo se dal fatto illecito essa ne abbia tratto un vantaggio, che, nel caso di specie, potrebbe essere rinvenuto in un risparmio di tempi o di costi (ad esempio, relativamente a spese per strumenti di protezione o per manutenzione). E' opportuno precisare che si tratta comunque di un criterio interpretativo della sola Dottrina, anche se dominante, non essendoci ancora pronunce giurisprudenziali su tale argomento.

---

<sup>5</sup> Cfr. art. 43 c.p. in Allegato 1 – pag. 29.

## 1.2 SANZIONI PER LE IMPRESE

Per tutti i reati ricompresi nel Decreto, e quindi anche per i reati in materia di Sicurezza e Salute nei luoghi di Lavoro, in aggiunta alle responsabilità individuali del Soggetto che ha commesso l'illecito, sono previste sanzioni interdittive e pecuniarie per l'Impresa.

Le prime possono consistere, per un periodo che può variare tra i tre mesi ed un anno, in:

- interdizione dell'esercizio dell'attività;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti e contributi;
- divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Alle citate sanzioni interdittive si aggiungono (art. 25 septies del Decreto) sanzioni pecuniarie espresse in quote, nella misura sinteticamente riportata nella Tabella a pag. 6.

In merito, si segnala che, ai sensi dell'art. 10 del Decreto, l'importo di una quota varia da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1549,37, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

L'art. 23-ter del Decreto inoltre prevede la possibilità di aumentare fino ad un terzo la sanzione pecuniaria, qualora la Società abbia conseguito un rilevante vantaggio dalla commissione dei reati elencati.

Secondo quanto disposto dall'art. 12 del Decreto, invece, la sanzione pecuniaria può essere ridotta:

- della metà, se dal fatto illecito deriva un vantaggio minimo per l'Impresa,
- di un terzo nel caso in cui l'Impresa elimini le conseguenze dannose del reato o si adoperi in tal senso, ovvero abbia adottato e reso operativo un Modello Organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi.

<b>Delitti colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e di tutela dell'igiene sui luoghi di lavoro</b>	<b>Sanzione pecuniaria</b>
<p>Omicidio colposo commesso nelle/i seguenti Imprese/Impianti (definiti dall'art. 55, co. 2 del D.Lgs. 81/08):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) aziende soggette alla normativa "Seveso" (D.Lgs. 334/99 e s.m.i.) tenute all'obbligo di notifica o rapporto;</li> <li>2) centrali termoelettriche;</li> <li>3) impianti nucleari di cui agli artt. 7 e 28 del D.Lgs. 230/1995 e installazioni di deposito o smaltimento di rifiuti radioattivi di cui all'art. 33 dello stesso D.Lgs;</li> <li>4) aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;</li> <li>5) industrie estrattive con oltre 50 lavoratori;</li> <li>6) aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all'articolo 268, comma 1, lettere c) (un agente che può causare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori; l'agente biologico può propagarsi nella comunità, ma di norma sono disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche;) e d) (agente biologico che può provocare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori e può presentare un elevato rischio di propagazione nella comunità; non sono disponibili, di norma, efficaci misure profilattiche o terapeutiche) da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto;</li> <li>7) cantieri temporanei o mobili caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno.</li> </ol>	<p>1000 quote (da 258.000 € a 1.549.000 €)</p>
<p>Omicidio colposo in Imprese diverse da quelle del punto precedente</p>	<p>Da 250 a 500 quote (da 64.500 € a 774.500 €)</p>
<p>Lesioni personali colpose gravi o gravissime</p>	<p>Fino a 250 quote (64.500 €)</p>

### **1.3 ESONERO DALLA RESPONSABILITÀ**

Il Decreto esemplifica le condizioni che devono essere soddisfatte per evitare la punibilità. L'Impresa, infatti, può esimersi dalla responsabilità per i reati previsti dal Decreto se dimostra che:

- il Consiglio di Amministrazione, o comunque l'Organo Dirigente, ha adottato e attuato efficacemente Modelli Organizzativi e di Gestione (di seguito "Modello/i") idonei a prevenire i reati e tali da non poter essere aggirati se non intenzionalmente ovvero con dolo;
- il controllo sul funzionamento e osservanza del Modello è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV") dotato di autonomi poteri di iniziativa;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- il controllo da parte dell'OdV è stato attuato effettivamente e in maniera diligente.

Come si può evincere dalla norma, l'Impresa che decide di applicare il Decreto non può prescindere dalla redazione di un Modello e dalla nomina di un OdV. I capitoli che seguono saranno, quindi, dedicati ad approfondire questi temi.

## **2. I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

Successivamente all'entrata in vigore della L. 123/07, il Decreto è stato ulteriormente modificato dal D.Lgs. 81/08, che ha definito i requisiti del Modello per la parte relativa a Salute e Sicurezza.

Secondo quanto definito dall'art. 30 del D.Lgs. 81/08, infatti, il Modello che può essere adottato dalle Imprese per tutelarsi dalla responsabilità amministrativa prevista dal Decreto deve assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

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

Il Modello deve inoltre prevedere:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione di tali attività ;
- un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Sempre secondo il disposto dell'art. 30, il riesame e l'eventuale modifica del Modello devono essere adottati:

- quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero
- in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

## 2.1 LA VALUTAZIONE SULLA NECESSITÀ DI ADOTTARE IL MODELLO ORGANIZZATIVO

E' opportuno precisare che ai sensi del Decreto l'adozione del Modello non è obbligatoria. La mancata adozione non è soggetta perciò ad alcuna sanzione, ma espone l'Impresa alla responsabilità per gli illeciti realizzati. Quindi, nonostante la ricordata facoltatività del comportamento, l'adozione del Modello diviene di fatto obbligatoria se si vuole beneficiare della possibilità di essere esonerati dalla responsabilità, cogliendo al tempo stesso l'obiettivo del perseguimento del miglioramento continuo.

Di conseguenza, ai fini della decisione sull'opportunità di adottare o meno un Modello ai sensi del Decreto, è necessario che:

- il Vertice Aziendale acquisisca piena conoscenza del quadro normativo riguardante la materia;
- venga definito se nell'Impresa esistono processi a rischio, processi – cioè – per i quali si può ipoteticamente prevedere la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto; per questa fase, relativamente ai reati in materia di Sicurezza e Salute nei luoghi di Lavoro, è opportuno che vengano consultati tutti i Soggetti coinvolti nella gestione della Sicurezza dell'Impresa (quali ad esempio RSPP<sup>6</sup>, RLSSA<sup>7</sup> e Medico Competente) e che vengano esaminati i registri infortuni nonché le statistiche sui quasi incidenti, se elaborate;
- si valuti la probabilità di accadimento di tali reati.

Sulla base degli approfondimenti effettuati, il Vertice Aziendale potrà assumere la decisione sull'adozione – o meno – del Modello e sulla nomina dell'OdV, tenendo anche conto del fatto che l'Impresa dovrà stanziare un apposito budget per la gestione della conseguente attività.

Laddove si decida di adottare il Modello, il Vertice Aziendale sarà poi tenuto ad una "coerenza comportamentale" nei confronti di tale scelta, che comporterà l'impegno in una corretta ed effettiva attuazione del Modello, in adeguate forme di monitoraggio e controllo e nell'aggiornamento periodico del Modello.

---

<sup>6</sup> Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

<sup>7</sup> Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Salute e Ambiente; in merito a questa figura, si ricorda che è in base all'articolo 43 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore Chimico - Farmaceutico che il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) assume anche specifiche attribuzioni nel campo ambientale e, dunque, il titolo di RLSSA.

## 2.2 LA COSTRUZIONE E LA CORRETTA ATTUAZIONE DEL MODELLO

Per la costruzione del Modello, è necessario procedere ad una accurata analisi dei rischi aziendali, che preveda:

- la definizione di una mappa documentata, specifica ed esaustiva, dei processi aziendali a rischio, anche sulla base di una attenta valutazione delle interazioni fra i processi che avvengono all'interno dell'azienda;
- l'elaborazione di una mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree di rischio individuate;
- la valutazione delle probabilità di accadimento dell'evento e dell'impatto dell'evento stesso.

Un valido supporto per le attività sopracitate potrebbe essere lo strumento delle interviste interne, da sottoporre ai principali soggetti coinvolti nell'ambito della Sicurezza, per individuare facilmente le competenze e le aree potenzialmente a rischio.

Nella costruzione del Modello sarà poi necessario:

- implementare un sistema di controlli preventivi tale da garantire che i rischi di commissione dei reati siano ridotti al solo caso di dolo o comunque minimizzati;
- aggiornare con periodicità adeguata e nei momenti di cambiamento aziendale<sup>8</sup> il livello di rischio presente per garantire l'efficacia dei controlli in essere;
- assicurare la disponibilità delle risorse e delle informazioni necessarie per supportare il funzionamento del Modello per la prevenzione dei reati ed il monitoraggio da parte dell'OdV;
- fornire l'informazione e la formazione necessaria e idonea a prevenire la commissione dei reati;
- definire un Codice Etico che espliciti la politica aziendale per la Salute e Sicurezza nel luogo di Lavoro (Cfr. paragrafo 2.2.1);
- prevedere un sistema disciplinare per i trasgressori dei procedimenti previsti nel Modello (Cfr. paragrafo 2.2.2).

---

<sup>8</sup> Per "momenti di cambiamento aziendale" devono essere intese tutte le principali evoluzioni, sia strutturali (es. modifiche del Vertice, creazione di nuove posizioni lavorative, modifiche di processi produttivi, etc.) che procedurali (es. processi di comunicazione, controllo, valutazione), che possono avvenire in azienda.

Una volta redatto, il Modello dovrà poi essere sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione. Lo stesso Consiglio, secondo quanto disposto dal Decreto, dovrà successivamente nominare un apposito OdV, con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di provvedere al suo aggiornamento.

Affinché il Modello divenga effettivo, è fondamentale che esso venga poi portato a conoscenza di tutto il personale attraverso i mezzi e le forme ritenuti più idonei (es. strumenti informatici, seminari, etc.), tenendo conto del fatto che, comunque, l'erogazione della formazione oltre ad essere effettuata deve essere formalmente provata.

### **2.2.1 IL CODICE ETICO**

In termini generali i Codici Etici sono documenti ufficiali dell'Impresa che contengono l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, consumatori, territorio, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, ecc.).

Tali Codici mirano a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, e possono prevedere sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse. I codici etici sono documenti voluti ed approvati dal Vertice Aziendale.

Riguardo il tema della Sicurezza e Salute sui luoghi di Lavoro, nel Codice Etico l'impresa dovrebbe esplicitare chiaramente e rendere noti i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello.

Tali principi e criteri potrebbero ad esempio consistere nei seguenti<sup>9</sup>:

- a) evitare i rischi;
- b) valutare i rischi che non possono essere evitati;
- c) combattere i rischi alla fonte;
- d) adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, soprattutto per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- e) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;

---

<sup>9</sup> Il parametro di riferimento di tali principi e criteri è costituito dai principi generali di protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori, sanciti dall'art. 6, commi 1 e 2, della Direttiva europea n. 89/391 (c.d. "Direttiva Quadro Sicurezza e della Salute dei Lavoratori durante il Lavoro").



- f) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- g) programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- h) privilegiare le misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- i) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dall'Impresa per prendere le misure necessarie per la protezione della Sicurezza e Salute dei Lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

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

## **2.2.2 IL SISTEMA DISCIPLINARE ALL'INTERNO DEL MODELLO**

In ragione della delicatezza dell'argomento si ritiene opportuno effettuare un breve approfondimento sulle sanzioni disciplinari che devono essere inserite all'interno del Modello.

Al fine di una sua corretta applicazione, il Legislatore ha stabilito che il Modello non possa prescindere da un sistema disciplinare efficace.

Il Modello, infatti, costituisce un complesso di norme alle quali il personale dipendente deve attenersi scrupolosamente e la cui inosservanza deve comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari applicati in conformità a quanto stabilito dal CCNL applicabile e dallo Statuto dei lavoratori.

Nella divulgazione del Modello a tutti i soggetti interessati è quindi opportuno esplicitare che lo stesso, nella sua interezza, costituisce parte integrante delle norme che regolano il rapporto di lavoro prestato in favore dell'Impresa e come tale ogni violazione del Modello è passibile di provvedimenti disciplinari.

Le Specifiche fattispecie sanzionatorie (comportamenti attivi od omissivi per i quali sono previste sanzioni) derivanti dal mancato rispetto del Modello dovrebbero essere inserite o richiamate nel regolamento aziendale, se esistente, o comunque essere espressamente e formalmente poste a conoscenza di tutti i destinatari al momento

dell'introduzione del Modello (ad esempio mediante una circolare interna), nonché esposte in luoghi accessibili a tutti (anche utilizzando la rete elettronica aziendale).

### **2.3 LE LINEE GUIDA UNI – INAIL E LO STANDARD BS OHSAS 18001:2007**

L'art. 30 del D.Lgs. 81/08 prevede che *“In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee Guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti.”*

Senza dilungarci in questa sede sui dubbi interpretativi che scaturiscono dalla lettura della norma, pare opportuno sottolineare che, per quanto concerne l'indicazione circa “la presunzione di conformità” delle Linee Guida UNI-INAIL e dello Standard BS OHSAS 18001:2007, si deduce che un Modello “costruito” in base alle suddette Linee Guida e Standard rappresenta – per indicazione dell'art. 30 citato - un prodotto costruito “a regola d'arte”. Naturalmente, tale presunzione di conformità opera solo per la parte del Modello che riguarda la Sicurezza e la Salute sui luoghi di Lavoro e non il Modello nella sua interezza.

Di conseguenza, per il Modello costruito in ossequio alle Linee Guida UNI-INAIL e allo Standard BS OHSAS 18001:2007, l'autorità giudiziaria dovrà partire dal presupposto che lo stesso rispetta i requisiti indicati dal suddetto art. 30 per le parti corrispondenti.

Chiaramente l'applicazione delle citate Linee Guida e Standard è volontaria e, di conseguenza, un Modello che non sia costruito sulla base degli stessi non è di per sé non conforme ai requisiti di cui al più volte indicato art. 30, ma in tale evenienza spetterà all'Impresa dimostrare che il Modello adottato rispetta comunque i requisiti indicati dalla norma.

Le Linee Guida UNI – INAIL<sup>10</sup> sono state redatte nel 2001 al fine di supportare le Imprese che decidono volontariamente di adottare un sistema di gestione della sicurezza offrendo informazioni sugli elementi fondamentali sui quali il sistema si deve basare.

---

<sup>10</sup> Si tratta di Linee Guida predisposte da un gruppo di lavoro UNI-INAIL, comprendente anche CONFINDUSTRIA, CGIL, CISL, CNA, CONFAGRICOLTURA, CONFAPI, CONFARTIGIANATO, CONFCOMMERCIO, ISPEL e UIL. Le Linee Guida sono un documento non normativo di supporto ai sistemi di gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, non destinato alla certificazione né all'uso per la vigilanza dell'autorità. ([www.uni.com](http://www.uni.com))

La norma BS OHSAS è attualmente il sistema di gestione aziendale maggiormente condiviso in Europa tra gli strumenti disponibili per assistere le Imprese nello sviluppo e implementazione di un Sistema di Gestione della Sicurezza e Salute sul Lavoro. Tale Standard è dedicato a sistematizzare gli sforzi aziendali dedicati al controllo e riduzione del rischio, alla prevenzione degli infortuni, alla garanzia della conformità legislativa ed al miglioramento delle prestazioni in materia di Sicurezza.

Sia le Linee Guida UNI – INAIL sia lo Standard BS OHSAS 18001:2007 – entrambi applicabili a tutti i tipi di organizzazione, di qualsiasi dimensione – delineano i seguenti criteri secondo cui costruire un efficace Sistema di Gestione della Sicurezza e Salute sul Lavoro.

- *Politica per la Sicurezza e Salute sul lavoro*  
Il successo del Sistema di Gestione della Sicurezza dipende dall'impegno dichiarato e profuso dall'Alta Direzione. La scelta aziendale deve pertanto essere accompagnata da una precisa dichiarazione pubblica della Direzione che si impegna a prevenire gli infortuni e a fornire risorse adeguate.
- *Analisi dei rischi e pianificazione degli obiettivi di miglioramento*  
Effettuare una valutazione del rischio connesso alle attività dell'Organizzazione, che preveda la classificazione delle attività operative, l'identificazione dei pericoli e la analisi dei rischi, per valutare se ciascun rischio sia stato eliminato oppure, ove ciò non sia possibile, sia stato ridotto al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico.  
Sulla base di quanto rilevato dalla analisi del rischio, è necessario pianificare e perseguire degli obiettivi specifici di miglioramento, scadenziati temporalmente e quantificati dove possibile.  
Particolare attenzione in questo ambito deve essere data alla gestione delle modifiche, che debbono essere soggette ad una stretta attività di pianificazione e dare luogo a riesami del programma di miglioramento.
- *Formazione e consapevolezza*  
Molta importanza è data alla pianificazione della formazione - che deve essere modulata sulla base di competenze, responsabilità, conoscenze anche linguistiche e rischi specifici - e alla sua efficacia.
- *Partecipazione, consultazione e comunicazione*  
Si richiede di coinvolgere il personale in tutte le fasi del sistema di gestione, dall'analisi dei rischi, alle indagini sugli incidenti, alla definizione degli obiettivi di miglioramento. Attenzione è data alla consultazione del personale e degli appaltatori. Fondamentale è la gestione dei flussi informativi, che coinvolge non soltanto i dipendenti, ma anche appaltatori e visitatori.

- Controllo operativo e risposta alle emergenze  
Le operazioni e le attività connesse con gli aspetti di sicurezza, compresa la gestione delle modifiche, devono essere identificate e oggetto di pianificazione da parte dell'Impresa, in modo da assicurare che esse si svolgano in condizioni controllate.
- Misura e controllo delle prestazioni  
Perché sia possibile seguire l'andamento delle prestazioni del Sistema di Gestione è opportuno che siano identificate le caratteristiche chiave dei processi aziendali in modo da utilizzare parametri oggettivi per effettuare una valutazione.  
L'effettuazione di ispezioni sistematiche e pianificate consentirà di verificare la corretta attuazione delle misure preventive intraprese.
- Audit interni  
Il principale strumento di controllo sono le verifiche ispettive (audit) interne che devono essere effettuate sia a livello Direzionale con scadenze periodiche sia a livello operativo con personale aziendale opportunamente addestrato.  
Gli audit interni forniscono lo strumento per determinare sia se il Sistema così definito è conforme a quanto pianificato per la gestione delle problematiche di sicurezza, sia se è stato opportunamente implementato e mantenuto attivo.
- Riesame da parte della Direzione  
Ad intervalli di tempo prestabiliti l'alta Direzione Aziendale deve svolgere dei riesami, ovvero una valutazione formale, dello stato del Sistema di Gestione della Sicurezza a fronte degli obiettivi stabiliti dalla Politica aziendale, al fine di assicurarne la sua continua adeguatezza ed efficacia.  
Le conclusioni che derivano da tali riesami serviranno alla Direzione per evidenziare eventuali necessità di miglioramento dell'approccio proattivo dell'Organizzazione teso a minimizzare il rischio e migliorare le proprie prestazioni.

In aggiunta, la norma BS OHSAS 18001:2007 prevede una analisi degli incidenti e dei quasi incidenti<sup>11</sup>; in particolare deve essere adottata una metodologia per una valutazione sistematica delle cause radice degli infortuni e dei quasi incidenti e si richiede l'adozione di azioni correttive e preventive.

---

<sup>11</sup> In merito ai quasi incidenti, si segnala che Federchimica – in collaborazione con ISPESL – ha sviluppato il “Progetto Observer”, che, a partire da un software per l'analisi dei quasi incidenti, si pone l'obiettivo di definire una metodologia che consenta di individuare le misure tecniche e gestionali da adottare per evitare il ripetersi di tali eventi e per impedirne l'evoluzione in un possibile incidente rilevante.

In Allegato 2 (pag. 33) viene proposta una lista di riscontro, che può costituire un supporto per l'auto-valutazione della conformità dei propri Sistemi di Gestione sia ai principali requisiti del Sistema di Gestione della Sicurezza secondo la norma BS OHSAS 18001 sia ai requisiti richiamati nel Decreto.

A latere delle considerazioni sin qui effettuate, si ricorda infine che l'adozione di Sistemi di Gestione della Sicurezza sviluppati secondo standard e norme riconosciute a livello nazionale e internazionale (come le BS OHSAS 18001 ed il Programma Responsible Care, gestito in Italia da Federchimica) vengono riconosciute dall'INAIL per accedere alle agevolazioni per prevenzione previste dall'Art. 24 del DM 12/12/2000 (per approfondimenti si veda l'Allegato 3, pag. 46).

## **2.4 L'INTEGRAZIONE DEL DECRETO CON GLI ADEMPIMENTI GIÀ PREVISTI DALLE NORME IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO**

Secondo quanto previsto dalla L. 123/07 e dal D.Lgs. 81/08, il Modello, per essere efficacemente attuato, potrà utilmente essere integrato con il "sistema" degli adempimenti aziendali nascenti dagli obblighi di prevenzione e protezione imposti dall'ordinamento legislativo e, qualora presenti, con le procedure interne nascenti dalle esigenze di gestione della Sicurezza sul Lavoro.

In particolare, l'analisi delle possibili modalità attuative dei reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione degli obblighi di Tutela della Salute e Sicurezza sul Lavoro, corrisponde alla valutazione dei rischi lavorativi effettuata secondo quanto previsto dall'art. 17 del D.Lgs. 81/08. Il risultato dell'analisi dei rischi lavorativi dovrebbe portare ad una valutazione di ragionevole "adeguatezza" (cioè dell'idoneità delle misure tecniche, organizzative, procedurali messe in atto per eliminare, minimizzare e gestire i rischi).

Da quanto sopra detto emerge con evidenza l'opportunità che l'Impresa ponga in essere azioni volte a garantire la suddetta integrazione (anche in vista della successiva eventuale verifica da parte del Giudice) ed in particolare:

- effettuazione di una mappatura del rischio approfondita e orientata secondo le specificità dell'attività produttiva presa in considerazione;
- attenta verifica ed eventuale integrazione delle procedure interne di prevenzione secondo i principi contenuti nel Decreto, in particolare

prendendo in considerazione i reati previsti dall'art. 25-septies del Decreto; a tal fine sarà importante tenere conto di tutte le attività già svolte, anche in materia di gestione della Sicurezza, armonizzandole anche ai fini dell'allineamento a quanto previsto dal Decreto, evitando inutili quanto costose duplicazioni;

- valutazione ed individuazione dei raccordi tra i vari soggetti coinvolti nel sistema di controllo ai sensi del Decreto e delle normative speciali in materia di Sicurezza e Salute sui luoghi di Lavoro, con particolare riferimento alla previsione di un sistema integrato di controllo riguardante il RSPP qualificabile come controllo tecnico-operativo o di primo grado, e l'OdV incaricato del controllo sulla efficienza ed efficacia delle procedure rilevanti ai sensi del Decreto o di secondo grado.

In proposito, è possibile affermare che soprattutto le Imprese assoggettate alla normativa in materia di rischi di incidenti rilevanti (normativa c.d. "Seveso") di cui al D. Lgs. 334/99 e successive modifiche ed integrazioni, potendo già contare su un'organizzazione aziendale e produttiva basata su un sistema di gestione della Sicurezza (obbligatorio ai sensi dell'art. 7 del citato D. Lgs. 334/99), saranno sicuramente agevolate nel tradurre le previsioni del Decreto a livello aziendale.

Ciò sembra valere sia per gli aspetti connessi alla definizione degli obiettivi e dei principi della politica della Sicurezza sia per quanto riguarda la gestione operativa dei processi industriali ed il monitoraggio della Sicurezza, nonché per i profili attinenti la formazione, l'informazione e l'addestramento del personale, compreso il personale delle imprese subappaltatrici.

In tal senso è evidente che ciò può consentire di evitare inutili e costose duplicazioni sia di attività sia di conseguente documentazione e registrazione, purché, naturalmente, vengano posti in essere gli "adeguati raccordi" con le norme contenute nel Decreto (es.: flussi informativi tra Soggetti previsti dalla normativa Seveso e OdV).

### **3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)**

La costituzione di un OdV è una delle condizioni indispensabili perché l'Impresa possa andare esente da responsabilità e ciò ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera b) del Decreto. Dovrà trattarsi di un organismo interno all'Impresa, dotato dei requisiti di autonomia e indipendenza, preferibilmente a composizione collegiale e con presenza di figure anche esterne.

#### **3.1 LA COMPOSIZIONE**

E' preferibile che all'interno dell'OdV siano presenti persone che conoscano i processi aziendali, che abbiano capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale e che assicurino garanzia di continuità d'azione. Laddove la mappatura dei reati abbia messo in evidenza un significativo grado di rischio, relativamente alla materia della Sicurezza e Salute sui luoghi di Lavoro, è opportuno l'inserimento, nella composizione dell'OdV, di un soggetto dotato di adeguata specializzazione e competenza in materia.

E' da valutare attentamente l'attribuzione della carica di Componente dell'OdV a Soggetti dotati di incarichi operativi e gestionali (ad es. Responsabili di funzione). Tali Soggetti, infatti, sono necessariamente sottoposti all'attività di controllo dell' OdV in ordine alla corretta osservanza e attuazione delle procedure operative aziendali. Ciononostante, gli eventuali profili di conflitto che potrebbero insorgere a causa della presenza di un Responsabile di funzione nell'OdV potrebbero essere attenuati e controbilanciati dalla presenza di Componenti esterni.

E' sconsigliabile l'inserimento nell'OdV del RLSSA - in quanto titolare di specifiche attribuzioni - e del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), in quanto la sua attività - comprensiva anche di compiti gestionali - ricade sotto il controllo e la vigilanza dell'OdV, rispetto al quale si pone in evidente "conflitto di interessi".

Il RSPP, così come anche il RLSSA, potrà viceversa costituire un valido referente per l'OdV supportandolo nell'effettuazione delle verifiche e dei controlli.

#### **3.2 I REQUISITI DEI COMPONENTI E L'ORGANIZZAZIONE INTERNA**

E' necessario che i Componenti dell'OdV siano dotati di adeguata professionalità e onorabilità: in particolare, tra i requisiti richiesti espressamente dalla giurisprudenza per poter ricoprire la carica di

Componente dell'OdV v'è l'assenza di sentenze di condanna o di patteggiamento, anche se non ancora divenute irrevocabili.

A garanzia ulteriore dell'indipendenza e dell'autonomia dell'operato dell'OdV è inoltre consigliabile la previsione di assegnazione di un congruo budget per coprire le esigenze materiali connesse allo svolgimento dell'incarico, ivi compreso l'eventuale ricorso a consulenti esterni.

Per lo stesso scopo è opportuno che il mandato conferito all'OdV abbia una durata prefissata e che vengano definite le condizioni per la rieleggibilità dei Componenti.

Infine, sarebbe consigliabile la previsione di cause tassative di decadenza e di revoca del mandato.

### **3.3 LE ATTIVITÀ**

All'OdV spetta il compito di:

- vigilare sull'effettività del Modello, per verificare la coerenza tra i comportamenti concreti ed il sistema costituito;
- valutare l'adeguatezza del Modello, ossia la sua reale, e non meramente formale, capacità di prevenire i comportamenti non desiderati;
- garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- promuovere il necessario aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti;
- presentare proposte di adeguamento del Modello agli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione all'interno dell'Organizzazione;
- eseguire un follow-up, ossia verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte;
- presentare, oltre alle segnalazioni connesse alle attività sopra indicate, una relazione periodica all'Organo Dirigente che includa:
  - il riepilogo degli esiti dei controlli e degli audit eseguiti;



- la segnalazione delle violazioni delle prescrizioni del Modello, con particolare riferimento a quelle che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'Impresa;
- la segnalazione delle variazioni significative dell'assetto interno dell'Impresa e/o dei suoi processi;
- l'indicazione di nuovi rischi potenziali;
- la segnalazione di modifiche legislative, normative o di qualsiasi altro documento rilevante ai fini della corretta attuazione del Modello (es.: Linee Guida, Sentenze, ecc...).

### **3.4 I FLUSSI INFORMATIVI**

Come ricordato, l'OdV deve effettuare, ad intervalli pianificati (unitamente anche ad interventi a sorpresa), verifiche ispettive per stabilire se il Modello per la prevenzione dei reati sia:

- conforme a quanto pianificato ed ai requisiti stabiliti dall'organizzazione per la prevenzione dei reati;
- efficacemente attuato e mantenuto aggiornato.

Anche a tale scopo, il Modello dovrà prevedere un idoneo sistema di flussi informativi verso l'OdV (fornendo indicazioni concrete sulla tipologia di informazioni e sulle modalità di segnalazione) da parte delle varie Funzioni aziendali, atti a portare a conoscenza di quest'ultimo tutte le informazioni necessarie per svolgere adeguatamente la propria attività di controllo.

Per quanto concerne – in particolare – l'attività di controllo in ordine alla corretta osservanza degli obblighi in materia di Sicurezza, si consiglia di integrare i flussi informativi verso l'OdV prevedendo che quest'ultimo sia destinatario di tutte le informazioni relative a questo settore (potrebbero essere oggetto di comunicazione all'OdV per esempio: il registro infortuni, i verbali delle riunioni periodiche di Sicurezza di cui all'art. 35 del D.Lgs. 81/08, gli attestati dei corsi di formazione, i rapporti sulle attività di monitoraggio delle performance sulla sicurezza, i quasi incidenti registrati, i verbali del riesame, l'elenco delle sanzioni disciplinari irrogate per violazioni alla normativa). In ogni caso dovrà essere previsto nel Modello l'obbligo di segnalare all'OdV qualunque comportamento o situazione non conforme al Modello stesso della quale si sia venuti a conoscenza, a prescindere che le medesime integrino o meno una fattispecie di reato.

In ogni caso, i flussi informativi andranno gestiti nel rispetto di quanto previsto per il trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lgs. 196/2003.

### **3.5 IL CASO SPECIFICO DEI GRUPPI DI IMPRESE**

Nell'ambito dei Gruppi di Imprese è opportuno procedere alla nomina di singoli OdV presso ciascuna consociata. Naturalmente, a ciascun OdV devono essere riconosciuti i necessari requisiti di autonomia e indipendenza per l'esercizio delle loro funzioni.

Ciò peraltro non ostacolerebbe la possibilità di utilizzare strutture esistenti all'interno del Gruppo (ad esempio di internal auditing) per supportare le attività dei singoli OdV, ma ciò dovrebbe essere attuato sulla base di rapporti operativi predefiniti. In altri termini, la struttura interna al Gruppo (normalmente ubicata presso la capogruppo) opererebbe nell'interesse della Società controllata, riferendo all'OdV di quest'ultimo in veste di consulente esterno qualificato ed, in quanto tale, tenuto ad esempio ai necessari vincoli di riservatezza a favore dell'ente controllato.

## **4. IL D.LGS. 231/01 E LE IMPRESE DI PICCOLE DIMENSIONI**

### **4.1 I MODELLI ORGANIZZATIVI NELLE IMPRESE DI PICCOLE DIMENSIONI**

Quella della soglia dimensionale è una variabile che, a prescindere dal Settore in cui opera l'Impresa, influisce certamente sul livello di complessità dei Modelli da adottare. In questo senso è necessario chiedersi quale sia il ruolo effettivo che un Modello deve rivestire in relazione alle esigenze, alla struttura ed alle risorse di una piccola Impresa.

Resta il fatto che anche una Impresa di modeste dimensioni, laddove voglia avvalersi della possibilità di beneficiare del meccanismo esimente previsto dal Decreto, deve necessariamente dotarsi di un Modello e di un OdV.

La norma prevede comunque situazioni semplificate per piccole realtà economiche. E' previsto, infatti, che per le "Imprese di piccole dimensioni" i compiti di vigilanza sui Modelli e l'attività di aggiornamento degli stessi possano essere svolti, con eguale efficacia esimente, direttamente dall'Organo Dirigente.

Ciò ha il chiaro fine di evitare appesantimenti burocratici in situazioni ove le ridotte dimensioni dell'Impresa non li giustificano, soprattutto in considerazione del fatto che la dissociazione tra la volontà dell'agente persona fisica e la volontà dell'Impresa cui questa fa capo sono frequenti nelle Imprese complesse (normalmente quelle di maggiori dimensioni), mentre nelle Imprese di piccole dimensioni il rischio che tale fenomeno si verifichi è meno frequente. Altra motivazione della semplificazione prevista consiste nel fatto che le Imprese di piccole dimensioni sono caratterizzate da una struttura meno articolata rispetto ad altre realtà e quindi da minori risorse da poter dedicare alla composizione di un autonomo OdV.

Tuttavia, per individuare questa tipologia di Soggetti, il Legislatore adotta un termine ambiguo: "enti di piccole dimensioni" appunto; termine di tipo qualitativo e pertanto difficilmente quantificabile. Per la definizione di "piccole dimensioni" non possono essere adottati automaticamente i parametri che definiscono le c.d. "Piccole e Medie Imprese" in quanto quest'ultima definizione non è stata espressamente adottata nel Decreto.

Sembrerebbe che tale termine debba essere definito in base a valori assoluti, vista la sua logica esimente, tuttavia manca una interpretazione ufficiale.

Poste queste premesse, si ritiene comunque utile evidenziare che nell'ambito della costruzione di un idoneo Modello, le piccole dimensioni dell'Impresa possono, in linea teorica, comportare:

- una minore complessità dell'analisi dei rischi, in termini di numerosità ed articolazione delle funzioni aziendali interessate e di casistiche di illecito aventi potenziale rilevanza per l'ambito di attività;
- la possibilità che le modalità operative di conduzione dell'attività di gestione dei rischi, possa essere svolta, direttamente dall'Organo Dirigente, eventualmente con apporti professionali esterni;
- la possibilità che l'articolazione dei controlli preventivi sia posta in essere utilizzando procedure, eventualmente, anche in forme semplificate.

Si rammenta inoltre che, secondo quanto disposto dal D.Lgs. 81/08:

1. per quanto riguarda l'organizzazione aziendale per la Sicurezza, ad esclusione delle attività ad alto rischio, nelle Imprese industriali fino a 30 dipendenti i compiti di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione possono essere svolti direttamente dal datore di lavoro;
2. riguardo poi alle figure da adibire alla gestione delle emergenze e del pronto soccorso, nelle piccole Imprese l'attribuzione delle relative funzioni può essere concentrata in capo ad un unico soggetto;
3. quanto alla valutazione dei rischi, le Imprese fino a 10 dipendenti sono esonerate dall'obbligo di redazione del relativo documento, in luogo del quale è prevista una autocertificazione da parte del datore di lavoro.

In ogni caso, per rendere completo il Modello per la prevenzione dei reati di cui al Decreto, anche le piccole Imprese dovranno quindi dotarsi di un Codice Etico, che preveda il rispetto delle norme vigenti, il monitoraggio di ogni operazione effettuata e l'espressione di una serie di principi cui dovrà essere improntata l'attività dell'Impresa.

#### **4.2 L'ORGANISMO DI VIGILANZA NELLE IMPRESE DI PICCOLE DIMENSIONI**

Rispetto alla configurazione dell'OdV, la realtà delle Imprese di piccole dimensioni presenta specificità proprie. In quest'ottica il Legislatore, come sopra detto, ha previsto la facoltà che l'Organo Dirigente svolga direttamente i compiti indicati, pur contemplando la possibilità che esso si avvalga di professionisti esterni, ai quali affidare l'incarico di effettuare

periodiche verifiche sul rispetto e l'efficacia del Modello.

Qualora, poi, l'Organo Dirigente ritenga di non avvalersi di tale supporto esterno ed intenda svolgere personalmente l'attività di verifica, è opportuna - in via cautelativa nei confronti dell'autorità giudiziaria eventualmente chiamata ad analizzare l'efficacia del Modello e dell'azione di vigilanza - la stesura di un verbale delle attività di controllo svolte, controfirmato dall'ufficio o dal dipendente sottoposto alle verifiche.

Per quanto concerne il versante della Salute e Sicurezza sul Lavoro, il Legislatore consente, da un lato, nelle Imprese di piccole dimensioni, che l'Organo Direttivo svolga attività di vigilanza e, per altro verso, nelle piccole Imprese in genere, che possano essere assunte dal Datore di Lavoro tutte le responsabilità riguardanti gli adempimenti di prevenzione e protezione.

Risulta evidente, di conseguenza, come nelle realtà imprenditoriali di minori dimensioni possa realizzarsi in capo al Datore di Lavoro una complessiva confluenza di obblighi e responsabilità che lo stesso Datore di Lavoro dovrà gestire anche documentalmente, agli effetti del possibile beneficio dell'esclusione dalla responsabilità.

In alternativa, resta tuttavia percorribile, su entrambi i versanti, la via del ricorso a soggetti esterni (quali professionisti/esperti di supporto dell'Impresa, enti di certificazione, ecc.).

## **ALLEGATI**



## **ALLEGATO 1 – RIFERIMENTI NORMATIVI**

### **Legge 3 agosto 2007, n.123**

**Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia**

#### **Art. 9. Modifica del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.**

1. Dopo l'articolo 25-sexies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e' inserito il seguente:

"Art. 25-septies. - (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro) - 1. In relazione ai delitti di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sui lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a mille quote.

2. Nel caso di condanna per uno dei delitti di cui al comma 1, 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".

---

### **Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81**

**Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.**

#### **Art. 30. Modelli di organizzazione e di gestione**

1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso,



gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

d) alle attività di sorveglianza sanitaria;

e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema

disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

4. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee Guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.

6. L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle Imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11.

### **Art. 300. Modelli di organizzazione e di gestione**

1. L'articolo 25-septies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e' sostituito dal seguente:

*«Art. 25-septies (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro).-*

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.».

---

## **Codice Penale**

### **Art. 43 - Elemento psicologico del reato**

Il delitto:

è doloso, o secondo l'intenzione, quando l'evento dannoso o pericoloso, che è il risultato dell'azione od omissione e da cui la legge fa dipendere l'esistenza del delitto, è dall'agente preveduto e voluto come conseguenza della propria azione od omissione;

è preterintenzionale, o oltre la intenzione, quando dall'azione od omissione deriva un evento dannoso o pericoloso più grave di quello voluto dall'agente;

è colposo, o contro l'intenzione, quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline.

La distinzione tra reato doloso e reato colposo, stabilita da questo articolo per i delitti, si applica altresì alle contravvenzioni, ogni qualvolta per queste la legge penale faccia dipendere da tale distinzione un qualsiasi effetto giuridico.

### **Art. 583 - Circostanze aggravanti**

La lesione personale è grave, e si applica la reclusione da tre a sette anni:

- 1) se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;
- 2) se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo;

La lesione personale è gravissima, e si applica la reclusione da sei a dodici anni, se dal fatto deriva:

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

### **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.

Si applica la pena della reclusione da tre a dieci anni se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale da:

- 1) soggetto in stato di ebbrezza alcolica ai sensi dell'articolo 186, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni;
- 2) soggetto sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope.

Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni quindici.

### **Art. 590 - Lesioni personali colpose**

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

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

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

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

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



## ALLEGATO 2 - GUIDA ALL'AUTOVALUTAZIONE

Nel presente capitolo si riporta un esempio di lista di riscontro quale strumento per l'auto-valutazione della conformità ai principali requisiti del sistema di Gestione della Sicurezza secondo la norma BS OHSAS 18001.

Ogni singola azienda potrà integrare ulteriormente la presente lista di riscontro con riferimenti a documenti, procedure ed aspetti specifici della propria organizzazione. E' anche utile ricordare che la conformità del Sistema di Gestione della Sicurezza ai requisiti della norma BS OHSAS 18001 si ottiene quando a fronte di evidenze documentali (procedure, istruzioni operative, etc.) corrispondano evidenze nei comportamenti realmente praticati all'interno dell'Impresa.

Requisiti generali			
DOMANDE	C <sup>12</sup>	NC <sup>13</sup>	NA <sup>14</sup>
L'Organizzazione ha stabilito, ha documentato, ha attuato e mantiene attivo e migliora continuamente il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSSL) in accordo con lo Standard 18001:2007?			
L'Organizzazione determina come soddisfare completamente i sopracitati requisiti?			
L'Organizzazione definisce e documenta il campo di applicazione del Sistema di Gestione della Sicurezza e Salute sul Lavoro?			
Politica per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro			
DOMANDE	C	NC	NA
L'Alta Direzione dell'Azienda ha definito, documentato e sottoscritto la Politica per la Salute e la Sicurezza?			
L'Alta Direzione si assicura che la Politica SSL dell'Azienda sia appropriata alla natura ed alla dimensione dei rischi SSL dell'Azienda?			
L'Alta Direzione si assicura che la Politica SSL dell'Azienda preveda l'impegno alla prevenzione degli infortuni / malattie professionali?			

<sup>12</sup> Conforme

<sup>13</sup> Non Conforme

<sup>14</sup> Non Applicabile

DOMANDE	C	NC	NA
L'Alta Direzione si assicura che la Politica SSL dell'Azienda includa l'impegno ad essere conforme alla relativa legislazione e alla regolamentazione SSL applicabile e ad altri requisiti di natura SSL sottoscritti dall'Azienda correlati ai propri pericoli?			
L'Alta Direzione si assicura che la Politica SSL dell'Azienda sia documentata, resa operante, mantenuta attiva e aggiornata?			
L'Alta Direzione si assicura che la Politica SSL dell'Azienda sia comunicata a tutto il personale che lavora sotto il controllo dell'Azienda e con lo scopo che tale personale sia edotto dei propri obblighi individuali nel SSL, così come alle diverse parti interessate?			
Pianificazione per la identificazione dei pericoli, la valutazione e il controllo dei rischi			
DOMANDE	C	NC	NA
L'Azienda ha stabilito e ha attuato e mantiene attive procedure per la continua identificazione dei pericoli, la valutazione dei rischi e l'attuazione delle necessarie misure di controllo?			
Tali procedure considerano: le attività ordinarie e straordinarie? le attività di tutto il personale che ha accesso ai luoghi di lavoro (inclusi contractors e visitatori)? il comportamento, la capacità ed altri fattori umani? i pericoli originati in esterno o nelle vicinanze del sito capaci di influenzare negativamente la SSL del personale operante sotto il controllo dell'Azienda? le infrastrutture, le attrezzature e i materiali e le sostanze utilizzate sul luogo di lavoro, se forniti dall'Azienda o da altri? le modifiche o le proposte di modifica nell'organizzazione, nelle attività e nei materiali? le modifiche, anche provvisorie, nel SGSSL e i relativi impatti su operazioni, processi e attività? ogni obbligo legislativo correlato alla valutazione dei rischi ed alle relative azioni di controllo? la progettazione delle aree di lavoro, dei processi, degli impianti, dei macchinari e delle attrezzature, delle procedure e dell'organizzazione lavorativa incluso l'adattamento alla capacità umana?			

DOMANDE	C	NC	NA
L'Azienda documenta e conserva i risultati del processo di identificazione dei pericoli, di valutazione dei rischi e di definizione delle azioni di controllo?			
L'Azienda assicura che i rischi di salute e sicurezza e le relative azioni di controllo siano considerate nello stabilire, attuare e mantenere attivo il SGSSL?			
Requisiti legali e norme			
DOMANDE	C	NC	NA
L'Azienda ha stabilito, ha implementato e mantiene attiva una o più procedure documentate per identificare ed avere accesso alle prescrizioni legali ad essa applicabili ed altri requisiti cui essa aderisce e che ritiene applicabili per la Gestione della SSL?			
L'informazione su requisiti legali e di altro tipo è mantenuta aggiornata?			
L'informazione rilevante per requisiti legali ed altri significativi, è diffusa al personale e alle parti interessate?			
Obiettivi, programmazione e messa in atto delle misure di prevenzione			
DOMANDE	C	NC	NA
Il programma di gestione è riesaminato in modo regolare ed a intervalli pianificati?			
Ove necessario il programma di gestione SSL è rivisto per assicurarne il raggiungimento?			
Risorse, ruoli, responsabilità e autorità			
DOMANDE	C	NC	NA
L'Alta Direzione, dimostra il proprio impegno assicurando la disponibilità delle risorse essenziali per stabilire, implementare, mantenere e migliorare il SGSSL?			
L'Alta Direzione, dimostra il proprio impegno definendo ruoli, responsabilità e gli impegni, e delegando autorità al fine di agevolare la gestione del Sistema di SSL?			
L'Azienda ha nominato un Rappresentante dell'Alta Direzione, con specifica responsabilità indipendentemente da altre responsabilità, per assicurare che i requisiti del SSL siano stabiliti, applicati e mantenuti attivi in conformità con questa norma?			



DOMANDE	C	NC	NA
Il Rappresentante della Direzione ha ruoli definiti, responsabilità e autorità per assicurare che i requisiti della gestione del Sistema SSL siano stabiliti, attuati e mantenuti in accordo con la presente norma?			
Il Rappresentante della Direzione ha ruoli definiti, responsabilità e autorità per assicurare che le informazioni relative alle prestazioni del Sistema di Gestione SSL siano riportate all'Alta Direzione al fine di consentire il riesame e come base per il miglioramento del Sistema di Gestione SSL?			
L'identità del Rappresentante della Direzione è resa disponibile per tutte le persone che lavorano per conto dell'Organizzazione?			
L'Organizzazione assicura che le persone si assumano la responsabilità per il rispetto degli aspetti di SSL sui quali hanno controllo, anche in relazione ai requisiti specifici del SGSSL?			
Competenza, addestramento e consapevolezza			
DOMANDE	C	NC	NA
L'Azienda assicura che tutto il personale il cui operato può impattare sulla SSL sia competente a fronte di una adeguata formazione, addestramento o specifica esperienza?			
Vengono conservate le registrazioni comprovanti tale competenza?			
L'Azienda ha identificato le esigenze formative in relazione ai rischi individuati?			
L'Azienda individua le necessità formative, verifica l'efficacia della stessa o le azioni intraprese e ne conserva le registrazioni?			
Comunicazione			
DOMANDE	C	NC	NA
L'Azienda ha attivato procedure per la comunicazione interna tra i vari livelli e le differenti funzioni?			
L'Azienda ha attivato procedure per la comunicazione con terzisti/appaltatori e tutte le parti interessate?			

DOMANDE	C	NC	NA
L'Azienda ha attivato procedure per la ricezione, la documentazione e la risposta ad eventuali significative			
Partecipazione e consultazione			
DOMANDE	C	NC	NA
L'azienda assicura che i lavoratori siano adeguatamente e preventivamente coinvolti nell'identificazione dei pericoli, analisi dei rischi, definizione delle azioni di controllo e nelle indagini sugli incidenti?			
L'azienda assicura che i lavoratori siano adeguatamente e, normalmente, in via preventiva coinvolti in caso di modifiche di ogni tipo con effetti sul SGSSL?			
L'azienda assicura che i lavoratori siano adeguatamente e, laddove possibile, preventivamente coinvolti in riunioni periodiche da effettuarsi con frequenza e modalità che tengano conto almeno delle richieste fissate dalla legislazione vigente?			
Documentazione			
DOMANDE	C	NC	NA
La documentazione del SGSSL comprende la Politica, gli obiettivi e il campo di applicazione?			
La documentazione del SGSSL comprende i documenti, incluse le registrazioni, previste dalla norma?			
La documentazione del SGSSL comprende i documenti, incluse le registrazioni, che l'organizzazione ritiene necessari per la pianificazione, il funzionamento ed il controllo effettivo dei processi?			
Controllo dei documenti			
DOMANDE	C	NC	NA
L'Azienda ha stabilito, ha implementato e mantiene attive procedure per approvare i documenti prima che siano emessi?			
L'Azienda ha stabilito, ha implementato e mantiene attive procedure per riesaminare, modificare quando necessario e ri-approvare i documenti?garantire che siano identificate le modifiche e la revisione corrente dei documenti?			

DOMANDE	C	NC	NA
L'Azienda ha stabilito, ha implementato e mantiene attive procedure per garantire che le edizioni in corso di validità siano disponibili nel luogo di utilizzo?			
Controllo operativo			
DOMANDE	C	NC	NA
L'Azienda ha identificato quelle operazioni e attività che sono associate ai pericoli che necessitano di azioni di controllo per la gestione del rischio, prendendo in considerazione anche le modifiche intervenute alle stesse?			
Per le sopracitate operazioni e attività l'Azienda ha implementato e mantenuto:  controlli operativi, integrandoli con il SGSSL? controlli sui prodotti acquistati, attrezzature e servizi? controlli sugli appaltatori e sugli altri visitatori del sito? procedure documentate per prevenire situazioni la cui assenza potrebbe portare a difformità rispetto alla politica e agli obiettivi SSL?			
Preparazione e risposta alle emergenze			
DOMANDE	C	NC	NA
L'Organizzazione ha stabilito, ha implementato e mantiene attive procedure: per identificare le potenziali situazioni di emergenza? per rispondere a tali situazioni di emergenza?			
Nella pianificazione delle risposte alle emergenze sono prese in considerazione le interazioni con le parti interessate (es. servizi di emergenza e vicinato)?			
L'Organizzazione sottopone a riesame e, se necessario, a revisione le procedure e i piani di preparazione e risposta alle situazioni di emergenza, in particolare dopo il verificarsi di incidenti o situazioni di emergenza?			
Misure delle prestazioni e sorveglianza			
DOMANDE	C	NC	NA
L'Azienda ha stabilito, ha attuato e mantiene attive procedure per controllare e misurare su base regolare le prestazioni SSL, in modo che tali procedure contemplino la sorveglianza del livello di conseguimento degli obiettivi dell'Organizzazione tramite indicatori quantitativi e qualitativi?			

DOMANDE	C	NC	NA
L'Azienda ha stabilito, ha attuato e mantiene attive procedure per controllare e misurare su base regolare le prestazioni SSL, in modo che tali procedure contemplino misure proattive e reattive di prestazione?			
L'Azienda ha stabilito, ha attuato e mantiene attive procedure per controllare e misurare su base regolare le prestazioni SSL, in modo che tali procedure contemplino registrazioni dei dati e risultati dei controlli e misurazioni sufficienti per agevolare l'analisi di ulteriori azioni correttive e preventive?			
Nel caso di utilizzo di apparecchiature per la misura e il controllo delle prestazioni, l'Organizzazione ha stabilito e mantiene attive procedure per la loro calibrazione e manutenzione?			
L'Azienda le registrazioni delle attività di taratura e manutenzione?			
Valutazione del rispetto delle prescrizioni			
DOMANDE	C	NC	NA
L'Azienda ha stabilito, attuato e mantiene attive una o più procedure per valutare periodicamente il rispetto delle prescrizioni legali applicabili?			
Sono conservate le registrazioni dei risultati di tali valutazioni periodiche?			
Analisi degli incidenti			
DOMANDE	C	NC	NA
L'Azienda ha previsto e attua procedure per registrare e investigare gli eventi incidentali?			
Tali investigazioni sono svolte in modo tempestivo?			
Tutti i risultati di tali investigazioni sono documentati e mantenuti?			
Non conformità e azioni correttive e preventive			
DOMANDE	C	NC	NA
Le azioni correttive e azioni preventive identificate sono attuate in accordo con le parti?			

DOMANDE	C	NC	NA
Qualora le AC e AP intraprese individuassero nuovi rischi o la necessità modificare/definire nuove azioni di controllo, queste stesse azioni sono inserite nella Valutazione dei rischi con priorità di intervento?			
Tutte le AC e AP intraprese sono proporzionate alla grandezza del problema e correlate al rischio specifico?			
L'Azienda assicura che tutte le modifiche derivanti da AC e AP siano considerate nel SGSSL?			
Controllo delle registrazioni			
DOMANDE	C	NC	NA
L'Organizzazione ha stabilito, mantiene e conserva le registrazioni necessarie per dimostrare la conformità alla norma di riferimento?			
Le registrazioni sono leggibili, identificabili e rintracciabili?			
Audit interni			
DOMANDE	C	NC	NA
Gli audit del SGSSL sono condotti per determinare che esso sia conforme a quanto è stato pianificato per la Gestione della SSL compresi i requisiti della Norma di riferimento?			
L'audit è efficace nell'attuazione della politica dell'Organizzazione e dei suoi obiettivi?			
La Direzione viene informata sui risultati degli audit?			
Il programma degli audit si basa sui risultati della Valutazione dei rischi e sui risultati degli audit precedenti?			
Sono stabilite, attuate e mantenute attive procedure di audit che indichino le responsabilità, le competenze, i requisiti per pianificare e condurre gli audit, per riportarne i risultati e per conservare le relative registrazioni?			
La selezione degli auditor e la conduzione degli audit assicura l'obiettività e l'imparzialità del processo di audit?			

Riesame della direzione			
DOMANDE	C	NC	NA
L'Alta Direzione riesamina periodicamente il SGSSL per assicurarne la continua idoneità, adeguatezza, efficacia?			
I riesami considerano le opportunità di miglioramento e la necessità di apportare le modifiche al SGA compresi la politica e gli obiettivi?			
Le registrazioni del riesame sono conservate?			
Il riesame considera come elementi in ingresso i risultati degli audit interni e delle valutazioni delle prescrizioni legali, le comunicazioni significative provenienti dalle parti interessate esterne comprese i reclami, la prestazione in materia di SSL dell'Azienda, il grado di raggiungimento degli obiettivi, lo stato di avanzamento delle azioni previste dai precedenti riesami, i cambiamenti delle situazioni di contorno e delle prescrizioni legali?			
Gli elementi in uscita dal riesame assicurano l'impegno al miglioramento continuo e considerano tutte le decisioni e le azioni relative a possibili modifiche su l'andamento del SGSSL?			
Gli elementi in uscita dal riesame assicurano l'impegno al miglioramento continuo e considerano tutte le decisioni e le azioni relative a possibili modifiche su la politica e gli obiettivi?			
Le decisioni significative del riesame sono disponibili per la comunicazione e la consultazione?			

Si propone qui di seguito una lista di riscontro analoga alla precedente, che può integrare quest'ultima per quanto concerne le misure previste specificatamente dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. sui Modelli Organizzativi.

CODICE ETICO			
DOMANDE	C	NC	NA
L'organizzazione ha preparato, divulgato e tiene aggiornato un Codice Etico che abbia come obiettivo la promozione di comportamenti positivi basati sul principio di legalità individuando rispetto a ciascuna area di rischio la condotta raccomandata?			

DOMANDE	C	NC	NA
Il Codice Etico include:			
a) i principi etici generali e di autoregolamentazione dei rapporti interni ed esterni dell'Organizzazione?			
b) l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Organizzazione nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, consumatori, territorio, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, ecc.)?			
c) un richiamo a quanto previsto nel codice sanzionatorio?			
d) le modalità di diffusione dello stesso ai vari livelli (sottoposti, dirigenti, soggetti apicali ecc. )?			
<b>ORGANISMO DI VIGILANZA</b>			
DOMANDE	C	NC	NA
L'Organizzazione ha individuato un organismo indipendente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo?			
L'ODV ha il compito di:			
a) vigilare sull'effettività del Sistema di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati, per verificare la coerenza tra i comportamenti concreti ed il sistema costituito?			
b) disaminare in merito all'adeguatezza del Sistema di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati, ossia della sua reale, e non meramente formale, capacità di prevenire i comportamenti non desiderati?			
c) valutare nel tempo il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Sistema di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati?			
d) favorire il necessario aggiornamento periodico del Sistema di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti?			
e) presentare proposte di adeguamento del Sistema di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione all'interno dell'Organizzazione?			

DOMANDE	C	NC	NA
L'ODV ha il compito di:			
f) eseguire un follow-up, ossia verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte?			
g) presentare una relazione periodica all'Organo Dirigente che includa: •il riepilogo degli esiti dei controlli e degli audit eseguiti?			
•la segnalazione delle violazioni delle prescrizioni del Modello organizzativo, con particolare riferimento a quelle che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'Organizzazione?			
• la segnalazione delle variazioni significative dell'assetto interno dell'Organizzazione e/o dei suoi processi?			
•l'indicazione di nuovi rischi potenziali?			
•la segnalazione di modifiche legislative, normative o di qualsiasi altro documento rilevante ai fini della corretta attuazione del Modello organizzativo (es.: Linee Guida, Sentenze, ecc...)?			
L'Organismo di vigilanza si è dotata in modo autonomo di un Regolamento per il proprio funzionamento?			
L'Organismo di Vigilanza è dotato di adeguata professionalità e onorabilità, di conoscenza dei processi aziendali, di capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale e della garanzia di continuità d'azione?			
<b>IL SISTEMA DISCIPLINARE SANZIONATORIO</b>			
DOMANDE	C	NC	NA
L'Organizzazione ha introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare:			
a)il mancato rispetto delle prescrizioni del Sistema di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati?			



DOMANDE	C	NC	NA
b)le negligenze o imperizie dei soggetti responsabili per non aver saputo individuare e conseguentemente eliminare, violazioni al Sistema di gestione controllo per la prevenzione dei reati e, nei casi più gravi, la commissione di reati?			
L'Organizzazione ha predisposto regole documentate che definiscano tipologie di sanzioni e procedure applicative nel caso di violazione di quanto previsto nel Sistema di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati?			
Il Sistema sanzionatorio è graduato in funzione delle violazioni al Sistema di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati?			
Il sistema disciplinare sanzionatorio è efficace e coerente con il CCNL e lo Statuto dei Lavoratori?			
Il sistema disciplinare sanzionatorio è applicato ad amministratori, dirigenti, soggetti in posizione apicale, personale interno, collaboratori esterni, fornitori e ogni altro soggetto quando rilevante?			
<b>OBBLIGO DI INFORMAZIONE</b>			
DOMANDE	C	NC	NA
I dipendenti, i responsabili e gli amministratori riferiscono all'Organismo di Vigilanza notizie rilevanti e relative alla vita dell'Organizzazione, in merito a:			
a)violazioni del Sistema di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati;			
b)consumazione di reati;			
c)risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione al Sistema di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati;			
d)anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili;			
e)pratiche non in linea con le norme di comportamento definite nel Codice Etico.			

DOMANDE	C	NC	NA
Il Sistema di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati fornisce concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possano riferire all'Organismo di Vigilanza?			
In quest'ambito è assicurata in modo particolare la tutela della privacy?			

### **ALLEGATO 3 - AGEVOLAZIONI PREVISTE DALL'INAIL PER ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI SICUREZZA E SALUTE DI LUOGHI DI LAVORO (MOD OT-24)**

Con l'obiettivo di migliorare le condizioni di sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro, l'INAIL, ha inteso incentivare le Imprese che effettuano attività di prevenzione attraverso la riduzione del tasso medio di tariffa.

La riduzione del tasso di tariffa a seguito di interventi significativi nella prevenzione degli infortuni è stata introdotta nel 2000 in aggiunta alla oscillazione del tasso per andamento infortunistico. L'art. 24 del D.M. 12.12.2000 (Modalità per l'applicazione delle Tariffe) prevede che le aziende che abbiano effettuato interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro, possano presentare istanza di riduzione del tasso medio di tariffa fornendo tutti gli elementi, le notizie e le indicazioni definiti a tal fine dall'INAIL in un apposito modulo di domanda (MOD. OT24).

La riduzione del tasso medio, pari al 10% per le Imprese fino a 500 lavoratori-anno e al 5% oltre 500 lavoratori-anno, riguarda gli interventi attuati nell'anno solare precedente quello di presentazione della domanda, ha effetto per l'anno in corso alla data di presentazione della domanda ed è applicata in sede di regolazione del premio assicurativo dovuto per lo stesso anno.

A tale riguardo si segnala che l'INAIL, attraverso un specifico accordo sottoscritto con Federchimica nel luglio del 2006, ha riconosciuto l'efficacia del Programma Responsible Care per garantire Sicurezza e Salute nei luoghi di lavoro. Nell'Accordo l'INAIL prevede la possibilità di assimilare l'adesione al Programma Responsible Care con l'adesione ai principi CSR (responsabilità sociale delle imprese) stabiliti dal Ministero del Welfare ai fini dell'eventuale riduzione del tasso medio di tariffa.

Si evidenzia anche che l'adozione di Sistemi di Gestione della Sicurezza che rispondono a criteri definiti in standard, linee guida norme riconosciute a livello nazionale e internazionale, quali ad esempio le norme BS OHSAS 18001, è considerato tra quegli interventi di miglioramento delle condizioni di sicurezza ed igiene sul lavoro particolarmente rilevanti, che consentono di accedere alla riduzione del tasso medio di tariffa.

Si riportano di seguito il Modello e le Istruzioni la compilazione redatte da INAIL.

## MODULO DI DOMANDA

per la riduzione del tasso medio di tariffa ai sensi dell'art. 24 delle Modalità di applicazione delle Tariffe dei premi (D.M. 12/12/2000) dopo il primo biennio di attività

ANNO

### SCHEDA INFORMATIVA GENERALE

Denominazione o ragione sociale:

Codice Ditta:

Codice Sede:

Unità produttiva (luogo dei lavori)

N° P.A.T.<sup>1</sup>:

Indirizzo:

Città:

CAP:

Il sottoscritto \_\_\_\_\_ nato a \_\_\_\_\_  
il \_\_\_\_\_, in qualità di \_\_\_\_\_ della Ditta sopra indicata

### CHIEDE

la riduzione del tasso medio di tariffa prevista dall'articolo 24 delle Modalità per l'applicazione delle Tariffe dei premi approvate con decreto ministeriale 12 dicembre 2000.

A tal fine, consapevole che, per effetto dell'art.76 del D.P.R. 445/2000, le dichiarazioni mendaci, le falsità negli atti o l'uso di atti falsi sono puniti ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia e che la riduzione sarà annullata nel caso in cui il provvedimento sia stato adottato sulla base di dichiarazioni non veritiere

### DICHIARA

1. di essere in regola con gli obblighi contributivi ed assicurativi;
2. che nei luoghi di lavoro di cui alla presente domanda:
  - ✓ sono rispettate le disposizioni in materia di prevenzione infortuni e di igiene nei luoghi di lavoro;
  - ✓ sono stati effettuati, nell'anno solare precedente, i seguenti interventi di miglioramento delle condizioni di sicurezza ed igiene sul lavoro.

<sup>1</sup> Il presente modello deve essere compilato per ciascuna unità produttiva, cui sono associate una o più P.A.T. (si vedano al riguardo le istruzioni contenute nella Guida).

### AVVERTENZA

Per poter accedere alla riduzione del tasso medio di tariffa è necessario aver effettuato:

- almeno uno degli interventi indicati nella sezione "A"

o, IN ALTERNATIVA,

- almeno tre interventi indicati nelle sezioni successive, di cui almeno uno nella sezione "E"

### A - INTERVENTI PARTICOLARMENTE RILEVANTI

a)	L'azienda ha adottato o mantiene un comportamento socialmente responsabile secondo i principi della CSR (Responsabilità Sociale delle Imprese), sinteticamente evidenziato dalle dichiarazioni rilasciate dall'impresa stessa nel questionario Allegato I alla guida, ed ha conseguentemente attuato interventi migliorativi delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.	<input type="checkbox"/>
b)	L'azienda ha implementato o mantiene un sistema di gestione della salute e sicurezza che risponde ai criteri definiti in standard, linee guida, norme, riconosciute a livello nazionale e internazionale (con esclusione di quelle aziende a rischio di incidente rilevante che siano già obbligate per legge all'adozione ed implementazione del sistema), sinteticamente evidenziato dalle dichiarazioni rilasciate dall'impresa stessa nell'Allegato II alla guida.	<input type="checkbox"/>
c)	L'azienda ha implementato o mantiene un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro certificato da organismi specificamente accreditati e nel rispetto del regolamento tecnico RT12 emesso dal SINCERT (comprese le aziende certificate secondo la Norma UNI 10617, ancorché non previste dal citato RT12).	<input type="checkbox"/>

### B - PREVENZIONE E PROTEZIONE

1.	Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ha partecipato attivamente alla valutazione dei rischi fornendo il proprio contributo per l'elaborazione del relativo documento.	<input type="checkbox"/>
2.	Il datore di lavoro coinvolge i lavoratori, anche applicando specifiche procedure <sup>2</sup> , alle fasi di individuazione, valutazione e gestione dei rischi.	<input type="checkbox"/>
3.	<b>Per le aziende fino a 10 dipendenti:</b> sono stati redatti il documento di valutazione dei rischi ed il piano di emergenza.	<input type="checkbox"/>
4.	<b>Per le aziende fino a 15 dipendenti:</b> viene effettuata la riunione periodica di cui all'art.35 del D.Lgs.81/08.	<input type="checkbox"/>
5.	Il datore di lavoro e/o i dirigenti, con esclusione di coloro che ricoprono l'incarico di RSPP, hanno frequentato nell'anno un corso di aggiornamento in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro.	<input type="checkbox"/>
6.	Le procedure per il pronto soccorso e la gestione delle emergenze (anche definite in collaborazione con gli enti pubblici preposti) sono testate tramite prove e simulazioni più di una volta l'anno.	<input type="checkbox"/>
7.	Prima della modifica di impianti, del lay-out aziendale o della sostituzione di macchine viene coinvolto il personale interessato e il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.	<input type="checkbox"/>
8.	L'azienda ha implementato o mantiene un sistema di gestione ambientale.	<input type="checkbox"/>
9.	Il datore di lavoro raccoglie e analizza in maniera sistematica le informazioni sugli incidenti <sup>3</sup> negli ambienti di lavoro.	<input type="checkbox"/>
10.	Sono stati attuati gli interventi finanziati dall'INAIL per l'installazione di dispositivi di monitoraggio ambientale.	<input type="checkbox"/>
11.	L'azienda è dotata di un sistema di controllo, affidato a personale interno o esterno, che consenta periodicamente una revisione completa dei livelli di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro.	<input type="checkbox"/>
12.	L'azienda ha adottato buone pratiche, segnalate all'INAIL e ritenute idonee alla pubblicazione da parte dell'Istituto, per migliorare le condizioni di salute e sicurezza nel luogo di lavoro o buone prassi validate dalla Commissione Consultiva Permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro di cui all'art.6 del D.Lgs. 81/2008.	<input type="checkbox"/>

<sup>2</sup> Per **procedura** si intende un insieme sistematico di istruzioni operative su come eseguire una determinata operazione, emessa dal datore di lavoro e nota ai lavoratori.

<sup>3</sup> Per **incidente** si intende un insieme di eventi e o fattori concatenati o meno, che interrompono il regolare procedere delle attività pianificate che hanno la potenzialità di provocare danni alle persone e o alle cose.

<b>C – ATTREZZATURE, MACCHINE E IMPIANTI</b>	
13. L'azienda provvede alla sostituzione programmata e preventiva delle parti di macchina od impianto la cui usura o malfunzionamento può dar luogo ad incidenti.	<input type="checkbox"/>
14. Sulla rete antincendio e sulle relative apparecchiature fisse e mobili vengono effettuate prove, controlli e manutenzione con cadenza superiore a quella prevista dalla normativa vigente.	<input type="checkbox"/>
15. Il datore di lavoro raccoglie e analizza in maniera sistematica le informazioni sugli incidenti avvenuti sulle macchine, gli impianti e le singole attrezzature.	<input type="checkbox"/>
16. Sono stati attuati gli interventi finanziati dall'INAIL per il miglioramento di attrezzature, macchine ed impianti.	<input type="checkbox"/>
17. L'azienda ha stipulato un contratto con una ditta specializzata per la manutenzione programmata di attrezzature, macchine o impianti.	<input type="checkbox"/>

<b>D – SORVEGLIANZA SANITARIA</b>	
18. Il medico competente ha visitato gli ambienti di lavoro almeno due volte l'anno e ha redatto un dettagliato verbale di sopralluogo, anche congiuntamente al servizio di prevenzione e protezione.	<input type="checkbox"/>
19. Il medico competente completa la cartella sanitaria del lavoratore raccogliendo informazioni anamnestiche dal medico di famiglia del lavoratore in merito alle patologie in atto o pregresse, alle invalidità, alle terapie in corso.	<input type="checkbox"/>
20. Il medico competente acquisisce dati epidemiologici del territorio e del comparto specifico in cui opera l'azienda.	<input type="checkbox"/>

<b>E – FORMAZIONE</b>	
21. Viene attuata una procedura che garantisce il periodico rilevamento delle necessità formative e la conseguente formazione dei lavoratori.	<input type="checkbox"/>
22. Viene regolarmente verificato il grado di apprendimento raggiunto da ciascun lavoratore in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro dopo ogni evento formativo.	<input type="checkbox"/>
23. Vengono organizzati momenti formativi per comparto produttivo, garantendo la divulgazione dei dati e delle casistiche degli infortuni e delle malattie professionali nello specifico comparto.	<input type="checkbox"/>
24. La formazione dei lavoratori stranieri è stata integrata da corsi di lingua italiana.	<input type="checkbox"/>
25. Sono stati attuati gli interventi finanziati dall'INAIL per l'informazione e formazione dei lavoratori.	<input type="checkbox"/>
26. Il datore di lavoro che svolge direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi ha seguito corsi di formazione in tema di igiene e sicurezza sul lavoro, oltre a quelli previsti dalla legge, specifici del proprio settore produttivo.	<input type="checkbox"/>

<b>F – STABILIMENTI A RISCHIO DI INCIDENTE RILEVANTE</b>	
27. Esiste una specifica collaborazione con le autorità preposte tale da poter gestire ogni situazione di emergenza a seguito di incidente che coinvolga aree esterne allo stabilimento.	<input type="checkbox"/>
28. Il rapporto di sicurezza ( <i>per le aziende di cui all'art.8 D.Lgs 334/99</i> ) viene rivisto più volte nell'arco di un quinquennio.	<input type="checkbox"/>

<b>G - CANTIERI TEMPORANEI O MOBILI</b>	
29. Esiste personale specificamente preposto all'osservanza delle misure di sicurezza del cantiere.	<input type="checkbox"/>
30. Vengono sistematicamente applicate le procedure per una selezione qualificata <sup>4</sup> di progettisti, fornitori e installatori ed il loro coordinamento.	<input type="checkbox"/>
31. L'impresa titolare del cantiere è in possesso di procedure di controllo sulla corretta realizzazione degli impianti, dei ponteggi e sulla periodica e pianificata manutenzione delle macchine ed attrezzature.	<input type="checkbox"/>

<sup>4</sup> Per **selezione qualificata** si intende che l'impresa titolare del cantiere applica specifiche procedure volte ad accertare che i professionisti ed i tecnici con cui collabora possiedano una specifica competenza in tema di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e che le imprese utilizzino attrezzature e macchine idonee.

32. L'impresa ha esteso a tutti i lavoratori la formazione in materia di montaggio, utilizzo e smontaggio dei ponteggi.	<input type="checkbox"/>
33. L'impresa adotta una procedura che informi i lavoratori sul comportamento da adottare sui ponteggi.	<input type="checkbox"/>
34. Esistono procedure per verificare l'attuazione di quanto previsto dal Piano di Sicurezza e Coordinamento.	<input type="checkbox"/>
35. Esistono procedure per rilevare la congruità fra quanto previsto dal Piano di Sicurezza e Coordinamento con quanto riportato nel Piano Operativo di Sicurezza.	<input type="checkbox"/>
36. Esistono procedure per verificare l'attuazione di quanto previsto dal Piano Operativo di Sicurezza.	<input type="checkbox"/>

#### H - ATTIVITÀ DI TRASPORTO

37. Il personale addetto all'autotrasporto ha effettuato uno specifico corso teorico-pratico di guida sicura.	<input type="checkbox"/>
38. L'azienda ha installato cronotachigrafi anche sui mezzi di trasporto per i quali tale dispositivo non è obbligatorio.	<input type="checkbox"/>
39. Esiste una procedura verificabile che garantisce la presenza del doppio autista nel caso di trasporti con tempi di percorrenza superiori a 9 ore giornaliere.	<input type="checkbox"/>
40. La manutenzione programmata viene effettuata, per almeno la metà del parco veicoli, a cadenza più frequente delle revisioni obbligatorie, presso officine, interne o esterne all'impresa stessa, autorizzate ai sensi della L.122/1992.	<input type="checkbox"/>

#### I - ALTRO (Specificare la natura dell'intervento migliorativo)

41. Altro: .....	<input type="checkbox"/>
42. Altro: .....	<input type="checkbox"/>
43. Altro: .....	<input type="checkbox"/>

*Data* \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_\_ *Firma del Richiedente* \_\_\_\_\_

**Tutela dei dati** – Dichiaro di essere stato informato sulle modalità e finalità del trattamento dei dati ai sensi dell'art. 13 del D.L.gs. 196/2003.

### Allegato I al modello OT24

Questionario per la valutazione della Responsabilità Sociale delle Imprese ai fini della riduzione del tasso medio di tariffa ai sensi dell'art. 24 delle Modalità di applicazione delle Tariffe dei premi (DM 12/12/2000) – Sezione A domanda a) del modello OT24

Ai fini dell'accettazione dell'istanza è necessario rispondere alle domande da 1 a 5.  
Le successive risposte saranno valutate in funzione della tipologia e della dimensione aziendale.

N.	QUESTITI	RISPOSTE
1.	Quali provvedimenti sono stati adottati <sup>1</sup> per ridurre i livelli di rischiosità delle lavorazioni svolte in azienda?	
2.	In che modo l'azienda monitora ed analizza le proprie condizioni di Salute e Sicurezza sul Lavoro <sup>2</sup> ?	
3.	Quali criteri vengono utilizzati per redigere i piani di formazione del personale e quali parametri vengono utilizzati per monitorare la formazione erogata e la sua efficacia <sup>3</sup> ?	
4.	In che modo è stato divulgato il documento di politica sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro <sup>4</sup> a tutti i dipendenti ed agli altri stakeholder?	
5.	<b>Quali azioni intraprende l'azienda nell'ottica della responsabilità sociale di impresa?</b> (A titolo esemplificativo e di indirizzo si suggeriscono appresso alcuni ambiti di azione)	
a	- Quali procedure e/o prassi operative vengono adottate al fine di ridurre il consumo di energia e l'inquinamento dell'ambiente esterno?	
b	- In che modo l'azienda sostiene o partecipa a programmi di solidarietà o di cultura o di recupero ambientale e sociale?	
c	- Quali azioni l'azienda ha intrapreso <sup>4</sup> per agevolare l'inserimento di soggetti disabili, minoranze linguistiche/etniche, lavoratrici madri?	
d	- Quali agevolazioni l'azienda mette in atto <sup>5</sup> per i propri dipendenti in modo da favorirne anche la vita extra lavorativa <sup>6</sup> ?	
e	- In che modo l'azienda comunica o rendiconta i propri comportamenti socialmente responsabili <sup>7</sup> ?	
f	- Con quali criteri, ispirati ad un senso di responsabilità sociale, vengono selezionati fornitori ed appaltatori <sup>8</sup> ?	
g	- In che modo l'azienda si relaziona con gli stakeholder e tiene conto delle loro opinioni ed esigenze <sup>9</sup> ?	
h	- Altro . . . . .	

<sup>1</sup> Oltre gli obblighi previsti dalla legge: ad esempio, si effettua un monitoraggio periodico del comportamento delle ditte esterne, si collabora con enti, comitati o altre aziende per il miglioramento complessivo dell'ambiente di lavoro, si aderisce o si adottano programmi volontari di prevenzione, ecc.

<sup>2</sup> Quali ad esempio l'utilizzo di indicatori come l'indice di frequenza, l'indice di gravità, il rapporto di gravità, il rapporto tra infortuni in itinere ed infortuni totali, ecc. NB - I valori di riferimento di alcuni di questi sono rinvenibili sul sito [www.inail.it](http://www.inail.it) in funzione della mansione, della voce di tariffa e della regione.

<sup>3</sup> Indicare, se possibile, indicatori quali il numero ore di formazione/anno per dipendente, il numero ore di formazione su SSL/numero ore di formazione totali, il numero di ore aula/ numero ore di formazione totali. Tali dati possono essere espressi anche sotto forma di tabelle allegare (NB - I valori di riferimento variano in funzione della tipologia aziendale).

<sup>4</sup> Da allegare al presente questionario.

<sup>5</sup> Oltre gli obblighi previsti dalla legge e dai contratti.

<sup>6</sup> Come per esempio l'acquisto della prima casa, le cure mediche particolari, la polizza sanitaria integrativa, l'allevamento dei figli e/o altro.

<sup>7</sup> Ad es. codice etico, bilancio sociale, bilancio di sostenibilità, ecc.

<sup>8</sup> Ad es. attenzione al benessere dei lavoratori, tutela dell'ambiente, attenzione alla comunità locale, utilizzo di minori, utilizzo di lavoratori non regolarmente assunti, ecc.

<sup>9</sup> Ad esempio: si applica una modalità di rilevazione delle esigenze, richieste e/o lamenti da parte di istituzioni, enti, comunità locali, parti sociali, fornitori, clienti, si adottano le conseguenti misure correttive e migliorative e se ne dà evidenza agli stessi.



### Allegato II al modello OT24

Questionario per le aziende che adottano Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL) ai fini della riduzione del tasso medio di tariffa ai sensi dell'art. 24 delle Modalità di applicazione delle Tariffe dei premi (DM 12/12/2000) – Sezione A domanda b) del modello OT24

**Ai fini dell'accettazione dell'istanza è necessario rispondere affermativamente a tutte le domande della tabella seguente. Le domande a risposta aperta saranno oggetto di valutazione tecnica.**

Qual è lo standard o linea guida, nazionale o internazionale, cui si è fatto riferimento per l'adozione o il mantenimento del SGSL?	.....
---	-------

N°	QUESITI	RISPOSTE	
1.	In che modo è stato divulgato il documento di politica sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro <sup>1</sup> a tutti i dipendenti e agli altri stakeholder?	.....	
2.	Quali indicatori di sistema vengono utilizzati e monitorati?	.....	
3.	Come viene verificata l'efficacia di eventuali azioni correttive?	.....	
4.	La pianificazione e la programmazione delle attività necessarie per raggiungere gli obiettivi, vengono effettuate individuando chiaramente responsabilità, tempi e risorse?	SI	NO
5.	Ciascun lavoratore è stato reso edotto sulle proprie attribuzioni, competenze e responsabilità in tema di salute e sicurezza sul lavoro?	SI	NO
6.	Tutte le attività lavorative <sup>2</sup> sono oggetto di valutazione continua dei rischi?	SI	NO
7.	A seguito della valutazione dei rischi vengono desunte ed implementate le relative modalità per lavorare in sicurezza?	SI	NO
8.	Vengono redatti programmi di audit che consentano una verifica completa del sistema almeno ogni tre anni?	SI	NO
9.	Gli audit vengono effettuati da personale competente <sup>3</sup> ed indipendente <sup>4</sup> ?	SI	NO
10.	L'azienda attua una procedura per gestire documenti e registrazioni, al fine di raccogliere gli elementi per il riesame della direzione?	SI	NO
11.	La politica e gli obiettivi sono periodicamente rivisti dalla direzione aziendale nell'ottica del miglioramento continuo ?	SI	NO
12.	Esistono procedure che assicurano la raccolta e la diffusione delle informazioni riguardanti la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro a tutti i soggetti interessati e in tutte le fasi in cui si articola il SGSL?	SI	NO

<sup>1</sup> Allegare il documento al presente questionario.

<sup>2</sup> Per *attività lavorative* si intendono le attività ordinarie e straordinarie, nonché quelle da attuare in situazioni di emergenza.

<sup>3</sup> Personale in possesso di conoscenze approfondite in merito all'igiene e alla salute e sicurezza sul lavoro, ai SGSL ed alle tecniche di audit.

<sup>4</sup> NB - Il personale che effettua gli audit può anche appartenere alla medesima organizzazione, ma in questo caso deve essere dimostrata la sua indipendenza dal settore di lavoro su cui effettua la verifica.

**ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE DEL MODULO DI  
DOMANDA PER LA RIDUZIONE DEL TASSO MEDIO DI TARIFFA  
AI SENSI DELL'ART. 24 DELLE MODALITÀ DI APPLICAZIONE  
DELLE TARIFFE DEI PREMI (D.M. 12.12.2000) DOPO IL PRIMO  
BIENNIO DI ATTIVITÀ**

**GENERALITÀ**

L'art. 24 delle Modalità per l'applicazione delle Tariffe emanate con D.M. 12.12.2000 prevede che le aziende che abbiano effettuato interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro, possano presentare istanza di riduzione del tasso medio di tariffa fornendo tutti gli elementi, le notizie e le indicazioni definiti a tal fine dall'INAIL in un apposito modulo di domanda (MOD. OT24).

La riduzione del tasso medio, pari al 10% per le aziende fino a 500 lavoratori-anno del periodo e al 5% oltre 500 lavoratori anno del periodo, riguarda gli interventi attuati nell'anno solare precedente quello di presentazione della domanda, ha effetto per l'anno in corso alla data di presentazione della domanda ed è applicata in sede di regolazione del premio assicurativo dovuto per lo stesso anno.

Per l'anno 2008 l'INAIL ha rivisitato il precedente modulo unico anche a causa dell'entrata in vigore del Testo Unico Sicurezza, D.Lgs.81/2008.

La domanda di riduzione deve essere presentata per tutte le posizioni assicurative territoriali (PAT) afferenti alla specifica unità produttiva per la quale si propone istanza e deve pervenire alla Sede INAIL nel cui territorio è ubicata l'azienda richiedente entro il 31 gennaio dell'anno per il quale la riduzione è richiesta.

Nel caso di aziende con più Unità produttive ricadenti in diversi ambiti territoriali, le relative domande devono essere presentate o spedite a ciascuna Sede INAIL competente, tenendo conto della ubicazione delle Unità produttive facenti parte dell'azienda richiedente.

Nel caso di aziende con più Unità produttive gestite in forma accentrata (anche in via di fatto) deve essere formulata un'unica domanda. La domanda deve essere presentata o spedita alla Sede INAIL accentrante.

**§ 1 - STRUTTURA DEL MODULO**

Il modulo di domanda è composto da:

- una **scheda informativa generale**, nella quale il richiedente deve produrre le informazioni necessarie ad una corretta individuazione da parte dell'INAIL (denominazione e ragione sociale, posizione assicurativa territoriale e Sede territoriale di competenza);
- la **domanda di riduzione**, nella quale devono essere indicate le esatte generalità e la qualifica in ambito aziendale del richiedente;
- la **dichiarazione del richiedente**, finalizzata ad autocertificare la ricorrenza dei presupposti applicativi previsti dall'articolo 24 delle Modalità per l'applicazione delle Tariffe dei premi (regolarità contributiva ed assicurativa; osservanza delle norme di prevenzione infortuni e di igiene del lavoro; attuazione di interventi di miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene dei luoghi di lavoro).

## **§ 2 – COMPILAZIONE DEL MODULO**

Il modulo di domanda deve essere compilato dal Datore di lavoro per l'Unità produttiva facente parte dell'azienda. Per Unità produttiva si intende lo stabilimento o la struttura definiti all'art.2, lettera "t", del D.Lgs. 81/2008.

### **§ 2.1 SCHEDE INFORMATIVE GENERALI**

Devono essere indicati:

- l'anno per il quale si chiede la riduzione;
- la denominazione o la ragione sociale dell'azienda richiedente, specificando eventuali acronimi;
- il Codice Ditta assegnato dall'INAIL;
- il Codice della Sede INAIL competente;
- il Numero (o i Numeri) di PAT relativi all'Unità produttiva (od alle Unità produttive).

### **§ 2.2 DOMANDA DI RIDUZIONE**

Devono essere indicati:

- nome, cognome, data e luogo di nascita del richiedente;
- qualifica rivestita dal richiedente in ambito aziendale (titolare, rappresentante legale ecc).

### **§ 2.3 DICHIARAZIONE DEL RICHIEDENTE**

Resa sotto forma di autocertificazione, la dichiarazione riguarda:

- 1 la regolarità contributiva ed assicurativa in generale intesa e non solo con riferimento all'INAIL;
- 2 il rispetto delle disposizioni in materia di prevenzione infortuni e di igiene nei luoghi di lavoro;
- 3 l'effettuazione degli interventi di miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro richiesti dall'INAIL ed attuati nell'anno solare precedente.
- 4 Ai fini dell'ammissione al beneficio contributivo, è necessario, ad oggi, autocertificare quanto previsto dal D.M. 24/10/2007, utilizzando il modello allegato alla Circolare INAIL del 5/2/2008 n.7, ed in particolare:
  - l'applicazione integrale degli accordi e dei contratti collettivi nazionali e regionali, territoriali o aziendali, nonché degli altri obblighi di legge
  - l'inesistenza di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali, definitivi in ordine alla commissione delle violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro",

Il richiedente, ammonito sulle conseguenze penali previste dall'art. 76 del D.P.R. 445/2000, dovrà sottoscrivere il modulo con firma per esteso e leggibile e prendere visione della nota a tutela dei dati personali.

### **§ 2.4 AZIENDE CON PIÙ UNITÀ PRODUTTIVE**

Nel caso di azienda con più Unità produttive, deve essere compilato un modulo di domanda per ciascuna di esse. È comunque possibile compilare un modulo unico per le

Unità produttive ricadenti nell'ambito territoriale della medesima Sede INAIL, sempreché sussistano, per tutte le Unità, le condizioni sopra descritte e siano stati attuati i medesimi interventi di miglioramento di cui al successivo § 4.

In tali casi, nella **scheda informativa generale** del modulo di domanda dovranno essere riportati i dati e le informazioni relativi ad una delle Unità produttive. I dati e le informazioni relativi alle altre dovranno essere riportati in specifici fogli aggiunti, debitamente sottoscritti dal richiedente. Nell'apposito spazio del modulo di domanda dovrà essere riportato il numero dei fogli allegati. Nel caso di aziende con più Unità produttive e con posizione assicurativa territoriale gestita in forma accentrata, i requisiti previsti per l'accoglimento dell'istanza di cui al successivo § 3 dovranno sussistere per tutte le Unità produttive.

### **§ 3 - PRESUPPOSTI APPLICATIVI**

In riferimento ai presupposti applicativi, si forniscono le precisazioni che seguono.

#### **§ 3.1 REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA ED ASSICURATIVA**

La regolarità *contributiva* ed *assicurativa* deve ricorrere per tutte le PAT intestate al medesimo Datore di lavoro e va riferita alla data del 31 dicembre dell'anno precedente quello cui si riferisce la domanda.

Nel caso di pagamenti rateali (in tutte le ipotesi previste dalla normativa vigente), la regolarità *contributiva* sussiste qualora siano rispettate le relative scadenze.

Per quanto concerne, invece, la regolarità *assicurativa*, rilevano la mancata o tardiva denuncia delle variazioni riguardanti il rischio assicurato (estensione e natura del rischio stesso, ecc.), ma non la mancata o tardiva denuncia delle variazioni riguardanti l'individuazione del titolare dell'azienda, il domicilio e la residenza dello stesso, nonché la sede dell'azienda.

In ogni caso, non rilevano le irregolarità risultanti o derivanti da provvedimenti non definitivi a norma di legge o comunque sospesi in sede di contenzioso amministrativo o giudiziario. In tali casi, tuttavia, qualora l'irregolarità sia definitivamente accertata nelle sedi competenti, si procederà all'annullamento della riduzione eventualmente concessa.

**L'Azienda per la quale, in ambito istruttorio, venga riscontrata una condizione di irregolarità contributiva, può mettersi in regola, pagando il dovuto, entro i 120 giorni successivi alla proposizione dell'istanza.**

#### **§ 3.2 OSSERVANZA DELLE NORME IN MATERIA DI PREVENZIONE INFORTUNI E DI IGIENE DEL LAVORO**

Il requisito s'intende realizzato qualora siano osservate tutte le disposizioni obbligatorie in materia di prevenzione infortuni e di igiene del lavoro. La regolarità va riferita alla data del 31 dicembre dell'anno precedente quello cui si riferisce la domanda. Rilevano anche le irregolarità degli anni ulteriormente precedenti, qualora non sanate alla data di presentazione della domanda di riduzione.

Non rilevano le irregolarità risultanti da accertamenti non definitivi a norma di legge o comunque sospesi in sede di contenzioso amministrativo o giudiziario, salvo l'annullamento

della riduzione concessa qualora l'irregolarità sia definitivamente accertata nelle sedi competenti.

### **§ 3.3 INTERVENTI MIGLIORATIVI IN MATERIA DI SICUREZZA ED IGIENE NEI LUOGHI DI LAVORO**

La specifica condizione riguardante l'attuazione di interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro s'intende realizzata qualora all'interno dell'Unità produttiva (o delle Unità produttive) cui si riferisce la domanda sia stato effettuato almeno un intervento tra quelli indicati nella sezione **A - INTERVENTI PARTICOLARMENTE RILEVANTI** del modulo o, in alternativa, almeno 3 tra quelli indicati nelle sezioni da B a H, di cui almeno uno appartenente alla sezione **E - FORMAZIONE**.

Nel caso in cui l'azienda abbia effettuato interventi migliorativi diversi da quelli indicati nel modulo di domanda, potrà compilare uno o più campi "Altro" posti nella sezione I del modulo, fermo restando, anche in questo caso, l'obbligo di un requisito afferente alla sezione E. In tal caso il riconoscimento della riduzione del tasso medio di tariffa sarà valutato in relazione agli obblighi stabiliti dalla normativa vigente.

### **§ 4 – INTERVENTI MIGLIORATIVI**

Si forniscono nel seguito alcuni chiarimenti e definizioni per una migliore lettura della presente istanza di riduzione del tasso di tariffa ed utili a evitare incertezze interpretative.

#### **§ 4.1 SEZIONE A - INTERVENTI PARTICOLARMENTE RILEVANTI**

##### **Lettera a)**

L'intervento in questione prevede l'adozione da parte delle aziende di comportamenti coerenti con i criteri propri della CSR (Responsabilità Sociale delle Imprese).

Le aziende che intendono usufruire del beneficio di cui al presente punto dovranno compilare l'allegato 1 del mod.OT24, che verrà sottoposto ad una complessiva valutazione tecnica dell'INAIL. Tale allegato tiene conto delle tematiche della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (domande 1-4), nonché di quelle sociali ed ambientali (domanda 5 punti a-h); pertanto è necessario che ogni azienda espliciti il proprio *impegno sociale* rispondendo a tutte le domande riportate.

Resta chiaro che, qualora per casi del tutto particolari, uno dei quesiti non fosse applicabile all'azienda richiedente, la stessa dovrà chiarirne le motivazioni per poter avere comunque accesso al beneficio.

In particolare, il quesito 5 prevede aspetti propri della CSR che, seppur riportati a titolo esemplificativo, costituiscono di fatto presupposti fondamentali per l'attuazione di comportamenti socialmente responsabili. Pertanto le risposte dai punti *a* ad *h* del quesito 5 devono testimoniare come l'azienda attui effettivamente una politica di responsabilità sociale; politica che deve evidenziare l'impegno assunto nei confronti di tutti gli stakeholder, in ambito ambientale, sociale ed economico, con particolare riferimento alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Ai fini della compilazione l'azienda potrà contare sul supporto specialistico e gratuito di apposite équipes istituite presso le competenti Direzioni Regionali nonché sul supporto delle Camere di Commercio, presso cui operano già gli Sportelli CSR-SC (elenco reperibile

sul sito internet [www.unioncamere.it](http://www.unioncamere.it)).

**Lettera b)**

Da tale previsione sono escluse quelle aziende a rischio di incidente rilevante (D.lgs 334/99 come integrato dal D.lgs 238/05) per le quali l'adozione del SGSL è obbligatoria. Ciò in coerenza con il presupposto di riconoscere il beneficio premiale in base all'adozione di interventi migliorativi (non cogenti) in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tali aziende possono comunque ottenere il beneficio se ricadono nelle fattispecie di cui alla successiva lettera c) o, in alternativa, qualora abbiano effettuato interventi tra quelli indicati nelle sezioni da B ad I (di cui uno nella sezione dedicata alla formazione).

Le aziende che dichiarano di aver adottato un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro devono compilare il questionario di cui all'allegato II.

**ALLEGATO II** - Il questionario presente nell'allegato II deve essere compilato SOLO da coloro che dichiarano di aver effettuato l'intervento di cui alla Sezione A, lettera b)

Nella casella preliminare dovrà essere indicato il modello di sistema di gestione riconosciuto a livello nazionale e internazionale che si è scelto di adottare.

È poi necessario rispondere a tre domande a schema libero:

**Domanda n.1** - Indicare le modalità con le quali è stato diffuso il documento di politica del SGSL ai vari stakeholder (ad esempio tramite affissione in bacheca, pubblicazione sul sito, ecc.) ed allegare copia dello stesso documento di politica SGSL;

**Domanda n.2** - Citare gli indicatori di sistema adottati dall'organizzazione che devono essere pertinenti alla salute e sicurezza sul lavoro (SSL) (ad esempio indice di frequenza, indice di gravità, ore di formazione pro capite, percentuale di realizzazione degli interventi di prevenzione programmati, ecc.);

**Domanda n.3** - Declinare le modalità con le quali viene verificata l'effettiva implementazione e l'efficacia delle azioni correttive (adozione di una specifica procedura, verifica periodica in sede di audit interni, ecc.).

Le domande successive riguardano elementi imprescindibili di un qualsiasi SGSL, comuni a tutti gli Standard o linee guida attualmente esistenti; pertanto, ai fini del riconoscimento della domanda è necessario rispondere affermativamente a tutte le domande dal punto 4 al punto 12.

**Lettera c)**

Tale sezione è riservata a quelle aziende il cui sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) è stato certificato da un Organismo di Certificazione specificatamente accreditato e nel rispetto del regolamento RT12 (rev 1 del Giugno 06) del SINCERT. Ricadono, inoltre, in questa previsione le aziende certificate secondo la norma UNI 10617 per la quale non è previsto l'accREDITAMENTO SINCERT.

Le aziende che dichiarano di aver implementato o mantenuto un SGSL di cui al presente punto c) dovranno produrre copia della certificazione allegandola al modulo di domanda. Nel caso di azienda con più Unità produttive, la certificazione dovrà essere coerente con quanto riportato nel § 2.4.

**§ 4.2 SEZIONE B - PREVENZIONE E PROTEZIONE**

**Punto 1** – Viene richiesta la *partecipazione attiva* del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) alla valutazione dei rischi e all'elaborazione del relativo documento (comprovabile ad es. da verbali, lettere o altri elementi documentali firmati dal RLS).

**Punto 2** – Viene richiesto il coinvolgimento dei lavoratori anche attraverso specifiche procedure; a tal fine, per *procedura* si intende un insieme sistematico di istruzioni operative su come eseguire una determinata operazione, emessa dal datore di lavoro e nota ai lavoratori.

**Punto 5** – L'anno a cui si fa riferimento è quello immediatamente precedente la presentazione della domanda.

**Punto 7** – Per *lay-out aziendale* si intende la disposizione ottimale di apparecchiature, strumenti, impianti e postazioni di lavoro.

**Punto 9** – L'intervento si intende realizzato qualora nell'Unità produttiva (o nelle Unità Produttive) sia presente la registrazione (in forma cartacea o informatica) degli incidenti avvenuti negli ambienti di lavoro; per *incidente* si intende un insieme di eventi e o fattori concatenati o meno, che interrompono il regolare procedere delle attività pianificate ed hanno la potenzialità di provocare danni alle persone e o alle cose.

#### § 4.3 SEZIONE C - ATTREZZATURE, MACCHINE E IMPIANTI

**Punto 13** – L'intervento si intende realizzato qualora nell'Unità produttiva (o nelle Unità Produttive) sia presente idonea documentazione che attesti l'effettuazione della manutenzione programmata e preventiva (ad es. registri, verbali, fatture, lettere o altri elementi documentali).

**Punto 15** – L'intervento si intende realizzato qualora nell'Unità produttiva (o nelle Unità Produttive) sia presente la registrazione (in forma cartacea o informatica) degli incidenti avvenuti presso macchine, impianti o singole attrezzature; per *incidente* si richiama la definizione data al punto 9.

#### § 4.4 SEZIONE D - SORVEGLIANZA SANITARIA

**Punto 19** – L'intervento si intende realizzato se il datore di lavoro ottiene espressa dichiarazione da parte del medico competente che il completamento della cartella sanitaria dei lavoratori è avvenuto attraverso il reperimento di *informazioni anamnestiche* dai medici di famiglia.

#### § 4.5 SEZIONE E - FORMAZIONE

**Punto 21** – **L'intervento si intende realizzato se nell'unità produttiva è adottata una procedura (e sono reperibili le evidenze documentali) che consente di rilevare le esigenze formative dei lavoratori e sulla base di questa metodologia viene programmata la formazione degli stessi.**

**Punto 22** – Il grado di apprendimento raggiunto da ciascun lavoratore in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro può essere verificato, ad es., effettuando verifiche, test di fine corso, test periodici, ecc.).

**Punto 26** – Viene richiesto al datore di lavoro che svolge direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi la partecipazione a corsi di formazione in tema di igiene e sicurezza sul lavoro, oltre al corso previsto dalla legge, specifici del proprio settore produttivo. L'intervento si intende realizzato anche qualora il datore di lavoro che abbia partecipato negli anni precedenti ai corsi previsti dalla legge, ha partecipato nell'anno



di interesse a corsi di aggiornamento volontari.

#### **§ 4.6 SEZIONE G – CANTIERI TEMPORANEI O MOBILI**

**Punto 30** – Per *selezione qualificata* si intende che l'impresa titolare del cantiere applica specifiche procedure volte ad accertare che i professionisti e i tecnici con cui collabora possiedano una specifica competenza in tema di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro (ad es. mediante acquisizione e verifica dei curricula) e le imprese utilizzino attrezzature e macchine idonee (ad es. marcate CE).

#### **§ 5 - DEFINIZIONE DELLA DOMANDA**

La domanda di riduzione verrà accolta qualora risulti accertata la ricorrenza dei presupposti indicati nel precedente § 3.

La ricorrenza dei succitati presupposti s'intende comprovata dalle relative dichiarazioni contenute nel modulo di domanda. È fatta salva la facoltà dell'INAIL di procedere, in sede d'istruttoria o successivamente, alla verifica di quanto dichiarato dal richiedente.

L'accoglimento o il rigetto della domanda riguarderà tutte le PAT relative all'Unità produttiva indicata nella domanda. Nel caso di domanda relativa a più Unità produttive, l'accoglimento o il rigetto potrà riguardare anche singole Unità produttive, escluso il caso di PAT gestite in forma accentrata (anche di fatto), nel quale l'accoglimento o la riduzione non potrà che riguardare tutte le Unità produttive interessate.

Il provvedimento di accoglimento o di rigetto della domanda, debitamente motivato, sarà comunicato al Datore di lavoro con lettera raccomandata con avviso di ricevimento entro 120 giorni dalla data di ricezione della domanda.

Si segnala, infine, che qualora la mancanza dei presupposti applicativi sia accertata successivamente alla definizione della domanda si procederà all'annullamento della riduzione concessa e alla richiesta delle integrazioni dei premi dovuti, nonché all'applicazione delle vigenti sanzioni.



