

PROGEST s.r.l. - Casale M.to

Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro



Novità introdotte dal nuovo Testo Unico sulla Sicurezza (D.Lgs. 81/08)

art. 2 – comma 1, lettera dd

“Modello organizzativo e gestionale per la definizione e l’attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell’articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, comma 3, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro.”

Novità introdotte dal nuovo Testo Unico sulla Sicurezza (D.Lgs. 81/08)

art. 30 – comma 1

“Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al 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:

segue art. 30 – comma 1, D.Lgs. 81/08

- al **rispetto degli standard tecnico-strutturali** di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
 - alle attività di Valutazione dei Rischi e di predisposizione delle **misure di prevenzione e protezione** conseguenti;
 - alle attività di natura organizzativa, quali **emergenze, primo soccorso**, gestione degli **appalti**, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni del RLS;
 - alle attività di **sorveglianza sanitaria**;
 - alle attività di **informazione e formazione** dei lavoratori;
 - alle attività di **vigilanza** (rispetto di procedure ed istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori);
 - all'acquisizione di documentazioni e certificazioni cogenti;
 - alle **periodiche verifiche** dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate”
-
-

D.Lgs. 231/01

“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”

Si introduce per la prima volta la responsabilità amministrativa dell'ente (che si aggiunge a quella dell'attore dell'illecito) per reati posti in essere da amministratori, dirigenti e/o dipendenti nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

Superamento del principio “*Societas delinquere non potest*”

Tipologia di reati contemplati dal D.Lgs. 231/01

- Malversazione a danno dello Stato
 - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato
 - Truffa ai danni dello Stato
 - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche
 - Frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico
 - Concussione
 - Corruzione
 - False comunicazioni sociali
 - Impedito controllo
 - Illecita influenza sull'assemblea
 - Aggiotaggio
 - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche e di vigilanza
 - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o delle società controllate
 - Operazioni in pregiudizio dei creditori
 - **Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime conseguenti a violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.**
-
-

Il **SGSL** *prevede*:

- un sistema organizzato di **funzioni, competenze, poteri**
 - un sistema disciplinare e sanzionatorio
 - un sistema di **controllo** e **riesame** dell'attuazione e della efficacia del modello
 - un sistema di **registrazione**
-
-

Il **SGSL** *promuove*:

- la **prevenzione** in materia di salute e sicurezza dei lavoratori consentendo alle aziende di ottenere risultati positivi nel controllo dei propri rischi;
 - la formulazione di **obiettivi e politiche** a favore della salute e della sicurezza dei lavoratori, secondo quanto previsto dalle normative vigenti e in base alla Valutazione dei Rischi potenzialmente presenti sul posto di lavoro
-
-

In assenza del SGSL...

art. 25-septies D.Lgs. 231/01: “In relazione ai delitti di cui agli articoli 589 (omicidio colposo) e 590 (lesioni colpose gravi o gravissime), comma 3, del C.P., commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a mille quote;

nel caso di condanna per uno dei delitti di cui al comma 1, si applicano le sanzioni interdittive di cui all’art. 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno”

- *art. 300 D.Lgs. 81/08 (sanzioni)*
- fino a 250 quote per le lesioni colpose di cui all'art. 590, comma 3, c.p. (e sanzioni interdittive di massimo 6 mesi);
- da 250 a 500 per omicidio colposo ex art. 589 c.p.;
- 1000 quote per omicidio colposo ex art. 589 c.p. per omissione della VdR in alcune tipologie di aziende:
 - a. quelle dove vige l'obbligo di istituire un SPP interno
 - b. rischi biologici particolari e rischi cancerogeni/mutageni
 - c. atmosfere esplosive
 - d. amianto
 - e. cantieri temporanei o mobili caratterizzati dalla presenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno

Minimo edittale = € 25.822,84 -----> Massimo = €1.549.370,69

Forza esimente del SGSL

L'Azienda **non risponde** se dimostra, di aver adottato un modello di gestione ed organizzazione atto a prevenire quella specie di reato (art. 6, comma 1a, del D.Lgs. 231/01).

Per i reati in materia di SSL il modello avente forza esimente è quello richiamato dall'art. 30 del D.Lgs. 81/08

Altri vantaggi del SGSL

- Conformità dell'azienda alle disposizioni normative e riduzione dei rischi connessi all'erogazione di sanzioni o alla perdita di reputazione
 - Incremento della reputazione/immagine aziendale e del grado di affidabilità dell'impresa
 - Miglioramento del rapporto con i diversi stakeholders
 - Definizione più precisa dei ruoli e delle responsabilità, nonché del sistema delle deleghe e dei poteri
 - Miglioramento dei flussi operativi, informativi e del sistema di controllo interno
 - Rafforzamento della sicurezza informatica
 - Diffusione di una cultura aziendale orientata all'eticità e alla correttezza dei comportamenti
-
-

Struttura del SGSL

Il modello di organizzazione aziendale è realizzato sulla base delle **Linee guida UNI-INAIL 2001** o al **BS OHSAS 18001:2007** e risulta conforme ai requisiti dell'art. 30 D.Lgs. 81/08.

L'SGSL si sviluppa nei seguenti punti:

- individuazione Aree di Rischio
 - elaborazione Organigramma Aziendale della Sicurezza
 - individuazione delle Attribuzioni e Competenze
 - processi di Comunicazione / Formazione ed Informazione
 - Organismo di Vigilanza
 - Codice etico
 - Sistema Sanzionatorio
 - Procedure di Sistema
 - Riesame del Sistema
 - Gestione della Documentazione
-
-

“individuazione Aree di Rischio”

Il Datore di Lavoro deve individuare e valutare le *aree a rischio*, ovvero i *processi sensibili*, attività nelle quali possono essere commessi i reati di cui agli artt. 589-590 c.p.

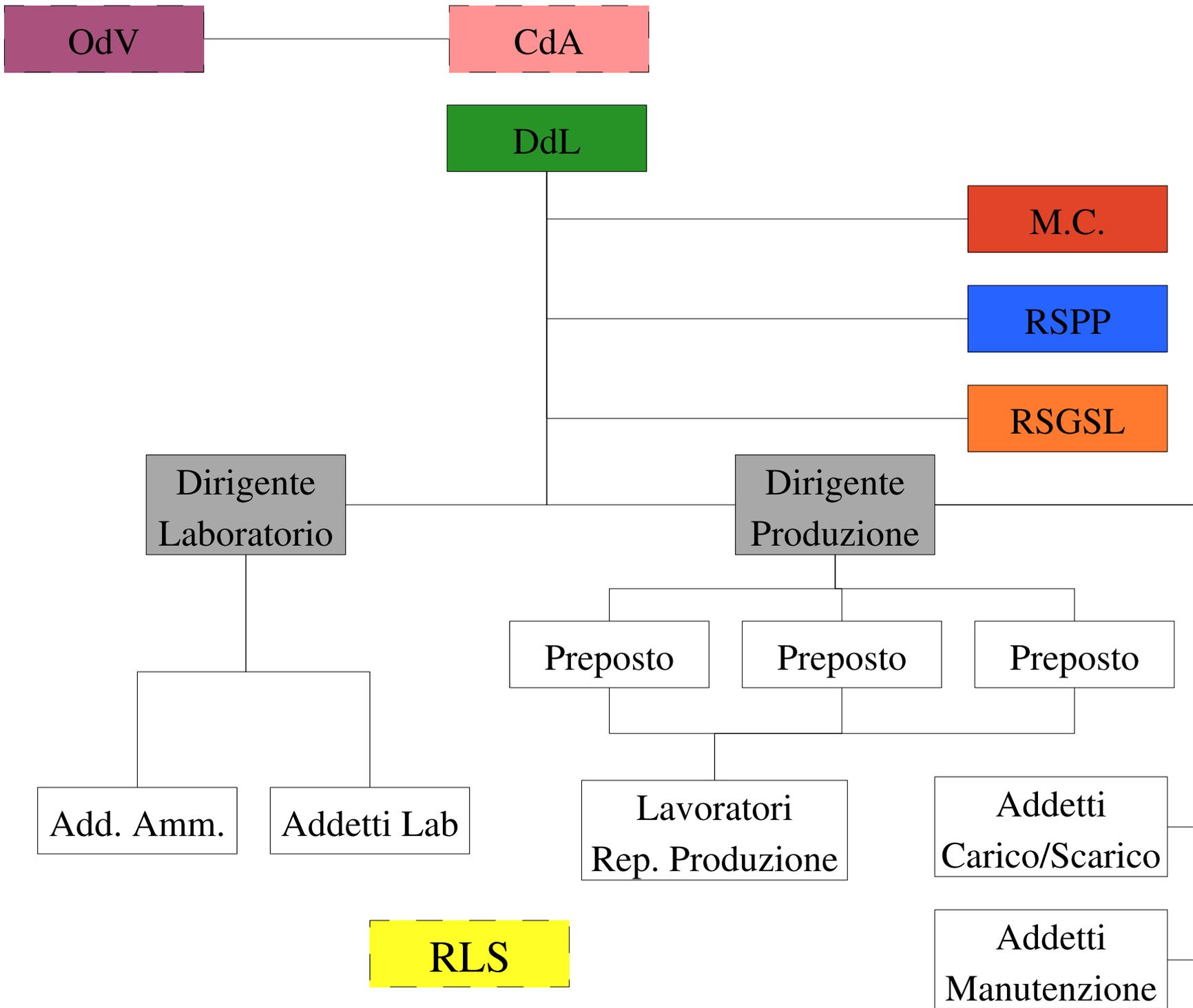
Esempio:

Processo sensibile = verifiche periodiche e manutenzioni di attrezzature di lavoro, impianti e degli ambienti di lavoro

Rischi/reati = mancata verifica (unica e/o periodica) di attrezzature, impianti (compresi i mezzi antincendio) ed ambienti di lavoro; mancata/parziale manutenzione di attrezzature di lavoro, impianti e degli ambienti di lavoro; mancata definizione preventiva delle attività per manutenzioni specifiche e proceduralizzate (permesso di lavoro); mancato coordinamento tra manutentori ed operatori addetti alle attrezzature di lavoro/impianti, col rischio di avvii intempestivi o sovrapposizioni di attività; mancato rispetto di norme, regole e procedure durante la manutenzione

“elaborazione Organigramma Aziendale della Sicurezza”

Il Datore di Lavoro elabora un *organigramma aziendale della sicurezza*. La scelta delle persone che dovranno ricoprire determinati ruoli nell'organizzazione, avviene in seguito a specifici incontri tra **Datore di Lavoro, Dirigenti, Preposti, RSPP, Medico Competente e RLS**.



“individuazione delle Attribuzioni e Competenze”

Definito l'organigramma, si stabiliscono le *attribuzioni* e le *competenze* per ogni figura individuata.

Esempio:

figura individuata --> *Preposto*

Attività = documentazione infortuni / incidenti

Compito = in caso di infortuni, incidenti e mancati incidenti compila il relativo modulo, da trasmettere al Dirigente di Produzione

“processi di Comunicazione / Formazione ed Informazione”

Per il corretto funzionamento del SGS, sono fondamentali:

- la *comunicazione interna*, volta a tutte le parti coinvolte, attivata dall'Azienda, espletata per mezzo di riunioni/incontri, comunicazioni in busta paga/bacheca, ecc.
 - la *formazione* ed *informazione* di tutte le figure coinvolte, supervisionate dall'Organismo di Vigilanza
-
-

“Organismo di Vigilanza”

Il SGSL prevede l'istituzione di un *Organismo di Vigilanza* (OdV), ovvero un organo monosoggettivo o collegiale, costituito da consulenti interni e/o esterni, con esperienza di settore almeno quinquennale.

L'OdV deve essere tenuto puntualmente aggiornato in merito al modello organizzativo.

Il suo compito è quello di verificare la funzionalità e l'efficienza del SGSL, per mezzo di **monitoraggi**.

Il CdA ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV per questioni attinenti il SGSL.

“Codice etico”

Il SGS� prevede la redazione di un *Codice Etico*, ovvero un documento contenente la dichiarazione dei principi che guidano l'impresa nel suo operare quotidiano, principi che dovranno essere condivisi e rispettati anche dai lavoratori.

Il codice etico deve essere rafforzato da un sistema disciplinare che preveda sanzioni adeguate a chi viola le norme.

“Sistema Sanzionatorio”

Il *Sistema Sanzionatorio* è una condizione essenziale per garantire l'efficacia del modello, ovvero per garantire l'attuazione di adeguate misure disciplinari nei confronti di coloro che non rispettano i compiti prevenzionali assegnati, le regole aziendali, le norme di prevenzione in generale o il Codice etico.

Per la definizione delle misure disciplinari, si distinguono le sanzioni tra i vari soggetti responsabili, tenendo conto delle *indicazioni del CCNL di categoria* e dello *statuto dei lavoratori*: in particolare, per i lavoratori, mai una sanzione disciplinare potrà essere di “entità” superiore rispetto a quanto stabilito dal CCNL.

Il sistema sanzionatorio deve essere reso *noto a tutti i lavoratori*, anche esponendo una copia dello stesso in bacheca aziendale.

Esempio di un *Sistema Sanzionatorio* - figura del Lavoratore

LAVORATORI	
MISURE DISCIPLINARI	SINTESI POSSIBILI MOTIVAZIONI
<p>Rimprovero verbale</p> <p>La sanzione del rimprovero verbale verrà applicata nei casi di violazione delle attribuzioni e compiti previsti dal Modello e/o di errori procedurali, non aventi grave rilevanza</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mancato rispetto dei compiti prevenzionali attribuiti a ciascuno, nell'ambito del presente modello organizzativo; - Mendace registrazione delle informazioni a fronte di attività di monitoraggio, d'indagine o di altre attività di sorveglianza pianificate; - Violazione e/o elusione del sistema di vigilanza, mediante sottrazione, distruzione od alterazione della documentazione prevista; - Impedito controllo o accesso alle informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti Preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza - Mancata trasmissione all'Organismo di vigilanza della documentazione di sistema prevista
<p>Rimprovero scritto</p> <p>La sanzione del rimprovero scritto verrà applicata nei casi di recidiva nelle violazioni al modello (entro un anno) e/o nel caso di violazioni gravi, ovvero che possono determinare (o che hanno determinato) gravi danni alla società o alle persone</p>	
<p>Multa</p> <p>la multa potrà essere applicata in tutti i casi vi sia ricorso al rimprovero scritto e/o in presenza di comportamenti colposi che possano rendere inefficace, in tutto o in parte, l'attuazione del modello organizzativo</p>	
<p>Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione</p> <p>Verrà applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni, anche nei casi di violazioni gravi, ma che si ritiene non meritino la scelta estrema del licenziamento</p>	
<p>Licenziamento per mancanze</p> <p>La sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, verrà applicata nei casi più gravi di violazioni, specie qualora tali violazioni abbiano esposto le persone a gravi rischi per la loro sicurezza o salute o qualora tali violazioni abbiano significativamente compromesso l'efficacia del modello</p>	

Esempio di un *Sistema Sanzionatorio* - figura del Datore di Lavoro

DATORE DI LAVORO	
MISURE DISCIPLINARI	SINTESI POSSIBILI MOTIVAZIONI
Multa (da 100 € a 500 €) la multa sarà applicata dal C.d.A. in tutti i casi vi sia una violazione rispetto ai compiti attribuiti al DdL nell'ambito del modello organizzativo	- Qualunque violazione rispetto ai compiti prevenzionali attribuiti, nell'ambito del presente modello organizzativo e/o del Codice etico
Ritiro della delega di DdL la misura sarà applicata dal C.d.A. in tutti i casi vi sia una grave o reiterata violazione dei compiti attribuiti al DdL nell'ambito del modello organizzativo	

“Procedure di Sistema”

Le modalità di svolgimento dei processi maggiormente significativi ai fini della prevenzione dei reati attinenti la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, sono definite in dettaglio nell’ambito di specifiche procedure, cosiddette *procedure di sistema*, allegate al manuale del SGSL.

“Riesame del Sistema”

Il SGS� deve essere oggetto di un *riesame*, almeno **annuale**, al fine di valutarne l'idoneità e l'efficacia attuativa. Tale attività sarà svolta generalmente dal Datore di Lavoro, il quale potrà avvalersi della collaborazione dell'OdV per determinare la necessità di modifiche e/o integrazioni e/o correzioni al modello.

Gli *indicatori prestazionali di sistema* sono uno strumento, a disposizione dell'OdV, col quale viene espresso un giudizio di sintesi annuale del SGS, nell'ambito delle attività di audit del sistema

INDICATORE	SPECIFICA	ESITO DI PRESTAZIONE	
Numero degli infortuni	Viene esaminato il numero complessivo degli infortuni occorsi durante l'anno e confrontato il dato con l'anno precedente	POSITIVO	Se il numero è minore del dato di riferimento
		NEGATIVO	Se il numero è maggiore od uguale al dato di riferimento
Numero complessivo dei giorni di infortunio	Viene esaminato il numero complessivo dei giorni di infortunio calcolati per l'anno in corso e confrontato il dato con l'anno precedente	POSITIVO	Se il numero è minore del dato di riferimento
		NEGATIVO	Se il numero è maggiore od uguale al dato di riferimento
Numero delle misure disciplinari attuate per mancato rispetto dei compiti indicati nel modello	Viene esaminato il numero complessivo misure disciplinari attuate per mancato rispetto dei compiti indicati nel modello per l'anno in corso e confrontato il dato con l'anno precedente	POSITIVO	Se il numero è minore del dato di riferimento
		NEGATIVO	Se il numero è maggiore od uguale al dato di riferimento
Numero di non conformità rilevate in sede di audit dall'OdV	Viene esaminato il numero complessivo di non conformità rilevate in sede di audit per l'anno in corso e confrontato il dato con l'anno precedente	POSITIVO	Se il numero è minore del dato di riferimento
		NEGATIVO	Se il numero è maggiore od uguale al dato di riferimento

“Gestione della documentazione”

Ogni *documento* previsto nell’ambito del SGSL deve essere conservato presso la sede dell’Azienda, in un luogo stabilito, *a disposizione dell’OdV e di eventuali organi di controllo esterni*. Il database delle informazioni può essere memorizzato sia su supporto cartaceo sia magnetico (files) e deve essere conservato in archivio per l’intera durata dell’Azienda.

L’accesso diretto alla documentazione, oltre che all’OdV, è consentito esclusivamente al DdL, al RSGSL ed ai componenti del CdA, tranne i casi in cui siano specificatamente autorizzati dal DdL altri soggetti.

Conclusioni

L'Azienda decide di realizzare ed attuare un SGSL al fine di **ottemperare** puntualmente alle **disposizioni di legge**, **tutelare la salute e sicurezza dei propri lavoratori** nonché **esimersi dalla responsabilità penale** per i reati di cui agli artt. 589 e 590 c.p.

R2



La storia
Trovata in Sassonia
la famiglia
più antica del mondo
ELENA
DUSI



Diario
Automobile
se si ferma
il motore del '900
MARC AUGÉ, LUCIANO GALLINO
E ANTONIO GNOLI



Il personaggio
L'ultimo mistero
sull'assassinio
della Politkovskaja
LEONARDO
COEN

PASSA A
WIND
ENTRO IL 2008

la Repubblica

Fondatore Eugenio Scalfari

Direttore Ezio Mauro

BLACKBERRY®
INTERNET E MAIL
GRATIS
CHIAMA IL 156
WIND
Info su wind.it



MI-1F * www.repubblica.it

Anno 33 - Numero 274 € 1,00 in Italia

CON "MINA" DVD € 10,00

martedì 18 novembre 2008

9 770390 107009 81118

SEDE: 00147 ROMA, VIA CRISTOFORO COLOMBO, 30 - TEL. 06/49821, FAX 06/4982203. SPED. AB. POST. ART. 1, LEGGE 46/04 DEL 27 FEBBRAIO 2004 - ROMA, CONCESSIONARIA DI PUBBLICITÀ: A. MANZONI & C. MILANO - VIA NERVESA, 21 - TEL. 02/574941. PREZZI DI VENDITA ALL'ESTERO: AUSTRIA, BELGIO, FINLANDIA, FRANCIA, GERMANIA, GRECIA, IRLANDA, LUSSEMBURGO, MALTA, MONACO P., OLANDE, PORTOGALLO, SLOVENIA, SPAGNA € 2,40; CANADA \$1; CROAZIA KN 15; DANIMARCA KR 15; EGITTO CP 15,50; MAROCCO MDH 24; NORVEGIA KR 20; POLONIA PLN 9; REGNO UNITO LIST 1,50; REPUBBLICA Ceca CZK 60; SLOVACCHIA SRK 60W 2,60; SVEZIA KR 18; SVIZZERA FR 3,00 (CON D O E, VENERDI) FR 5,00; TUNISIA D 3,50; TURCHIA YTL 4; LINGHERIA FT 400; U.S.A. \$ 1

Il reato più grave contestato all'amministratore dell'azienda: è la prima volta in Italia. Confindustria: richiesta esagerata

“Thyssen, omicidio volontario”

A giudizio 6 dirigenti. Esplosione in fabbrica a Bologna: 2 morti

CAMBIO DISCENA

MAURIZIO CROSETTI

PER la prima volta nella storia del diritto italiano, una sentenza stabilisce che i morti sul lavoro possono essere di più: possono essere ritenuti uccisi, assassinati dalla noncuranza dei loro dirigenti.

SEGUE A PAGINA 4

ROMA — Per i sette morti alla ThyssenKrupp di Torino cisarà un processo in Corte d'Assise. Con una decisione senza precedenti in Italia l'amministratore delegato della multinazionale dell'acciaio, Harald Espenhahn, è stato rinviato a giudizio per omicidio volontario e ora, in caso di condanna, rischia ventun anni di carcere. A giudizio in totale andranno sei dirigenti della ThyssenKrupp. Confindustria: è una richiesta esagerata. Bologna, esplosione in una fabbrica di pneumatici: due morti (il direttore dell'azienda e un operaio di origini indiane) e sei feriti.

GRION, GRISERI, GULOTTA
PLEUTERI E SPEZIA
DA PAGINA 2 A PAGINA 4

Le idee

G8, il monopolio della forza

VALERIO ONIDA

IL TONO prevalente dei commenti alla sentenza di Genova sui fatti della scuola Diaz commessi in occasione del G8 del 2001 è stato di indignazione e rabbia, o al contrario di sostanziale soddisfazione, per le mancate condanne dei "vertici".

SEGUE A PAGINA 32
SERVIZI A PAGINA 21

La strage di Erba



R2 Il New Deal verde del presidente Obama

IAN MCEWAN



«**E** ALLORA io confuto questo!», fu la celebre e gagliarda replica pronunciata da Samuel Johnson un mattino del 1763, dopo la funzione. Mentre parlava, secondo quello che ci racconta il suo amico James Boswell, prendeva a calci «con grande forza» una