



Gas Intensive
Società Consortile S.c.ar.l.

PARTE SPECIALE I

REATI IN TEMA DI SICUREZZA SUL LAVORO



Parte speciale I

REATI IN TEMA DI SICUREZZA SUL LAVORO

La “parte speciale I” è dedicata alla trattazione dei reati in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro (Omicidio colposo o lesioni gravi e gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro) così come individuati nell’art. 25 *septies* d.lgs. n. 231 del 2001.

Di seguito viene riportato l’elenco delle fattispecie criminose prese in considerazione dalle suddette disposizioni, le modalità attraverso le quali queste fattispecie criminose possono essere compiute, le caratteristiche normative e gestionali del sistema di gestione della sicurezza sia a livello teorico sia in relazione alla Società nonché le “macro aree” sensibili, i ruoli aziendali coinvolti e i “protocolli di prevenzione” attuati all’interno della Società. Infine, vengono riportati anche i “compiti” dell’Organismo di Vigilanza.

Ai fini del presente documento si considera Protocollo di prevenzione “una specifica connotazione di una variabile organizzativa, secondo cui è progettata l’attività sensibile o che agisce sugli output della stessa, con l’effetto di azzerare o ridurre la probabilità o la frequenza con cui può essere compiuto un reato del catalogo di cui al d.lgs. n. 231 del 2001”.

1. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies, D. Lgs. 231/01)

Art. 589 c.p.: Omicidio colposo

1.1.1 Testo della norma del Codice Penale

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 cinque anni.

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

1.1.2 Autore del reato

Il reato in esame è una fattispecie penale comune.

Soggetto attivo del reato può difatti essere "chiunque sia tenuto ad osservare o far osservare la norme di prevenzione e protezione". Tale soggetto può quindi individuarsi nei:

- datori di lavoro;
- dirigenti;
- preposti;
- soggetti destinatari di deleghe di funzioni attinenti alla materia della salute e sicurezza sul lavoro, nonché nei medesimi lavoratori.

1.1.3 Descrizione

Oggetto della norma è la tutela della vita umana.



Il reato sanziona le condotte colpose che abbiano determinato la morte di un uomo (viene compresa anche la morte di un neonato che si sia staccato dal ventre materno e che sia in grado di restare in vita autonomamente).

Nel caso in cui una persona è destinataria di specifici obblighi, connessi con l'esercizio di una attività che può essere fonte di pericolo per la vita e l'incolumità altrui, soggetto attivo del reato può essere non soltanto colui che realizza un comportamento positivo, causa, sotto il profilo naturalistico, dell'evento, ma anche chi omette di compiere una azione positiva, quando tale azione sia imposta da una norma di esperienza avente rilevanza sociale o giuridica e non osserva le regole giuridiche di comportamento concernenti lo svolgimento dei compiti, che derivano al soggetto dalla sua qualifica e che egli ha l'obbligo di osservare.

Tra tutte le varie ipotesi di responsabilità penale derivante da omicidio colposo, si trova il caso della violazione delle norme antinfortunistiche. La normativa antinfortunistica impone l'osservanza delle cautele previste in funzione del cantiere nel suo complesso e non nelle specifiche mansioni del lavoratore, rientrando nell'ambito della prevedibilità che i lavoratori possano transitare in relazione alle incombenze varie inerenti all'attività che si svolge nel cantiere. Pertanto, non si verifica alcuna interruzione del nesso di causalità tra la condotta colposa e l'evento morte, qualora nella causazione dell'evento abbia concorso il comportamento disattento del lavoratore, in quanto non sono a lui addebitabili quelle disattenzioni che rientrano nel normale rischio del lavoro e che, se prevenute nel modo corretto, sono di regola prive di conseguenze per il prestatore d'opera.

AVVERTENZA:

Ai fini delle esemplificazioni che seguono, relative al delitto di cui all'art. 589 c.p., si tenga presente come, per costante giurisprudenza di legittimità, “[l]e norme in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, avendo lo scopo di impedire l'insorgere di pericoli – anche se del tutto eventuali e remoti – in qualsiasi fase del lavoro, sono dirette a tutelare il lavoratore anche contro gli incidenti derivanti da un suo comportamento colposo e dei quali, conseguentemente, l'imprenditore è chiamato a rispondere per il semplice fatto del mancato apprestamento delle idonee misure protettive, pure in presenza di condotta imprevedente e negligente del lavoratore”.

1.1.4 *Esemplificazioni*

Si riportano di seguito le esemplificazioni relative alle modalità con cui concretamente il reato in esame può manifestarsi nella realtà societaria:

- La Società concede in locazione al conduttore un immobile di sua proprietà omettendo di revisionare l'impianto di riscaldamento affinché questo non presenti deficienze strutturali e funzionali, cagionando con ciò per colpa e quale conseguenza di esalazioni di monossido di carbonio promananti dallo scaldabagno la morte di una persona.
- La Società committente i lavori affida in appalto i medesimi ad impresa appaltatrice che non offre adeguate garanzie in ordine al rispetto della normativa antinfortunistica, in ragione della sua modesta struttura organizzativa nonché della sua mancata iscrizione alla camera di commercio, cooperando con ciò con la stessa a cagionare per colpa la morte di una persona (secondo Cass., sez. IV, 14 gennaio 2008, S. e altro, “[i]n materia di infortuni sul lavoro, nel caso di appalto di lavori di ristrutturazione edilizia, il committente, anche quando non si ingerisca nella loro esecuzione, rimane comunque obbligato a verificare l'idoneità tecnico – professionale dell'impresa e dei lavoratori autonomi prescelti in relazione ai lavori affidati”).
- La Società committente omette di fornire al coordinatore in materia di sicurezza sul lavoro e di prevenzione degli infortuni nominato *ad hoc* le opportune informazioni sui rischi derivanti dalla presenza in cantiere di altra ditta esecutrice i lavori, cooperando con ciò con quest'ultimo a cagionare per colpa la morte di una persona.
- La Società omette di predisporre secondo diligenza, prudenza e perizia, idonei accorgimenti atti a prevenire infortuni sul lavoro, cagionando con ciò per colpa la morte di una persona (secondo Cass., sez. IV, 7 febbraio 2008, C. e altro, “[i]n tema di omicidio colposo, ricorre l'aggravante della violazione di norme antinfortunistiche anche quando la vittima è persona estranea all'impresa, in quanto



l'imprenditore assume una posizione di garanzia in ordine alla sicurezza degli impianti non solo nei confronti dei lavoratori subordinati o dei soggetti a questi equiparati, ma altresì nei riguardi di tutti coloro che possono comunque venire a contatto o trovarsi ad operare nell'area della loro operatività”).

- La Società proprietaria dell'immobile presso cui debbono essere eseguiti lavori di ristrutturazione assume l'obbligazione di fornire all'appaltatore il ponteggio necessario per svolgere interventi in elevazione, cooperando con ciò con quest'ultimo a cagionare per colpa la morte del lavoratore dipendente della ditta esecutrice i lavori precipitato dall'impalcatura priva delle necessarie protezioni (secondo corteo appello Catanzaro, sez. II, 4 gennaio 2008, n. 1976, “[l]a fornitura di un ponteggio insicuro in quanto privo di quei presidi antinfortunistici che, se presenti, avrebbero impedito la caduta dall'alto, costituisce un atto di ingerenza penalmente rilevante nell'esecuzione dell'opera, ferma restando la responsabilità dell'appaltatore per non aver verificato le condizioni di sicurezza dell'impalcatura e, quindi, per non aver dotato il ponteggio delle protezioni mancanti o non aver preteso tale adempimento dal committente).
- La Società omette di predisporre secondo diligenza, prudenza e perizia, idonei accorgimenti atti a prevenire infortuni sul lavoro, cagionando con ciò per colpa la morte di un proprio dipendente.
- La Società committente i lavori – essendosi riservata il diritto di concreta ingerenza nel processo lavorativo (ad es., mediante esercizio in concreto del potere di verificare l'esecuzione degli stessi) ovvero essendosi riservata il compito di direzione del cantiere – omette di adottare le necessarie cautele atte a prevenire la verificazione di eventi lesivi a carico di lavoratori dipendenti dell'appaltatore, cooperando così con quest'ultimo a cagionare per colpa la morte di una persona (secondo Cass., sez. IV, 22 gennaio 2008, D. e altro, “[s]e più sono i titolari della posizione di garanzia ovvero dell'obbligo di impedire l'evento, ciascuno è per intero destinatario dell'obbligo di tutela imposto dalla legge).
- La Società omette di adottare all'interno di strutture di sua proprietà o da essa condotte in locazione o comunque godute a qualsivoglia titolo i dispositivi di sicurezza di legge, con ciò cagionando per colpa la morte di una persona.
- La Società committente i lavori – non avendo trasferito in toto in capo all'appaltatore l'organizzazione del cantiere – omette di adottare le necessarie cautele atte a prevenire la verificazione di eventi lesivi a carico di lavoratori dipendenti di quest'ultimo, cooperando con ciò con il predetto a cagionare per colpa la morte di una persona (secondo Cass., sez. IV, 22 gennaio 2008, D. e altro, “[s]e più sono i titolari della posizione di garanzia ovvero dell'obbligo di impedire l'evento, ciascuno è per intero destinatario dell'obbligo di tutela imposto dalla legge).

Art. 590 c.p.: Lesioni personali colpose

1.1.5 Testo della norma del Codice Penale

Chiunque cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a € 309,00.

Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da € 123,00 a € 619,00; se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da € 309,00 a € 1.239,00.

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 € 500,00 a € 2.000,00 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre 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.

1.1.6 Autore del reato

Illecito penale in esame è un reato comune.

Soggetto attivo del reato può difatti essere "chiunque sia tenuto ad osservare o far osservare la norme di prevenzione e protezione".

Tale soggetto può quindi individuarsi nei:

- datori di lavoro;
- dirigenti;
- preposti;
- soggetti destinatari di deleghe di funzioni attinenti alla materia della salute e sicurezza sul lavoro, nonché nei medesimi lavoratori.
-

1.1.7 Descrizione

Assume particolare rilievo il profilo relativo alla possibilità di delegare, all'interno di strutture complesse, la funzione di vigilanza e controllo sull'applicazione e l'osservanza delle disposizioni antinfortunistiche.

Al fine di escludere la responsabilità del direttore dello stabilimento, anche di grandi dimensioni, per l'infortunio occorso al lavoratore, non è sufficiente la previsione di un organigramma di compiti ed incarichi, qualora ai singoli titolari dei settori non venga affidata una completa autonomia decisionale ed economica.

È da escludere l'esonero da responsabilità qualora il direttore eserciti personalmente il controllo, avvalendosi della cooperazione di dipendenti, pur qualificati. Pertanto, la delega di funzione viene ammessa purché sia affidata a persona tecnicamente capace e munita dei necessari poteri.

Il datore di lavoro, in considerazione della primaria esigenza di tutelare l'integrità psico-fisica dei lavoratori, non può limitarsi a mettere a disposizione di questi i presidi antinfortunistici e ad invitarli ad utilizzarli, ma ha l'onere, oltre che di controllarne l'effettivo uso, di fare cultura sul rispetto delle norme antinfortunistiche, di svolgere continua ed assidua opera pedagogica, ricorrendo, se necessario, a sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori che non si adeguino alle disposizioni.

AVVERTENZA:

Ai fini delle esemplificazioni che seguono, relative al delitto di cui all'art. 590 comma 3 c.p., si tenga presente come, per costante giurisprudenza di legittimità, "[l]e norme in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, avendo lo scopo di impedire l'insorgere di pericoli – anche se del tutto eventuali e remoti – in qualsiasi fase del lavoro, sono dirette a tutelare il lavoratore anche contro gli incidenti derivanti da un suo comportamento colposo e dei quali, conseguentemente, l'imprenditore è chiamato a rispondere per il semplice fatto del mancato apprestamento delle idonee misure protettive, pure in presenza di condotta imprevedibile e negligente del lavoratore" (così, per tutte, Cass., sez. IV, 19 aprile 2007, S.).

AVVERTENZA:

Ai fini delle esemplificazioni che seguono, relative ai delitti di cui all'art. 590 comma 3 c.p., si tenga presente come, ai sensi dell'art. 583 comma 1 c.p., la lesione personale è grave:

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.

Ai sensi dell'art. 583 comma 2 c.p., invece, la lesione personale è gravissima 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.

Si tenga inoltre presente come, secondo Cass., sez. IV, 16 gennaio 2008, M., “[i]n tema di lesioni personali colpose, la configurabilità della circostanza aggravante della violazione di norme antinfortunistiche esula dalla sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, atteso che il rispetto di tali norme è imposto anche quando l’attività lavorativa venga prestata anche solo per amicizia, riconoscenza o comunque in situazione diversa dalla prestazione del lavoratore subordinato, purché detta prestazione sia stata posta in essere in un ambiente che possa definirsi di lavoro”.

1.1.8 *Esemplificazioni*

Si riportano di seguito le esemplificazioni relative alle modalità con cui concretamente il reato in esame può manifestarsi nella realtà societaria:

- La Società omette di adottare all’interno di strutture di sua proprietà o da essa condotte in locazione o comunque godute a qualsivoglia titolo i dispositivi di sicurezza di legge, con ciò cagionando per colpa la lesione grave o gravissima di una persona.
- La Società committente i lavori – essendosi riservata il diritto di concreta ingerenza nel processo lavorativo (ad es., l’esercizio in concreto del potere di verificare l’esecuzione degli stessi) ovvero il compito di direzione del cantiere – omette di adottare le necessarie cautele atte a prevenire la verificazione di eventi lesivi a carico di lavoratori dipendenti dell’appaltatore, cooperando con ciò con quest’ultimo a cagionare per colpa la lesione grave o gravissima di una persona (secondo Cass., sez. IV, 22 gennaio 2008, D. e altro, “[s]e più sono i titolari della posizione di garanzia ovvero dell’obbligo di impedire l’evento, ciascuno è per intero destinatario dell’obbligo di tutela imposto dalla legge).
- La Società committente omette di fornire al coordinatore in materia di sicurezza sul lavoro e di prevenzione degli infortuni nominato ad hoc le opportune informazioni sui rischi derivanti dalla presenza in cantiere di altra ditta esecutrice i lavori, cooperando con ciò con quest’ultimo a cagionare per colpa la lesione grave o gravissima di una persona.
- La Società omette di predisporre secondo diligenza, prudenza e perizia, idonei accorgimenti atti a prevenire infortuni sul lavoro, cagionando così per colpa la lesione grave o gravissima di un proprio dipendente.
- La Società committente i lavori affida in appalto i medesimi ad impresa appaltatrice che non offre adeguate garanzie in ordine al rispetto della normativa antinfortunistica, in ragione della sua modesta struttura organizzativa nonché della sua mancata iscrizione alla camera di commercio, cooperando con ciò con la stessa a cagionare per colpa la lesione grave o gravissima di una persona (secondo Cass., sez. IV, 14 gennaio 2008, S. e altro, “[i]n materia di infortuni sul lavoro, nel caso di appalto di lavori di ristrutturazione edilizia, il committente, anche quando non si ingerisca nella loro esecuzione, rimane comunque obbligato a verificare l’idoneità tecnico – professionale dell’impresa e dei lavoratori autonomi prescelti in relazione ai lavori affidati”.
- La Società proprietaria dell’immobile presso cui debbono essere eseguiti lavori di ristrutturazione assume l’obbligazione di fornire all’appaltatore il ponteggio necessario per svolgere interventi in elevazione, cooperando con ciò con quest’ultimo a cagionare per colpa la lesione grave o gravissima del lavoratore dipendente della ditta esecutrice i lavori precipitato dall’impalcatura priva delle necessarie protezioni (secondo app. Catanzaro, sez. II, 4 gennaio 2008, n. 1976, “[l]a fornitura di un ponteggio insicuro in quanto privo di quei presidi antinfortunistici che, se presenti, avrebbero impedito la caduta dall’alto, costituisce un atto di ingerenza penalmente rilevante nell’esecuzione dell’opera, ferma restando la responsabilità dell’appaltatore per non aver verificato le condizioni di sicurezza dell’impalcatura e, quindi, per non aver dotato il ponteggio delle protezioni mancanti o non aver preteso tale adempimento dal committente).
- La Società omette di predisporre secondo diligenza, prudenza e perizia, idonei accorgimenti atti a prevenire infortuni sul lavoro, cagionando così per colpa la lesione grave o gravissima di una persona



Gas Intensive
Società Consortile S.c.ar.l.

(si veda, al proposito, quanto affermato in tema di omicidio colposo da Cass., sez. IV, 7 febbraio 2008, C. e altro).

- La Società committente i lavori – non avendo trasferito in toto in capo all'appaltatore l'organizzazione del cantiere – omette di adottare le necessarie cautele atte a prevenire la verifica di eventi lesivi a carico di lavoratori dipendenti di quest'ultimo, cooperando con ciò con il predetto a cagionare per colpa la lesione grave o gravissima di una persona (secondo Cass., sez. IV, 22 gennaio 2008, D. e altro, “[s]e più sono i titolari della posizione di garanzia ovvero dell'obbligo di impedire l'evento, ciascuno è per intero destinatario dell'obbligo di tutela imposto dalla legge).



Gas Intensive
Società Consortile S.c.ar.l.

2. La struttura gestionale del sistema della sicurezza

Per quanto riguarda la gestione dell'igiene e della sicurezza sui luoghi di lavoro, Gas Intensive S.C. a R.L. si è data una gestione accentrata.

Nell'espletamento delle attività considerate a rischio in materia di sicurezza sul luogo di lavoro, la Società ha posto in essere ed efficacemente attuato un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro conforme a quanto disposto dall'art. 30 d.lgs. n. 81 del 2008, non ritenendo opportuno procedere alla creazione di un sistema basato sulle linee guida contenute nel British Standard OHSAS 18001/2007 o sulle linee guida UNINAIL.

L'art. 30 prevede che il modello di organizzazione e gestione di cui al d. lgs. n. 231 del 2001, per essere idoneo ed efficace, debba essere adottato ed attuato assicurando un sistema aziendale per l'adempimento degli 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 organizzativo e gestionale di cui al d. lgs. n. 231 del 2001 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra elencate.

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.

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.



3. La struttura normativa del sistema della sicurezza

3.1. I principi e le norme di comportamento di riferimento per i Destinatari

Nello svolgimento delle proprie attività e nei limiti dei rispettivi compiti, funzioni e responsabilità, i Destinatari devono rispettare, oltre alle previsioni ed alle prescrizioni del Modello adottato dalla Società:

- a) la normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- b) il Codice Etico di Gas Intensive;
- c) le procedure aziendali vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Di seguito, sono indicati i principali doveri e compiti di ciascuna categoria dei Destinatari.

RSPD

L'art. 33 d.lgs. n. 81/2008 si occupa di descrivere i compiti in capo al responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPD).

In relazione al RSPD, non si parla di "obblighi" bensì di "compiti".

Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali provvede:

- a) all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- b) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'art. 28, comma 2 d.lgs. n. 81/2008 (relativamente al contenuto del documento di valutazione dei rischi);
- c) ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- d) a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- e) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica prevista dall'art. 35 d.lgs. n. 81/2008;
- f) a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'art. 36 d.lgs. n. 81/2008.

I componenti del servizio di prevenzione e protezione sono tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni di cui al decreto in esame.

Datore di lavoro e dirigenti

Ai sensi dell'art. 18 d.lgs. n. 81/2008, in capo al datore di lavoro e ai dirigenti incombono i seguenti obblighi delegabili:

- a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dallo stesso decreto legislativo;
- b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
- e) prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;



- f) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- g) inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico dallo stesso decreto;
- h) nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto;
- i) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- j) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- k) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento;
- l) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- m) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- n) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di valutazione dei rischi, anche su supporto informatico, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r); il documento è consultato esclusivamente in azienda;
- o) in caso di contratti di appalto o d'opera o di somministrazione, il datore di lavoro committente promuove: la cooperazione all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto e la coordinazione degli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva. A seguito di tali attività, il datore di lavoro elabora un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze. Su richiesta delle parti e per l'espletamento della sua funzione, dovrà poi consegnarne copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- p) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno, verificano periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- q) comunicare in via telematica all'INAIL, nonché per il loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'art. 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni; l'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolta per mezzo della denuncia di cui all'art. 53 del T.U. delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al d.P.R. n. 1124/1965;
- r) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in merito alle proprie attribuzioni (elencate dall'art. 50 d.lgs. n. 81/2008);
- s) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave ed immediato, secondo le disposizioni riguardanti la gestione delle emergenze;



- t) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
- u) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica almeno una volta all'anno, a cui partecipano: il datore di lavoro o un suo rappresentante, il responsabile del servizio di prevenzione e di protezione dei rischi, il medico competente, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- v) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- w) comunicare in via telematica all'INAIL, nonché per il loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'art. 8, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione tale obbligo riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati;
- x) vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

Il datore di lavoro e i dirigenti sono altresì tenuti a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli artt. 19, 20, 22, 23, 24 e 25, ferma restando la responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti.

Preposti

Il datore di lavoro o i delegati del datore di lavoro a loro volta individueranno soggetti idonei in concreto – c.d. preposti – a garantire l'osservanza degli obblighi di sicurezza nei singoli presidi periferici.

Sui preposti – che devono essere formati secondo le previsioni di cui all'art. 37 d.lgs. n. 81/2008 – incombono di regola doveri positivi di vigilanza e di controllo in ordine alla corretta adozione delle cautele prevenzionistiche da parte dei lavoratori (art. 19 d.lgs. n. 81/2008).

Ai sensi dell'art. 19 d.lgs. n. 81/2008, i preposti devono:

- a) sovrintendere e vigilare sull'osservanza, da parte dei singoli lavoratori, dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza dell'inosservanza, informare i loro superiori diretti;
- b) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- c) richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- d) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- e) astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
- f) segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, della quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;
- g) frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'art. 37 d.lgs. n. 81/2008.



Gas Intensive
Società Consortile S.c.ar.l.

Va peraltro evidenziato che il d.lgs. n. 81/2008, prevedendo pure ipotesi contravvenzionali in capo ai preposti (art. 56), ha di certo reso maggiormente vincolante nonché carica di responsabilità la posizione di questi ultimi.

Tuttavia, se l'opzione adottata nell'ambito del decreto sicurezza non rende più necessario il fatto che il preposto debba avere una propria disponibilità economica per fare fronte a situazioni emergenziali, in capo a questi rimane comunque il dovere: 1) di segnalare immediatamente al delegato del datore di lavoro «sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuali, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta» (art. 19 comma 1 lett. f) d.lgs. n. 81/2008); 2) di richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa» (art. 19 comma 1 lett. c) d.lgs. n. 81/2008); 3) di rendicontare la funzione di vigilanza e di controllo al delegato del datore di lavoro.

Alla stregua di ciò che avviene per il delegato, anche per il preposto risulta essenziale l'accettazione esplicita dei compiti che gli vengono assegnati.

ADDETTI ALL'EMERGENZA E PRIMO SOCCORSO

Gli ADDETTI ALL'EMERGENZA E PRIMO SOCCORSO devono:

- adempiere correttamente ai propri compiti in materia, rispettivamente, di prevenzione degli incendi e di primo soccorso;
- garantire, nell'ambito della propria attività, il rispetto delle procedure concernenti il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro.

RLS

Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, i RLS:

- a) accedono ai luoghi di lavoro i cui si svolgono le lavorazioni;
- b) sono consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, alla programmazione, alla realizzazione ed alla verifica della prevenzione nell'azienda o nell'unità produttiva;
- c) sono consultati sulla designazione del RSPP, degli ASPP, degli APS, degli API e del Medico Competente;
- d) sono consultati in merito all'organizzazione della formazione e dell'addestramento dei Lavoratori;
- e) ricevono le informazioni e la documentazione aziendale inerenti la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze ed i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- f) ricevono le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) ricevono una formazione ed un addestramento adeguati;
- h) promuovono l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e integrità fisica dei Lavoratori;
- i) formulano osservazioni in occasioni di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali sono, di norma, sentiti;
- j) partecipano alla riunione periodica di cui all'art. 35 d.lgs. n. 81/2008;
- k) formulano proposte in merito all'attività di prevenzione;
- l) avvertono il datore di lavoro dei rischi individuati nel corso della loro attività;



- m) possono fare ricorso alle autorità competenti qualora ritengano che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal Datore di lavoro o dai Dirigenti ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonee a garantire la sicurezza e la salute sul lavoro;
- n) su richiesta, ricevono copia del DVR, incluso quello unico relativo ai lavori oggetto di contratti di appalto, d'opera o di somministrazione;
- o) sono tenuti al rispetto delle disposizioni di cui al d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel DVR, incluso quello unico relativo ai lavori oggetto di contratti di appalto, d'opera o di somministrazione, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni;
- p) devono svolgere le proprie funzioni con le modalità previste in sede di contrattazione collettiva nazionale.

I RLS devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà loro riconosciute, anche tramite l'accesso ai dati contenuti in applicazioni informatiche.

I RLS non possono subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei loro confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

L'esercizio delle funzioni di RLS è incompatibile con la nomina a RSPP.

Medico Competente

Il Medico Competente:

- a) collabora con il Datore di lavoro e con il RSPP alla valutazione dei rischi – anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria – alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione, addestramento, comunicazione e coinvolgimento nei confronti dei Lavoratori, per la parte di propria competenza, nonché alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro;
- b) collabora alla attuazione ed alla valorizzazione di programmi volontari di promozione della salute, secondo i principi della responsabilità sociale;
- c) programma ed effettua la sorveglianza sanitaria attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;
- d) istituisce, aggiorna, custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria; tale cartella è conservata con salvaguardia dal segreto professionale e, salvo il tempo strettamente necessario per l'esecuzione della sorveglianza sanitaria e la trascrizione dei relativi risultati, presso il luogo di custodia concordato al momento della nomina del medico competente;
- e) consegna al Datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso, nel rispetto delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 196/2003 e con salvaguardia del segreto professionale;
- f) consegna al Lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio e gli fornisce le informazioni necessarie relative alla conservazione della medesima; l'originale della cartella sanitaria e di rischio va conservata, nel rispetto di quanto disposto dal d.lgs. n. 196/2003, da parte del datore di lavoro, per almeno dieci anni, salvo il diverso termine previsto da altre disposizioni del d.lgs. n. 81/2008;
- g) fornisce informazioni ai Lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria a cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad



accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce, altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai RLS;

- h) informa ogni Lavoratore interessato circa i risultati della sorveglianza sanitaria e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;
- i) comunica per iscritto, in occasione delle riunioni periodiche di cui all'art. 35 TU al Datore di lavoro, al RSPP ed ai RLS, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata, e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei Lavoratori;
- j) visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno, o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi e che comunica al Datore di lavoro ai fini della relativa annotazione nel DVR;
- k) partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei Lavoratori, i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio o della sorveglianza sanitaria;
- l) comunica al Ministero della Salute, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti previsti dalla normativa vigente.

Lavoratori

I Lavoratori hanno l'obbligo di:

- a) prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle loro azioni od omissioni, conformemente alla loro formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal Datore di lavoro;
- b) contribuire, insieme al Datore di lavoro, ai Dirigenti e ai Preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- c) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di lavoro, dai Dirigenti e dai Preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- d) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze ed i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- e) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- f) segnalare immediatamente al Datore di lavoro, al Dirigente o al Preposto le deficienze dei mezzi o dei dispositivi di cui alle lett. d) e e), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lett. g) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al RLS qualora il Datore di lavoro, il Dirigente o il Preposto non si attivino, entro un termine congruo, per rimediare efficacemente alle deficienze o alle condizioni di pericolo loro indicate, i Lavoratori dovranno inoltrare la segnalazione all'OdV;
- g) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza, di segnalazione o di controllo;
- h) provvedere alla cura dei mezzi di protezione individuale messi a loro disposizione, senza apportarvi alcuna modifica di propria iniziativa;
- i) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri Lavoratori;
- j) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal Datore di lavoro;
- k) sottoporsi a controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal Medico Competente.
- l) I doveri ed i compiti dei Terzi Destinatari

Appaltatori



Gas Intensive
Società Consortile S.c.ar.l.

Gli Appaltatori devono:

- a) garantire la propria idoneità tecnico professionale in relazione ai lavori da eseguire in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione;
- b) recepire le informazioni fornite dal Datore di lavoro circa i rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate dal Datore di lavoro;
- c) cooperare con il Datore di lavoro per l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto di contratto di appalto o d'opera o di somministrazione;
- d) coordinare con il Datore di lavoro gli interventi di protezione e di prevenzione dai rischi cui sono esposti i Lavoratori.

Fornitori

I Fornitori devono rispettare il divieto di fabbricare, vendere, noleggiare e concedere in uso attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuali ed impianti non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

In caso di locazione finanziaria o noleggio di beni assoggettati a procedure di attestazione alla conformità, gli stessi debbono essere accompagnati, a cura del concedente, dalla relativa documentazione.

I Fornitori di docenza (docenti, collaboratori e tutor quando esterni) devono, sotto il profilo del rispetto della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro, presidiare l'aula e le persone che vengono loro affidate in un contesto educativo.

Progettisti

I Progettisti dei luoghi, dei posti di lavoro e degli impianti devono rispettare i principi generali di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro al momento delle scelte progettuali e tecniche, scegliendo attrezzature, componenti e dispositivi di protezione rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia.

Installatori

Gli Installatori devono, per la parte di loro competenza, attenersi alle norme di salute e sicurezza sul lavoro, nonché alle istruzioni fornite dai rispettivi fabbricanti e alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia.

Schema normativo attuato in Gas Intensive s.c.a.r.l.

La struttura che caratterizza il sistema della sicurezza impostato da Gas Intensive è destinata a garantire una assoluta aderenza tra posizioni formali e attività effettive. In quest'ottica, il sistema in parola – che comporta un'effettiva ripartizione di funzioni – sarà valutato non alla stregua di un atto destinato a creare una deresponsabilizzazione del datore di lavoro, ma quale momento volto a migliorare lo *standard* di sicurezza, valorizzando e potenziando il sistema delle competenze/responsabilità previste per legge.



In via di premessa, va osservato che, da un punto di vista tecnico, la possibilità di delegare delle funzioni, da parte del datore di lavoro, la si evince dal disposto dell'art. 16 d.lgs. n. 81/2008 che prevede espressamente la delega di funzioni.

Funzioni non delegabili

All'art. 17, il d.lgs. n. 81/2008, sotto la rubrica "Obblighi del datore di lavoro non delegabili", sottolinea che il datore di lavoro deve porre in essere in prima persona:

- la valutazione di tutti i rischi con la conseguente adozione dei documenti previsti dall'art. 28, ovvero l'elaborazione e la redazione del piano per la sicurezza e la salute dei lavoratori in ambiente di lavoro;
- la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP).

Con particolare riferimento alla designazione del RSPP in capo al datore di lavoro, va detto che, mediante tale previsione, si è voluto sottolineare la necessità di creare con quest'ultimo un rapporto fiduciario diretto.

Sebbene la nomina del medico competente non rientri tra i compiti non delegabili da parte del datore di lavoro, lo stretto rapporto fiduciario che intercorre tra datore e medico – la valutazione dei rischi, ad esempio, viene effettuata, di regola, dal datore di lavoro in collaborazione con il RSPP e il medico – ne ha consigliato la nomina da parte del datore stesso.

Funzioni delegabili

Al di là di questi concetti, il dato certo da cui muovere è che l'unico modo per trasferire su altri una responsabilità conseguente alla violazione di norme penali in tema di lavoro è quello di trasferire loro, in via anticipata, i poteri di attuazione degli obblighi di legge contenuti nei precetti delle norme penali. Sebbene ciò in teoria possa prescindere da evidenze formali e avvenire anche solo sul piano dell'effettività delle mansioni svolte – ogniqualvolta all'esercizio di determinate mansioni si accompagni la titolarità dei poteri ad esse inerenti – , è ragionevole ritenere che per rendere certo e conoscibile questo trasferimento, precostituendo così un elemento di prova storico-documentale, occorre un atto di delega. Atto di delega che, pur rappresentando una condizione necessaria e sufficiente al trasferimento soggettivo della responsabilità penale, richiede, perché ciò possa avvenire, l'esistenza di determinati requisiti essenziali.

Delega di funzioni: a) requisiti di validità

Per produrre l'effetto che le è proprio, la delega, ai sensi dell'art. 16 d.lgs. n. 81/2008, deve:

- essere comprovata e non presunta, vale a dire conferita in base a ineludibili norme interne o disposizioni statutarie delle quali sia stata data adeguata pubblicità (principio di certezza);
- essere specifica e puntuale nel contenuto (principio di specificità o determinazione);
- essere portata a conoscenza del delegato e da quest'ultimo esplicitamente accettata (principio di consapevolezza);
- essere conferita per iscritto;
- essere conferita a persona qualificata, di comprovata capacità ed esperienza tecnica, preferibilmente documentabile (principio dell'assenza di "*culpa in eligendo*");
- essere correlata alle più ampie facoltà di iniziativa e di organizzazione per svolgere efficacemente i compiti delegati mediante il riconoscimento di un potere di autonomia decisionale e di spesa (principi di corrispondenza e di effettività);
- essere inserita all'interno di una ripartizione di funzioni – condotta secondo un'analisi globale dell'organigramma e degli assetti societari – coerente con i ruoli gerarchici e le posizioni di responsabilità della società: la delega deve risultare motivata, congrua e non fraudolenta (principio di congruità e adeguatezza).



Questi requisiti devono poi necessariamente essere abbinati ad alcuni comportamenti – omissivi o commissivi – del delegante il quale:

- non deve ingerirsi – neppure indirettamente – nell'assolvimento dei compiti delegati (principio di non ingerenza);
- non deve essere a conoscenza dell'inefficienza del delegato nonché essere, al contrario, certo della sua capacità ed efficienza (principio di non connivenza o di non acquiescenza);
- deve predisporre un sistema di controllo e di verifica periodica dell'attività del delegato (principio dell'assenza di "*culpa in vigilando*").

Non obbligatorio, ma certamente consigliabile risulta l'inserimento, nella busta paga del delegato, di una voce di remunerazione relativa alla specifica funzione che, nell'ambito della sicurezza, viene lui attribuita.

È peraltro pacifico che le deleghe debbano essere riferite in sede di Consiglio di Amministrazione.

Preme osservare che l'art. 16 comma 3 d.lgs. n. 81/2008 non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite; vigilanza che si esplica attraverso l'adozione e l'efficacia attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'art. 30 comma 4 d.lgs. n. 81/2008.

Al riguardo, l'art. 16 d.lgs. n. 81/2008 prevede espressamente che la delega di funzioni sia ammessa nel rispetto di determinati limiti e condizioni:

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

Alla delega in questione deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro, delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 16 d.lgs. n. 81/2008. Questa delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite. Il soggetto al quale sia stata conferita questa delega non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate.

Segue: b) conseguenze

Vero ciò, laddove i suddetti principi vengano adottati, nella pratica discendono tre conseguenze: 1) il datore di lavoro non può delegare la propria quota di responsabilità al lavoratore; 2) il datore di lavoro non può delegare la propria quota di responsabilità al preposto; 3) il datore di lavoro può delegare la propria quota di responsabilità al dirigente.

1) Per quanto concerne la non delegabilità della quota di responsabilità del datore di lavoro al lavoratore, va osservato come la ragione di questo divieto sia insita nel fatto che il lavoratore si troverebbe ad impersonare i ruoli – giuridicamente incompatibili – di destinatario degli obblighi sulla sicurezza e di soggetto protetto dalla medesima normativa. Insomma, il lavoratore sintetizzerebbe su di sé i ruoli di controllore e di controllato.



Gas Intensive
Società Consortile S.c.ar.l.

Verrebbero peraltro violati alcuni dei principi fondamentali sopra richiamati: il principio di non ingerenza o di astensione del delegante, il principio di non connivenza o di non acquiescenza, i principi di effettività, di corrispondenza, dell'assenza di *culpa in eligendo*, di congruità e adeguatezza.

2) Quanto poi alla non delegabilità della quota di responsabilità del datore di lavoro al preposto, è evidente che il divieto si riferisce alla delega in senso stretto intesa proprio come titolarità nel delegato di poteri decisionali e patrimoniali che non derivino da funzioni meramente d'ordine, cioè esecutive di disposizioni superiori già adottate e comunque già presenti nello schema organizzativo della sicurezza.

3) Con riferimento infine alla delegabilità – da parte del datore di lavoro – della propria quota di responsabilità al dirigente, va detto che quest'ultimo deve essere inteso alla stregua di un soggetto al quale è riconosciuta la effettività dei poteri, quale canone privilegiato per la imputazione degli addebiti. Ci troviamo pertanto di fronte a un dirigente tecnico, ovvero colui che è preposto alla direzione tecnico-amministrativa dell'azienda, di un reparto di essa, ovvero di un'area, con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi e quindi, in via puramente esemplificativa, institori, gerenti, direttori tecnici o amministrativi, capi-ufficio o capi-reparto che partecipano solo eccezionalmente al lavoro normale.

Segue: c) opzioni effettuate

Su questo sfondo, in tema di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, il sistema adottato da Gas Intensive è chiamato ad operare su un livello, all'interno del quale agiscono i soggetti tipicamente preordinati *ex lege* all'attività di prevenzione: datore di lavoro, RSPP; RLS; medico competente.

Datore di lavoro

All'interno della Società è stato nominato datore di lavoro, ai sensi del d.lgs. n. 81/2008, l'Ing. Paolo Culicchi, Presidente di Gas Intensive s.c.a r.l.

RSSP

Entrando nello specifico, preme anzitutto osservare come il soggetto chiamato a svolgere la funzione di RSPP – il quale dovrà possedere tutti i requisiti richiesti dall'art. 32 d.lgs. n. 81/2008 – non potrà in contemporanea svolgere il compito di delegato del datore di lavoro. Colui che svolge funzioni di RSPP opera infatti, in tema di sicurezza, a stretto contatto con il datore stesso - il rapporto tra RSPP e datore di lavoro si svolge secondo due direttrici fondamentali: dipendenza e collaborazione -, condividendo con quest'ultimo le funzioni non delegabili, essendo in concreto colui che, nell'ambito del primo livello sopra richiamato, ha le conoscenze tecniche necessarie per fare fronte ai compiti imposti in via esclusiva al datore di lavoro. Diversamente, ove si cumulassero sulla medesima persona entrambe le funzioni, verrebbe di fatto vanificata la distinzione tra funzioni non delegabili e funzioni delegabili.

Su questo sfondo, Gas Intensive S.C.a.R.L., avendone i requisiti, ha provveduto a nominare RSPP il Sig Gianfranco Carnevali della ditta Carma S.a.s.

Medico competente

Gas Intensive S.C.a.R.L. ha provveduto a nominare un medico competente esterno, nella persona di Marco Manini.

ADDETTO ALLE EMERGENZE E PRIMO SOCCORSO

Gas Intensive S.C.a.R.L. si avvarrà dell'addetto alle emergenze e primo soccorso della struttura locatrice.



Gas Intensive
Società Consortile S.c.ar.l.

4. Le “macro aree” di attività sensibili in relazione ai reati in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro (Omicidio colposo o lesioni gravi e gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro) così come individuati nell’art. 25 septies d.lgs. n. 231 del 2001: elencazione.

In occasione dell’implementazione dell’attività di *risk mapping*, sono state individuate, nell’ambito della struttura organizzativa ed aziendale di Gas Intensive S.C.a.R.L., delle “macro aree” di attività sensibili, ovvero dei settori e/o dei processi aziendali rispetto ai quali è stato ritenuto astrattamente sussistente il rischio di commissione dei reati di cui al punto n. 1.

Con riferimento agli illeciti sopra elencati, le macro aree di attività ritenute a rischio risultano essere le seguenti:

- Aree di rischio richiamate all’interno del DVR
- Attività di prestazione di servizi interni
- Attività di prestazione di servizi esterni
- Attività di ordinaria amministrazione all’interno e all’esterno della struttura

Nell’ambito di tali aree, i fattori di rischio maggiori sono:

- luoghi e locali di lavoro
- impianti elettrici
- altri impianti: termici, ascensori ecc.
- pericolo d’incendio
- movimentazione manuale dei carichi (sollevamento e trasporto)
- movimentazione manuale dei carichi (spinta e traino)
- movimentazione manuale dei carichi (elevata frequenza)
- utilizzo di videoterminali
- agenti chimici



Gas Intensive
Società Consortile S.c.ar.l.

5. I ruoli aziendali coinvolti, i reati prospettabili e i protocolli preventivi adottati dalla Società.

Stante la particolare struttura dei reati in materia di sicurezza sul lavoro, la posizione dei soggetti che formano la catena delle responsabilità in questo contesto nonché i criteri attraverso i quali il sistema addebita loro la responsabilità stessa – molto spesso configurando condotte omissive sulla base della clausola di cui all'art. 40 comma 2 c.p. – , si ritiene che per quanto riguarda i ruoli aziendali coinvolti, debbano essere presi in considerazione il datore di lavoro, i suoi dirigenti delegati, i preposti, il RSPP, i fornitori, gli installatori, i progettisti, gli appaltatori, i lavoratori, il medico competente – ovviamente distinguendo con riguardo alle diverse funzione che questi sono chiamati a svolgere – , e, con riferimento ai reati prospettabili, debbano essere presi in considerazione, indifferentemente, sia le lesioni colpose gravi e gravissime (art. 590 c.p.), sia l'omicidio colposo (art. 589 comma 2 c.p.).

In tale contesto sono stati individuati, altresì, i “protocolli preventivi” predisposti dalla Società al fine di evitare che tali reati possano essere compiuti nell'interesse o a vantaggio della Società stessa; tali protocolli possono essere “PROTOCOLLI PREVENTIVI DI SISTEMA” o “PROTOCOLLI PREVENTIVI SPECIFICI”, a seconda che riguardino, i primi, ad esempio, l'organizzazione della Società o la formazione del personale, ed i secondi, la previsione di procedure aziendali specifiche.

protocolli preventivi di sistema

Previsione dei divieti nel Codice Etico

Diffusione del Codice Etico verso tutti i dipendenti e i terzi destinatari

Sistema di deleghe

Informazione e formazione specifica del personale

Segregazione dei compiti tra i differenti soggetti coinvolti nei processi

Sistema disciplinare

Documento programmatico di sicurezza

Clausola 231/01 nei contratti con i terzi

Accordo Quadro tra Gas Intensive e MET International AG nonché MET Energia Italia S.p.A.

Gestione delle risorse finanziarie

Tracciabilità/archiviazione

Direttiva aziendale in materia di antiriciclaggio

Manuale della sicurezza informatica

Clausola l. 136/2010 nei contratti con i subappaltatori e i fornitori

Procedura di nomina del responsabile interno, autorizzato a trattare con la PA

protocolli preventivi specifici

prassi operativa per la formazione dei nuovi assunti;

prassi operativa per la gestione delle visite mediche;

scadenziario per la gestione di nuovi corsi di formazione e formazione di nuovi soggetti da inserire nelle squadre di emergenza;

procedura per la gestione delle emergenze.



6. Sistema aziendale per il rispetto degli obblighi normativi

In attuazione del comma 1 dell'art. 30 D. Lgs. 81/08 Gas Intensive si è dotata di un sistema aziendale idoneo all'adempimento di tutti gli obblighi derivanti dalla normativa vigente e dalle migliori prassi nazionale ed internazionali per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, come meglio di seguito illustrato.

6.1. Attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti

6.2. Attività di natura organizzativa

- 1) emergenza e primo soccorso: ogni unità locale è dotata di un piano di emergenza o di procedura semplificata per la gestione dell'emergenza;
- 2) riunioni periodiche sulla sicurezza: viene organizzata almeno una riunione annuale alla quale partecipa tutta la filiera della sicurezza;
- 4) consultazione dell'RLS: sono coinvolti nella riunione annuale, nella condivisione di tutti i DVR che peraltro firmano, e, più in generale, in tutte le attività di cui all'art. 50 d.lgs n.81/2008.

6.3. Attività di sorveglianza sanitaria

Esiste un contratto tra Gas Intensive e la figura del medico competente che si interfaccia con l'ufficio formazione, sviluppo e sicurezza per la gestione delle visite mediche preventive e periodiche.

6.4. Attività di informazione e formazione dei lavoratori

L'attività è gestita dall'ufficio Amministrazione in collaborazione con il RSPP che organizza i corsi di formazione. L'informazione del personale in forza e di nuovi assunti viene gestita attraverso l'INTRANET aziendale (vengono distribuiti manuali informativi realizzati ad hoc e vengono effettuati test di verifica di apprendimento/comprendimento).

6.5. Attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori.

Questo tipo di controllo viene effettuato, in prima battuta, dal preposto, nonché, a campione dal RSPP.

6.6. Acquisizione di documentazione e certificazioni obbligatorie di legge

In via esemplificativa si fa riferimento alle dichiarazioni conformità impianti, certificazioni verifiche periodiche (es. messa a terra; ascensori; presidi antincendio ecc.), certificati agibilità locali ecc.
La documentazione relativa alla gestione degli aspetti di salute e sicurezza dei lavoratori è gestita dal medico competente e dallo staff di Gas Intensive.

6.7. Periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate

Detto controllo viene effettuato dal dirigente delegato di concerto con il RSPP.



Gas Intensive
Società Consortile S.c.ar.l.

6.8. Sistema di registrazione

Con riferimento ai contenuti dell'art. 30 comma 1 d.lgs. n. 81/2008:

- le attività di cui alle lett. a) e g) vengono registrate e archiviate presso l'ufficio Amministrativo;
- le attività di cui alle lett. b), c), d), e), f) ed h) sono archiviate e registrate presso l'ufficio Amministrativo, di concerto con il RSPP e, per quanto riguarda le cartelle sanitarie, di concerto con il medico competente.

6.9. Sistema disciplinare

Le violazioni al modello di gestione della sicurezza sui luoghi lavoro costituiscono illecito disciplinare. Agli illeciti accertati si applica il "Sistema sanzionatorio" del Modello, che qui si intende integralmente richiamato.

6.11. Vigilanza, controlli e riesame del sistema

All'interno di Gas Intensive esiste un'articolazione di funzioni che assicura le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, così come già indicato, nel dettaglio, al punto 3 di questa parte speciale.

Il controllo di cui al comma 4 dell'art. 30 d.lgs. n. 81/2008 viene svolto dall'OdV, con la presenza costante del RSPP.

Gas Intensive si impegna poi a garantire un controllo sistematico dell'applicazione e dell'efficacia delle modalità di attuazione della politica in materia di sicurezza, anche attraverso meccanismi di *revisione del sistema* a fronte dell'inefficacia delle azioni correttive e preventive adottate.

Il RSPP programma e pianifica, a intervalli definiti, un'attività di *riesame del sistema di gestione della sicurezza*.



7. I compiti dell'Organismo di Vigilanza

Pur dovendosi intendere qui richiamati, in generale, i compiti assegnati all'OdV nel documento approvato dal Consiglio di Amministrazione e denominato "Parte speciale B - Regolamento dell'Organismo di Vigilanza", in relazione alla prevenzione dei reati di cui alla presente parte speciale, l'OdV, tra l'altro, deve:

- a) curare che il sistema riguardante la sicurezza e la salute sul lavoro sia correttamente organizzato alla stregua dei requisiti previsti dall'art. 30 del d. lgs. n. 81 del 2008;
- b) con riferimento alle situazioni a rischio l'OdV provvede all'espletamento delle seguenti attività:
 - verifiche periodiche sul rispetto delle procedure aziendali interne in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
 - monitoraggio sull'efficacia delle verifiche a prevenire la commissione dei reati;
 - esame di eventuali segnalazioni specifiche provenienti da qualsiasi dipendente ed effettuazione degli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in relazione alle segnalazioni ricevute;
 - esame delle segnalazioni concernenti eventuali violazioni del Modello, ivi incluse le segnalazioni, non riscontrate tempestivamente dai soggetti competenti, concernenti eventuali deficienze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione della Società, ovvero riguardanti una situazione di pericolo connesso alla salute o alla sicurezza sul lavoro;
 - monitoraggio della funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla società con riferimento al settore della salute e della sicurezza sul lavoro, in quanto organismo idoneo ad assicurare l'obiettività, l'imparzialità e l'indipendenza del settore di lavoro sottoposto a verifica.

Più in generale, l'OdV deve:

- vigilare sull'adeguatezza e sul rispetto del Modello, incluso il Codice Etico;
- proporre al Consiglio di Amministrazione, ovvero alle funzioni aziendali eventualmente competenti, gli aggiornamenti del Modello, del sistema preventivo adottato dalla Società ovvero delle procedure aziendali vigenti, che si rendessero necessari o opportuni in considerazioni di eventuali inadeguatezze riscontrate, ovvero a seguito di significative violazioni o di cambiamenti della struttura organizzativa della Società in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

L'OdV, cui deve essere inviata copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 d.lgs. n. 81/2008, nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi nei siti della Società, deve comunicare al C.d.A. ed al Revisore contabile, secondo i termini e le modalità previste dal Modello, i risultati della propria attività di vigilanza e controllo.

I compiti di vigilanza dell'OdV in relazione all'osservanza del Modello per quanto concerne i reati in tema di sicurezza sul luogo di lavoro sono sempre posti in essere in combinazione con il RSPP che viene invitato a partecipare, in maniera stabile, alle riunioni dell'OdV qualora si trattino gli argomenti relativi a sicurezza e salute sul luogo di lavoro.