



**MODELLO  
DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE  
E CONTROLLO**

**AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231**

**Parte Speciale E**

**Reati in materia di Salute e Sicurezza  
sul Lavoro  
art. 25-septies D.lgs 231/01**

**Associazione Irrigazione Est Sesia  
Consorzio di irrigazione e bonifica**

## **INDICE**

1. Premessa .....	3
2. I reati previsti dall'art. 25-septies del D.lgs 231/2001 .....	4
3. Le sanzioni previste in relazione all'art. 25-septies del D.lgs 231/2001 .....	9
4. Individuazione delle aree a rischio, delle attività sensibili e dei ruoli aziendali coinvolti .....	11
5. Protocolli Generali .....	12
6. Protocolli Specifici.....	14

## **Parte Speciale E - Reati in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro - art. 25-septies D.lgs 231/01**

### **1. Premessa**

La presente Parte Speciale riguarda i reati previsti dall'art. 25-*septies* del D.lgs 231/2001 (di seguito anche "Reati in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro") e, in particolare, i comportamenti che devono essere tenuti dai soggetti che operano nelle aree a rischio reato.

La presente Parte Speciale è inerente alle condotte poste in essere dai componenti degli Organi Sociali e dai Dipendenti dell'Associazione Irrigazione Est Sesia, Consorzio di irrigazione e bonifica (di seguito anche "Consorzio" o "Est Sesia") compresi il Datore di Lavoro (di seguito, anche "DDL") ed il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (di seguito, anche "RSPP"), anche per il tramite di fornitori, consulenti e lavoratori autonomi e parasubordinati, che svolgono la propria prestazione all'interno del Consorzio, coinvolti nei processi sensibili in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tutti i destinatari della Parte Speciale sono tenuti ad adottare comportamenti conformi a quanto di seguito formulato, al fine di prevenire la commissione dei reati individuati nell'ambito della normativa di riferimento.

## **2. I reati previsti dall'art. 25-septies del D.lgs 231/2001**

La Legge 3 agosto 2007 n. 123 ha introdotto l'art. 25-septies del D.lgs 8 giugno 2001, n. 231, articolo in seguito sostituito dall'art. 300 del D.lgs 81/2008, che prevede la responsabilità degli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica per i reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Con l'articolo in esame si è cercato di responsabilizzare maggiormente gli enti per quanto attiene l'applicazione delle norme antinfortunistiche, al fine di chiamare direttamente in causa non tanto il datore di lavoro quale persona fisica, quanto l'ente stesso, non solo nella veste di responsabile civile, ma soprattutto come garante dell'incolumità e della vita dei lavoratori.

E infatti, il comma 1 dell'articolo in commento prende in considerazione l'ipotesi dell'omicidio colposo e delle lesioni personali colpose gravi e gravissime, così come previsti dal Codice Penale, commessi con violazione dell'articolo 55 comma 1, del Testo Unico sulla sicurezza, allorché l'azienda o l'unità produttiva rientri tra le categorie di enti in cui è obbligatoria l'istituzione del servizio di prevenzione e protezione.

Si tenga in considerazione che l'istituzione del Servizio di Prevenzione Protezione è obbligatoria nei seguenti casi:

- a) nelle aziende industriali di cui all'articolo 2 del D.lgs 17 agosto 1999 n. 334 e successive modifiche ed integrazioni, soggette all'obbligo di notifica o rapporto, ai sensi degli articoli 6 e 8 del medesimo decreto;
- b) nelle centrali termoelettriche;
- c) negli impianti di installazione di cui agli articoli 7, 28 e 33 del D.lgs 19 marzo 1995 n. 230, e successive modificazioni;
- d) nelle aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;
- e) nelle aziende industriali con oltre 200 lavoratori;
- f) nelle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori;
- g) nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con 50 lavoratori.

E deve rilevare come le disposizioni testé esaminate sono il frutto della normativa che da anni ha rappresentato il cardine in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro ossia il D.lgs del 9 settembre 1994 n. 626.

Innanzitutto, la normativa testè citata ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento l'obbligo della valutazione del rischio (c.d. Risk Assessment) da parte del datore di lavoro e l'introduzione di un Servizio di Prevenzione Protezione. In pratica, la valutazione del rischio consiste nell'individuazione, da parte del datore di lavoro, dei pericoli specifici relativi all'attività che i prestatori di lavoro sono tenuti a compiere, nonché nel prevedere apposite misure volte a minimizzare detti pericoli.

È evidente, quindi, che un ente che non si sia dotato di un corretto programma di valutazione dei rischi e di un servizio di prevenzione e protezione difficilmente riuscirà ad impedire che i suoi lavoratori possano essere vittime di incidenti, anche mortali, con la conseguenza che sarà chiamato a rispondere in relazione all'articolo 589 o all'articolo 590 comma 3 del Codice Penale per non aver individuato i rischi specifici e per non aver conseguentemente attuato le più idonee misure volte alla minimizzazione degli stessi.

Viene riportato, di seguito, il testo delle disposizioni del Codice Penale espressamente richiamate dall'art. 25-septies del D.lgs 231/01, unitamente ad un breve commento delle singole fattispecie.

**Approvato dal Consiglio d'Amministrazione di Est Sesia con delibera n. 16 del 6/11/2019**

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

*“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”.*

Il reato si configura nel caso in cui si cagioni la morte di una persona.

Ai fini dell'integrazione del reato, non è richiesto l'elemento soggettivo del dolo, ovvero la coscienza e la volontà di cagionare l'evento lesivo, ma la mera negligenza, imprudenza o imperizia del soggetto agente, ovvero l'inosservanza, da parte di quest'ultimo di leggi, regolamenti, ordini o discipline (art. 43 c.p.).

Il secondo comma dell'articolo 589 prevede come specifica aggravante del delitto di omicidio colposo la violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Con riferimento a tale particolare negligenza, la giurisprudenza ha precisato che, sotto il profilo della colpa, l'aggravante in questione sussiste non solo quando sia contestata la violazione di specifiche norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro (la cosiddetta negligenza specifica) ma anche quando la contestazione abbia ad oggetto l'omissione dell'adozione di misure ed accorgimenti per la più efficace tutela della integrità fisica dei lavoratori, in violazione dell'articolo 2087 del Codice Civile.

Questa norma, infatti, lungi dall'aver valore astratto ed ammonitivo (come pure sostenuto), prevede un preciso obbligo dell'imprenditore diretto ad eliminare nell'esercizio dell'impresa, ogni situazione di pericolo dalla quale possa verificarsi un evento dannoso; anche la violazione di questo obbligo, dunque, rientra tra le violazioni di norme antinfortunistiche di cui al secondo comma dell'articolo 589 c.p. e, quindi, costituiscono comportamento colposo ai fini della punibilità per l'eventuale morte del dipendente.

La responsabilità del datore di lavoro è esclusa solo in caso di comportamento abnorme dei lavoratori, per tale intendendosi l'imprudenza realizzata al di fuori delle sue mansioni dunque della prevedibilità da parte dei datori di lavoro, ma anche quella che, pur rientrando nelle mansioni affidategli, si traduca in un comportamento ontologicamente lontano dalle prevedibili imprudenze del lavoratore nell'esecuzione del lavoro.

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

*“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 309,00.*

*Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123,00 a euro 619,00, se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309,00 a euro 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 euro 500,00 a euro 2.000,00 e la pena per le lesioni gravissime*

**Approvato dal Consiglio d'Amministrazione di Est Sesia con delibera n. 16 del 6/11/2019**

*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”.*

La lesione è considerata grave (art. 583 c.p., c. 1) nei seguenti casi:

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 è considerata invece gravissima se dal fatto deriva (art. 583 c.p., c. 2):

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.

Il reato potrebbe astrattamente realizzarsi, ad esempio, qualora si cagionino lesioni, gravi o gravissime, ad un lavoratore, conseguenti ad una violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, finalizzata, ad esempio, ad un risparmio economico o di tempi da parte della Società.

L'evento dannoso, sia esso rappresentato dalla lesione grave o gravissima o dalla morte, può essere perpetrato tramite un comportamento attivo (l'agente pone in essere una condotta con cui lede l'integrità di un altro individuo), ovvero mediante una condotta omissiva (l'agente semplicemente non interviene a impedire l'evento dannoso). Di norma, si ravvisa una condotta attiva nel dipendente che svolge direttamente mansioni operative e che materialmente danneggia altri, mentre la condotta omissiva è usualmente ravvisabile nel personale apicale che non ottempera agli obblighi di vigilanza e controllo e in tal modo non interviene ad impedire l'evento da altri causato. L'elemento comune ad entrambe le fattispecie di reato (omicidio colposo, lesioni personali, colpose gravi o gravissime) è la colpa, come definita dall'art. 43 del c.p.. A tale riguardo, si rammenta che un delitto è da configurarsi come 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 (c.d. colpa generica), ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline (c.d. colpa specifica).

È proprio in tema di omicidio e lesioni colpose che si sviluppa il principale banco di prova delle varie teorie che si prospettano sulla causalità nei reati omissivi (ovvero nei reati che si commettono con una colpevole inerzia).

È noto che nei reati omissivi per accertare il nesso di causalità tra omissione ed evento dannoso non ci si basa su un accertamento di fatto, come avviene per i reati di azione, bensì solo su un giudizio ipotetico cosiddetta prognosi postuma, ricostruendo mentalmente sia pure sulla base delle regole oggettive della

scienza e della tecnica, cosa sarebbe successo là dove fosse stata compiuta l'azione doverosa mancante. Or bene, il risultato di tale giudizio ipotetico può portare, in caso di risposta affermativa, a tre diverse conclusioni:

- la certezza del mancato verificarsi dell'evento dannoso;
- la probabilità del mancato verificarsi dell'evento dannoso;
- la possibilità del mancato verificarsi dell'evento dannoso.

E allora ci si chiede: quando si dovrà dire che sussiste il nesso causale, quando si avrà la certezza o solo una probabilità o addirittura la mera possibilità del mancato verificarsi dell'evento dannoso?

La dottrina e la giurisprudenza oggi prevalenti si accontentano della probabilità anche se non manca qualche autore il quale non si accontenta della semplice probabilità ma richiede una rilevante probabilità vicino alla certezza, tesi quest'ultima da preferire.

In particolare, con sentenze piuttosto recenti la giurisprudenza ha ritenuto sussistente rapporto di causalità anche quando un'opera del sanitario (e stiamo parlando per esemplificare di responsabilità per omissione in campo sanitario), se correttamente e tempestivamente intervenuta, avrebbe avuto non già la certezza bensì soltanto serie ed apprezzabili possibilità o, addirittura, scarse probabilità di successo per la salvezza della vita del paziente.

Tale aspetto implica una significativa differenza rispetto ai criteri di imputazione soggettiva previsti per le altre figure delittuose richiamate dal Decreto legislativo 231/01, tutte punite a titolo di dolo, ossia quando il soggetto tenga le suddette condotte con coscienza e volontà.

Entrambi i reati richiamati rilevano, ai fini del Decreto, unicamente nel caso in cui sia ascrivibile al soggetto agente, sotto il profilo dell'elemento soggettivo, la c.d. "colpa specifica", consistente nella violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Le norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro individuano nel Datore di Lavoro il garante "dell'integrità fisica e della personalità morale dei prestatori di lavoro" e la sua posizione di garanzia è comunque trasferibile ad altri soggetti, a patto che la relativa delega di poteri all'interno dell'organizzazione aziendale sia sufficientemente specifica, predisposta mediante atto scritto e idonea a trasferire tutti i poteri autoritativi e decisorii necessari per tutelare l'incolumità dei dipendenti. Il prescelto a ricoprire l'incarico deve essere persona capace e competente per la materia oggetto del trasferimento di responsabilità. Questo tipo di delega comporta anche una procura notarile, che estrinseca nei confronti anche dei terzi i poteri conferiti al soggetto.

In base alla normativa introdotta dal legislatore in materia di responsabilità amministrativa d'impresa, la condotta lesiva dell'agente deve essere necessariamente aggravata, ossia conseguire alla violazione di norme concernenti la tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Ai fini dell'implementazione del Modello è necessario comunque considerare che:

- il rispetto degli standard minimi di sicurezza previsti dalla normativa specifica di settore non esaurisce l'obbligo di diligenza complessivamente richiesto (aspetto relativo alla colpa specifica);
- è necessario garantire l'adozione di standard di sicurezza tali da minimizzare (e, se possibile, eliminare) ogni rischio di infortunio e malattia, anche in base alla miglior tecnica e scienza conosciuta, secondo le particolarità del lavoro (aspetto relativo alla colpa generica);
- non esclude le responsabilità in capo all'Ente il comportamento del lavoratore infortunato che abbia dato occasione all'evento perché non ha adottato cautele che, se adottate, avrebbero neutralizzato il rischio; l'obbligo di prevenzione è escluso solo in presenza di comportamenti del dipendente che pre-

sentino il carattere dell'eccezionalità, dell'abnormità, dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo, del mancato rispetto delle direttive organizzative ricevute e alla comune prudenza.

Sotto il profilo dei soggetti tutelati, le norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro non tutelano solo i dipendenti, ma tutte le persone che legittimamente si introducono nei locali adibiti allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Per quanto concerne i soggetti attivi, possono commettere queste tipologie di reato coloro che, in ragione della loro mansione, svolgano attività sensibili in materia. Ad esempio:

- il lavoratore che, attraverso le proprie azioni e/o omissioni, può pregiudicare la propria ed altrui salute e sicurezza;
- il Dirigente ed il Preposto, ai quali possono competere, tra gli altri, i compiti di coordinamento e supervisione delle attività, di formazione e di informazione;
- il Datore di Lavoro quale principale attore nell'ambito della prevenzione e protezione.

Assumendo specifica rilevanza la legislazione prevenzionistica vigente, ai fini della presente Parte Speciale è stata considerata, in particolare, la normativa di cui al D.lgs n. 81/2008 e successive modifiche, in attuazione della delega di cui all'art. 1 L. n. 123/2007 (c.d. "Testo Unico" in materia di salute e sicurezza sul lavoro; di seguito, anche "TU").



### 3. Le sanzioni previste in relazione all'art. 25-septies del D.lgs 231/2001

Si riporta di seguito una tabella riepilogativa delle sanzioni previste con riferimento ai reati contemplati dall'art. 25-septies del D.lgs n. 231/01 a carico della Società qualora, per effetto della commissione dei reati indicati al precedente paragrafo 2 da parte dei Soggetti Apicali e/o dei Soggetti Sottoposti, derivi allo stesso Ente un interesse o un vantaggio.

Reato	Sanzione Pecuniaria	Sanzione Interdittiva
omicidio colposo (art. 589 c.p.)*	1.000 quote (nel caso in cui il delitto sia 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)  da 250 a 500 quote (negli altri casi)	Sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2 del D.lgs 231/01 (interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi), per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno (nel caso di condanna per la commissione del delitto 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). In caso di condanna di cui all'articolo 9, comma 2, del D.lgs 231/01 per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno (negli altri casi).
lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) *	fino a 250 quote	Sanzioni interdittive di cui all'art. 9 comma 2 del D.lgs 231/01 per una durata non superiore a 6 mesi (in caso di condanna)

(\*) commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Alle sanzioni sopracitate vanno in ogni caso considerate le ulteriori forme di sanzione per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato previste dalla normativa di riferimento:

- la confisca del prezzo o del profitto del reato, sempre disposta con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato;
- la pubblicazione della sentenza di condanna (una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede

Approvato dal Consiglio d'Amministrazione di Est Sesia con delibera n. 16 del 6/11/2019

principale), che può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

#### **4. Individuazione delle aree a rischio, delle attività sensibili e dei ruoli aziendali coinvolti**

Le principali aree aziendali a potenziale rischio reato relativamente alle fattispecie di cui all'art. 25-septies del D.lgs 231/01 sono identificate e valutate nell'ambito dei documenti aziendali di valutazione dei rischi, predisposti ai sensi della normativa di riferimento e costantemente aggiornati in relazione all'evoluzione delle caratteristiche dell'attività societaria. Tuttavia, come precisato dalle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs 231/01, non è possibile individuare e limitare aprioristicamente alcun ambito di attività, dal momento che tale casistica di reati può, di fatto, investire la totalità delle componenti aziendali. In altri termini, i reati oggetto della presente Parte Speciale potrebbero astrattamente essere commessi in tutti i casi in cui vi sia, in seno all'azienda, una violazione degli obblighi e delle prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Poiché la valutazione dei rischi rappresenta l'adempimento cardine per la garanzia della salute e della sicurezza dei lavoratori e poiché costituisce il principale strumento per procedere all'individuazione delle misure di tutela, siano esse la riduzione o l'eliminazione del rischio, l'operazione di individuazione e di rilevazione dei rischi deve essere effettuata con correttezza e nel rispetto del principio di veridicità, completezza e accuratezza.

Il Modello, pertanto, prevede un costante aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (di seguito "DVR"), fornendo così evidenza del suo continuo adeguamento e della sua completezza.

## **5. Protocolli Generali**

La gestione della tutela della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL) costituisce parte integrante della gestione del Consorzio e non un'attività a sè stante o accessoria alla stessa.

Per questo Est Sesia presta la massima attenzione alla salvaguardia della sicurezza e della salute dei propri dipendenti e collaboratori, impegnandosi a identificare ed eliminare le eventuali situazioni di rischio che si possono presentare e a migliorare le condizioni di lavoro.

E' quindi preciso intendimento di Est Sesia proseguire, con l'indispensabile coinvolgimento e collaborazione attiva di tutti i propri collaboratori, l'opera intrapresa e gli sforzi per ottimizzare i livelli di sicurezza.

Est Sesia si propone quindi di:

- prestare la massima attenzione agli aspetti di sicurezza e igiene del lavoro fin dalle prime fasi di studio e progettazione di attrezzature, impianti e locali di lavoro;
- sfruttare e gestire sistematicamente le attività di formazione sulla sicurezza ed igiene del lavoro per i responsabili ai vari livelli e per i lavoratori, sensibilizzandoli anche sul proprio ruolo e sulle proprie responsabilità;
- favorire una sempre maggior collaborazione/coinvoglimento dei collaboratori sulle tematiche di salute e igiene del lavoro;
- adottare procedure operative per far fronte con rapidità, efficacia e diligenza ad ogni tipo di emergenza che si possa verificare al proprio interno;
- effettuare verifiche e valutazioni delle condizioni e delle modalità di lavoro per rilevare e risolvere rapidamente eventuali problemi accertati, valutare i progressi realizzati ed assicurare il corretto rispetto dei principi sopra esposti.

Nello svolgimento delle attività relative alle potenziali Aree a rischio reato, con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, oltre alle regole espressamente richiamate nel presente documento, gli Organi Sociali, i Dipendenti, il Datore di Lavoro (DDL), il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) di Est Sesia, nello svolgimento delle mansioni loro assegnate, anche per il tramite di fornitori, consulenti e lavoratori autonomi e parasubordinati che svolgono la propria prestazione all'interno della Società, devono conoscere e rispettare:

- le leggi e regolamenti in tema di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro;
- il Codice Etico;
- il presente Modello;
- le procedure/linee guida aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura organizzativa.

Il presente Modello non intende sostituirsi ai compiti e responsabilità di legge disciplinati in capo ai soggetti individuati dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 e successive modifiche ed integrazioni, ma intende costituire, invece, un ulteriore presidio di controllo e verifica dell'esistenza, efficacia ed adeguatezza della struttura e dell'organizzazione posta in essere in ossequio alla normativa speciale vigente in materia antinfortunistica, nonché della tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro. La Società, come previsto dal D.lgs 81/08 e successive modifiche ed integrazioni, deve garantire il rispetto delle normative in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, di tutela dell'ambiente nonché assicurare in generale un ambiente di lavoro sicuro, sano e idoneo allo svolgimento dell'attività, anche attraverso:

**Approvato dal Consiglio d'Amministrazione di Est Sesia con delibera n. 16 del 6/11/2019**

- una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- la programmazione della prevenzione, mirando ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni produttive e organizzative dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione;
- l'eliminazione/riduzione al minimo dei rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico, privilegiando gli interventi alla fonte;
- la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- il controllo sanitario dei lavoratori, con particolare riguardo ai rischi specifici;
- l'attività di informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti, dei dirigenti e dei preposti sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro;
- la partecipazione e consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti (RLS);
- la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione del Codice Etico e di buone prassi;
- l'uso di segnali di avvertimento e sicurezza;
- la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti;
- la definizione di adeguate misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato.

Le misure relative alla SSL non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Nella scelta dei fornitori di beni o servizi, ivi inclusi in materia di SSL, devono essere privilegiati l'affidabilità del fornitore e la sua capacità di assolvere correttamente alle obbligazioni assunte, oltre al rapporto qualità/prezzo del bene o della prestazione offerta.

È fatto espresso divieto di:

- modificare o togliere, senza autorizzazione, i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- svolgere di propria iniziativa operazioni che non siano di competenza o che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- accedere ad aree di lavoro a cui non si è autorizzati.

Ai fini del rispetto delle regole e dell'osservanza dei principi, dei divieti e delle prescrizioni elencati nei precedenti paragrafi, nell'ambito del sistema di gestione della sicurezza aziendale, i destinatari del Modello devono attenersi alle disposizioni di seguito descritte, oltre che alle Regole e ai Principi Generali contenuti nel Codice Etico. Inoltre, poiché il Documento di Valutazione dei Rischi indica specifiche misure di prevenzione degli infortuni o malattie professionali, si rinvia in toto alle valutazioni specifiche inserite nello stesso.

## **6. Protocolli Specifici**

Est Sesia ha adottato un Sistema di Gestione che partendo dalla Qualità (SGQ) sia esteso alla Salute e Sicurezza dei Lavoratori (SGSSL). Il Consorzio è infatti certificato UNI EN ISO 9001 dal 2005 nei settori “Progettazione e Direzione Lavori di reti e impianti di irrigazione di bonifica, di opere di contrasto al dissesto idrogeologico e di centrali idroelettriche, Gestione procedimenti di gare d’appalto” e ha sviluppato un proprio SGSSL in conformità a quanto indicato all’art. 30, comma 1 del D.lgs 81/2008.

Il sopraddetto articolo richiede che il Sistema di Gestione assicuri 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 a 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 Sistema di Gestione, parte integrante del modello di organizzazione e gestione, prevede idonei sistemi di registrazione dell’avvenuta effettuazione delle attività prima indicate.

Il Modello Organizzativo prevede, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni di Est Sesia 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 prevede 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.

Est Sesia sottoporrà il proprio Sistema di Gestione della Sicurezza a audit da parte di professionisti esterni con cadenza annuale. I risultati di tali verifiche sono portati all’attenzione del Datore di Lavoro che valuta l’opportunità di apportare modifiche al proprio sistema. Copia del report verrà fornita all’OdV.