

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del D.Lgs. 231/2001 adottato da**

Associazione Irrigazione Est Sesia

(in seguito, per brevità, “AIES” o “l’Associazione” o l’“Ente”)

Parte Speciale P08

**Processo Gestione degli aspetti di salute e
sicurezza sul lavoro**

Associazione Irrigazione Est Sesia		
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Speciale P08	Rev. 6	Data 28/02/2024

Finalità

La presente Parte Speciale ha la finalità di definire i protocolli specifici di comportamento e di controllo che tutti i soggetti coinvolti nell'ambito delle attività "sensibili" previste nel processo di "Gestione degli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro" dovranno seguire al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto e di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali.

Si riporta, qui di seguito, l'elenco dei reati richiamati dall'art. 25-septies del D.Lgs. 231/01 che la Associazione ritiene potenzialmente applicabili nell'ambito della conduzione delle attività aziendali. Si rimanda all'Allegato 1 del Modello per la descrizione puntuale di ciascuna fattispecie di reato.

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (Art. 590 c.p.).

Sulla base delle analisi condotte sono potenzialmente considerati applicabili alla Associazione i delitti di omicidio colposo e di lesioni personali colpose gravi o gravissime, commessi con violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Gli artt. 589 e 590, comma 3 c.p., richiamati dall'art. 25-septies del Decreto, sanzionano chiunque, per colpa, cagioni rispettivamente la morte di una persona ovvero le arrechi lesioni personali gravi o gravissime.

Per "lesione" si intende l'insieme degli effetti patologici costituenti malattia, ossia quelle alterazioni organiche e funzionali conseguenti al verificarsi di una condotta violenta: la lesione è grave se la malattia ha messo in pericolo la vita della vittima, ha determinato un periodo di convalescenza superiore ai quaranta giorni, ovvero ha comportato l'indebolimento permanente della potenzialità funzionale di un senso o di un organo. È gravissima se la condotta ha determinato una malattia probabilmente insanabile (con effetti permanenti non curabili) oppure ha cagionato la perdita totale di un senso, di un arto, della capacità di parlare correttamente o di procreare, la perdita dell'uso di un organo ovvero ha deformato o sfregiato il volto della vittima.

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 un atteggiamento omissivo (l'agente non interviene a impedire l'evento dannoso che ha il dovere giuridico di impedire). Un soggetto risponde della propria condotta omissiva, lesiva della vita o dell'incolumità fisica di una persona, soltanto se riveste nei confronti della vittima una posizione di garanzia (se ha, cioè, il dovere giuridico di impedire l'evento lesivo), che può avere origine da un contratto oppure dalla volontà unilaterale dell'agente. L'ordinamento individua 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 sia sufficientemente specifica, predisposta mediante atto scritto e idonea a trasferire tutti i poteri autoritativi e decisorii necessari per tutelare l'incolumità dei lavoratori subordinati. Il prescelto a ricoprire l'incarico deve essere persona capace e competente per la materia oggetto del trasferimento di responsabilità. Di norma, quindi, si ravviserà una condotta attiva nel soggetto che svolge direttamente mansioni operative e che materialmente danneggia altri, mentre la condotta omissiva sarà usualmente ravvisabile nel soggetto che non ottempera agli obblighi di vigilanza e controllo (ad es. datore di lavoro, dirigente, preposto) e in tal modo non interviene ad impedire l'evento.

Sotto il profilo soggettivo, l'omicidio o le lesioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti dovranno essere realizzati mediante colpa: tale profilo di imputazione soggettiva può essere generico (violazione di regole di condotta cristallizzate nel tessuto sociale in base a norme di esperienza imperniate sui parametri della diligenza, prudenza e perizia) o specifico (violazione di regole di condotta positivizzate in leggi, regolamenti, ordini o discipline). In ciò vi è una profonda differenza rispetto ai criteri di imputazione soggettiva previsti per le altre figure delittuose richiamate dal D.Lgs. 231/2001, tutte punite a titolo di dolo: in tali casi è necessario che il soggetto agisca rappresentandosi e volendo la realizzazione dell'evento - conseguenza della propria condotta delittuosa, non essendo sufficiente un comportamento imprudente o imperito in relazione alla stessa.

Ai sensi del D.Lgs. 231/2001, la condotta lesiva dell'agente che integra i reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime deve essere necessariamente aggravata, ossia conseguire alla violazione di norme antinfortunistiche concernenti la tutela dell'igiene e della salute 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;

Associazione Irrigazione Est Sesia		
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Speciale P08	Rev. 6	Data 28/02/2024

- 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 alle migliori tecnica e scienza conosciute, secondo le particolarità del lavoro;
- non esclude tutte le responsabilità in capo alla persona fisica o all'ente il comportamento del lavoratore infortunato che abbia dato occasione all'evento, quando quest'ultimo sia da ricondurre, comunque, alla mancanza o insufficienza delle cautele che, se adottate, avrebbero neutralizzato il rischio sotteso a un siffatto comportamento. La responsabilità è esclusa solo in presenza di comportamenti del lavoratore che presentino il carattere dell'eccezionalità, dell'abnormità o dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo, alle direttive organizzative ricevute e alla comune prudenza.

Sotto il profilo dei soggetti tutelati, le norme antinfortunistiche non tutelano solo i dipendenti, ma tutte le persone che legittimamente si introducono nelle aree/siti/luoghi 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, svolgono attività sensibili in materia; ad es.:

- 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;
- il progettista, al quale compete il rispetto dei principi di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sin dal momento delle proprie scelte progettuali e tecniche;
- il fabbricante, l'installatore ed il manutentore che, nell'ambito delle rispettive competenze, devono assicurare il rispetto delle norme tecniche applicabili;
- il committente, al quale competono, secondo le modalità definite dalla normativa, la gestione ed il controllo dei lavori affidati in appalto.

Attività sensibili nell'ambito del processo di "Gestione degli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro"

Le attività sensibili individuate, con riferimento al processo di "Gestione degli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro" sono le seguenti:

1. individuazione delle disposizioni normative applicabili a cui uniformarsi per il rispetto degli standard tecnico-strutturali;
2. identificazione e valutazione dei rischi e predisposizione e aggiornamento delle misure di prevenzione e protezione conseguenti per eliminare i pericoli e ridurre i rischi per la Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro;
3. definizione di ruoli, responsabilità e organizzazione all'interno della Associazione;
4. definizione dei requisiti di competenza, abilità e consapevolezza dei lavoratori;
5. comunicazione, partecipazione e consultazione: gestione delle riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze;
6. definizione delle misure per il controllo operativo e la gestione del cambiamento;
7. approvvigionamento e gestione degli appalti, per quanto di competenza (con impiego di manodopera di Est Sesia); acquisizione di documentazioni / certificazioni obbligatorie di legge;
8. preparazione e risposta alle emergenze;
9. sorveglianza sanitaria;
10. gestione di incidenti, non conformità e azioni correttive.

Le attività soprariportate sono gestite sotto la supervisione del Datore di Lavoro, per il tramite e supporto da parte del Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione e di tutti gli attori coinvolti in coerenza con il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Le attività individuate con riferimento ai reati richiamati dall'art. 25-septies, D.Lgs. 231/2001 sono inoltre categorizzabili come segue:

- *attività a rischio di infortunio e malattia professionale*, mutate dal Documento di Valutazione dei Rischi aziendali di cui all'art. 28, D.Lgs. 81/2008 redatto dal datore di lavoro, ed intese come le attività dove potenzialmente si possono materializzare gli infortuni e le malattie professionali;

Associazione Irrigazione Est Sesia		
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Speciale P08	Rev. 6	Data 28/02/2024

- *attività a rischio di reato*, intese come le attività che possono potenzialmente originare i reati di cui all'art. 25-septies del Decreto, in quanto una loro omissione o un'inefficace attuazione potrebbero integrare una responsabilità colposa, e che costituiscono l'elemento centrale per adottare ed efficacemente attuare un sistema idoneo all'adempimento di tutti gli obblighi giuridici richiesti dalla normativa vigente sulla salute e sicurezza sul lavoro. L'azione condotta dalla Associazione è stata quella di porre in essere un piano di control and risk self assessment, per individuare le attività a rischio di reato e valutare per esse l'eventuale devianza dal sistema di gestione nella conduzione delle stesse.

Il Modello non intende sostituirsi alle prerogative e responsabilità di legge disciplinate in capo ai soggetti individuati dal D.Lgs. 81/2008 e dalla normativa ulteriormente applicabile nei casi di specie. Costituisce, invece, un presidio ulteriore di controllo e verifica dell'esistenza, efficacia ed adeguatezza della struttura e organizzazione posta in essere in ossequio alla normativa speciale vigente in materia di antinfortunistica e tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro.

Tutti i destinatari del Modello, come individuati nella Parte Generale, adottano regole di condotta conformi ai principi contenuti nel Codice Etico della Associazione e nella Normativa Antinfortunistica al fine di prevenire il verificarsi dei reati di omicidio e lesioni colposi, sopra identificati.

In particolare, costituiscono presupposto e parte integrante dei protocolli di prevenzione i principi di comportamento individuati nel Codice Etico, che qui s'intende integralmente richiamato, la documentazione relativa alla tutela ed alla sicurezza dei luoghi di lavoro (ivi compresi il Documento di Valutazione dei Rischi nonché le procedure di gestione delle emergenze) attraverso cui si individuano le situazioni ove ragionevolmente è possibile si manifestino degli eventi lesivi riconducibili all'attività lavorativa.

Presupposti essenziali del Modello al fine della prevenzione degli infortuni sui luoghi di lavoro sono il rispetto di alcuni principi e la tenuta di determinati comportamenti da parte dei lavoratori della Associazione, nonché dagli eventuali soggetti esterni che si trovino legittimamente presso le aree/siti/luoghi della Associazione stessa adibiti allo svolgimento dell'attività lavorativa. In particolare, ciascun lavoratore, ciascun soggetto e più in generale ogni destinatario del Modello che si trovi legittimamente presso la Associazione ovvero la cui attività ricada sotto la responsabilità della stessa dovrà:

- conformemente alla propria formazione ed esperienza, nonché alle istruzioni e ai mezzi forniti ovvero predisposti dal datore di lavoro, non adottare comportamenti imprudenti quanto alla salvaguardia della propria salute e della propria sicurezza;
- rispettare la normativa e le procedure aziendali interne al fine della protezione collettiva ed individuale, esercitando in particolare ogni opportuno controllo ed attività idonei a salvaguardare la salute e la sicurezza dei collaboratori esterni e/o di persone estranee, eventualmente presenti sul luogo di lavoro;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze ed i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a disposizione;
- segnalare immediatamente a chi di dovere (in ragione delle responsabilità attribuite) le anomalie dei mezzi e dei dispositivi di cui ai punti precedenti, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui viene a conoscenza;
- intervenire direttamente a fronte di un pericolo rilevato e nei soli casi di urgenza, compatibilmente con le proprie competenze e possibilità;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti;
- sottoporsi agli interventi formativi previsti;
- contribuire all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

Divieti

Con riferimento ai reati menzionati al paragrafo 2, coerentemente con i principi del Codice Etico, è espressamente vietato:

- adottare comportamenti che costituiscano un reato compreso fra quelli considerati dal Decreto o che possano diventarlo;

Associazione Irrigazione Est Sesia		
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Speciale P08	Rev. 6	Data 28/02/2024

- porre in essere o dare causa a violazioni dei protocolli specifici di comportamento e di controllo contenuti nella presente Parte Speciale, nonché della regolamentazione aziendale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- in sede di ispezioni e verifiche, adottare comportamenti finalizzati ad influenzare indebitamente, nell'interesse della Associazione, il giudizio/parere degli Organismi di controllo;
- rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non siano di propria competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- in generale, non rispettare norme e regolamenti vigenti in materia di igiene e sicurezza sul lavoro o adottare comportamenti che possano esporre se stessi, i colleghi e i terzi a situazioni di pericolo.

Controlli generici e vigilanza

In specifica attuazione del disposto dell'art. 18, comma 3-bis, D.Lgs. 81/2008, in merito ai doveri di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti sull'adempimento degli obblighi relativi alla sicurezza sui luoghi di lavoro da parte di preposti, lavoratori, progettisti, fabbricanti e fornitori, installatori e medico competente, sono previsti i seguenti specifici protocolli.

Obblighi di vigilanza sui preposti (art. 19, D.Lgs. 81/2008)

Con particolare riferimento alla vigilanza sui preposti, la Associazione attua specifici protocolli che prevedono che il datore di lavoro, o persona dallo stesso delegata:

- programmi ed effettui controlli a campione in merito all'effettiva istruzione ricevuta dai soggetti che accedono a zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- programmi ed effettui controlli a campione in merito alle segnalazioni di anomalie da parte dei preposti, nonché alle segnalazioni di anomalie relative a comportamenti dei preposti stessi;
- effettui controlli in merito alle segnalazioni dei preposti relativamente ad anomalie su mezzi ed attrezzature di lavoro e sui mezzi di protezione individuale e su altre situazioni di pericolo, verificando le azioni intraprese dal dirigente per la sicurezza responsabile ed eventuali follow up successivi alle azioni intraprese;
- effettui controlli in merito all'effettiva avvenuta fruizione da parte dei preposti della formazione interna appositamente predisposta.

Obblighi di vigilanza sui lavoratori (art. 20, D.Lgs. 81/2008)

Con particolare riferimento alla vigilanza sui lavoratori, la Associazione attua specifici protocolli che prevedono che il datore di lavoro, o persona dallo stesso delegata:

- programmi ed effettui controlli a campione in merito all'effettiva istruzione ricevuta dai lavoratori che accedono a zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- programmi ed effettui controlli a campione in merito alle segnalazioni di anomalie da parte dei preposti;
- effettui controlli in merito all'effettiva avvenuta fruizione da parte dei lavoratori della formazione interna appositamente predisposta;
- effettui controlli in merito all'effettiva sottoposizione dei lavoratori ai controlli sanitari previsti dalla legge o comunque predisposti dal medico competente.

Con particolare riferimento alla vigilanza sui lavoratori esterni, la Associazione attua i presidi di controllo previsti per gli obblighi di vigilanza sui progettisti e per il controllo della fabbricazione e dell'installazione.

Obblighi di vigilanza sui progettisti, fabbricanti, fornitori, installatori e manutentori (artt. 22, 23 e 24, D.Lgs. 81/2008)

Con particolare riferimento ai progettisti, fabbricanti, fornitori, installatori e manutentori di macchinari, impianti e di qualsiasi tipo di presidio di sicurezza e attrezzature di lavoro, la Associazione attua specifici protocolli che prevedono che:

- l'ambito di intervento e gli impatti dello stesso siano chiaramente definiti in un contratto scritto;
- siano definiti gli accessi e le attività sul sito da parte dei terzi, con valutazione specifica dei rischi legati alla loro presenza e relativa redazione del DUVRI, sottoscritto da tutti i soggetti esterni coinvolti e prontamente adeguato in caso di variazioni nei presupposti dell'intervento;

Associazione Irrigazione Est Sesia		
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Speciale P08	Rev. 6	Data 28/02/2024

- alla consegna di macchinari, impianti e di qualsiasi tipo di presidio di sicurezza, sia effettuato il controllo della presenza delle marcature CE, dei libretti di uso e manutenzione, dei certificati di conformità e se richiesto dei requisiti di omologazione, nonché della corrispondenza delle specifiche del prodotto rispetto alle richieste;
- siano previste clausole contrattuali in merito ad eventuali inadempimenti di dipendenti di terzi presso i siti aziendali relativamente alle tematiche sicurezza, che prevedano l'attivazione di segnalazioni apposite e l'applicazione di penali;
- le procedure di verifica dei fornitori tengano conto anche del rispetto da parte degli stessi e dei loro dipendenti delle procedure di sicurezza;
- siano introdotti sistemi di rilevamento presenze di lavoratori terzi presso il sito aziendale e di controllo sulle ore di lavoro effettivamente svolte e sul rispetto dei principi di sicurezza aziendali, come integrati eventualmente dai contratti;
- sia formalizzato e tracciabile il controllo da parte dei dirigenti e del datore di lavoro del rispetto dei presidi di controllo sin qui elencati.

Obblighi di vigilanza sul medico competente (art. 25, D.Lgs. 81/2008)

Con particolare riferimento alla vigilanza sul medico competente, la Associazione attua specifici protocolli che prevedono che il datore di lavoro, o persona dallo stesso delegata:

- verifichi il possesso da parte del medico competente dei titoli e dei requisiti previsti dalla legge per lo svolgimento di tale funzione;
- verifichi che il medico competente partecipi regolarmente alle riunioni di coordinamento con il RSPP, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e il datore di lavoro stesso, aventi ad oggetto le tematiche della sicurezza sui luoghi di lavoro, incluse quelle relative alle valutazioni dei rischi aziendali e quelle aventi un impatto sulla responsabilità sociale aziendale;
- verifichi la corretta e costante attuazione da parte del medico competente dei protocolli sanitari e delle procedure aziendali relative alla sorveglianza sanitaria.

Ulteriori controlli specifici

Sono istituiti ulteriori controlli specifici volti a fare in modo che il sistema organizzativo della Associazione, istituito ai sensi delle normative applicabili in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro e di prevenzione degli infortuni, sia costantemente monitorato e posto nelle migliori condizioni possibili di funzionamento.

Per il controllo dell'effettiva implementazione delle disposizioni previste dal D.Lgs. 81/2008 e dalla normativa speciale vigente in materia di antinfortunistica, tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, è previsto che:

- i soggetti qualificati come datore di lavoro, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e medico competente aggiornino periodicamente l'OdV della Associazione in merito alle tematiche relative alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
- il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ed il medico competente comunichino senza indugio le carenze, le anomalie e le inadempienze riscontrate al Datore di Lavoro;
- il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione effettui incontri periodici con l'OdV della Associazione o indirizzi allo stesso flussi informativi al fine di illustrare le più rilevanti modifiche che sono effettuate al Documento di Valutazione dei Rischi e alle procedure del sistema di gestione della sicurezza;
- il personale, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, il medico competente, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e il datore di lavoro segnalano all'OdV informazioni e notizie sulle eventuali carenze nella tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- il datore di lavoro si assicuri attraverso la collaborazione con il SPPR che siano nominati tutti i soggetti previsti dalla normativa di settore, che siano muniti di adeguate, chiare e sufficientemente specifiche deleghe, che dispongano delle competenze e qualità necessarie, che abbiano poteri, anche di spesa, sufficientemente adeguati all'incarico e che siano effettivamente esercitate le funzioni e le deleghe conferite;
- l'OdV, nell'esercizio delle sue funzioni, possa richiedere l'assistenza dei responsabili della sicurezza nominati dalla Associazione, nonché di competenti consulenti esterni.

Per tutto quanto sopra previsto si rimanda ai protocolli facenti parte del DVR e pubblicati sul sito aziendale e sul Server Centrale.

Associazione Irrigazione Est Sesia		
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Speciale P08	Rev. 6	Data 28/02/2024

SSL01 - Individuazione delle disposizioni normative applicabili a cui uniformarsi per il rispetto degli standard tecnico-strutturali.

La gestione ed il monitoraggio delle disposizioni normative applicabili viene gestita, in accordo con quanto previsto dalla normativa, da parte del Datore di Lavoro, per il tramite del RSPP e del RLS. Periodicamente, tali soggetti verificano che il Documento di Valutazione dei Rischi sia aggiornato alla struttura di AIES, nonché ad eventuali integrazioni normative specifiche tecnico/strutturali.

Le Categorie di Reato applicabili

Sulla base del *control & risk self assessment* svolto, l'attività sensibile risulta potenzialmente rilevante per le seguenti categorie di reato:

Salute e sicurezza sul Lavoro (art. 25-septies)	La Associazione a seguito della mancata identificazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro ad essa applicabile potrebbe violarne le prescrizioni e conseguentemente rendere possibili le condizioni che portino ad un evento infortunistico o ad una malattia professionale.
--	--

Protocolli di comportamento e controllo

Le procedure e le prassi vigenti devono garantire il rispetto dei seguenti protocolli di comportamento e di controllo.

- Conformità alle normative vigenti in materia (leggi, norme tecniche e regolamenti, ecc.) assicurata attraverso l'adozione di specifiche registrazioni (abbonamento a riviste specializzate e iscrizione a siti specializzati) allo scopo di porre sotto controllo i seguenti aspetti:
 - il Datore di Lavoro ed il RSPP devono provvedere all'identificazione e all'accessibilità alle norme in materia applicabili all'organizzazione;
 - il Datore di Lavoro ed il RSPP devono provvedere a monitorare ogni aggiornamento legislativo in materia SSL;
 - il Datore di Lavoro ed il RSPP devono garantire il controllo periodico della conformità alla normativa applicabile.
- La struttura organizzativa deputata al presidio della sicurezza sul lavoro, così come ogni sua successiva modificazione, deve essere definita dal Datore di Lavoro (persona fisica alla quale, per previsione rilevabile da documentazione dell'Associazione ufficiale, sia attribuita la responsabilità dell'organizzazione aziendale anche ai fini della normativa sulla salute e sicurezza tempo per tempo vigente) e deve essere da questi comunicata all'Organismo di Vigilanza con periodici flussi informativi.
- Attribuzione di specifiche responsabilità, ove necessario per il tramite di delega formale in data certa, attraverso la forma scritta definendo, in maniera esaustiva, caratteristiche e limiti dell'incarico e, se del caso, individuando il potere di spesa. In particolar modo, a titolo esemplificativo:
 - Il Datore di Lavoro, eventualmente per il tramite del RSPP, abbia provveduto a formalizzare le responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno della Associazione;
 - Il Datore di Lavoro, eventualmente per il tramite del RSPP, abbia provveduto a definire il sistema di deleghe, dei poteri di firma e di spesa in maniera coerente con le responsabilità assegnate, e che le stesse siano state comunicate al destinatario di tali poteri;
 - L'assegnazione e l'esercizio dei poteri nell'ambito di un processo decisionale sia congruente con le posizioni di responsabilità e con la rilevanza e/o la criticità delle sottostanti situazioni di rischio.
- La struttura organizzativa deve assicurare una chiara identificazione del Datore di lavoro ed un sistema formalizzato di deleghe di funzioni in materia di salute e sicurezza predisposte secondo i seguenti principi di elaborazione giurisprudenziale:
 - effettività - sussistenza e compresenza di autonomia decisionale e finanziaria del delegato;
 - idoneità tecnico professionale del delegato;
 - vigilanza sull'attività del delegato, non acquiescenza, non ingerenza;
 - certezza, specificità e consapevolezza.
- Laddove nella struttura organizzativa menzionata al punto precedente il Datore di lavoro opti per la delega di funzioni, questa dovrà essere conferita con i requisiti prescritti dall'art. 16 del D.lgs. n. 81/2008. Il sistema

delle deleghe, comprendendo in esso anche le eventuali deleghe operative, deve essere documentato e tracciabile.

- Gli incarichi di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e Medico Competente devono essere affidati nel rispetto della normativa vigente e con modalità tali da assicurare la conformità ai principi di correttezza, trasparenza, tracciabilità; in dettaglio si rende necessario:
 - verificare l'esistenza dei requisiti specifici coerentemente alle disposizioni di legge vigenti in materia;
 - assicurare la tracciabilità delle verifiche svolte in ordine al possesso dei requisiti specifici previsti dalla normativa in materia;
 - effettuare l'assessment sul personale per comprenderne le capacità e le disponibilità temporali al fine di ricoprire tali specifici ruoli;
 - prevedere una formale designazione e attribuzione degli incarichi;
 - assicurare la tracciabilità della formale accettazione degli incarichi conferiti.
- Qualora il Servizio di Prevenzione e Protezione dovesse essere esternalizzato, il rapporto intercorrente fra il Servizio e le Associazione deve essere contrattualmente formalizzato e deve prevedere l'inserimento di apposite clausole che impongano all'outsourcer il rispetto dei principi contenuti nel Modello e nella presente Parte Speciale e disciplinino le conseguenze derivanti dalla violazione delle prescrizioni ivi contenute.
- Il Datore di Lavoro, eventualmente per il tramite del RSPP, abbia provveduto, per il tramite di specifici protocolli, a definire il comportamento da tenere relativamente allo svolgimento di lavori a contatto (anche potenziale) con rifiuti o agenti inquinanti, al fine di tutelare il personale di AIES e garantire la corretta gestione di potenziali rischi in ambito ambientale.
- L'OdV deve essere costantemente informato circa eventuali mutamenti della struttura organizzativa deputata al presidio della sicurezza sul lavoro, da parte di Datore di Lavoro, RSPP, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Medico Competente, etc.

SSL02 - Identificazione e valutazione dei rischi e predisposizione e aggiornamento delle misure di prevenzione e protezione conseguenti per eliminare i pericoli e ridurre i rischi per la Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro

Coerentemente con quanto previsto dalla normativa, il Datore di Lavoro, con il coinvolgimento di Medico Competente, RSPP ed RLS, provvede all'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR). A fronte di ogni eventuale aggiornamento (derivante da variazioni normative, piuttosto che a fronte di modifiche organizzative), il DVR viene sottoposto all'approvazione del CdA.

Le Categorie di Reato applicabili

Sulla base del *control & risk self assessment* svolto, l'attività sensibile risulta potenzialmente rilevante per le seguenti categorie di reato:

<p>Salute e sicurezza sul Lavoro (art. 25-septies)</p>	<p>La Associazione in seguito alla mancata e/o non corretta identificazione dei rischi, anche per via di un'errata identificazione del perimetro normativo di riferimento, potrebbe:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sottostimare o sottovalutare i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro; - omettere l'implementazione di misure di prevenzione e protezione idonee a fronteggiare i possibili rischi; - omettere l'implementazione di misure di protezione individuali e/o collettive; - omettere la predisposizione e la consegna di procedure operative/istruzioni di lavoro per la conduzione di attività ritenute critiche dal punto di vista della salute e sicurezza sul lavoro; - commettere una mancata dotazione ai lavoratori dei dispositivi di protezione individuale (DPI) previsti in ragione della natura delle mansioni svolte; - non verificare la funzionalità dei dispositivi di protezione individuale (DPI) forniti.
---	---

Protocolli di comportamento e controllo

Le procedure e le prassi vigenti devono garantire il rispetto dei seguenti protocolli di comportamento e di controllo:

Associazione Irrigazione Est Sesia		
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Speciale P08	Rev. 6	Data 28/02/2024

- Il Datore di Lavoro deve garantire che tutti i dati e le informazioni che servono alla valutazione dei rischi e conseguentemente all'individuazione delle misure di tutela (ad es. documentazione tecnica, misure strumentali, esiti di sondaggi interni, ecc.) devono essere chiari, completi e rappresentare in modo veritiero lo stato della Associazione.
- I dati e le informazioni sono raccolti ed elaborati tempestivamente, sotto la supervisione del Datore di Lavoro, anche attraverso soggetti da questo individuati in possesso di idonei requisiti, certificabili nei casi previsti, di competenza tecnica e, se del caso, strumentale.
- A richiesta, insieme ai dati ed alle informazioni, devono essere trasmessi anche gli eventuali documenti e le fonti da cui sono tratte le informazioni.
- La redazione del Documento di Valutazione dei Rischi e del piano delle misure di prevenzione e protezione è un compito non delegabile dal Datore di Lavoro e deve essere effettuata sulla base di criteri definiti preliminarmente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 28, D.Lgs. 81/08. Detti criteri, costituenti integrazione di tale documentazione, contemplano, tra gli altri, i seguenti aspetti:
 - attività di routine e non routine;
 - attività di tutte le persone che hanno accesso al posto di lavoro (compresi esterni);
 - comportamento umano;
 - pericoli provenienti dall'esterno;
 - pericoli legati alle lavorazioni o creati nell'ambiente circostante;
 - infrastrutture, attrezzature e materiali presenti presso il luogo di lavoro;
 - eventuali obblighi giuridici applicabili in materia di valutazione dei rischi e di attuazione delle necessarie misure di controllo;
 - progettazione di ambienti di lavoro, macchinari ed impianti;
 - operative e di lavoro.
- Conseguentemente alla valutazione dei rischi effettuata sia al momento della predisposizione del Documento di Valutazione dei Rischi sia in occasione della predisposizione dei piani operativi della sicurezza, al fine della mitigazione dei rischi, il Datore di Lavoro, coadiuvato da soggetti dotati di idonee competenze (e.g. RSPP, Medico Competente, etc.), deve provvedere ad individuare i necessari presidi sia individuali sia collettivi atti a tutelare il lavoratore. Attraverso il processo di valutazione dei rischi si disciplina:
 - l'identificazione delle attività per le quali prevedere l'impiego di DPI;
 - la definizione dei criteri di scelta dei DPI, che devono assicurare l'adeguatezza dei DPI stessi alle tipologie di rischio individuate in fase di valutazione e la loro conformità alle norme tecniche vigenti (ad es. marcatura CE);
 - la definizione delle modalità di consegna ed eventualmente di conservazione dei DPI;
 - la definizione di un eventuale scadenziario per garantire il mantenimento dei requisiti di protezione.
- Il DVR deve essere redatto secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge e deve contenere almeno:
 - il procedimento di valutazione, con la specifica dei criteri adottati;
 - l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale, conseguente alla valutazione;
 - il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- Il Datore di Lavoro deve definire con chiarezza ruoli e compiti al fine di identificare:
 - le responsabilità per la verifica, l'approvazione e l'aggiornamento dei contenuti del DVR;
 - le modalità e i criteri per la revisione dei processi di identificazione dei pericoli e valutazione del rischio;
 - la tracciabilità dell'avvenuto coinvolgimento del Medico Competente nel processo di identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi;
- Il Datore di Lavoro deve prevedere (e formalizzare) l'esplicita definizione dei criteri di valutazione adottati per le diverse categorie di rischio nel rispetto della normativa e prescrizioni vigenti.

SSL03 - Definizione di ruoli, responsabilità e organizzazione all'interno della Associazione

La definizione di ruoli, responsabilità e organizzazione all'interno della Associazione viene effettuata in accordo con quanto previsto da Statuto ed in accordo con la normativa vigente. Il CdA provvede alla nomina del Datore di Lavoro ed all'attribuzione allo stesso dei poteri di spesa adeguati alla gestione delle tematiche SSL (come previsto dalla legge).

Coerentemente con la struttura di AIES ed alla sua capillarità all'interno del territorio, sono stati nominati circa 80 preposti e 12 Dirigenti+, secondo una divisione zonale. Sono stati inoltre nominati due medici competenti (1 coordinatore e 1 coordinato) al fine di permettere una corretta copertura del personale. Sono infine presenti 3 Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e, ove previsto, ulteriori soggetti esperti per gestire le tematiche di gestione dei materiali contenenti amianto. I preposti sono stati nominati con forma scritta e le loro nomine sono correttamente conservate all'interno del gestionale.

I ruoli sono indicati all'interno del DVR e le responsabilità all'interno del sistema gestionale "JOB Risorse". Inoltre, gli infortuni ed i quasi infortuni (quando segnalati) vengono registrati tempestivamente all'interno del sistema.

Le Categorie di Reato applicabili

Sulla base del *control & risk self assessment* svolto, l'attività sensibile risulta potenzialmente rilevante per le seguenti categorie di reato:

Salute e sicurezza sul Lavoro (art. 25-septies)	<p>La Associazione assegna ruoli, responsabilità e posizioni organizzative in maniera non coerente con i requisiti normativi, con il sistema di poteri e deleghe definito o con le competenze tecnico funzionali necessarie per il ruolo/mansione attribuito. Ad esempio potrebbe:</p> <ul style="list-style-type: none"> - formalizzare l'attribuzione di responsabilità e poteri a soggetti che non possiedono requisiti tecnico/professionali adeguati rispetto alle funzioni loro delegate; - assegnare deleghe di funzione attraverso modalità non coerenti con quanto previsto dall'art. 16 del D.Lgs 81/2008; - adottare misure organizzative non coerenti con il sistema di deleghe conferite.
--	---

Protocolli di comportamento e controllo

Le procedure e le prassi vigenti devono garantire il rispetto dei seguenti protocolli di comportamento e di controllo.

- AIES deve provvedere alla definizione di requisiti tecnico-professionali per tutte le figure individuate dalla pertinente normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (e.g. Datore di Lavoro, Dirigenti) nonché dalla normativa a presidio dei rischi di incidente rilevante (e.g. Gestore).
- Ciascuna delle figure coinvolte nella struttura organizzativa a presidio della sicurezza sul lavoro (Datore di lavoro, RSPP, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, Medico Competente), nel rispetto dei propri ruoli e competenze, deve essere coinvolta nel processo di definizione, implementazione, diffusione delle procedure di prevenzione e di protezione;
- Il Medico Competente relaziona almeno annualmente al Datore di Lavoro circa l'attività svolta e le criticità riscontrate. Qualora il Medico Competente verifichi l'inosservanza da parte del Datore di lavoro dei giudizi di idoneità temporanea o permanente relativi a una mansione specifica di uno o più lavoratori, lo segnala prontamente all'OdV.
- I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza collaborano con il Datore di lavoro, segnalando eventuali irregolarità riscontrate e proponendo opportune soluzioni. Gli stessi RLS, nel rispetto della normativa, hanno la facoltà di accedere ai luoghi di lavoro, anche in occasione di visite ispettive nonché alla documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le relative misure di prevenzione.
- Il Datore di Lavoro, coadiuvato dagli altri soggetti responsabili della corretta gestione delle tematiche SSL, deve provvedere alla definizione di specifiche responsabilità, ove necessario per il tramite di delega formale in data certa, attraverso la forma scritta definendo, in maniera esaustiva, caratteristiche e limiti dell'incarico e, se del caso, individuando il potere di spesa. In particolar modo, a titolo esemplificativo:
 - siano formalizzate le responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno della Associazione;
 - sia costruito il sistema di deleghe, dei poteri di firma e di spesa in maniera coerente con le responsabilità assegnate;

- l'assegnazione e l'esercizio dei poteri nell'ambito di un processo decisionale sia congruente con le posizioni di responsabilità e con la rilevanza e/o la criticità delle sottostanti situazioni di rischio;
- siano correttamente nominati i soggetti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro e sono loro conferiti correttamente i poteri necessari allo svolgimento del ruolo agli stessi assegnato;
- non vi sia identità soggettiva fra coloro che assumono o attuano le decisioni e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo;
- i soggetti preposti e/o nominati ai sensi della normativa vigente in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro possiedano competenze adeguate ed effettive in materia.

SSL04 - Definizione dei requisiti di competenza, abilità e consapevolezza dei lavoratori

La formazione del personale è regolamentata da apposita procedura e viene gestita attraverso un sistema gestionale trasversale che permette la gestione di tutti gli aspetti collegati al personale ed alla relativa formazione.

Inoltre, è presente una prassi aziendale di sicurezza in cui vengono monitorate le scadenze secondo la legge per i vari tipi di formazione da erogare ai dipendenti secondo le loro qualifiche e/o ruoli; l'attività di monitoraggio viene attuata da GORU e da RSPP. La formazione dei preposti viene affidata ad un soggetto esterno.

Inoltre, le varie figure con responsabilità specifiche (tra cui RLS, RSPP, ASPP, Operatori macchine movimento terra etc.) ricevono formazione specifica secondo i propri ruoli e responsabilità. I registri e gli attestati vengono conservati internamente all'azienda sia per quanto riguarda la formazione erogata internamente sia per la formazione affidata all'esterno. La tracciabilità è quindi garantita grazie ai registri e agli attestati mantenuti all'interno del gestionale.

Le Categorie di Reato applicabili

Sulla base del *control & risk self assessment* svolto, l'attività sensibile risulta potenzialmente rilevante per le seguenti categorie di reato:

Salute e sicurezza sul Lavoro (art. 25-septies)	<p>La Associazione non provvede alla adeguata formazione dei lavoratori relativamente ai rischi generici e specifici.</p> <p>La Associazione non provvede alla formazione dei lavoratori sia sulle misure di prevenzione adottate dalla Associazione sia sui comportamenti che gli stessi sono tenuti a tenere nello svolgimento delle mansioni affidate</p>
--	--

Protocolli di comportamento e controllo

Le procedure e le prassi vigenti devono garantire il rispetto dei seguenti protocolli di comportamento e di controllo.

- RSPP e GORU gestiscono la formazione e addestramento (ove previsto dalla legge) del personale al fine di assicurare il ricevimento di opportune informazioni circa le corrette modalità di espletamento dei propri incarichi. Di tale formazione e/o addestramento è prevista una verifica documentata. Le attività formative sono erogate attraverso modalità variabili (ad es. formazione frontale, comunicazioni scritte, affiancamento ecc.) definite sia da scelte della Associazione sia da quanto previsto dalla normativa vigente.
- Tutte le nomine devono essere effettuate nei confronti di soggetti designati in possesso di competenze idonee e nel rispetto dei requisiti di legge per lo svolgimento dell'incarico, conformemente a quanto previsto dal DVR e relativi allegati (procedure).
- La documentazione inerente la formazione del personale è registrata (ad opera di GORU ed RSPP) ed è impiegata anche al fine dell'attribuzione di nuovi incarichi, al fine di garantire il possesso di adeguata formazione ed informazione per ricoprire la nuova posizione lavorativa.
- GORU ed RSPP devono provvedere alla conduzione delle attività di formazione al fine di:
 - garantire, anche attraverso un'opportuna pianificazione, che qualsiasi persona sotto il controllo dell'organizzazione sia competente sulla base di un'adeguata istruzione, formazione o esperienza;
 - identificare le esigenze di formazione connesse con lo svolgimento delle attività e fornire una formazione o prendere in considerazione altre azioni per soddisfare queste esigenze;

- valutare l'efficacia delle attività di formazione o di altre azioni eventualmente attuate, e mantenere le relative registrazioni;
- garantire che il personale prenda coscienza circa l'impatto effettivo o potenziale del proprio lavoro, i corretti comportamenti da adottare, i propri ruoli e responsabilità;
- garantire che il personale che opera in sito, compresi gli esterni, sia competente sulla base di un'adeguata istruzione e formazione, secondo quanto previsto dal D.Lgs.105/2015;
- garantire che il personale che opera in sito, compresi gli esterni, riceva adeguate e periodiche informazioni relative alle misure di prevenzione dei rischi di incidente rilevante.

SSL05 – Comunicazione, partecipazione e consultazione: gestione delle riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze.

Periodicamente, il Datore di Lavoro e tutti gli altri soggetti rilevanti dal punto di vista della gestione delle tematiche SSL (e.g. RSPP, Medico Competente, RLS, etc.) effettuano degli incontri al fine di verificare la corretta tenuta del sistema.

A fronte di tali incontri, viene redatto un verbale dell'incontro, sottoscritto dai partecipanti alla seduta e condiviso con l'OdV da parte del Datore di Lavoro o dal RSPP.

Le Categorie di Reato applicabili

Sulla base del *control & risk self assessment* svolto, l'attività sensibile risulta potenzialmente rilevante per le seguenti categorie di reato:

Salute e sicurezza sul Lavoro (art. 25-septies)

La Associazione sottostima o sottovaluta i rischi in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro per la carenza di comunicazione, coinvolgimento dei lavoratori o delle loro rappresentanze.

Protocolli di comportamento e controllo

Le procedure e le prassi vigenti devono garantire il rispetto dei seguenti protocolli di comportamento e di controllo.

- Il Servizio di Prevenzione e Protezione si riunisce almeno annualmente insieme agli RLS ai sensi dell'art. 35 TUS. Copia del verbale viene inoltrato dal Datore di Lavoro o dal RSPP all'OdV.
- Il Datore di lavoro in collaborazione con SPPR, in ottemperanza degli artt. 17 e 29 del D.lgs. 81/2008 definisce e mantiene i criteri e le metodologie per l'individuazione dei rischi aziendali e specifici. Convoca inoltre la riunione annuale con le figure interessate.
- Il Datore di Lavoro deve garantire l'esistenza di canali di comunicazione ed informazione per garantire la partecipazione dei lavoratori, anche a mezzo delle proprie rappresentanze, attraverso:
 - il loro coinvolgimento nell'identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e definizione delle misure di tutela;
 - il loro coinvolgimento nelle indagini relative ad un incidente;
 - la loro consultazione quando vi siano cambiamenti che possano avere significatività in materia di salute e sicurezza.

SSL06 – Definizione delle misure per il controllo operativo e la gestione del cambiamento

Relativamente all'individuazione e gestione delle misure di protezione collettive e/o individuali, è regolamentata all'interno del DVR e della procedura "Gestione dei Dispositivi di Protezione Individuale" (PGS.01), che disciplina le modalità operative di gestione degli stessi. Il Datore di Lavoro, in collaborazione con RSPP, RLS e MC ha il compito di verificare quanto disposto in procedura.

Le Categorie di Reato applicabili

Sulla base del *control & risk self assessment* svolto, l'attività sensibile risulta potenzialmente rilevante per le seguenti categorie di reato:

Associazione Irrigazione Est Sesia		
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Speciale P08	Rev. 6	Data 28/02/2024

Salute e sicurezza sul Lavoro (art. 25-septies)	La Associazione omette l'implementazione di misure di protezione collettive, risparmiando sull'acquisto e/o manutenzione di DPI o di altri strumenti volti alla protezione dei dipendenti.
--	--

Protocolli di comportamento e controllo

Le procedure e le prassi vigenti devono garantire il rispetto dei seguenti protocolli di comportamento e di controllo.

- Il Datore di Lavoro, in collaborazione con il SPPR e le altre figure identificate dalla normativa, deve garantire una corretta gestione delle modifiche apportate ai processi e/o al sistema di gestione, tra cui le modifiche temporanee, e il loro impatto sulle operazioni, processi ed attività, supervisionandone la corretta implementazione anche da un punto di valutazione dei rischi correlati a tematiche SSL.
- Il Datore di Lavoro, di concerto con gli altri soggetti identificati dalla normativa, nonché i Responsabili degli Uffici Zonali, deve provvedere alla definizione dei criteri per la scelta dei DPI, che devono assicurare l'adeguatezza dei DPI stessi alle tipologie di rischio individuate in fase di valutazione e la loro conformità alle norme vigenti.
- Periodicamente, il Datore di Lavoro, di concerto con gli altri soggetti identificati dalla normativa, nonché i Responsabili degli Uffici Zonali, deve verificare che i DPI siano correttamente gestiti, in termini di: (i) verifica dello stato di usura; (ii) presenza di un numero congruo di DPI, in coerenza con le necessità lavorative; (iii) presenza di documentazione certificante l'assegnazione dei DPI ai lavoratori in accordo con le mansioni ricoperte; (iv) attuazione di attività di verifica in merito al corretto ed effettivo utilizzo dei DPI da parte dei lavoratori.
- Il Datore di Lavoro, di concerto con gli altri soggetti identificati dalla normativa, nonché i Responsabili degli Uffici Zonali, deve definire modalità di supervisione sulla gestione dei DPI e di ogni altro strumento atto alla protezione dei lavoratori, prevedendo sanzioni ai dipendenti o ai preposti nel caso di violazioni di suddette regole di gestione.
- Tutta la documentazione certificante la gestione dei DPI e di ogni altro dispositivo volto alla protezione dei lavoratori (e.g. identificazione dei DPI necessari; esito delle attività di monitoraggio; registro delle violazioni; registro delle manutenzioni; registrazioni dei controlli analitici; etc.) deve essere opportunamente archiviata da parte del Datore di Lavoro o da soggetti da esso designati a tale scopo (e.g. RSPP, Responsabili degli Uffici Zonali, etc.).
- Il Datore di Lavoro, di concerto con gli altri soggetti identificati dalla normativa, nonché i Responsabili degli Uffici Zonali, deve provvedere alla definizione di modalità, tempistiche e responsabilità per la programmazione e lo svolgimento e la registrazione delle manutenzioni e delle verifiche periodiche, ove previste, di attrezzature, impianti e macchinari (individuati puntualmente in appositi protocolli/schede) ed il controllo periodico della loro efficienza, anche per il tramite del fornitore esterno.

Tutti i protocolli di cui sopra costituiscono procedure allegate al DVR.

SSL07 - Approvvigionamento e gestione degli appalti; acquisizione di documentazioni / certificazioni obbligatorie di legge.

Ribadito che in materia di appalti la presente Parte Speciale vale per quanto di competenza e cioè nel limite della presenza in cantiere di Personale dell'Associazione, in sede di gestione di acquisti specifici (e.g. servizi continuativi; subappalti; prestazioni professionali con rischio in ambito SSL; etc.), l'ufficio preposto alla gestione di tale acquisto deve provvedere, avvalendosi dell'esperienza e delle competenze del RSPP, ad acquisire tutta la documentazione richiesta per legge, al fine di garantire una corretta gestione di tutte le tematiche in ambito SSL (e.g. Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenza; possesso di requisiti specifici necessari all'esecuzione delle lavorazioni affidate; Piano di Sicurezza e Coordinamento; etc.). Le certificazioni e la documentazione vengono conservate sia fisicamente sia all'interno del gestionale da parte di RSPP e dell'ufficio preposto all'approvvigionamento e gestione dei servizi richiesti.

Le Categorie di Reato applicabili

Sulla base del *control & risk self assessment* svolto, l'attività sensibile risulta potenzialmente rilevante per le

seguenti categorie di reato:

Salute e sicurezza sul Lavoro (art. 25-septies)	La Associazione potrebbe: (i) affidare lavori, forniture, servizi ad imprese prive dei requisiti tecnico-professionali necessari agli incarichi attribuiti; (ii) non gestire correttamente i rischi derivanti da attività interferenti; (iii) introdurre attrezzature, macchinari e impianti non conformi ai requisiti normativi ovvero non compatibili con l'ambiente di lavoro
--	--

Protocolli di comportamento e controllo

Le procedure e le prassi vigenti devono garantire il rispetto dei seguenti protocolli di comportamento e di controllo.

- RSPP ed i Responsabili dei vari Uffici e Gruppi di AIES devono garantire la definizione di criteri e modalità di qualifica e verifica dei requisiti dei fornitori, che tengano conto anche del rispetto da parte degli stessi e dei loro lavoratori delle procedure di sicurezza.
- Tutti gli affidamenti di lavorazioni ed incarichi a soggetti terzi devono essere definiti all'interno di un contratto formalizzato, nel quale sono previste clausole di impegno da parte del fornitore al rispetto delle indicazioni contenute all'interno del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di relative clausole risolutorie del rapporto di fornitura in caso di mancato rispetto di tali indicazioni.
- In sede di valutazione dei fornitori, l'Ufficio incaricato della gestione dell'acquisto deve richiedere al potenziale fornitore tutta la documentazione necessaria per legge volta a valutare il possesso dei requisiti previsti per operare coerentemente con la tipologia di lavorazione richiesta. Tale documentazione deve essere condivisa con il RSPP al fine di verificare la rispondenza ai requisiti di legge in materia SSL.
- RSPP e l'Ufficio preposto alla supervisione delle lavorazioni da parte di soggetto terzo selezionato devono definire le regole di accesso e le attività esercitate sul sito da parte dei terzi, con valutazione specifica dei rischi interferenti legati alla loro presenza e relativa redazione della prevista documentazione di coordinamento (ad es. DUVRI, PSC) sottoscritta da tutti i soggetti esterni coinvolti e prontamente adeguata in caso di variazioni nei presupposti dell'intervento.
- Nel caso di acquisto di materiali (cespiti; macchinari; impianti; etc.), deve essere attuata una verifica da parte dell'ente che gestisce l'acquisto, in accordo con il RSPP, in merito alla conformità delle attrezzature, impianti e macchinari da acquistare rispetto alle normative vigenti (e.g. marcatura CE; valutazione di eventuali rischi aggiuntivi derivanti dall'inserimento del macchinario nel contesto di AIES; etc.).

SSL08 – Preparazione e risposta alle emergenze

Periodicamente, RSPP ed RLS organizzano delle prove di risposta alle emergenze (e.g. incendi) per le varie sedi in cui AIES opera. Gli esiti di tali prove vengono valutate e registrate e, qualora l'esito non rispecchi i risultati attesi, è previsto la ri-esecuzione della prova, prevedendo inoltre la valutazione di riorganizzazioni e la scrittura dei protocolli di emergenza aggiornati per garantire standard di sicurezza maggiori.

Gli esiti delle prove ed i risultati sono mantenuti e conservati all'interno dell'azienda da parte del RSPP e resi disponibili per consultazione e verifica.

Le Categorie di Reato applicabili

Sulla base del *control & risk self assessment* svolto, l'attività sensibile risulta potenzialmente rilevante per le seguenti categorie di reato:

Salute e sicurezza sul Lavoro (art. 25-septies)	La Associazione non garantisce la disponibilità di adeguate misure e risorse volte alla corretta preparazione e gestione delle emergenze. La Associazione omette la verifica periodica sull'applicazione ed efficacia delle procedure di emergenza.
--	--

Protocolli di comportamento e controllo

Le procedure e le prassi vigenti devono garantire il rispetto dei seguenti protocolli di comportamento e di controllo.

- Il Datore di Lavoro, coadiuvato da RSPP, RLS e responsabili a titolo vario per la sicurezza, sono responsabili per il monitoraggio del contesto di AIES e per l'identificazione delle situazioni che possano causare una potenziale emergenza.
- Il Datore di Lavoro, coadiuvato da RSPP, RLS e responsabili a titolo vario per la sicurezza, deve definire modalità per rispondere alle condizioni di emergenza interna nonché alle condizioni di emergenza con potenziali impatti rilevanti per lavoratori e popolazione e prevenire o mitigare le relative conseguenze negative in tema di salute e sicurezza, predisponendo piani di intervento, implementando opportuni sistemi di protezione e prevenzione, etc.
- Annualmente il Datore di Lavoro, coadiuvato da RSPP, RLS e responsabili a titolo vario per la sicurezza, deve organizzare ed attuare piani di simulazione di emergenze al fine di verificare il corretto funzionamento dei piani di risposta alle emergenze; qualora tali simulazioni non portino all'esito sperato, le stesse devono essere ripetute ed deve essere definito un aggiornamento del piano, qualora se ne ravvisi la necessità, al fine di migliorare la gestione e la risposta alle emergenze.
- Coerentemente con quanto previsto nell'ambito dei ruoli e responsabilità per la sicurezza, il Datore di Lavoro deve provvedere alla nomina di addetti agli interventi di emergenza, provvedendo alla loro formale nomina, verificando che rispondano ai requisiti di formazione e competenza e comunicando tali nomine a tutto il personale interessato.
- Il Datore di Lavoro, coadiuvato da RSPP, RLS e responsabili a titolo vario per la sicurezza, deve prevedere ed attuare tutti gli interventi sui sistemi per la lotta agli incendi e garantire che gli stessi siano scelti per tipologia e numero in ragione della specifica valutazione del rischio di incendio ovvero delle indicazioni fornite dall'autorità competente. Analoga considerazione vale anche con riferimento ai presidi sanitari, coerentemente con la normativa applicabile (si rimanda al Piano di emergenza antincendio pubblicato nel sito istituzionale).

SSL09 – Sorveglianza sanitaria

Al fine di mantenere sotto costante controllo la situazione sanitaria dei dipendenti, GORU ed RSPP si avvalgono di un sistema gestionale (Job Risorse) che prevede la registrazione di tutte le attività di sorveglianza sanitaria e di alert a supporto del monitoraggio della stessa (v. Procedura PGS 14).

Come previsto da normativa, tutti i dipendenti per i quali la valutazione di rischi lo preveda sono soggetti a sorveglianza sanitaria, per il tramite dei due Medici Competenti nominati, coerentemente con la mansione ricoperta. In caso di variazione della mansione, viene prevista un'apposita valutazione del dipendente al fine di verificare che non vi siano elementi ostativi, coerentemente con i rischi associati a tale mansione.

Tutta la documentazione relativa alla sorveglianza sanitaria è mantenuta all'interno del sistema gestionale per garantire il rispetto delle scadenze imposte dalla normativa.

Le Categorie di Reato applicabili

Sulla base del *control & risk self assessment* svolto, l'attività sensibile risulta potenzialmente rilevante per le seguenti categorie di reato:

Salute e sicurezza sul Lavoro (art. 25-septies)	La Associazione potrebbe: (i) non sottoporre i lavoratori subordinati a visite mediche di idoneità e agli accertamenti periodici obbligatori; (ii) attribuire mansioni comportanti rischi per la salute a lavoratori privi dei requisiti di idoneità o, se in possesso di limitazioni, senza l'adozione delle necessarie misure di prevenzione e protezione.
--	--

Protocolli di comportamento e controllo

Le procedure e le prassi vigenti devono garantire il rispetto dei seguenti protocolli di comportamento e di controllo.

- Datore di Lavoro, RSPP e Medico Competente devono associare a ciascuna mansione i relativi rischi e verificare, in sede di assunzione di personale, piuttosto che in caso di variazione della mansione o comunque con una periodicità definita, l'assenza di elementi ostativi per ciascun soggetto di cui sopra nel ricoprire la mansione affidata.

- Il Datore di Lavoro deve definire con il Medico Competente ed il RSPP un protocollo sanitario da rispettare e a cui sottoporre tutti i lavoratori, coerentemente con la mansione ricoperta.
- La verifica di idoneità effettuata da parte del Medico Competente in ragione delle indicazioni fornite dal Datore di Lavoro e sulla base della propria conoscenza dei luoghi di lavoro e delle lavorazioni, deve essere formalizzata in apposita documentazione ed archiviata presso l'Ufficio del Medico Competente e presso la sede di riferimento di AIES.

SSL10 - Gestione di incidenti, non conformità e azioni correttive

AIES ha adottato un registro degli incidenti e dei mancati incidenti (i.e. *near-miss*) che viene costantemente aggiornato da parte del RSPP in collaborazione con GORU e Responsabili delle unità operative). Nel caso in cui si verifichi uno degli eventi di cui sopra, Datore di Lavoro ed RSPP sono incaricati effettuare le comunicazioni di legge, le verifiche del caso, definendo le cause che hanno portato all'evento ed attuando ogni azione necessaria per ridurre il rischio associato. Il piano di miglioramento del sistema di prevenzione in ambito SSL (i.e. azioni correttive da implementare) così definito è oggetto di revisione e discussione nel corso delle riunioni periodiche. È responsabilità di ogni dipendente di AIES (o di chi è a conoscenza dei fatti) informare tempestivamente il Datore di Lavoro ed il RSPP a fronte del verificarsi degli eventi di cui sopra. Datore di Lavoro ed RSPP sono incaricati di comunicare tempestivamente tali situazioni all'Organismo di Vigilanza di AIES, fornendo inoltre evidenza delle azioni correttive intraprese.

La documentazione a certificazione della corretta gestione delle segnalazioni, degli incidenti e delle azioni correttive da implementare è archiviata ad opera del RSPP (v. PGS 02).

Le Categorie di Reato applicabili

Sulla base del *control & risk self assessment* svolto, l'attività sensibile risulta potenzialmente rilevante per le seguenti categorie di reato:

Salute e sicurezza sul Lavoro (art. 25-septies)	La Associazione gestisce in modo non adeguato gli incidenti e i quasi incidenti non provvedendo ad esempio all'identificazione delle cause di loro accadimento e delle misure correttive finalizzate ad evitarne la successiva reiterazione.
--	--

Protocolli di comportamento e controllo

Le procedure e le prassi vigenti devono garantire il rispetto dei seguenti protocolli di comportamento e di controllo.

- RSPP e GORU devono mantenere aggiornati i registri degli infortuni e dei mancati incidenti, corredando ogni evento con le informazioni relative alla modalità con cui si è verificato l'evento, le conseguenze registrate e le azioni correttive definite.
- Ogni soggetto di AIES (o chi è a conoscenza dei fatti) deve provvedere a comunicare in modo tempestivo ogni evento a rischio SSL a Datore di Lavoro ed RSPP al fine di garantire la definizione e l'implementazione delle azioni correttive necessarie.
- Ogni evento a rischio SSL deve essere oggetto di indagine da parte del Datore di Lavoro e del RSPP al fine di identificare le cause e definire le azioni correttive da implementare; tali azioni correttive devono essere coerenti ed adeguate alla situazione riscontrata e possono essere di varia natura (e.g. implementazione di sistemi di sicurezza aggiuntivi; revisione del Documento di Valutazione dei Rischi; revisione della procedura eventualmente violata al fine di meglio disciplinare il comportamento da adottare in determinate situazioni; richiamo al dipendente/preposto al fine di sensibilizzare il rispetto delle regole definite; etc.).
- Annualmente o in concomitanza con le riunioni periodiche per la sicurezza, il RSPP relaziona al Datore di Lavoro in merito allo stato di efficacia ed efficienza del sistema di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro di AIES. Tale relazione evidenzia eventuali criticità connesse anche a modifiche significative dell'organizzazione del lavoro o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione o a seguito di infortuni significativi, riferendo le strategie di contrasto e mitigazione già progettate e/o adottate (soluzione/responsabile) e le situazioni non ancora prese in carico.