

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PARTE SPECIALE

6

**I reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime
colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme
antifortunistiche e sulla tutela dell'igiene della salute e sicurezza sul
lavoro**

Sommario

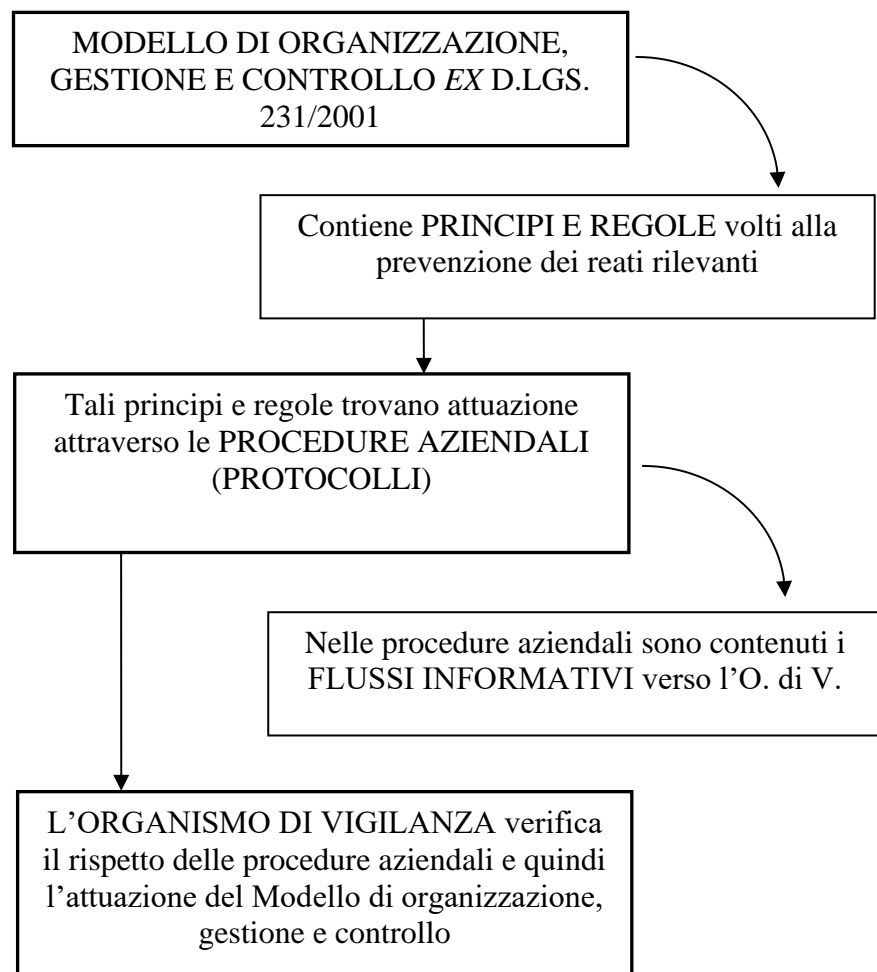
1. I reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime conseguenti alla violazione della normativa antinfortunistica e della tutela della salute sul luogo di lavoro. (art. 25- <i>septies</i> del D. Lgs. 231/2001)	3
2. Ambito di applicazione delle norme.....	4
3. Principi generali di comportamento.	7
4. Presidi di controllo specifici.....	9
5. Struttura organizzativa per la sicurezza.....	12
6. Pianificazione, Funzionamento, Valutazione dei rischi presenti in Fondazione Bioparco di Roma	13
7. Controllo azioni correttive e riesame della Direzione.....	15
8. Identificazione dei Responsabili.....	16
9. Gestione dei processi incidenti sul rischio reati colposi in violazione della normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.....	16
10. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e Compiti dell'Organismo di Vigilanza.....	17

1. I reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime conseguenti alla violazione della normativa antinfortunistica e della tutela della salute sul luogo di lavoro. (art. 25-*septies* del D. Lgs. 231/2001)

L'art. 25-*septies* del D. Lgs. 231/2001 individua un gruppo di reati che possono essere commessi all'interno della Fondazione, ma anche nell'ambito dei rapporti che la Fondazione intrattiene con i Clienti, e/o con i propri Fornitori.

I reati in parola rilevano in relazione alla macroarea "Ambiente e sicurezza".

Va qui rammentato che per ciascuna macroarea è stata elaborata una mappatura del rischio. Peraltro, merita di essere evidenziato che ad ogni macroarea corrispondono una o più procedure aziendali, il rispetto delle quali da parte degli esponenti aziendali costituisce lo strumento attraverso il quale l'azienda si adegua al Modello organizzativo adottato, attraverso il seguente schema:



I reati presupposto richiamati dall'art. 25-*septies* sono compiutamente descritti nell'Allegato 1 del Modello.

2. Ambito di applicazione delle norme.

A seguito della modifica operata dall'art. 9 della legge 3 agosto 2007, n. 123, i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime conseguenti alla violazione della normativa antinfortunistica e della tutela della salute sul luogo di lavoro, rispettivamente previsti dagli articoli 589 e 590 c. p., possono costituire presupposto per la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ai sensi del D.lgs. 231/01.

La modifica normativa in esame appare tra le più significative, rappresentando non soltanto un ampliamento della sfera dei reati-presupposto della responsabilità degli enti, ma anche un sostanziale intervento sul piano della disciplina generale: per la prima volta, il legislatore introduce nel tessuto del decreto, dei reati colposi.

Come noto, uno dei criteri di ascrizione oggettiva per la responsabilità amministrativa è che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. L'ente non risponde se i soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. Tuttavia, se tale criterio appare più facilmente prospettabile con riguardo ai reati dolosi, perplessità vengono in considerazione laddove si tratti di affermare la responsabilità dell'ente con riguardo ai reati colposi.

Nondimeno, occorre attribuire un senso alla norma. Tale senso sarebbe quello di riferire il vantaggio per l'ente, nei reati colposi, alla condotta di colposa violazione della normativa antinfortunistica, piuttosto che al reato in sé.

In tale ottica, il vantaggio per l'impresa può essere individuato, ad esempio, in termini di risparmio di spesa derivante dal mancato investimento in dotazioni di sicurezza, o nel mancato approntamento di strumenti di controllo periodico sullo stato di attrezzature, macchinari o impianti, ovvero ancora nella mancata formazione del personale.

Altresì, il vantaggio potrebbe individuarsi in termini "indirettamente economici", allorché la violazione delle norme antinfortunistiche risulti determinata da ragioni di celerità o di gestione del lavoro.

Vi è poi da considerare che l'innesto dei reati colposi nella responsabilità *de qua* potrebbe creare non pochi problemi applicativi anche sul piano soggettivo, sotto il profilo della

possibile sovrapposizione della colpa della persona fisica tenuta (in via diretta o per delega) all'attuazione delle disposizioni antinfortunistiche da un lato, con la c.d. colpa di organizzazione dell'ente dall'altro.

Invero, il dovere di organizzazione dell'ente si distingue dalla regola cautelare, in quanto non è funzionale alla prevenzione di uno specifico evento, ma è finalizzato a regolare le posizioni individuali nel contesto dell'impresa e a progettare le modalità di gestione del rischio e di assunzione delle determinazioni e dei presidi atti a contenere il rischio-reato. Infatti, i due modelli di prevenzione – quello di cui al D.lgs. n. 231/2001 e quelli derivanti da altre normative in materia antinfortunistica – rispondono a due *rationes* normative diverse e sono pertanto da considerarsi in modo distinto, pur dovendosi integrare e richiamare reciprocamente.

Lo stesso vale per l'individuazione dei soggetti che, in virtù di quanto previsto nei due complessi normativi, sono incaricati di vigilare sulla effettività delle regole aziendali, ossia l'Organismo di vigilanza ex art. 6 co. 1° D.lgs. 231/01 ed i soggetti cui le norme antinfortunistiche attribuiscono ruoli di prevenzione o protezione della salute e sicurezza dei lavoratori.

Si tratta, quindi, di ruoli e funzioni che, pur essendo accomunati da finalità in parte convergenti, rispondono a caratteristiche soggettive e funzionali non assimilabili e del tutto distinte.

La costruzione del Modello organizzativo per le finalità di cui al D.lgs. 231/01 deve tenere dunque conto della preesistenza di un complesso di disposizioni normative, regolamentari ed interne volte alle medesime finalità di prevenzione di eventi lesivi, che dovrà essere tenuto necessariamente in considerazione per la creazione di un sistema organizzativo coerente, adeguato e concretamente rispondente alle indicazioni legislative.

L'implementazione del Modello organizzativo ai sensi del D.lgs. 231/01 presuppone dunque non soltanto l'adozione delle regole cautelari poste a presidio della salute ed igiene sui luoghi di lavoro, ma anche la loro puntuale e costante attuazione, anche in virtù della vigilanza dell'Organismo all'uopo deputato.

Proprio a questo proposito è necessario rilevare come il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

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

Il modello organizzativo e gestionale deve, inoltre, prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività.

Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. In particolare, l'evento tipico delle due fattispecie in esame è quello della morte, nel caso dell'omicidio colposo (art. 589 c.p.) e quello delle lesioni (gravi e gravissime) nel caso previsto dall'art. 590 c.p.

La giurisprudenza ha avuto peraltro modo di precisare che il rapporto di causalità tra la violazione della norma prevenzionale e l'evento lesivo (morte o lesioni) viene meno nell'ipotesi in cui la condotta del lavoratore sia da considerare "abnorme", ossia

eccezionale e non prevedibile secondo un criterio di normalità, ponendosi in tal modo al di fuori di ogni possibilità di controllo/previsione da parte dei soggetti tenuti, nell'ambito delle rispettive competenze ed attribuzioni, ad osservare/applicare le relative norme di tutela.

L'art. 25-*septies* fa riferimento non solo agli eventi derivanti dalla violazione delle norme antinfortunistiche, ma anche a quelli relativi alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, ricomprendendo in tal modo anche le malattie professionali e non solo gli infortuni. Al riguardo, si segnala che la malattia può interessare il corpo o la mente, traducendosi, in quest'ultimo caso, in ogni modificazione dannosa dell'attività funzionale psichica.

I reati in esame possono essere commessi sia da soggetti "apicali", ossia "da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo dello stesso" (art 5, comma 1, lett. a) d.lgs. 231/01), che da soggetti "sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (art 5 comma 1, lett. b)".

3. Principi generali di comportamento.

La presente Parte speciale si riferisce a comportamenti posti in essere da Amministratori, dirigenti e dipendenti operanti nelle aree di attività a rischio nonché dal RSPP, da collaboratori esterni e *partner*.

- La presente Parte speciale prevede l'espresso divieto – a carico degli esponenti aziendali, in via diretta, ed a carico dei collaboratori esterni e partner, tramite l'apposizione di apposite clausole contrattuali – di:
 - o porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate che pregiudichino la salute dei lavoratori (art. 25 *septies* del Decreto);
 - o porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente divenirlo;
 - o porre in essere comportamenti non conformi alle procedure aziendali o, comunque, non in linea con i principi espressi dal presente Modello e dal Codice Etico o da specifiche *policy* materia di salute e sicurezza sul lavoro;

- porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della Fondazione in relazione a quanto previsto dalle suddette ipotesi di reato.
- Nell'ambito dei suddetti comportamenti è fatto **divieto** in particolare di porre in essere le seguenti condotte:
 - fornire, in qualsiasi forma, informazioni non veritiere o incomplete agli organi di controllo quali ASL, Ispettorato del lavoro, etc.;
 - firmare atti o documenti che abbiano rilevanza esterna alla Fondazione in assenza di poteri formalmente attribuiti od esorbitando dai poteri attribuiti;
 - tenere condotte ingannevoli nei confronti della Pubblica Amministrazione tali da indurre quest'ultima in errori di valutazione nel corso dell'analisi di richieste di autorizzazioni, licenze, certificazioni e simili;
 - porre in essere comportamenti od azioni che possano mettere a rischio l'incolumità o la salute dei dipendenti o terze parti;
 - eseguire attestazioni false circa idoneità del personale alle specifiche mansioni o degli strumenti e impianti utilizzati.

Nella gestione delle attività in oggetto, tutti i Destinatari dovranno conformarsi a quanto previsto dalle relative Procedure aziendali ed in particolare devono essere garantite le seguenti azioni preventive di carattere generale:

- a) Segregazione delle attività: separazione delle attività in modo tale che nessuno possa gestire in autonomia tutto lo svolgimento di un processo.
- b) Norme/Circolari: disposizioni aziendali e procedure formalizzate idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante.
- c) Poteri autorizzativi e di firma: coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate (prevedendo, ove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese) e chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Fondazione.
- d) Tracciabilità: verificabilità ex post del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile, anche tramite appositi supporti

documentali e, in ogni caso, dettagliata disciplina della possibilità di cancellare o distruggere le registrazioni effettuate.

- e) Formazione: la Fondazione garantisce la formazione continua ai soggetti che a vario titolo insistono sui processi in esame.

4. Presidi di controllo specifici.

Premesso che tutti i controlli previsti dalle procedure aziendali devono essere pienamente garantiti, è necessario in ogni caso assicurare che siano formalmente tracciabili e documentati (anche ai fini delle attività di verifica di competenza dell'Organismo di vigilanza) i seguenti presidi di controllo ritenuti maggiormente rilevanti al fine di mitigare potenziali rischi-reato ai sensi del D.lgs. 231/2001:

- osservare e rispettare tutte le leggi e regolamenti che disciplinano l'attività aziendale, con particolare riferimento alle attività che comportano attività sensibili in materia di sicurezza, ambiente ed igiene sul lavoro;
- conoscere la normativa di riferimento e le procedure aziendali relative alla specifica attività o funzione da loro svolta;
- informare l'azienda di eventuali disallineamenti rispetto a quanto previsto nel presente modello ovvero di eventuali dubbi o incertezze interpretative o applicative delle disposizioni in esso contenute;
- identificazione e tracciabilità, mediante documenti organizzativi interni e deleghe rilasciate dai soggetti competenti, delle responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento al Datore di Lavoro, al RSPP, agli addetti delle emergenze, del primo soccorso ed al RLS. Tali responsabilità sono tempestivamente divulgate ai terzi interessati nei casi previsti (ad esempio, ASL, Ispettorato del Lavoro, etc.);
- nomina espressa del Medico Competente, il quale deve accettare formalmente l'incarico; strutturazione ed adeguamento dei flussi informativi verso il Medico competente in relazione ai processi ed ai rischi connessi alle attività aziendali;
- identificazione e valutazione dei rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori da parte del Datore di lavoro (anche mediante il Servizio di Prevenzione e Protezione – SPP), tenendo in adeguata considerazione la struttura aziendale, la natura dell'attività, l'ubicazione dei locali e delle aree di lavoro, l'organizzazione del personale, le specifiche sostanze, i macchinari, le attrezzature e gli impianti

impiegati nelle attività e nei relativi cicli di produzione. La valutazione dei rischi viene documentata attraverso l'elaborazione, ai sensi della normativa prevenzionistica vigente, del DVR;

- adozione di un adeguato sistema di prevenzione degli incendi e dell'evacuazione dei lavoratori, che prevede:
 - a. lo svolgimento e la documentazione di periodiche prove di evacuazione;
 - b. la predisposizione ed aggiornamento dei DVR effettuato a cura del Datore di lavoro;
- definizione, implementazione e monitoraggio di un programma di formazione, informazione e coinvolgimento in materia di salute e sicurezza sul lavoro, che preveda una puntuale informazione dei lavoratori, attraverso la definizione dei ruoli e delle responsabilità; la definizione delle tipologie dei corsi erogati e la periodicità dell'erogazione; la definizione di specifici percorsi formativi differenziati in base alla tipologia di soggetti coinvolti; la definizione delle modalità della relativa documentazione; definizione di un piano formativo annuale;
- implementazione di un sistema di flussi informativi che consenta la circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda per favorire il coinvolgimento e la consapevolezza dei Destinatari ed assicurare la tempestiva evidenza di eventuali carenze o violazioni del Modello;
- il RLS deve poter verificare, anche attraverso l'accesso alle informazioni e alla documentazione aziendale rilevante, il rispetto dell'applicazione delle misure di sicurezza e delle misure di protezione;
- monitoraggio periodico dell'efficacia delle misure di prevenzione e protezione in essere, al fine di riscontrarne eventuali punti di miglioramento;
- con riguardo alla gestione del primo soccorso e degli infortuni, chiara identificazione dei compiti ed i doveri di tutti i dipendenti qualora si verificano degli incidenti e/o infortuni o siano riscontrate carenze strutturali e organizzative che possano avere un impatto sulla sicurezza;
- previsione di un sistema di registrazione cronologica degli eventi infortunistici e/o incidenti accaduti;
- formalizzazione e pubblicizzazione del divieto di fumare in tutti gli ambienti di lavoro, con realizzazione di apposite attività di controllo e vigilanza;

- formalizzazione e pubblicizzazione del divieto di richiedere ai lavoratori, salvo eccezioni debitamente motivate, di riprendere la loro attività in situazioni di lavoro in cui persistono pericoli gravi e immediati;
- nei trasferimenti interni ed esterni, in particolare nel caso si utilizzino mezzi di trasporto aziendali, devono essere osservate tutte le precauzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad esempio, verifica della regolare manutenzione degli automezzi, verifica della regolare copertura assicurativa, etc.);
- garanzia della manutenzione ordinaria e straordinaria dei dispositivi di sicurezza aziendale. Gli ambienti, gli impianti, i macchinari e le attrezzature generiche e specifiche devono essere oggetto di manutenzioni ordinarie programmate, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza, in conformità alle indicazioni dei fabbricanti e deve essere data evidenza documentale degli interventi effettuati;
- nell'attività di selezione dei fornitori (in particolare degli appaltatori e dei fornitori d'opera), devono essere richiesti e valutati i costi per la sicurezza sul lavoro. Tale voce di spesa deve essere indicata specificamente nei contratti e non deve essere oggetto di ribasso;
- nell'affidamento di lavori/prestazioni di servizi dovrà essere verificata l'idoneità tecnico-professionale dell'appaltatore/prestatore d'opera. Dovranno essere fornite a questi le informazioni relative ai rischi specifici presenti nell'ambiente dovranno lavorare, secondo quanto previsto specificatamente dall'art. 26 del D.lgs. n. 81/08. Dovrà essere altresì verificata la necessità di eventuale valutazione dei rischi da interferenza, provvedendo, in caso, alla valutazione di tali rischi e alla redazione di uno specifico documento di valutazione dei rischi da interferenza (DUVRI).
- deve essere definito ed implementato un sistema di controllo idoneo a garantire la costante registrazione, anche attraverso l'eventuale redazione di specifici verbali, delle verifiche svolte in materia di salute e sicurezza sul lavoro e deve essere assicurato l'attuazione delle azioni correttive;
- deve essere prevista una fase di verifica del raggiungimento degli obiettivi ed una fase di verifica della funzionalità del sistema, attraverso due livelli di monitoraggio, da attuarsi, rispettivamente, in sede di pianificazione, avendo riguardo alle modalità e responsabilità del raggiungimento degli obiettivi ed ex

post, al fine di verificare la conformità del sistema di salute e sicurezza a quanto pianificato, le concrete modalità di attuazione e mantenimento.

Occorre, inoltre, dare debita evidenza alle operazioni svolte nelle aree a rischio.

A tal fine, il Consiglio di amministrazione, il Direttore generale e i Responsabili delle funzioni all'interno delle quali vengano svolte operazioni a rischio divengono responsabili delle aree a rischio-reato di ogni singola operazione a rischio da loro direttamente svolta o attuata nell'ambito della funzione a loro facente capo.

Detti responsabili:

- divengono i soggetti referenti dell'operazione a rischio;
- sono responsabili in particolare dei rapporti con i pubblici ufficiali, per le attività con esse svolte.

5. Struttura organizzativa per la sicurezza.

La Fondazione, sensibile al tema della sicurezza sul luogo di lavoro e dell'ambiente, ha strutturato una specifica organizzazione interna deputata alla sicurezza sul luogo di lavoro.

La funzione opera nel rispetto della normativa vigente.

La Fondazione, inoltre, ha individuato e nominato, in conformità con la normativa di riferimento, le figure professionali specifiche (quali, ad esempio: RSPP, Datore di lavoro, Rappresentanze dei lavoratori, etc.).

Sono adottate disposizioni organizzative relative alla designazione delle predette figure sulla base del possesso delle competenze previste dalla legge e della partecipazione ai corsi di formazione ed aggiornamenti periodici. È prevista la formale designazione e la documentazione dell'accettazione della nomina per le figure del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, del Medico Competente, dell'addetto al servizio di protezione e prevenzione e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

L'individuazione degli incaricati alle emergenze (squadre antincendio e primo soccorso) viene effettuata tramite lettera di incarico in base ad una verifica dell'assenza di eventuali fattori ostativi, del possesso di specifici requisiti e della formazione in materia (con l'attestato di avvenuta formazione rilasciato dagli enti abilitati). La Fondazione garantisce alle già menzionate figure l'autonomia finanziaria affinché possano adempiere il proprio incarico in maniera efficiente e tempestiva.

È inoltre stato adottato e documentato un sistema di deleghe di funzioni predisposto

secondo i principi giurisprudenziali in materia. Tutte le figure del Sistema di gestione della SSL sono individuate tramite procure e deleghe formali, nelle quali sono chiaramente attribuite funzioni e responsabilità nonché acquisizione di consapevolezza del proprio ruolo da parte del delegato.

6. Pianificazione, Funzionamento, Valutazione dei rischi presenti in Fondazione Bioparco di Roma

Politica ed Obiettivi: nella Fondazione, sono sviluppate le coerenti politiche e obiettivi anche attraverso l'adozione di *policies* e linee-guida. La documentazione è adeguatamente diffusa ai dipendenti ed alle parti interessate e sottoposta a periodico riesame per il perseguimento degli obiettivi in esso indicati.

Norme e documentazione del sistema: la Fondazione prevede una regolamentazione aziendale dei ruoli, delle responsabilità e delle modalità di gestione della documentazione relativa al sistema di gestione della salute e sicurezza. Esistono procedure aziendali dettagliate per la definizione delle modalità ruoli e responsabilità del processo di redazione, verifica ed approvazione dei documenti di sistema. La procedura di redazione della documentazione in materia di salute e sicurezza viene effettuata dai responsabili/preposti, mentre la verifica e l'approvazione della predetta documentazione da rappresentanti funzione HSE congiuntamente al Datore di Lavoro.

Prescrizioni legali ed altre: la Fondazione definisce criteri e modalità per l'aggiornamento riguardante la normativa rilevante e le altre prescrizioni applicabili in tema di salute e sicurezza nonché l'individuazione delle attività e delle aree aziendali in cui tali prescrizioni si applicano e delle modalità di diffusione delle stesse. In particolare, il Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione e/o il Responsabile HSE sono responsabili del mantenimento e della raccolta aggiornata delle disposizioni di legge vigenti in materia di sicurezza, e di renderle disponibili per la consultazione.

Individuazione e valutazione dei rischi – Ruoli e responsabilità: all'interno dell'organizzazione della Fondazione sono identificate le rispettive responsabilità per la verifica, l'approvazione e l'aggiornamento dei contenuti del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), l'individuazione delle modalità e dei criteri per la revisione dei processi di identificazione dei pericoli e valutazione del rischio; la tracciabilità dell'avvenuto coinvolgimento del Medico Competente e dell'avvenuta consultazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nel processo di identificazione dei pericoli e

valutazione dei rischi; la valutazione delle diverse tipologie di sorgenti di rischio; l'individuazione delle mansioni rappresentative dei lavoratori; il censimento e la caratterizzazione degli agenti chimici e delle attrezzature e macchine presenti; l'esplicita definizione dei criteri di valutazione adottati per le diverse categorie di rischio nel rispetto della normativa e prescrizioni vigenti.

L'approvazione finale del Documento di Valutazione del Rischio è in capo al Datore di Lavoro.

Presenza del Documento di Valutazione dei Rischi (c.d. DVR – art. 28 comma

2 D.lgs. 81/2008): il Datore di Lavoro ha emesso un DVR che contiene: 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; il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

Piano per la gestione delle emergenze (art. 43 comma 1 lett. d) D.lgs. n.

81/2008): esiste all'interno della Fondazione una normativa aziendale per la gestione delle emergenze atta a mitigare gli effetti sulla salute della popolazione e sull'ambiente esterno. In particolare, sono definite idonee procedure ed istruzioni operative che stabiliscono i compiti, modalità, responsabilità, azioni da intraprendere nei diversi scenari di emergenza. All'interno della Fondazione sono inoltre definite modalità, ruoli e responsabilità per le attività da svolgersi per la richiesta di rilascio e rinnovo del Certificato di prevenzione incendi, compreso il monitoraggio sulle prescrizioni richieste dai VV.FF. e le indicazioni sulle modalità e le responsabilità di conservazione ed aggiornamento del registro antincendio.

La riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi (art. 35 D.lgs. n.

81/08): sono pianificate le riunioni periodiche per la sicurezza con l'indicazione delle modalità e della frequenza delle stesse nonché del coinvolgimento delle funzioni interessate. Tutte le riunioni risultano verbalizzate. Inoltre, all'interno della Fondazione è regolamentato il processo di formazione che ne definisce modalità, criteri, soggetti coinvolti e tempi di erogazione. In particolare, nei confronti dei neoassunti viene effettuata un'informativa generale in materia di salute e sicurezza e specifica in relazione alle particolari mansioni di ciascun neoassunto.

Le prove di evacuazione degli edifici): vengono effettuate periodicamente al fine di testare le procedure adottate nel piano d'emergenza per l'evacuazione di tutte le persone presenti negli uffici e nei locali aziendali in generale (lavoratori dipendenti, consulenti,

stagisti, utenti, lavoratori di imprese esterne, etc.).

Rapporti con fornitori e contrattisti – informazione e coordinamento: sono definite le modalità e i contenuti delle informazioni che devono essere fornite ai terzi in materia di sicurezza sul lavoro con la specificazione dei ruoli, responsabilità e modalità di elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi, che indica le misure da adottare per eliminare i rischi dovuti alle interferenze tra i lavoratori nel caso di diverse imprese coinvolte nell'esecuzione di un'opera. In particolare, la funzione HSE, nei rapporti con agenzie di *service* (installazione e assistenza tecnica dei macchinari), fornisce l'informativa sulla Salute e Sicurezza e su potenziali rischi connessi alle macchine / aree di lavoro. L'esistenza dei requisiti tecnico-professionali degli appaltatori prevista ai sensi dell'art. 26 D.lgs. 81/08, la rispondenza di quanto eventualmente fornito con le specifiche sono garantiti anche attraverso l'adozione di clausole contrattuali riguardanti i costi della sicurezza nei contratti di somministrazione, di appalto e di subappalto, che sono condivise con l'ente Organizzatore cui la Fondazione fornisce il servizio di acquisto e le migliori tecnologie disponibili in tema di tutela della salute e della sicurezza.

7. Controllo azioni correttive e riesame della Direzione.

Controllo operativo – affidamento compiti e mansioni: sono stabiliti sulla base della normativa nazionale vigente nonché delle linee guida, i criteri di affidamento delle mansioni ai lavoratori e di partecipazione del Medico Competente e del RSPP alla definizione di ruoli e responsabilità dei lavoratori da associare alle specifiche mansioni in relazione a tematiche di salute e sicurezza. Infine, è prevista la tracciabilità delle attività di *assessment* svolte a tale scopo (ad es. definizione di *check-list* mirate quali elenchi dei compiti critici e/o processi a impatto sulla salute e sicurezza). La valutazione della corrispondenza tra capacità, idoneità e mansione alla quale il lavoratore è affidato viene condotta: i) dal Medico Competente mediante visite periodiche previste dal piano di sorveglianza sanitaria; ii) dalla funzione HSE attraverso l'erogazione delle informazioni e della formazione sulle tematiche di salute e sicurezza e sui rischi associati a determinate mansioni in determinati luoghi di lavoro; iii) dai responsabili/preposti che valutano l'effettiva capacità di condurre in sicurezza le attività da parte dei lavoratori, segnalando eventualmente le anomalie nello svolgimento delle attività.

Controllo operativo – Dispositivi di protezione individuale (DPI): la normativa interna prevede che in conformità a quanto indicato nel DVR il responsabile di ciascuna

attività abbia il compito di verificare la sussistenza dei necessari requisiti quali resistenza, idoneità e mantenimento in buono stato di conservazione nonché efficienza delle misure di prevenzione e protezione atte a salvaguardare la sicurezza dei lavoratori. Inoltre, è prevista la manutenzione dei DPI e l'assegnazione/registrazione dei DPI al Personale che opera in Azienda o presso clienti esterni.

Misura e monitoraggio delle prestazioni – infortuni: all'interno della Fondazione sono definiti i ruoli, le responsabilità e le modalità di rilevazione, registrazione, investigazione interna degli infortuni. In particolare, tutti gli incidenti sono registrati e verbalizzati a cura dell'Ufficio personale. È inoltre molto forte l'attività di informazione, monitoraggio ed incentivazione alla dichiarazione dei cosiddetti "*near misses*" (quasi incidenti) attraverso anche il posizionamento di HSE Hub point, in ogni edificio.

Reporting: Attività di reporting verso l'Organismo di vigilanza e gli apicali è prevista ed implementata anche attraverso riunioni periodiche e possibilità di convocazione dei responsabili per colloqui informativi.

Condizione del processo di riesame: è previsto il riesame ed il monitoraggio delle attività svolte dal RSPP nel corso della riunione annuale con le funzioni rilevanti sulle tematiche di salute e sicurezza.

8. Identificazione dei Responsabili.

Ogni operazione a rischio potenziale rientrante nelle categorie di cui ai precedenti paragrafi deve essere gestita unitamente e di essa occorre dare debita evidenza. A tal fine deve essere identificabile un soggetto interno (il "Responsabile Interno") responsabile per ogni singola o pluralità di operazioni, così come previsto da procedure e politiche aziendali esistenti e presidio della operazione che insiste nell'area sensibile.

9. Gestione dei processi incidenti sul rischio reati colposi in violazione della normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Attività sensibile: salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
Reato: <ul style="list-style-type: none">● Omicidio colposo● Lesioni personali colpose

Finalità della condotta: realizzazione di vantaggi indebiti per la Fondazione

Esempi di modalità di realizzazione della condotta: 1) Il Datore di lavoro *ex D.lgs. n. 81/2008* di Fondazione Bioparco di Roma, a causa dell'omessa valutazione di un rischio per la sicurezza e della conseguente omessa predisposizione di presidi volti all'eliminazione dello stesso rischio, ovvero a causa dell'omessa previsione di un'adeguata attività formativa nei confronti dei dipendenti, nello svolgimento della propria attività lavorativa, causa un incidente con esito letale. 2) Un dipendente di Fondazione Bioparco di Roma, a causa dell'omessa valutazione di un rischio per la sicurezza da parte del RSPP/Datore di Lavoro e della conseguente omessa predisposizione di presidi volti all'eliminazione dello stesso rischio, nello svolgimento della propria attività lavorativa riporta un incidente cui conseguono, per il medesimo, lesioni colpose gravissime (es: la perdita di un arto). Causa dell'evento infausto può essere altresì la mancata previsione di un'adeguata attività formativa da parte del Datore di lavoro.

Attività di controllo: si rinvia ampiamente alle attività analiticamente descritte *supra* nel § 4

Fattore qualificante il controllo:

- Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex D.lgs. n. 231/2001*;
- Procedure in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (*v. supra* §§ da 4 a 8);
- DVR *ex D.lgs. n. 81/2008*;
- Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

10. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e Compiti dell'Organismo di Vigilanza.

Di tutte le attività rilevanti svolte all'interno della Fondazione il responsabile ovvero la persona da questi designata, deve compilare apposito report relativo all'attività svolta da inviare all'Organismo di Vigilanza nelle periodicità dallo stesso indicate. Il flusso

informativo ha come scopo quello di permettere all'Organismo di vigilanza della Fondazione di essere informato su potenziali situazioni a rischio reato e di vigilare sull'applicazione del Modello organizzativo.

Nel caso in cui nel corso della gestione delle attività svolte, emergano criticità di qualsiasi natura, il soggetto preposto ne deve dare immediata informazione all'Organismo di Vigilanza.

I compiti di vigilanza dell'OdV relativi all'osservanza e all'efficacia del Modello sono disciplinati nel Regolamento dell'Organismo di vigilanza.