

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.LGS 231/2001

REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO



Approvato dal Consiglio di Amministrazione di DPV S.p.a.
il 17/07/2020 e revisionato il 12/03/2025

Governance e responsabilità

Il Modello 231 è approvato dal Consiglio di Amministrazione di DPV S.p.A. e il suo monitoraggio è affidato all'Organismo di Vigilanza (OdV), che verifica la corretta applicazione e propone eventuali aggiornamenti. Tutti i dipendenti, collaboratori e partner sono tenuti al rispetto delle regole in esso contenute.

Meccanismo di riesame

Il Modello viene aggiornato periodicamente per recepire modifiche normative, organizzative e per rafforzare i presidi di controllo. Ogni revisione è approvata dal CdA su proposta dell'OdV.

Ambito di applicazione

Il documento si applica a tutte le società del Gruppo DPV e ai soggetti che operano per conto dell'azienda, in Italia e all'estero.

Angelo Pirrello
CEO & President DPV

Nicola Augello
CFO Representative DPV

DPV S.p.a.

Sede legale: Viale della Rimembranza 2 – 10064 Pinerolo (TO)

Sedi operative: Via Treviso 12 – 10144 Torino | Tel. 011.4813111 | Fax 011.4813133

Via Antonio Meucci 3 – 20006 Pregnana Milanese (MI) | Tel. 02.3281474 – 02.48012600 | Fax 02.3288543

P. IVA, Codice Fiscale e Numero di iscrizione all'Ufficio delle Imprese di Torino: 06332200010

Capitale Sociale € 2.000.000 i. v. | amministrazione.dpv@pec.it | www.dpv.it

**REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME
COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE
E SICUREZZA SUL LAVORO**

Art. 25-septies D.lgs. 231/2001

Sommario

Art. 589 c.p. - Omicidio colposo

Art. 590 c.p. - Lesioni personali colpose

Art. 583 c.p. - “Circostanze aggravanti”

La situazione di DPV in tema di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Principi di comportamento

coinvolgimento del personale

informazione e formazione

comunicazione, flusso informativo e cooperazione

documentazione

integrazione della salute e sicurezza nei processi aziendali e gestione operativa

La Legge 3 agosto 2007 n. 123 ha sancito la responsabilità degli Enti in relazione ai delitti di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, codice penale, commessi con violazione delle norme antiinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Successivamente, con D.Lgs. 81 del 9 aprile 2008, è stata data attuazione all'art. 1 della predetta L. 123/07 ed è stato emanato il Testo Unico per il riassetto e la riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Dunque, l'art. 25septies del D. Lgs. 231/01 prevede un'ipotesi di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche per le ipotesi di reato di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.), commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

In relazione a tali fattispecie, la responsabilità dell'ente si configura solo nel caso in cui il reato sia stato commesso nell'interesse od a vantaggio dell'ente stesso. In particolare, proprio con riferimento ai reati di natura colposa, le Linee Guida di Confindustria precisano che tali requisiti possono configurarsi nel risparmio di costi o di tempi che potrebbero derivare dall'aver omesso l'adozione delle misure prevenzionali la cui mancanza ha causato la commissione del reato stesso. In relazione alla figura del delitto di lesioni colpose, si precisa che la norma citata configura la possibile responsabilità per l'ente solo con riferimento alle ipotesi di lesioni personali gravi o gravissime, commesse in violazione delle norme poste a tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

L'art. 2, comma 1, lettera dd) del Testo Unico 81/2008 definisce il M.O.G. in materia di salute e sicurezza sul lavoro come il "modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, comma 3, del codice penale, commessi con violazione delle norme antiinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro".

Tale disposizione deve essere coordinata con il disposto di cui all'art. 30 del "Testo Unico in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro", il quale, sempre in tema di responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs. 231/01, prescrive le modalità per assicurare un corretto sistema aziendale finalizzato a garantire l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

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

Ai sensi del medesimo art. 30, co. 2, il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra individuate.

Il modello organizzativo deve prevedere inoltre (art. 30 co. 3 D. Lgs. 81/08):

- un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, commisurata alla natura dell'attività svolta nonché alle dimensioni dell'organizzazione aziendale;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dello stesso e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

La revisione e l'eventuale modifica del modello organizzativo debbono essere effettuate 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 (art. 30 co. 4 D. Lgs. 81/08).

Il modello organizzativo e gestionale, per avere efficacia esimente, deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra descritte e deve prevedere 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, in rapporto a quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta.

Sempre ai sensi dell'art. 30, comma quinto, il Testo Unico sancisce la presunzione di conformità ai requisiti previsti dalla normativa per i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti.

Art. 589 c.p. - Omicidio colposo.

«Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni. Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni.

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

A norma dell'art. 5 del D.lgs. 231/2001 "L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio", e in giurisprudenza si è affacciato il tema di come possa una società avere un interesse o un vantaggio nella morte nella malattia di un proprio dipendente, avvenuta per colpa.

Nel caso di reati colposi, il vantaggio è rappresentato dai risparmi di spesa derivanti, per esempio, dalla mancata adozione delle necessarie misure antiinfortunistiche.

L'interesse, infatti, letto come intenzione dell'agente di favorire l'ente, si scontra inevitabilmente con l'elemento psicologico della colpa.

Sanzioni pecuniarie: delitto ex art. 589 c.p. commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, da € 64.400 a € 774.500.

Sanzioni pecuniarie: delitto ex art. 589 c.p. commesso con violazione dell'art. 55, comma 2 del Testo unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro la sanzione pecuniaria è prevista nella misura fissa di € 1.549.000.

Sanzioni interdittive: da 3 a 12 mesi

Art. 590 c.p. - Lesioni personali colpose

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

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

Se i fatti di cui al precedente capoverso sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni.

Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale». Per la definizione della gravità dell'infortunio si fa riferimento all'art. 583 c.p.

Sanzioni pecuniarie: delitto ex art. 590 comma 3 commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro da € 25.800 a € 387.250

Sanzioni interdittive: da 3 a 6 mesi

Art. 583 c.p. - "Circostanze aggravanti"

La lesione personale è grave, e si applica la reclusione da tre a sette anni:

- 1) se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;*
- 2) se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo;*

La lesione personale è gravissima, e si applica la reclusione da sei a dodici anni, se dal fatto deriva:

- a) una malattia certamente o probabilmente insanabile;*
- b) la perdita di un senso;*
- c) la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita di dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;*
- d) la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.*

La situazione di DPV in tema di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'attività d'impresa della Società è svolta e gestita nel pieno rispetto della disciplina posta a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro prevista dal D. Lgs. 81/08 e da ogni altra normativa in materia di prevenzione e protezione dai rischi professionali. In particolare, i soggetti destinatari della normativa prevista in tema di sicurezza, codificati nel D. Lgs. 81/08, sono:

Datore di lavoro (art. 2 co. 1 lett. b) D. Lgs. 81/08): il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa;

Dirigente (art. 2 co. 1 lett. d) D. Lgs. 81/08): la persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa;

Preposto (art. 2 co. 1 lett. e) D. Lgs. 81/08): la persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa;

Lavoratore, ovvero la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito di un'organizzazione del datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari;

Servizio di prevenzione e protezione: nelle persone del Responsabile del Servizio e degli addetti, è l'organo - dotato delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'art. 32 D. Lgs. 81/08 -deputato dal datore di lavoro allo svolgimento dei compiti di cui all'art. 33 D. Lgs. 81/08;

Responsabile dei Lavoratori per la sicurezza (art. 2 co. 1 lett. i) D. Lgs. 81/08): la persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro;

Medico competente, ovvero il medico in possesso di determinati titoli e requisiti professionali individuati dalla legge, che collabora con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi e della sorveglianza sanitaria;

Progettisti, Fabbricanti, Fornitori e Installatori.

Il Consiglio di Amministrazione di DPV ha individuato in capo a Angelo Pirrello la figura del "datore di lavoro" ai sensi e per gli effetti di cui al D. Lgs. 81/08.

Il datore di lavoro si avvale del contributo e della collaborazione del "Responsabile Servizi Operativi", del "Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione e Certificazioni" e del "Responsabile Servizi generali e Manutenzione" e, in generale, di "preposti" chiamati ad osservare, per la parte di competenza, gli adempimenti previsti dalla normativa in tema di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

In ogni caso i lavoratori sono tenuti a rispettare gli obblighi di cui all'art. 20 del D. Lgs. n.81/08 e, in particolare, devono:

1. contribuire, unitamente alle altre figure aziendali, all'adempimento degli obblighi previsti in tema di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
2. osservare le disposizioni ed istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione individuale e collettiva;
3. utilizzare correttamente ed in modo appropriato le apparecchiature, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, nonché i dispositivi di sicurezza in modo appropriato;
4. segnalare le deficienze dei mezzi, dispositivi e apparecchiature nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli;
5. non rimuovere senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
6. non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza;
7. partecipare ai programmi di formazione e di addestramento;
8. sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla legge.

I destinatari del presente Modello, oltre al puntuale rispetto di ogni adempimento normativo riferibile alla propria qualità (ad esempio di lavoratore) e competenza (ad esempio di preposto), come sopra sinteticamente richiamati (citando il contenuto dell'art. 20 del D. Lgs. n.81/08), sono comunque tenuti a garantire il rispetto delle prescrizioni e delle procedure dal Modello stesso previste nonché delle istruzioni operative e/o di lavoro già esistenti o di futura emanazione. Le inosservanze alle prescrizioni, alle procedure, istruzioni operative e/o di lavoro ed agli obblighi richiamati dal presente Modello vengono sanzionate con il ricorso agli opportuni provvedimenti disciplinari, come previsto nell'apposita sezione di cui alla Parte Generale del Modello.

In relazione ai reati ed alle condotte criminose sopra esplicitate, le aree ritenute più specificamente a rischio sono individuate e regolamentate nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) elaborato in base alla normativa vigente. Eventuali integrazioni della mappatura delle aree a rischio potranno essere disposte dagli Amministratori singolarmente o dal Consiglio di Amministrazione, anche a seguito dell'attività di reporting periodico da parte dell'OdV e dei soggetti che svolgono attività di monitoraggio e verifica sul sistema salute e sicurezza (es. safety manager, mill manager, dirigenti, presposti). Per quanto riguarda la predisposizione e l'aggiornamento dei DVR è stata definita un'apposita procedura che regola le diverse fasi in cui si articolano queste due attività, le responsabilità dei vari soggetti, il flusso documentale, gli adempimenti richiesti dalla normativa e ogni altro elemento utile per favorire il rispetto della normativa vigente.

DPV profonde particolare attenzione al rispetto della normativa antinfortunistica con adeguata formazione del personale attraverso specifici programmi di FAD (formazione a distanza) che ogni dipendente segue e completa entro il termine di 1 mese dall'assunzione. I corsi multimediali sono proposti in un contesto formativo che prende il nome di "Academy". I corsi FAD sono obbligatori ed essenziali per l'ottenimento di un certificato che attesta la regolarità nella formazione, il cui rilascio è operato direttamente dal sistema "my intranet".

Quando il dipendente entra nell'area Academy per svolgere la formazione, trova le seguenti sezioni con gli approfondimenti, i percorsi formativi contenenti tutta la normativa e le disposizioni aziendali in materia, i questionari di apprendimento.

L'area Academy si compone dei seguenti settori, per quanto qui interessa:

il GDPR

corso di aggiornamento sulla sicurezza per i dirigenti

formazione generale sulla sicurezza sul lavoro per i lavoratori

formazione specifica per i lavoratori e per le lavorazioni a rischio basso

formazione particolare per i preposti

corso di aggiornamento sulla sicurezza sul lavoro

corso sulla sicurezza sul lavoro per i dirigenti

Per quanto concerne l'Area FIELD, ossia il reparto operativo sul territorio il cui personale è chiamato a svolgere operazioni all'interno di negozi, supermercati o aziende clienti, il tema della sicurezza è implementato dall'adozione di dispositivi antinfortunistici, in particolar modo di scarpe antinfortunistiche e in alcuni casi di caschetti di protezione.

Al 31 gennaio 2020 il dato storico del numero di infortuni sul lavoro in DPV è pressoché irrilevante, i casi sono stati sporadici e tutti con prognosi di pochi giorni, la società non ha mai subito procedimenti penali o civili per infortunio o malattia professionale.

E' comunque interesse di DPV che tutti i dipendenti si attengano a regole di condotta tali da prevenire ed impedire il verificarsi dei delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi gravissime con violazione delle norme antiinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Principi di comportamento

A tutti i Destinatari del presente MOG, apicali e sottoposti, è vietato:

- tenere, promuovere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate nell'articolo 25-septies
- tenere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo
- utilizzare anche occasionalmente DPV, o una sua unità organizzativa, allo scopo di consentire o agevolare la commissione dei reati in questione.

Si indicano di seguito i principi procedurali che tutti gli esponenti aziendali sono tenuti a rispettare:

1. si deve richiedere l'impegno dei collaboratori esterni al rispetto degli obblighi di legge in tema di tutela della salute, igiene e sicurezza sul lavoro;

2. la selezione delle controparti destinate a fornire particolari servizi (quali ad esempio le imprese con alta incidenza di manodopera), siano esse partners o fornitori, deve essere svolta con particolare attenzione ed in base ad apposita procedura interna: in particolare, l'affidabilità di tali partners o fornitori deve essere valutata, ai fini della prevenzione dei reati di cui alla presente parte speciale, anche attraverso specifiche indagini ex ante;

3. chiunque rilevi una gestione anomala del personale utilizzato da un partner è tenuto ad informare immediatamente l'OdV di DPV Spa di tale anomalia;

4. nei contratti con i collaboratori esterni deve essere contenuta un'apposita dichiarazione dei medesimi, con cui essi affermano di essere a conoscenza della normativa di cui al Decreto, oltre che delle sue implicazioni per DPV Spa. I collaboratori devono inoltre dichiarare se, negli ultimi dieci anni, sono stati indagati in procedimenti giudiziari relativi ai delitti di omicidio e lesioni personali colpose con violazione delle norme antiinfortunistiche, igiene, salute e sicurezza sul lavoro: in caso affermativo, DPV deve porre una particolare attenzione, in caso si addivenga all'instaurazione del rapporto di partnership. Nei contratti con i collaboratori esterni, deve essere contenuta apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione, da parte degli stessi, delle norme di cui al Decreto, nonché dei principi contenuti nel modello;

5. deve essere rispettata, da tutti gli esponenti aziendali, la previsione del codice etico diretta a vietare comportamenti tali, che siano in contrasto con la prevenzione dei reati contemplati dalla presente parte speciale

6. nel caso in cui riceva segnalazioni di violazione delle norme e delle procedure vigenti in materia antiinfortunistiche, igiene, salute e sicurezza sul lavoro da parte di esponenti aziendali e/o di collaboratori esterni, DPV è tenuta ad intraprendere le iniziative più idonee, per acquisire ogni utile informazione al riguardo

7. in caso persistano dubbi, sulla correttezza del comportamento dei collaboratori esterni, l'OdV di DPV emetterà una raccomandazione, destinati all' Amministratore Delegato e/o agli organi direttivi.

L'azienda è impegnata nell'implementazione di un Sistema di Gestione Sicurezza Lavoro (SGSL) coerente con i requisiti dello standard OHSAS 18001:2007. In particolare la società si impegna a:

1. rispettare gli standard tecnico strutturali previsti dalla legge per le attrezzature, i luoghi di lavoro e gli agenti chimici/fisici e biologici eventualmente utilizzati;
2. valutare i rischi e predisporre le opportune misure di prevenzione e protezione;
3. approntare strumenti organizzativi per le emergenze, il primo soccorso, la gestione degli appalti;
4. organizzare riunioni periodiche sulla sicurezza e consultazioni con le rappresentanze dei lavoratori in materia;
5. approntare le necessarie attività di sorveglianza sanitaria;
6. organizzare idonee attività di informazione e formazione dei lavoratori;
7. prevedere attività di vigilanza per verificare il concreto rispetto, da parte dei lavoratori, delle procedure e delle istruzioni impartite in materia di sicurezza sul lavoro;
8. acquisire le documentazioni e certificazioni di legge per garantire la conformità dei luoghi e degli strumenti di lavoro; 9. attuare periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure.

La politica per la salute e la sicurezza sul lavoro di DPV Spa è definita e documentata dal vertice aziendale nell'ambito della politica generale dell'azienda; essa definisce la direzione, i principi d'azione e i risultati a cui tendere ed esprime l'impegno del vertice aziendale nel promuovere nel personale la conoscenza degli obiettivi, la consapevolezza dei risultati a cui tendere, l'accettazione delle responsabilità e le motivazioni.

La politica aiuta a dimostrare:

- l'impegno dell'azienda alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori come parte integrante della gestione aziendale;
- il concreto impegno in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
- il privilegio per le azioni preventive, a seguito di approfondita valutazione dei rischi;
- la finalità di miglioramento continuo; • l'impegno al rispetto della legislazione e degli accordi applicabili alla SSL;
- l'assunzione di responsabilità nella gestione della SSL da parte dell'intera organizzazione aziendale, dal Datore di Lavoro sino ad ogni lavoratore, ciascuno secondo le proprie attribuzioni e competenze;
- l'impegno a fornire le risorse umane e strumentali necessarie;
- l'impegno alla formazione e sensibilizzazione dei lavoratori nello svolgimento dei loro compiti in sicurezza e per l'assunzione delle loro responsabilità in materia di SSL;
- l'impegno al coinvolgimento ed alla consultazione dei lavoratori, soprattutto attraverso i loro rappresentanti per la sicurezza;
- l'impegno al riesame periodico della politica stessa e del sistema di gestione attuato;
- l'impegno alla definizione e diffusione all'interno dell'azienda gli obiettivi di SSL e i relativi programmi di attuazione.

Nella definizione della politica di SSL la società considera:

- l'attività svolta e della dimensione aziendale;
- la natura e del livello dei rischi presenti; • la tipologia dei contratti di lavoro;
- i risultati dell'analisi iniziale o del monitoraggio successivo.

Le responsabilità e la relativa autorità in materia di SSL sono definite in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda. Nella definizione dei compiti organizzativi e operativi della direzione aziendale, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori, sono esplicitati e resi noti anche quelli relativi alle attività di sicurezza di loro competenza, nonché le responsabilità connesse all'esercizio delle stesse, ed i compiti di ispezione, verifica e sorveglianza in materia di SSL.

Le funzioni ed i compiti del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e degli eventuali addetti, del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e degli addetti alla gestione delle emergenze, nonché i compiti e le responsabilità del Medico competente sono rese note a tutti i livelli aziendali. Ove possibile la società, già in fase di "assegnazione di un ruolo", specifica oltre agli incarichi operativi/produttivi anche i compiti spettanti al soggetto in materia di prevenzione, al fine di evitare i problemi relativi alla non accettazione di incarichi ritenuti aggiuntivi.

La realizzazione e la politica del SGSL, gli obiettivi di mantenimento e/o miglioramento, l'organizzazione e le risorse tecniche ed economiche finalizzate alla realizzazione del sistema ed al conseguimento degli obiettivi rimangono nell'ambito delle attribuzioni e delle responsabilità esclusive del datore di lavoro.

DPV ha ritenuto di individuare un soggetto dotato di adeguata capacità ed autorità all'interno dell'azienda, a cui affidare in tutto o in parte il compito, indipendentemente da ulteriori responsabilità aziendali, di coordinare e verificare che il SGSL sia realizzato in conformità al presente documento.

Coinvolgimento del personale

L'efficace gestione della SSL richiede il sostegno e l'impegno dei dipendenti, infatti la società è consapevole che le conoscenze e l'esperienza dei lavoratori sono una risorsa necessaria allo sviluppo di un SGSL. L'azienda, quindi:

1. provvede alla consultazione preventiva in merito alla individuazione e valutazione dei rischi ed alla definizione delle misure preventive;
2. organizza a tal fine riunioni periodiche con frequenza e modalità che tengono conto almeno delle richieste fissate dalla legislazione vigente.

Informazione e Formazione

La Società definisce e mantiene attive le modalità per assicurare che il personale sia ad ogni livello consapevole:

- dell'importanza della conformità delle proprie azioni rispetto alla politica ed ai requisiti del SGSL;
- delle conseguenze che la loro attività ha nei confronti della SSL;

- delle possibili conseguenze dovute ad uno scostamento da quanto fissato in materia di SSL.

Comunicazione, flusso informativo e cooperazione

La Società si attiva per ottenere una efficiente circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda, che ritiene un elemento fondamentale per garantire livelli adeguati di consapevolezza ed impegno riguardo alla politica adottata in tema di SSL. È, pertanto, prevista:

- la consultazione del personale, anche attraverso i suoi rappresentanti, sulle questioni afferenti la SSL e soprattutto quando sono previsti cambiamenti che influenzano la SSL, oltre che nella successiva fase di attuazione;
- l'informazione del personale su chi ed in quale misura detiene responsabilità per la SSL e chi sono i soggetti che hanno incarichi specifici inerenti la SSL in azienda;
- la comunicazione interna per sviluppare la cooperazione fra tutti i lavoratori;
- la comunicazione esterna rivolta a personale esterno (committenti, fornitori, collaboratori esterni);
- pubblico (clienti, visitatori, soggetti interessati); autorità;
- la diffusione della politica della salute e sicurezza aziendale

Documentazione

La documentazione aziendale risponde alle esigenze di conoscenza per sviluppare e mantenere un sistema di gestione efficiente, in modo semplice e snello.

Per documentazione si intende almeno:

- leggi, regolamenti, norme antinfortunistiche attinenti l'attività dell'azienda;
- regolamenti e accordi aziendali;
- DVR;
- documentazione richiesta dalla normativa vigente in materia di SGSL;
- manuali, istruzioni per l'uso di macchine, attrezzature, dispositivi di protezione individuale (DPI) forniti dai costruttori;
- informazioni sui processi produttivi;
- schemi organizzativi;
- norme interne e procedure operative;
- piani di emergenza.

Inoltre:

- determina i tempi di conservazione (rinnovo) della documentazione;
- prescrive le modalità di collegamento tra la gestione della documentazione e i flussi informativi interno ed esterno all'azienda;
- determina i contenuti e la forma dei documenti (supporti elettronici, cartacei, audiovisivi);
- fornisce le direttive per la predisposizione della documentazione correlata;
- determina le modalità di raccolta e rintracciabilità, anche mediante soluzioni informatiche adeguate.

Integrazione della salute e sicurezza nei processi aziendali e gestione operativa

Per dare attuazione a quanto dichiarato nella politica di SSL il sistema di gestione della sicurezza (attualmente in fase d'implementazione) si vuole integrare al fine di essere congruente con la gestione complessiva dell'impresa.

In ogni processo aziendale sono determinati i rischi e le conseguenti misure di prevenzione, così come l'influenza che lo svolgimento di tale processo ha sulle problematiche di SSL di tutti i processi correlati, sul funzionamento del SGSL e sul raggiungimento degli obiettivi prefissati.

La Società assicura:

1. che tutte le componenti aziendali siano sensibili ed attive rispetto agli obiettivi di SSL;
2. che sia evitata la duplicazione di sforzi e spreco di risorse;
3. che siano adeguate, chiare e definite le responsabilità di SSL;
4. che venga promossa la collaborazione tra tutti i lavoratori;
5. che le decisioni prese tengano conto degli effetti sulla SSL;
6. che la valutazione dei risultati raggiunti dal personale e dalle strutture aziendali tenga conto anche delle prestazioni fornite in materia di SSL.

E definisce le modalità per:

- individuare i propri processi e le loro correlazioni ed influenze reciproche;
- analizzare e studiare soluzioni per eventualmente modificare i processi stessi o le loro modalità di correlazione per raggiungere gli obiettivi di SSL e/o per migliorare l'efficienza e l'efficacia del SGSL
- evidenziare le misure di prevenzione e protezione (compresi gli aspetti organizzativi e relazionali) e le interrelazioni tra i vari soggetti e processi aziendali che hanno influenza sulla SSL;
- definire "chi fa che cosa";
- definire i metodi di gestione per garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati. L'azienda stabilisce ed aggiorna:

- procedure per affrontare situazioni difformi rispetto alla politica ed agli obiettivi fissati definendo nelle stesse i criteri operativi;
- procedure che riguardino gli aspetti di SSL significativi inerenti l'acquisizione di beni e servizi impiegati dall'azienda, comunicando le opportune informazioni a fornitori ed appaltatori;
- procedure per la gestione delle emergenze.

L'aggiornamento è effettuato in base all'esperienza acquisita, in particolare dopo che si è verificata un'emergenza.

La Società individua e definisce anche, sulla base di quanto fissato per il raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza e per il funzionamento del SGSL, precise disposizioni alle funzioni aziendali interessate in materia di:

- assunzione e qualificazione del personale;
- organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro;
- acquisto di attrezzature, strumentazioni, materie prime, sussidiarie e di consumo;
- manutenzione ordinaria e straordinaria;
- qualificazione e scelta dei fornitori e degli appaltatori.

I metodi di gestione presentano le seguenti caratteristiche: - sono redatti per elemento dell'attività (impianto, macchina, operazione) ed integrati negli altri documenti dell'organizzazione relativi a quell'elemento; - sono predisposti dai singoli responsabili, eventualmente con la collaborazione del personale che le dovrà utilizzare, verificati e approvati dal responsabile del Sistema; - stabiliscono le corrette modalità operative da adottare in fase di avviamento, fermata, funzionamento normale e in caso di situazione anomala (chi fa, che cosa e come); - contengono i divieti specifici e ciò che non deve essere assolutamente fatto; - descrivono, se pertinenti, le modalità di comportamento, ispezione, pulizia e manutenzioni ordinarie a carico del personale addetto.

Rilevamento e analisi dei risultati e conseguente miglioramento del sistema Monitoraggio interno della sicurezza

Il SGSL della società deve prevedere una fase di verifica del raggiungimento degli obiettivi ed una fase di verifica della funzionalità del sistema stesso. Sono quindi previsti almeno due livelli di monitoraggio.

1° LIVELLO Le modalità e le responsabilità del MONITORAGGIO DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI sono stabilite contestualmente alla definizione, in sede di pianificazione, delle modalità e responsabilità della gestione operativa.

Questo livello di monitoraggio è svolto all'interno della Società dai soggetti già definiti in sede di attribuzione delle responsabilità (in genere si tratta di dirigenti e preposti), e, quando necessario per aspetti specialistici, può comportare, il ricorso ad altre risorse esterne all'azienda.

2° LIVELLO II MONITORAGGIO SULLA FUNZIONALITÀ DEL SISTEMA (verifica ispettiva interna) ha lo scopo di stabilire se il sistema è conforme a quanto pianificato, è correttamente applicato, mantenuto attivo e consente di raggiungere gli obiettivi. Esso rappresenta lo strumento utilizzato dal vertice aziendale per l'adozione delle decisioni strategiche di propria competenza, quali ad esempio l'adeguamento della politica. La verifica ispettiva è svolta da personale competente che assicura l'obiettività e l'imparzialità, ed è indipendente dal settore di lavoro ove effettua la verifica ispettiva. Le verifiche per il funzionamento del SGSL sono programmate per la sistematica ottimizzazione e la garanzia del buon andamento di un processo produttivo o di erogazione di un servizio.

I risultati del monitoraggio e le eventuali azioni preventive o correttive individuate vengono verbalizzate da parte dell'auditor nel "Verbale di monitoraggio" approvato dal datore di lavoro e distribuito al responsabile di area interessato e al RLS e RSPP.

I risultati del monitoraggio vengono discussi con il datore di lavoro o il Mill manager durante le riunioni di riesame e miglioramento del sistema e utilizzati per stabilire se il sistema è conforme a quanto pianificato, è correttamente applicato, mantenuto attivo e permette di raggiungere gli obiettivi consentendo al vertice aziendale l'adozione delle decisioni strategiche di propria competenza, quali ad esempio l'adeguamento della politica e la verifica di una sistematica ottimizzazione a garanzia del buon andamento del SGSL.