



FONDAZIONE
EDMUND MACH



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ex D. Lgs. n. 231/2001

– Parte Speciale 7 –

**Omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime
commesse con violazione delle norme in materia di
tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
(D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche)**

Adottato con deliberazione del CdA n. 1 del 26/5/2015, con efficacia dal 1/7/2015.

Primo aggiornamento – riguardante le novità legislative sui reati societari (parte speciale 6) e sui reati ambientali (parte speciale 8) – adottato con deliberazione del CdA n. 11 del 23/6/2015

Secondo aggiornamento – di carattere generale, a seguito della riorganizzazione interna – adottato con deliberazione del CdA n. 23 del 15/06/2017.

Terzo aggiornamento – di carattere generale e particolare, con riferimento alle novità legislative sui reati contro la PA (parte speciale 1) e sui reati tributari (parte speciale 6) nonché introduzione della parte dedicata ad altri reati (parte speciale 10) – adottato con deliberazione del CdA n. 33 del 24/5/2021.

SOMMARIO

1. LE FATTISPECIE DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 25 <i>SEPTIES</i> DEL D. LGS. N. 231/2001).....	3
1.1 L'introduzione dell'art. 25 <i>septies</i> del D. Lgs. n. 231/2001.....	3
1.2 I rapporti tra D. Lgs. n. 231/2001 e D. Lgs. n. 81/2008.....	4
2. PROCESSI SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.....	6
3. LOGICHE COMPORTAMENTALI DI ORDINE GENERALE.....	6
4. PROCEDURE SPECIFICHE.....	11
5. I CONTROLLI DELL'ODV	12
6. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV	12

1. LE FATTISPECIE DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 25 *SEPTIES* DEL D. LGS. N. 231/2001)

1.1 L'introduzione dell'art. 25 *septies* del D. Lgs. n. 231/2001

L'art. 9 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 ha introdotto nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25 *septies*, che aggiunge, all'elenco dei reati-presupposto, i delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Con questa disposizione è stata estesa la responsabilità degli enti «*in relazione ai delitti di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*»; a questa ipotesi, «*si applica una sanzione pecuniaria pari a mille quote*».

Si tratta di un'innovazione importante; è chiara, infatti, la netta diversità di prospettiva che si viene a determinare quando l'ente deve dotarsi di procedure funzionali alla prevenzione non più di comportamenti solo dolosi, ma anche colposi.

La connotazione in termini di "fraudolenza", che, *ex art. 6 comma 1, lett. c) del D. Lgs. 231/2001*, deve caratterizzare il comportamento del soggetto (in posizione apicale) che delinque, appare incompatibile con una responsabilità a titolo di colpa, nella quale, in generale e fatti salvi solo alcuni casi particolari (di c.d. colpa cosciente), l'agente non solo non vuole il verificarsi dell'evento, ma non si rende nemmeno conto delle potenzialità lesive intrinseche nella sua condotta.

Allo stesso modo, anche i generali requisiti di "interesse" o "vantaggio", a cui – come visto – l'art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001 ancora la responsabilità dell'ente, necessitano di essere rimodulati. Secondo il dato normativo, l'ente è responsabile se ha "interesse" alla commissione del "reato" oppure se, sempre dalla commissione del "reato", trae "vantaggio". È però del tutto evidente che l'ente, se potrà avere interesse o trarre vantaggio da un atto di corruzione o dalla falsificazione di un bilancio, non avrà alcun interesse al verificarsi di un evento mortale o lesivo a carico di un dipendente né da questo può trarre alcun vantaggio.

Secondo una certa interpretazione correttiva, il requisito del vantaggio potrebbe comunque sussistere anche con riferimento ai reati colposi. Poiché la responsabilità dell'ente non si estende a tutte le lesioni o le morti colpose, ma solo a quelle che siano conseguenza della violazione dei precetti antinfortunistici, si è ritenuto che, in questi casi, il vantaggio assuma i contorni di un "risparmio di spesa". L'ente sarebbe così chiamato a rispondere delle lesioni o della morte colposamente cagionate se, in precedenza, abbia omesso di adeguarsi alla normativa sulla sicurezza dei luoghi di lavoro ed abbia così evitato esborsi che, viceversa, era necessario affrontare (es.: risparmio sulle misure di prevenzione degli infortuni; risparmio sui costi di manutenzione; risparmio sui costi di formazione, mancato acquisto di presidi di antincendio, di primo soccorso e di dispositivi di protezione personale e collettiva...)¹.

Gli aspetti evidenziati impongono una diversa impostazione dell'assetto dei modelli organizzativi. A seguito dell'introduzione dell'art. 25 *septies* nel corpo del D. Lgs. n. 231/2001, all'ente non si chiede più solo di prevenire e/o scoprire il rischio di comportamenti fraudolenti e volontari, bensì anche di porre tempestivo e preventivo rimedio a mere inottemperanze od a mancati adempimenti alla normativa sulla sicurezza sui luoghi di lavoro.

La L. n. 123/2007 conteneva anche un'espressa delega al Governo per l'adozione di uno o più Decreti Legislativi tesi a dare sistemazione organica ed ad aggiornare l'intera normativa in materia di sicurezza sul lavoro (art. 1).

Con il D. Lgs. n. 81/2008 il Governo ha provveduto ad adempiere il mandato ricevuto. Nell'occasione si è nuovamente intervenuti (v. art. 300 del D. Lgs. n. 81/2008) sulla formulazione dell'art. 25 *septies* del D. Lgs. n. 231/2001 il cui testo attualmente in vigore dispone:

¹ Questa lettura, pur nel pregevole tentativo di riportare coerenza nel sistema, svislisce tuttavia il dato letterale dell'art. 5 D. Lgs. 231/2001. Secondo la norma, oggetto dell'interesse o del vantaggio deve essere la commissione del "reato". Con riferimento alle lesioni ed all'omicidio, il (fatto tipico di) reato è costituito da tre elementi: la condotta (violazione della regola antinfortunistica), il nesso causale e l'evento (lesioni o morte). L'ente, per essere responsabile, dovrebbe dunque avere interesse o trarre vantaggio dalla commissione del reato nella sua interezza ovvero (anche) dalla verifica dell'evento. Ciò, evidentemente, non è, visto che, con il verificarsi di un incidente sui luoghi di lavoro, l'ente va incontro solamente ad esborsi (in parte coperti dagli enti previdenziali ed assicurativi). Allo stesso modo, il "risparmio di spesa", nel quale certi commentatori individuano il "vantaggio", sicuramente non riguarda il reato nel suo complesso, bensì solo una delle componenti del fatto tipico: la condotta.

«1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi».

Il secondo comma dell'art. 55 D. Lgs. n. 81/2008, espressamente richiamato dall'art. 25 *septies* del D. Lgs. n. 231/2001, il Legislatore individua le sanzioni per datore di lavoro e dirigente che non abbiano predisposto il DVR:

«a) nelle aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f) e g)²;

b) in aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all'articolo 268, comma 1, lettere c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto;

c) per le attività disciplinate dal Titolo IV [cantieri temporanei o mobili] caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno».

Le sanzioni in capo all'ente sono oggi così individuate:

- a) una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote in relazione al delitto di omicidio colposo (art. 589 c.p.) commesso con violazione dell'art. 55, comma 2 del D. Lgs. n. 81/2008;
- b) una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote, in relazione al delitto di omicidio colposo (art. 589 c.p.) commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, diverse dall'art. 55, comma 2 del D. Lgs. n. 81/2008;
- c) una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote, in relazione al delitto di lesioni personali colpose gravi o gravissime³, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 590, comma 3 c.p.).

Le sanzioni interdittive hanno la seguente durata:

- a) non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno nel primo caso (omicidio colposo commesso con violazione dell'art. 55, comma 2 del D. Lgs. n. 81/2008);
- b) non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno nel secondo caso (omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro diverse dall'art. 55, comma 2 del D. Lgs. n. 81/2008);
- c) non superiore a sei mesi nel terzo caso (lesioni personali colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro – art. 590, comma 3 c.p.).

1.2 I rapporti tra D. Lgs. n. 231/2001 e D. Lgs. n. 81/2008

Il D. Lgs. n. 81/2008 prevede due importanti richiami al D. Lgs. n. 231/2001:

- 1) l'art. 2, comma 1, lettera dd) prevede che per “modello di organizzazione e di gestione” debba intendersi il «modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi

² Trattasi di: (a) stabilimenti in cui sono presenti sostanze pericolose in quantità uguali o superiori a quelle indicate nell'all. I del D. Lgs. 334/1999; (b) centrali termoelettriche; (c) impianti ed installazioni nucleari o comunque comportanti esposizione a radiazioni ionizzanti, depositi temporanei o impianti di gestione di rifiuti radioattivi; (d) aziende per la fabbricazione e il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni; (f) industrie estrattive con oltre 50 lavoratori; (g) strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori.

³ Le lesioni sono **gravi** se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita o provochi un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un periodo superiore a quaranta giorni, oppure se il fatto produce un indebolimento permanente di un senso o di un organo. Le lesioni sono invece **gravissime** se dal fatto deriva: una malattia certamente o probabilmente insanabile; la perdita di un arto o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà nella favella; la deformazione o lo sfregio permanente del viso. (Art. 583 c.p.)

dell'articolo, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro»;

2) l'art. 30, rubricato «Modelli di organizzazione e di gestione» prevede che:

«1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per 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.

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

3. 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.

4. 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.

5. In sede di prima applicazione, 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. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.

5-bis. La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

6. L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11».

Peraltro, la minuzia contenutistica dell'art. 30 TUSL risponde non solo ad esigenze di (mera) *certezza* del diritto, ma anche ad istanze di *garanzia*, facilitando di molto la prova liberatoria delle imprese. Anzi, il *novum* si spinge fino al punto di sovvertire le regole generali sull'onere della prova, stabilendo a favore delle imprese una presunzione *iuris tantum* di idoneità del modello là dove risulti conforme alle Linee guida UNI-INAIL oppure al corrispondente British Standard OHSAS (art. 30, comma 5 TUSL).

Altro problema sollevato dalla normativa riguarda la “presunzione di efficacia dei modelli organizzativi”. L'art. 30 TUSL prevede che i modelli di organizzazione aziendale redatti secondo le Linee guida UNI-INAIL o il British Standard OHSAS 18001:2007 «si presumono conformi» ai requisiti di Legge.

L'aspetto della “presunzione di conformità” ovvero della “certificazione di efficacia” dei modelli ha aperto un dibattito interessante. Uno dei primi schemi di decreto legislativo di modifica e correzione del D. Lgs. n. 81/2008, licenziato dal Consiglio dei ministri a fine marzo 2009, aveva previsto la possibilità di certificare i modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati in attuazione dell'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008. Le modifiche proposte per il D. Lgs. n. 81/2008 prevedevano, infatti, che l'articolo 30 fosse integrato con il nuovo comma 5-bis: «Le commissioni di certificazione, istituite presso gli enti bilaterali e le università ai sensi dell'articolo 76, comma 1, lettere a) e c) del decreto legislativo 10 ottobre 2003, n. 276, sono soggetti abilitati a “certificare” anche ai fini di cui all'articolo 2-bis, i modelli di organizzazione e di gestione nel rispetto delle disposizioni contenute nel presente articolo».

Sull'utilità pratica di tale "certificazione" sono state espresse alcune perplessità, tant'è che la modifica di cui al recente Correttivo (D. Lgs. n. 106/2009) ha un diverso tenore: «*La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali*».

Da un regime "certificativo" si è quindi passati ad una soluzione di c.d. *best practices*.

L'obiettivo, evidente, dell'ultima modifica è di facilitare l'adozione nelle piccole e medie imprese di adeguate misure organizzative a tutela della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro.

Tuttavia, non va dimenticato che il modello organizzativo ha efficacia esimente tanto in quanto esso sia "idoneo a prevenire i reati" e la predetta "idoneità" può essere caratteristica solamente di un modello predisposto e realizzato con riferimento alle specifiche caratteristiche dell'impresa.

2. PROCESSI SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Molte delle attività svolte nella FEM sono potenzialmente rischiose per la salute.

Ai sensi dell'art. 28 D. Lgs. n. 81/2008, rubricato *Oggetto della valutazione dei rischi*, il datore di lavoro deve fronteggiare «*tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato [...] e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza [...], nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro*».

I rischi specifici presenti nella FEM sono individuati nei vari Documenti di Valutazione dei Rischi, propri di ogni Centro nonché specifici dei vari edifici, redatti nel contesto di un più generale Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro elaborato in conformità alla norma BS OHSAS 18001:2007, cui si rimanda per un'analisi del rischio maggiormente dettagliata.

3. LOGICHE COMPORTAMENTALI DI ORDINE GENERALE

La FEM considera la tutela della salute e della sicurezza come parte integrante della sua attività, per tale ragione ha optato per la predisposizione di un articolato Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL), non certificato ma conforme alla norma BS OHSAS 18001:2007.

Per dare attuazione al Sistema adottato la FEM si impegna a:

- a) rispettare la normativa posta a tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori;
- b) fare in modo che il SGSL coinvolga l'intera organizzazione della FEM;
- c) formare e sensibilizzare i lavoratori sulle tematiche inerenti la sicurezza sui luoghi di lavoro;
- d) monitorare le interdipendenze tra le attività facenti capo alla FEM e quelle facenti capo ad altre componenti esterne anche attivando e partecipando alle riunioni di coordinamento;
- e) consultare con continuità i propri lavoratori ed, in particolare, i loro rappresentanti;
- f) favorire il miglioramento continuo della sicurezza e della prevenzione, anche tramite forme di incentivazione del personale nel caso di raggiungimento degli obiettivi della FEM;
- g) controllare, tramite un sistema di monitoraggio periodico, l'attuazione del SGSL e l'osservanza delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di salute e di sicurezza;
- h) riesaminare periodicamente la politica di sicurezza e il SGSL attuato.

Soggetti attivi della sicurezza sono:

- a) il datore di lavoro/delegato;
- b) i delegati alla sicurezza *ex art.* 16 del D. Lgs. n. 81/2008;
- c) i preposti;
- d) i lavoratori;
- e) il Responsabile del Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro (RSGSL);
- f) il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP);
- g) l'Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP);

- h) il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- i) il Medico Competente;
- j) il Medico Autorizzato (come definito dall'art. 4, comma 3, lett. a) del D. Lgs. n. 230/1995, relativo alle radiazioni ionizzanti, espressamente richiamato dall'art. 180, comma 3 del D. Lgs. n. 81/2008);
- k) l'Esperto Qualificato (di cui all'art. 77 del D. Lgs. n. 230/1995, relativo alle radiazioni ionizzanti, espressamente richiamato dall'art. 180, comma 3 del D. Lgs. n. 81/2008).

La FEM può attribuire, tramite specifiche procure, ad altri soggetti la qualifica di Datore di Lavoro, così come individuato dalla lett. b) co. 1 dell'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2008, con conseguente attribuzione di responsabilità per ogni atto, adempimento ed obbligo previsto dalla normativa in materia di tutela della salute e di sicurezza sui luoghi di lavoro.

La FEM può istituire altresì la Conferenza dei Datori di Lavoro, quale organismo responsabile dell'approvazione di Piani e Programmi audit per la Sicurezza.

La FEM e, nello specifico, il Datore di Lavoro/delegato, rispetta le seguenti misure generali di tutela:

- a) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- b) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- c) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- d) la riduzione dei rischi alla fonte;
- e) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o è meno pericoloso;
- f) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio di infortuni o malattia;
- g) l'utilizzo limitato a quanto indispensabile degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- h) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- i) il controllo sanitario dei lavoratori per verificarne l'idoneità fisica alla mansione;
- j) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- k) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- l) l'informazione e formazione adeguate per Dirigenti, Responsabili di Ripartizione e i Preposti;
- m) l'informazione e formazione adeguate per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza;
- n) l'istruzione adeguata ai lavoratori;
- o) la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- p) la partecipazione e consultazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza;
- q) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- r) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- s) l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- t) la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

Il datore di lavoro/delegato, in conformità a quanto previsto dall'art. 17 D. Lgs. n. 81/2008, provvede a:

- a) effettuare la valutazione di tutti i rischi ed elaborare i relativi documenti;
- b) designare il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP).

Il datore di lavoro/delegato, in conformità a quanto previsto dall'art. 18 D. Lgs. 81/2008, provvede in particolare a:

- a) nominare il Medico Competente per provvedere alla sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal D. Lgs. n. 81/2008;
- b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- d) fornire ai lavoratori i necessari ed idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ed il Medico Competente;
- e) prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- f) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni interne in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- g) inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al Medico Competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel D. Lgs. n. 81/2008;
- h) nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 D. Lgs. n. 81/2008, comunicare tempestivamente al Medico Competente la cessazione del rapporto di lavoro;
- i) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- j) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- k) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli artt. 36 e 37 D. Lgs. n. 81/2008;
- l) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- m) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- n) consegnare tempestivamente al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'art. 17, comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 81/2008 (DVR) anche su supporto informatico, come previsto dall'art. 53, comma 5, affinché il documento sia consultato esclusivamente presso la FEM nonché consentire al medesimo Rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r);
- o) elaborare il documento di cui all'art. 26, comma 3 del D. Lgs. n. 81/2008 (DUVRI) anche su supporto informatico come previsto dall'art. 53, comma 5 e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza affinché quest'ultimo lo consulti esclusivamente presso la FEM;
- p) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- q) comunicare in via telematica all'INAIL, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP) entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni; l'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui all'art. 53 del Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di cui al D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124;
- r) consultare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nelle ipotesi di cui all'art. 50 D. Lgs. n. 81/2008;
- s) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'art. 43. Tali misure devono essere

adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'ente o dell'unità produttiva ed al numero delle persone presenti;

- t) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del Datore di Lavoro/delegato;
- u) convocare la riunione periodica di cui all'art. 35 D. Lgs. n. 81/2008;
- v) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che abbiano rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- w) comunicare in via telematica all'INAIL, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP), in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza;
- x) vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

I Preposti, ovvero coloro che sovrintendono all'attività lavorativa e garantiscono l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei dipendenti ed esercitando un funzionale potere di iniziativa, in conformità a quanto previsto dall'art. 19 D. Lgs. 81/2008, provvedono a:

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

I Lavoratori, conformemente a quanto previsto dall'art. 20 D. Lgs. 231/2001, sono obbligati a prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro su cui ricadono gli effetti delle loro azioni od omissioni conformemente alla loro formazione, alle istruzioni ricevute ed ai mezzi forniti dal Datore di Lavoro/delegato. Essi devono, in particolare:

- a) contribuire, insieme al Datore di Lavoro/delegato, ai Dirigenti e ai Preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di Lavoro/delegato, dai Dirigenti e dai Preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- e) segnalare immediatamente al Datore di Lavoro/delegato, al Dirigente, al Responsabile di Ripartizione o al Preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di protezione collettivi ed individuali, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

- g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non siano di loro competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal Datore di Lavoro/delegato;
- i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal Medico Competente.

I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del Datore di Lavoro/delegato.

I compiti del Servizio di Prevenzione e Protezione sono quelli descritti all'art. 33 D. Lgs. n. 81/2008, ovvero:

- a) l'individuazione dei fattori di rischio, la valutazione dei rischi e l'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione interna;
- b) l'elaborazione, per quanto di competenza, delle misure preventive e protettive di cui all'art. 28, comma 2 del D. Lgs. n. 81/2008 e dei sistemi di controllo di tali misure;
- c) l'elaborazione delle procedure di sicurezza per le varie attività interne;
- d) la proposta di programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- e) la partecipazione alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'art. 35 D. Lgs. n. 81/2008;
- f) il fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'art. 36 D. Lgs. n. 81/2008.

Al Medico Competente sono attribuite le responsabilità ed i compiti di cui agli artt. 25, 38, 39, 40 e 41 D. Lgs. n. 81/2008. In particolare, egli:

- a) collabora con il Datore di Lavoro/delegato e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria; collabora alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori; collabora all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso, considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. Collabora inoltre all'attuazione e valorizzazione di programmi volontari di "promozione della salute", secondo i principi della responsabilità sociale;
- b) programma ed effettua la sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 D. Lgs. n. 81/2008 attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;
- c) istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria. Tale cartella è conservata con salvaguardia del segreto professionale e, salvo il tempo strettamente necessario per l'esecuzione della sorveglianza sanitaria e la trascrizione dei relativi risultati, presso il luogo di custodia concordato al momento della nomina del Medico Competente;
- d) consegna al Datore di Lavoro/delegato, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso, nel rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 196/2003 e con salvaguardia del segreto professionale;
- e) consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio e gli fornisce le informazioni necessarie relative alla conservazione della medesima. L'originale della cartella sanitaria e di rischio va conservata, nel rispetto di quanto disposto dal D. Lgs. n. 196/2003, da parte del Datore di Lavoro/delegato, per almeno dieci anni, salvo il diverso termine previsto da altre disposizioni del presente decreto;
- f) fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza;
- g) informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 D. Lgs. 81/2008 ed, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;

- h) comunica per iscritto, in occasione delle riunioni di cui all'art. 35 D. Lgs. n. 81/2008, al Datore di Lavoro/delegato, al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ed ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori;
- i) visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o con cadenza diversa da stabilire in base alla valutazione dei rischi; l'indicazione di una periodicità diversa dall'annuale deve essere comunicata al Datore di Lavoro/delegato ai fini della sua annotazione nel documento di valutazione dei rischi;
- j) partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria;
- k) comunica, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti di cui all'art. 38 D. Lgs. n. 81/2008 al Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali;
- l) entro il primo trimestre dell'anno successivo all'anno di riferimento trasmette, esclusivamente per via telematica, ai servizi competenti per territorio le informazioni, elaborate evidenziando le differenze di genere, relative ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria secondo il modello nell'allegato 3B del D. Lgs. n. 81/2008;
- m) si astiene dall'effettuare le visite mediche per accertare stati di gravidanza e negli altri casi vietati dalla normativa vigente;
- n) allega gli esiti della visita medica alla cartella sanitaria e di rischio, formata secondo i requisiti minimi contenuti nell'Allegato 3A del D. Lgs. n. 81/2008 e predisposta su formato cartaceo o informatizzato, secondo quanto previsto dall'art. 53;
- o) sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui all'art. 41, comma 2 del D. Lgs. n. 81/2008 esprime per iscritto il giudizio di cui all'art. 41, comma 6, dandone copia al lavoratore e al Datore di Lavoro/delegato.

4. PROCEDURE SPECIFICHE

Il documento di riferimento generale del SGSL è il Manuale del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (MSGSL), *«documento di riferimento dinamico in grado di promuovere e diffondere la cultura della sicurezza e di descrivere l'impegno gestionale e operativo che la Fondazione intende mantenere nel tempo per eliminare e/o mitigare i rischi legati alla sicurezza nei luoghi di lavoro [...]»* ove vengono descritti:

- a) gli elementi da applicare per mantenere attivo e migliorare il SGSL;
- b) la documentazione correlata ad ognuno dei requisiti del SGSL;
- c) l'organizzazione di FEM;
- d) la Politica per la Salute e la Sicurezza nel lavoro;
- e) gli impegni, in termini di responsabilità e risorse, della FEM per il perseguimento del massimo livello di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
- f) le prescrizioni per dare evidenza della conformità del proprio SGSL alle norme di riferimento, a tutta la legislazione cogente applicabile e a tutti gli accordi e protocolli volontari adottati in materia di salute e sicurezza;
- g) i riferimenti per la rintracciabilità delle prescrizioni e delle registrazioni del SGSL;
- h) le modalità per un'efficace ed efficiente applicazione del SGSL attraverso processi di miglioramento continuo.

Il MSGS rappresenta *«uno strumento necessario per perseguire una efficace ed efficiente gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro»*.

Come enunciato nello stesso Manuale, una corretta applicazione del SGSL, permette di assicurare il rispetto di tutte le prescrizioni legali e di ogni altro tipo riguardanti i rischi correlati alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro e che tutti i rischi correlati alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro siano presi debitamente in considerazione nello stabilire i piani e gli obiettivi del miglioramento.

Il SGSL della FEM consente altresì di:

- a) individuare le attività, i prodotti, gli impianti, infrastrutture e i servizi che danno o possono dare luogo a rischi legati alla sicurezza nei luoghi di lavoro;
- b) gestire tali attività, prodotti, impianti, infrastrutture e servizi secondo modalità pianificate e con una adeguata struttura organizzativa, per raggiungere gli obiettivi e i traguardi stabiliti;
- c) monitorare e misurare il raggiungimento degli obiettivi e dei traguardi pianificati;

- d) riesaminare periodicamente l'adeguatezza e l'efficacia del SGSL per individuare e determinare piani e azioni di miglioramento in materia di salute e sicurezza.

La FEM si impegna a dare la massima diffusione al Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro (composto di MSGSL e relativi DVR, puntualmente aggiornati), sia presso tutti coloro che rivestono cariche sociali sia presso tutti i dipendenti e collaboratori.

Nei nuovi contratti di lavoro/collaborazione stipulati con la FEM deve essere inserita specifica clausola in cui i soggetti contraenti si impegnano al rispetto di quanto previsto dal presente Modello (nelle sue molteplici parti: generale, speciali e Codice dei valori e dei Comportamenti). Relativamente a tutti i rapporti di lavoro/collaborazione già posti in essere ed in relazione alle cariche sociali, la FEM chiederà la sottoscrizione di un impegno al rispetto di quanto previsto dal presente Modello (nelle sue molteplici parti: generale, speciali e Codice dei valori e dei Comportamenti). Tali dichiarazioni scritte verranno allegate agli atti attributivi dell'incarico e con essi archiviate.

I nominativi del Responsabile del Sistema Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro (RSGSL), del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), degli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e degli addetti al pronto soccorso, antincendio e gestione delle emergenze saranno resi noti a tutti coloro che operano nella sfera di influenza della FEM, nelle relative strutture, sia in sede che nelle strutture dislocate sul territorio.

Nell'espletamento delle attività e operazioni di propria competenza gli organi statuari della FEM, i dipendenti ed i consulenti (nella misura necessaria alle funzioni dagli stessi svolte) devono conoscere e rispettare:

- i **Documenti di Valutazione dei Rischi** relativi alle varie strutture (Centri/Edifici/Azienda Agricola);
- il **Manuale del Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro** (MSGSL), con successive revisioni ed integrazioni, ed i documenti in esso richiamati (Procedure, Istruzioni Operative, Moduli Registrazione e altri documenti).

5. I CONTROLLI DELL'ODV

L'OdV svolge attività di ispezione sull'attuazione di quanto previsto nel presente modello ed, in generale, sull'adeguatezza del SGSL della FEM.

L'OdV è messo a conoscenza delle proposte di modifica del SGSL ed a proporre di proprie, in caso ciò sia ritenuto necessario o opportuno.

L'OdV può in ogni tempo provvedere alla verifica delle attività di formazione svolte.

In generale l'OdV può effettuare ogni controllo diretto a verificare la sicurezza e la salubrità dei luoghi di lavoro ovvero il rispetto della normativa antinfortunistica.

A tal fine, all'OdV viene garantito libero accesso a tutta la documentazione della FEM (compresi eventuali registri informatici) e può in ogni momento effettuare controlli.

6. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV

L'OdV deve essere informato:

Oggetto flusso informativo	Struttura responsabile	Destinatari	Tempistica
Proposte di modifica del SGSL.	DG Ripartizione Organizzazione e Risorse umane RSPP	OdV	Tempestivo
Variazioni delle procedure del SGSL.	DG Ripartizione Organizzazione e Risorse umane RSPP	OdV	Semestrale
Modifiche dei singoli DVR ovvero dell'adozione di nuovi DVR	DG Ripartizione Organizzazione e Risorse umane	OdV	Semestrale

	RSPP		
Infortuni gravi (con prognosi oltre i 40 gg. E anche riferiti a studenti del CIF) e/o denunce di malattia professionale.	DG Ripartizione Organizzazione e Risorse umane RSPP	OdV	Tempestivo
Relazione sull'andamento degli infortuni.	DG Ripartizione Organizzazione e Risorse umane RSPP	OdV	Annuale
Verbale riunione annuale <i>ex art. 35 D. Lgs. n. 81/2008</i> (o partecipazione diretta dell'OdV).	DG Ripartizione Organizzazione e Risorse umane RSPP	OdV	Annuale