

1. 10 – Sicurezza, Salute e Ambiente.

10.1 – La sicurezza sul lavoro. Normativa di riferimento

10.2 - La gestione e la tutela dell'ambiente

10.3 - La certificazione ISO

10.4 - Sostenibilità ed etica aziendale. Il D.Lgs. N.231/2001

10.5 - La sostenibilità: l'esempio Fincantieri

10.6 - Amianto: la fibra killer

10.1 – La Sicurezza sul lavoro. Normativa di riferimento

- ❑ La **sicurezza sul lavoro** in Italia è normata dal **DLgs. 81/08 o Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro**, subentrato all'ex DLgs. 626/94.
- ❑ La legge stabilisce **regole, procedure e misure preventive** da adottare per rendere più sicuri i luoghi di lavoro, quali essi siano. L'obiettivo è quello di **evitare o comunque ridurre al minimo l'esposizione dei lavoratori a rischi** legati all'attività lavorativa, per evitare infortuni o incidenti e/o contrarre una malattia professionale.
- ❑ Il luogo di lavoro deve essere dotato di accorgimenti e di strumenti idonei assieme ad un'**attività di prevenzione adeguata** ad evitare/contenere i possibili rischi precedentemente valutati in azienda con il **DVR (Documento Valutazione Rischi)**.

- ❑ La normativa prevede che il **Datore di lavoro** debba provvedere a definire delle **misure generali di tutela** attraverso un'attenta e continuativa **valutazione dei rischi**, provvedere alla **sorveglianza attiva con il RSPP (Responsabile del servizio di prevenzione e protezione)** e **collaborare con il RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza)**, ove presente.

- ❑ **Analisi normativa e guide pratiche** per la conformità delle aziende rispetto agli adempimenti in tema di salute dei lavoratori e loro sicurezza nei luoghi di lavoro, sono riportati sul **D. Lgs. 81/08** e relativi aggiornamenti.

GLI ATTORI DEL SISTEMA DELLA SICUREZZA

- **DATORE DI LAVORO**
- **MEDICO COMPETENTE**
- **DIRIGENTI - PREPOSTI**

**il sistema
della sicurezza**

- **RSPP**
- **RLS**
- **LAVORATORI**

FIGURA	OBBLIGHI E RESPONSABILITÀ
Datore di lavoro e dirigente	<ul style="list-style-type: none"> ■ Valuta i rischi con l'elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR); ■ Indica il programma delle misure di prevenzione idonee a garantire i livelli di sicurezza; ■ Dota i lavoratori dei dispositivi di protezione individuale (DPI); <ul style="list-style-type: none"> ● Individua e nomina i soggetti in grado di contribuire alla tutela della salute dei lavoratori: Il responsabile del servizio prevenzione e protezione il RSPP (il datore di lavoro può anche autodefinirsi); ● Il medico competente (MC); ● I lavoratori incaricati ad attuare le misure di gestione delle emergenze (Incaricato lotta antincendio); ● L'Incaricato primo soccorso; ■ Informa, forma e addestra i lavoratori sui rischi specifici e sulle misure di sicurezza da adottare.
Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione	<ul style="list-style-type: none"> ■ Individua i fattori di rischio e le misure per la sicurezza sul lavoro, coordinando la stesura del DVR (Documento di Valutazione dei Rischi); ■ Elabora le misure preventive e protettive necessarie, fornendo ai lavoratori le informazioni sui rischi dell'attività; ■ Propone programmi di informazione e formazione dei lavoratori.
Preposto	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vigila sull'osservanza degli obblighi da parte dei lavoratori e delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro; ■ Segnala tempestivamente le deficienze di mezzi e attrezzature di lavoro, dei DPI e la presenza di particolari rischi; ■ Frequenta appositi corsi di formazione.
Incaricato Primo Soccorso (IPS)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Interviene in caso di presenza di infortunio di un soggetto, ne valuta le condizioni ed eventualmente attiva la catena dei soccorsi; ■ Presta le prime cure effettuando manovre di primo soccorso.
Incaricato Lotta Antincendio (ILA)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Controlla la presenza e la disponibilità delle misure antincendio; ■ Interviene in caso di principio di incendio per contenerlo e/o estinguerlo.

FIGURA	OBBLIGHI e RESPONSABILITÀ
Medico Competente (MC)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Effettua gli accertamenti sanitari ed esprime i giudizi di idoneità verso la mansione specifica; ■ Istituisce e aggiorna la cartella sanitaria e di rischio; ■ Fornisce informazioni ai lavoratori sugli accertamenti sanitari; ■ Collabora all'attività di formazione e informazione.
Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) *	<ul style="list-style-type: none"> ■ Accede a tutti gli ambienti di lavoro e propone piani di miglioramento per la salute dei lavoratori; <ul style="list-style-type: none"> ● Consulta il DVR e il registro infortuni; ● Partecipa alle riunioni e ai sopralluoghi del medico competente e degli organismi di vigilanza; ● Partecipa alla riunione periodica con il RSPP.
Lavoratore	<ul style="list-style-type: none"> ■ Utilizza correttamente macchinari, utensili, DPI; ■ Segnala le deficienze di mezzi e dispositivi di sicurezza e condizioni di pericolo; ■ Può far parte delle squadre di emergenza (antincendio e primo soccorso); ■ Non modifica senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di controllo; ■ Si sottopone ai controlli sanitari previsti; ■ Frequenta i corsi di formazione previsti.

*** sino a 15 dipendenti lo si individua tra i lavoratori, oltre i 15 lo si elegge individuandolo all'interno della rappresentanza sindacale, se esistente.**

IL Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)

- ❑ ***Il Datore di lavoro è tenuto ad effettuare la valutazione dei rischi del processo produttivo e a redigere un documento, da custodire presso l'azienda, contenente:***
 - ◆ una relazione sulla **valutazione dei rischi** per la sicurezza e per la salute durante il lavoro,
 - ◆ **l'individuazione delle misure** di prevenzione e di protezione dei dispositivi di protezione individuale,
 - ◆ il **programma delle misure** ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

- ❑ ***Il documento deve essere rielaborato qualora intervengano modifiche significative del processo produttivo.***

Le sanzioni previste dalla legge

DATORE DI LAVORO - DIRIGENTE sanzione comminata in caso di mancata	SANZIONE
<ul style="list-style-type: none"> ■ Valutazione dei rischi e adozione del relativo documento. ■ Redazione DVR, piano di miglioramento e nomina RSPP, MC. ■ Comunicazione all'INAIL del nominativo del RLS. ■ Designazione di lavoratori incaricati delle emergenze. ■ Informazione ai lavoratori su rischi correlati, sulle procedure di emergenza, sulle misure di prevenzione e protezione adottate. ■ Fornitura dei DPI ai lavoratori. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Arresto da 4 a 8 mesi o ammenda da 5.000 a 15.000 Euro. ■ Ammenda da 3.000 a 9.000 Euro. ■ Ammenda di 600 Euro. ■ Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 800 a 3.000 Euro. ■ Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.000 a 5.000 Euro.
PREPOSTO sanzione comminata in caso di mancata	SANZIONE
<ul style="list-style-type: none"> ■ Vigilanza sull'osservanza della legge da parte dei lavoratori. ■ Segnalazione di deficienze dei mezzi, attrezzature di lavoro e DPI. ■ Partecipazione ai corsi di formazione. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Arresto da 1 a 3 mesi o ammenda da 500 a 2.000 Euro. ■ Arresto fino a 1 mese o ammenda da 300 a 900 Euro.
LAVORATORE sanzione comminata in caso di	SANZIONE
<ul style="list-style-type: none"> ■ Inosservanza delle disposizioni impartite. ■ Uso non corretto di attrezzature e DPI. ■ Mancata segnalazione di difetti in attrezzature o DPI. ■ Rifiuto a sottoporsi ai controlli sanitari previsti. ■ Rifiuto nel partecipare alle attività di formazione o addestramento sulla sicurezza. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Arresto fino ad 1 mese o ammenda da 200 a 600 Euro.

MEDICO COMPETENTE sanzione comminata in caso di	SANZIONE
<ul style="list-style-type: none"> ■ Mancata consegna, alla cessazione dell'incarico, della documentazione sanitaria in suo possesso. ■ Mancata consegna al lavoratore della cartella clinica. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Arresto fino a un mese o ammenda da Euro 200 a 800.
<ul style="list-style-type: none"> ■ Mancata programmazione ed effettuazione della sorveglianza sanitaria. ■ Mancata istituzione, aggiornamento e custodia della cartella clinica dei lavoratori. ■ Mancata informazione ai lavoratori sulla sorveglianza sanitaria a cui sono sottoposti. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Arresto fino a due mesi o ammenda da Euro 300 a 1.200.
<ul style="list-style-type: none"> ■ Mancata collaborazione con il datore di lavoro nella valutazione dei rischi. ■ Mancata comunicazione dei risultati della sorveglianza sanitaria. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Arresto fino a tre mesi o ammenda da Euro 400 a 1.600.
<ul style="list-style-type: none"> ■ Mancata informazione al lavoratore sui risultati della sorveglianza sanitaria. ■ Mancata comunicazione, scritta e anonima, nel corso della riunione periodica dei risultati della sorveglianza (collettiva) sanitaria. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Arresto fino a tre mesi o ammenda da Euro 600 a 2.000.
<ul style="list-style-type: none"> ■ Violazione degli art. 40 e 41 (rapporti con il SSN e Sorveglianza sanitaria). 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sanzione amministrativa da Euro 1.000 a 4.000.

Dispositivi di Protezione Individuale (DPI)

Con **D.P.I.** viene inteso qualsiasi **Attrezzatura** destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo

Obbligo di uso

I DPI devono essere impiegati quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di protezione collettiva, da misure, metodi o procedimenti, anche di riorganizzazione del lavoro

Non sono dispositivi di protezione individuale:

- ✧ Gli indumenti di lavoro ordinari e le uniformi non specificatamente destinati a proteggere la sicurezza e la salute del lavoratore,
- ✧ Le attrezzature dei servizi di soccorso e di salvataggio,
- ✧ Le attrezzature di protezione individuale proprie dei mezzi di trasporto stradali.

PARTI DA PROTEGGERE	RISCHI	MEZZO PROTETTIVO (D.P.I.)
Testa	Urti Caduta oggetti	 Casco
Viso - Occhi	Spruzzi Schegge	 Visiere Occhiali
Apparato uditivo	Rumore	 Cuffie Tappi auricolari
Corpo	Schegge-punture tagli-abrasioni sostanze nocive	 Indumenti protettivi Tessuto antistrappo Corpetto luminoso
	Cadute dall'alto	 Cinture di sicurezza
Arti superiori (braccia - mani)	Schegge-punture tagli-abrasioni sostanze nocive	 Guanti Manicati
Arti inferiori (gambe - piedi)	Urti Schiacciamenti	 Scarpe antifortunistiche Ghette

REQUISITI DEI DPI

- devono essere impiegati quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti
- devono essere conformi alle norme contenute nel Dlgs. 475/92
- essere adeguati ai rischi da prevenire, senza comportare un rischio maggiore
- essere adeguati alle condizioni esistenti sul luogo di lavoro
- tenere conto delle esigenze ergonomiche o di salute del lavoratore
- poter essere adattati all'utilizzatore secondo le proprie necessità

Il datore di lavoro ai fini della scelta dei DPI:

- 1 Effettua** l'analisi e la valutazione dei rischi che non possono essere evitati con altri mezzi;
- 2 Individua** le caratteristiche dei DPI necessarie affinché questi siano adeguati ai rischi di cui alla lettera a), tenendo conto delle eventuali ulteriori fonti di rischio rappresentate dagli stessi DPI;
- 3 Valuta**, sulla base delle informazioni a corredo dei DPI e delle norme d'uso fornite dal fabbricante le caratteristiche dei DPI disponibili sul mercato e le raffronta con quelle individuate alla lettera b);
- 4 Aggiorna** la scelta ogni qualvolta intervenga una variazione significativa negli elementi di valutazione.

Il datore di lavoro, anche sulla base delle norme d'uso fornite dal fabbricante, individua le condizioni in cui un DPI deve essere usato, specie per quanto riguarda la durata dell'uso, in funzione di:

- 1 Entità** del rischio;
- 2 Frequenza** dell'esposizione al rischio;
- 3 Caratteristiche** del posto di lavoro di ciascun lavoratore;
- 4 Prestazioni** del DPI.

Il datore di lavoro:

- a) Mantiene in efficienza** i DPI e ne assicura le condizioni d'igiene, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie;
- b) Provvede** a che i DPI siano utilizzati soltanto per gli usi previsti, salvo casi specifici ed eccezionali, conformemente alle informazioni del fabbricante;
- c) Fornisce istruzioni** comprensibili per i lavoratori;
- d) Destina ogni DPI** a un uso personale e, qualora le circostanze richiedano l'uso di uno stesso DPI da parte di più persone, prende misure adeguate affinché tale uso non ponga alcun problema sanitario e igienico ai vari utilizzatori;
- e) Informa preliminarmente** il lavoratore dei rischi dai quali il DPI lo protegge;
- f) Rende disponibile** nell'azienda ovvero unità produttiva di informazioni adeguate su ogni DPI;
- g) Assicura una formazione adeguata** e organizza, se necessario, uno specifico addestramento circa l'uso corretto e l'utilizzo pratico dei DPI.

In ogni caso l'addestramento e formazione è indispensabile:

- a)** per ogni DPI che appartenga alla terza categoria (cioè per i DPI destinati a salvaguardare i lavoratori da rischi di morte o di lesioni gravi e di carattere permanente, quali autorespiratori e imbracature e cinture per l'esecuzione di lavori in quota);
- b)** per i dispositivi di protezione dell'udito.

Obblighi dei lavoratori

- I lavoratori si sottopongono al programma di formazione e addestramento organizzato dal datore di lavoro nei casi necessari.
- I lavoratori utilizzano i DPI messi a loro disposizione conformemente all'informazione e alla formazione ricevute e all'addestramento eventualmente organizzato.

I lavoratori:

- **Devono** prendersi cura dei DPI messi a loro disposizione;
- **Non devono** apportare alcuna modifica di propria iniziativa.

Al termine dell'utilizzo i lavoratori seguono le procedure aziendali in materia di riconsegna dei DPI.

I lavoratori segnalano immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi difetto o inconveniente da essi rilevato nei DPI messi a loro disposizione.

10.2 - La gestione e la tutela dell'ambiente

❑ **L'attività di un Cantiere navale**, per la molteplicità delle lavorazioni e dei materiali che vengono coinvolti e trattati, **rende molto complessa la gestione dei problemi ambientali** e che riguardano significativamente:

- ✧ il trattamento delle acque e dei materiali,
- ✧ il controllo dell'aria e del rumore,

al fine di rispettare quanto previsto dalle norme vigenti e quindi:

- ✧ i parametri relativi ai fattori inquinanti,
- ✧ il trattamento dei materiali residui di lavorazione, considerati rifiuti
- ✧ l'impatto dell'attività sul territorio circostante al Cantiere stesso.

❑ Tutto questo ha riflesso esplicito nell'attività produttiva corrente in termini di:

- ✧ Procedure, azioni e controlli
- ✧ Autorizzazioni
- ✧ Responsabilità,

anche per quanto riguarda nuovi interventi impiantistici e modifiche significative del processo produttivo, delle lavorazioni e dei materiali coinvolti.

- ❑ La normativa relativa alla tutela ambientale è molto estesa e complessa ed è oggetto di ricorrenti interventi a livello nazionale, in applicazione di direttive comunitarie.

- ❑ Al riguardo la legge di primaria importanza è il **Decreto Legislativo 3 Aprile 2006 nr. 152** “Norme in materia ambientale”, definito anche **Testo Unico Ambientale**, che interviene su diversi punti tra i quali:
 - ✧ Rifiuti e bonifiche,
 - ✧ Acque,
 - ✧ Danni ambientali
 - ✧ Tutela dell’aria
 - ✧ VIA (Valutazione di Impatto Ambientale),
 - ✧ VAS (Valutazione Ambientale Strategica),
 - ✧ **AIA (Autorizzazione Integrata Ambientale)**, traduzione della direttiva europea 96/61/CE, altrimenti detta **Direttiva IPPC** (acronimo di Integrated Pollution Prevention and Control).

- ❑ La prima direttiva europea sulla prevenzione e riduzione dell'inquinamento (IPPC) è stata sostituita dalla direttiva **2010/75/UE** sulle emissioni industriali.
- ❑ In Italia la direttiva è stata recepita con il **D.Lgs. 4 marzo 2014 nr. 46**, a modifica del D.Lgs. 152/06, che disciplina il rilascio, l'aggiornamento e il riesame della **AIA**.
- ❑ I **Cantieri navali si debbono quindi dotare di questa autorizzazione** per poter operare secondo i principi autorizzativi della normativa, ovvero:
 - ✓ **L'approccio integrato**, dovendo prendere in considerazione l'impatto ambientale nella sua interezza, comprendendo emissioni in aria, acqua e suolo, produzione di rifiuti, utilizzo di risorse, efficienza energetica, rumore, radiazioni, vibrazioni, prevenzione degli incidenti e ripristino del sito dopo la chiusura per conseguire un'elevata protezione dell'ambiente complessivamente;
 - ✓ **Le BAT (best available technique)**, ovvero le condizioni delle autorizzazioni devono essere basate sulle Migliori Tecniche Disponibili (MTD);
 - ✓ **Le condizioni locali**, la competenza autorizzativa è delle Regioni, le quali per il rilascio delle autorizzazioni devono tener conto delle caratteristiche tecniche dell'impianto, della localizzazione geografica e delle condizioni ambientali locali.
 - ✓ **E' prevista inoltre la partecipazione del pubblico al processo decisionale**, pubblico reso edotto anche delle conseguenze indotte dall'insediamento.

❑ **L'autorizzazione AIA sostituisce alcune precedenti ed esistenti autorizzazioni, quali:**

- ✓ Autorizzazioni alle emissioni in atmosfera
- ✓ Autorizzazioni allo scarico di reflui
- ✓ Autorizzazioni per smaltimento e recupero di rifiuti.

❑ **Ecco alcuni esempi di processi critici, tipici di un Cantiere Navale:**

- ✧ La **pitturazione della carena e delle aree esterne della nave**: va evitato l'inquinamento dell'aria e del mare (se la nave è a banchina),
- ✧ Il **lavaggio della carena in bacino** prima della pitturazione: le acque reflue vanno raccolte e trattate o conferite alla discarica,
- ✧ I **residui dei materiali di lavorazione**: vanno selezionati in modo da separare quelli riciclabili e quelli che assumono il carattere di rifiuto e quindi da conferire alla discarica,
- ✧ Le **acque di prima pioggia**: vanno raccolte e depurate per essere scaricate a mare, altrimenti devono essere conferite in maniera autorizzata alla discarica pubblica per il trattamento,
- ✧ L'**aspirazione dei fumi provocati da lavorazioni** come la saldatura e la smerigliatura: devono essere opportunamente filtrati,
- ✧ la **rumorosità provocata dalle lavorazioni**: deve essere contenuta entro certi livelli non solo a protezione dei lavoratori coinvolti ma anche dell'ambiente circostante, potendo richiedere regimi di orario differenziati.

10.3 - La certificazione ISO

Abbiamo già visto che la **Certificazione Aziendale**, rilasciata da Enti riconosciuti, attesta la presenza, l'applicazione e il mantenimento di un **Sistema Gestionale ed Organizzativo** conforme a specifiche Norme di riferimento, valide a livello internazionale . Nel caso specifico possono essere ottenute le:

- ❑ **Certificazione Ambientale**, i cui requisiti sono stabiliti dalla **ISO 14001** e dal Regolamento EMAS della Comunità europea (Regolamento CE 1221/2009);
- ❑ **Certificazione Sicurezza e Salute dei Lavoratori (SSL)**, i cui requisiti sono stabiliti dalla OHSAS 18001 e da quest'anno dalla **ISO 45001**.

Ricordiamo:

- ❑ **ISO** (International Organization for Standardization): è il più grande organismo che sviluppa standard internazionali ad adesione volontaria con linee guida riconosciute universalmente e di cui fa parte la UNI (Ente Nazionale Italiano di Unificazione).
- ◆ **OHSAS** (Occupational Health and Safety Assessment Series) fa capo allo standard BS 8800 emanata dal BSI (British Standard Institution)

L'adozione di un Sistema Gestionale ed Organizzativo significa:

- ✧ Definire degli obiettivi raggiungibili,
- ✧ Orientare la propria azienda verso il conseguimento degli obiettivi,
- ✧ Definire criteri e modalità di lavoro, con l'applicazione di procedure, istruzioni di lavoro, sistemi di registrazione coerenti e compatibili con gli scopi.

con lo scopo di dimostrare che l'azienda ha organizzato la propria attività con criteri e comportamenti gestionali riconosciuti universalmente come distintivi e qualificanti e certificati da un Ente riconosciuto ed accreditato, Ente che provvederà anche periodicamente alla verifica dell'applicazione del sistema gestionale certificato.

La certificazione viene sempre più richiesta a chi opera in particolare sul mercato mondiale.

L'Ente certificatore viene autorizzato e accreditato da un **Ente di Accredimento** istituito dallo Stato (in applicazione del Regolamento Europeo 765/2008)

L'Ente italiano di Accredimento si chiama ACCREDIA (ex SINCERT).

Possono operare anche Enti Certificatori accreditati da equivalenti organismi esteri (UKAS nel Regno Unito, COFRAC in Francia, etc.) se hanno firmato l'accordo di mutuo riconoscimento (EA MLA).

10.4 - Sostenibilità ed etica aziendale. Il D.Lgs. N. 231/2001

- ❑ La gestione della sicurezza dell'ambiente e della salute richiedono comportamenti individuali e collettivi consapevoli e responsabili.
- ❑ Questo significa che l'attività aziendale assume, **deve assumere**, i caratteri della sostenibilità.
- ❑ ***Allo scopo l'azienda deve agire con un'organizzazione idonea a rispettare e a mantenere le regole e i requisiti previsti dalle norme che abbiamo citato.***
- ❑ *La certificazione di un Sistema Gestionale ed Organizzativo atto allo scopo è previsto dalla normativa ISO e si sta estendendo sempre più, unitamente alla certificazione di qualità, assumendo una valenza di sostenibilità non solo etica ma anche produttiva, commerciale e di mercato.*
- ❑ Per quanto riguarda il comportamento e la responsabilità di tipo etico (ed anche sanzionatorio...) si fa riferimento al **D.Lgs. 8 giugno 2001, nr. 231** e successive integrazioni.
- ❑ Vediamo...

D.Lgs. n. 231/2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"

Art. 5

Responsabilità dell'ente

1. L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) 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;

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

2. L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Art. 6

Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente

1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Esempio di Codice Etico di un'Azienda...

Legalità : tutti i Destinatari sono tenuti al massimo e scrupoloso rispetto delle leggi applicabili nei nostri territori (Europee, Nazionali, Regionali, Provinciali e Comunali), nonché dei regolamenti interni di attuazione di leggi/norme vigenti.

Onestà : tutti i Destinatari nell'ambito della propria attività sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il Codice Etico ed i regolamenti interni. In nessun caso, il perseguimento dell'interesse aziendale può giustificare una condotta non onesta. Nessuno è autorizzato a dare o promettere ad un soggetto pubblico denaro o altre utilità sia nell'esclusivo interesse personale che nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Correttezza : tutti i Destinatari sono tenuti a rispettare i diritti di ogni soggetto comunque coinvolto nella propria attività lavorativa e professionale, sotto il profilo delle opportunità, della privacy e del decoro. Durante lo svolgimento delle proprie attività devono essere evitate discriminazioni nei confronti del personale e conflitti di interesse significativi tra ciascun lavoratore e azienda.

Trasparenza : tutti i Destinatari sono tenuti a rispettare la trasparenza, intesa come chiarezza, completezza e pertinenza delle informazioni, evitando situazioni ingannevoli sia all'interno che all'esterno dell'azienda. A tal fine il mittente deve adottare una comunicazione semplice e di immediata comprensione da parte del destinatario dell'informazione e deve impegnarsi a verificarle preventivamente prima dell'invio garantendo che siano veritiere, complete e chiare.

Riservatezza : tutti i Destinatari devono assicurare l'opportuna riservatezza delle informazioni acquisite durante lo svolgimento delle proprie attività e di trattarle esclusivamente nell'ambito e per i fini delle proprie attività lavorative e, comunque, di non divulgare (comunicare, diffondere o pubblicare in alcun modo) informazioni sensibili senza l'esplicito consenso degli interessati e informazioni riservate senza l'autorizzazione della Società.

Rispetto della dignità della persona : il rispetto per le persone è uno dei principi generali che guida la nostra azienda. La Direzione non tollera maltrattamenti di ogni tipo. Tutti i Destinatari sono tenuti al rispetto e all'applicazione di tale principio sia nei confronti dell'azienda che all'esterno.

Salute dei lavoratori e Sicurezza sul Lavoro : la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute dei lavoratori è un principio che deve ispirare l'intera attività aziendale, che si impegna alla promozione della cultura della sicurezza e della prevenzione, informando e formando continuamente il proprio personale. Tutti i lavoratori sono tenuti ad adottare le necessarie cautele ai fini preventivi e, ove opportuno, a sensibilizzare i propri colleghi e i terzi.

Rifiuto di ogni forma di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico.

Rifiuto di ogni forma di pedopornografia minorile e di ogni attività ad essa connessa.

... l'Organismo di Vigilanza

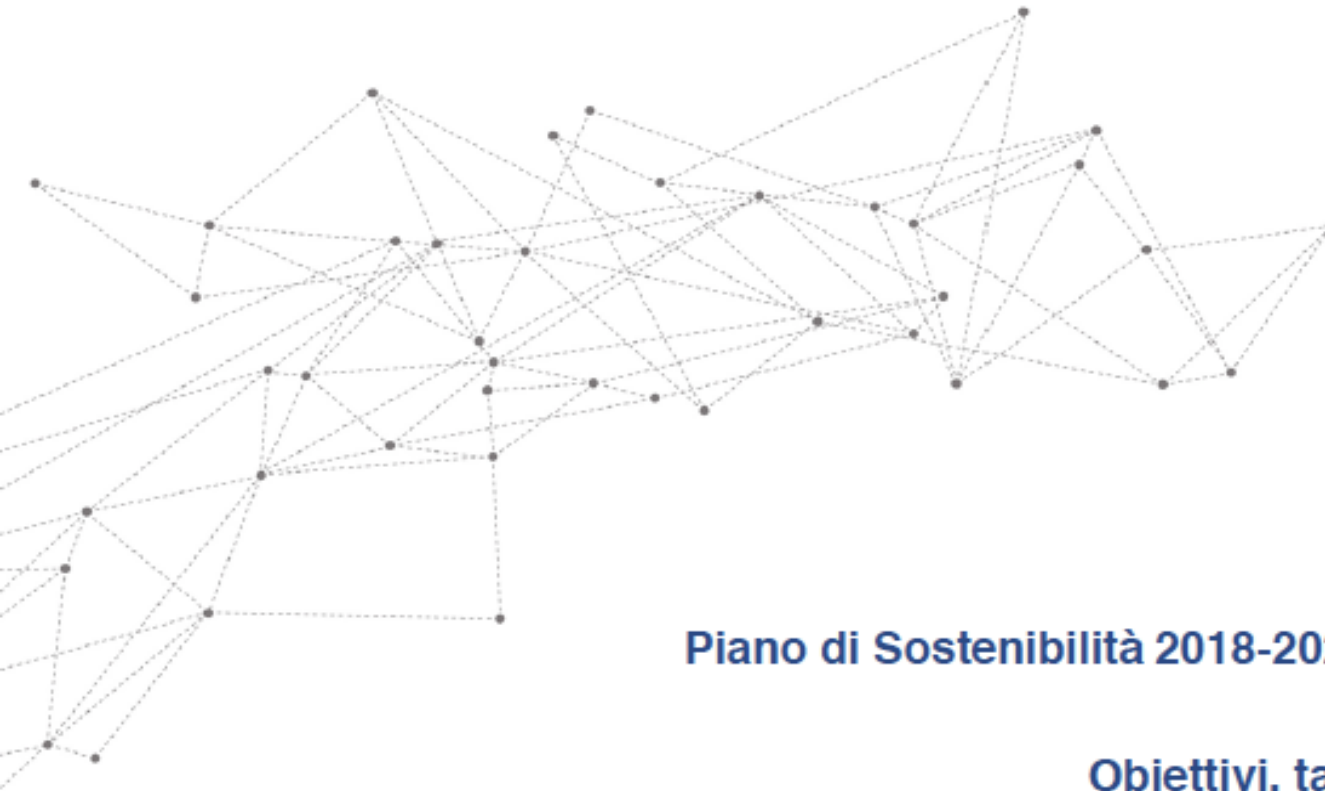
L'azienda ha istituito, come richiesto dal DLgs 231/01, un Organismo di Vigilanza e Controllo (**OdV**) che ha il compito di vigilare sull'effettiva attuazione del modello, sulla sua capacità di prevenire i reati previsti dal DLgs 231/01 evidenziando ogni necessità di aggiornamento e/o adeguamento alla struttura.

I componenti dell'**OdV** sono stati individuati cercando di garantire i tre principi fondamentali, suggeriti anche dalle Linee Guida del Ministero di Giustizia : autonomia ed indipendenza, professionalità, continuità di azione.

L'**OdV** rappresenta un organo in staff alla Direzione a cui risponde direttamente e che ha l'onere di attivare opportune procedure di controllo, effettuare verifiche periodiche in funzione del livello di criticità di ogni area, promuovere la cultura e la conoscenza all'interno dell'azienda, *ricevere tutte le informazioni significative in materia* e collaborare con le funzioni interne nell'analisi delle problematiche e/o delle azioni illecite, redigere periodicamente una relazione scritta su quanto effettuato e emerso, inviandola al CdA ed al Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza individuato è monocratico e nominato dal Consiglio di Amministrazione.

10.5 - La sostenibilità: l'esempio Fincantieri



FINCANTIERI
The sea ahead



Prosegue il percorso dell'azienda per diffondere e consolidare la cultura della sostenibilità

Trieste, 13 dicembre 2018 – A seguito dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, Fincantieri ha pubblicato sul proprio sito (www.fincantieri.com/it/sostenibilita) il **Piano di Sostenibilità**. Si tratta di una tappa fondamentale del percorso intrapreso dall'azienda volto alla diffusione e al consolidamento della cultura della sostenibilità, un elemento che acquisisce sempre maggior rilievo per creare valore nel lungo periodo.

Il Piano risponde ad alcune fra le maggiori sfide globali, come i “Sustainable Development Goals” delle Nazioni Unite, e concretizza la visione strategica di Fincantieri. Grazie all'integrazione tra il Piano di Sostenibilità ed il Business Plan, Fincantieri sarà in grado di gestire la risposta alle sfide dei mercati di oggi e di domani coniugando crescita del business e solidità finanziaria in accordo con i principi di sostenibilità sociale e ambientale.

Il documento declina gli **impegni assunti dal Gruppo nelle quattro aree principali** in cui è articolato il Business Plan (Visibilità a lungo termine, Nuovi orizzonti e mercati, Innovazione, Produzione snella), in obiettivi qualitativi e quantitativi in materia di sostenibilità per il periodo 2018-2022.

I principali impegni sulla sostenibilità di Fincantieri sono la diffusione della cultura della sostenibilità, la promozione di una catena di fornitura responsabile, il coinvolgimento dei dipendenti, il costante miglioramento della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro, il supporto all'innovazione tecnologica, il mantenimento dei livelli di soddisfazione e fiducia dei clienti, il continuo dialogo e sostegno delle comunità locali, la riduzione degli impatti ambientali contribuendo alla lotta ai cambiamenti climatici.

Il rendiconto sul raggiungimento degli obiettivi sarà comunicato periodicamente in occasione della pubblicazione dei futuri Bilanci di Sostenibilità.

Indirizzi strategici e sostenibilità



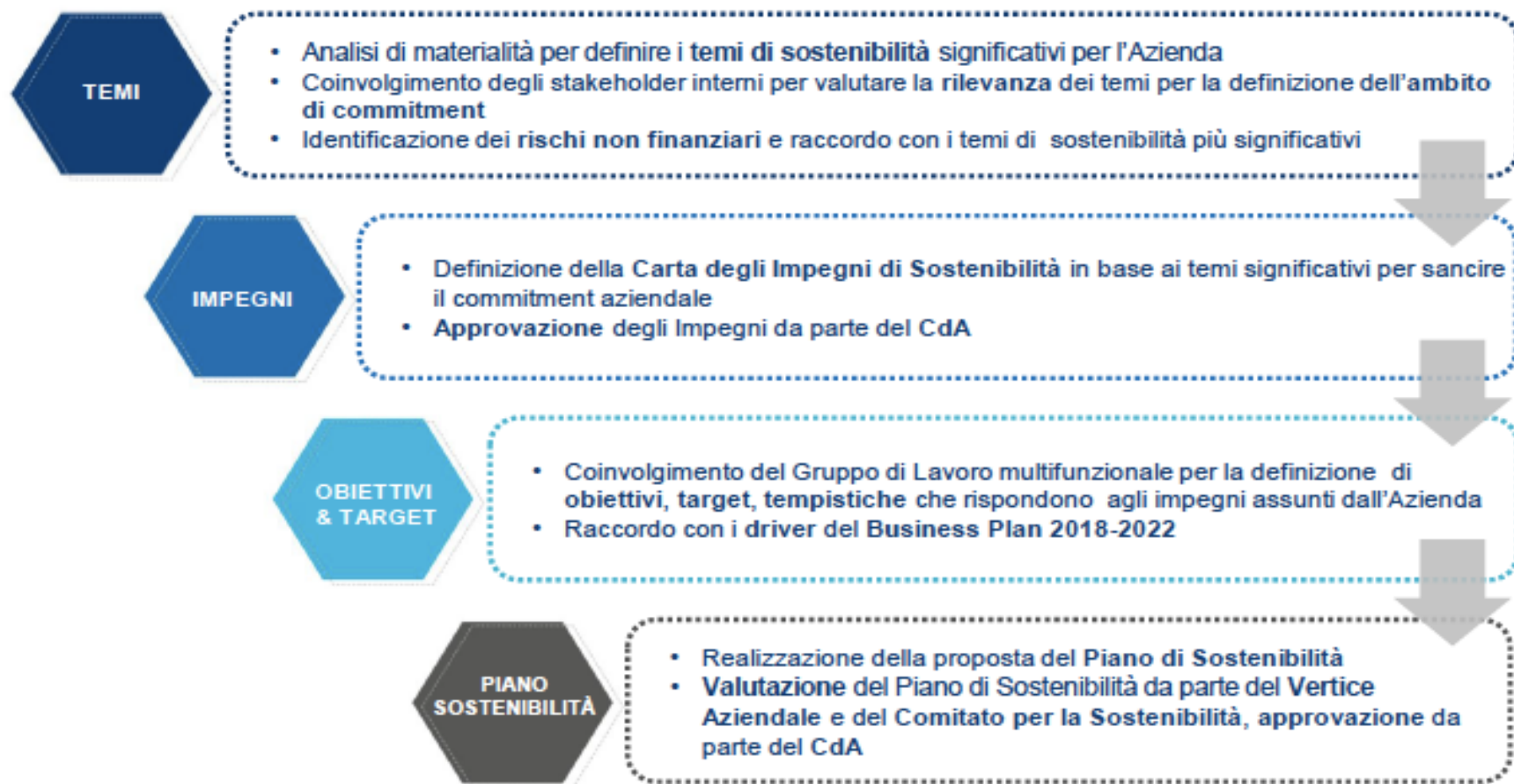
Finalità del Piano di Sostenibilità

- Contribuisce a creare valore per il Gruppo nel medio e lungo termine, in raccordo con gli indirizzi del Business Plan
- Funge da linea guida per l'attuazione del commitment aziendale espresso attraverso gli impegni contenuti nella Carta degli Impegni di Sostenibilità di Fincantieri
- Permette di creare sinergie tra le funzioni e creare una cultura della sostenibilità
- Attribuisce l'ownership delle suddette azioni alle varie Funzioni aziendali, anche tramite il sistema di retribuzione variabile aziendale (MBO)
- Risponde ai driver interni di rischio identificati (Rischi non Finanziari nell'ambito del Modello di Rischio di Gruppo)
- Contribuisce a migliorare la reputazione aziendale attraendo i migliori talenti e rafforzando la visibilità del Gruppo
- Definisce l'insieme delle azioni del Gruppo tese a rispondere alle attese degli Stakeholder, in particolare degli Investitori, delle Agenzie di rating e degli Azionisti
- Risponde a driver esterni quali i Sustainable Development Goals (SDGs) delle Nazioni Unite e, in particolare, riconosce quelli che si legano alle strategie di sviluppo aziendali

Indirizzi strategici e sostenibilità

Approccio metodologico

Dal punto di vista dell'approccio metodologico, il Piano viene sviluppato in base al seguente percorso, iniziato nel 2017:



Indirizzi strategici e sostenibilità

I passi logici del raccordo del Piano di Sostenibilità con il Business Plan



Indirizzi strategici e sostenibilità

BUSINESS PLAN

4 Pilastri

Visibilità a lungo termine

Portafoglio ordini sostenuto da una tendenza positiva di crescita, in particolare nel segmento Cruise

Nuovi orizzonti e mercati

Espansione in nuove aree geografiche e sviluppo di servizi after-sales

Innovazione

Comprovata capacità di sviluppare soluzioni progettuali e tecnologiche d'avanguardia in risposta alle esigenze evolutive dei clienti

Produzione snella

Mantenuto focus sull'efficienza del progetto costruttivo attraverso lo snellimento dei processi produttivi

PIANO DI SOSTENIBILITÀ

5 Temi trasversali

1. Governance e integrità del business

2. Sostenibilità economico - finanziaria

3. Climate change

4. Comunità locali e rapporto con il territorio

5. Diritti umani

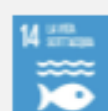
11 Temi specifici

6. Tutela dell'occupazione e relazioni industriali
7. Formazione ed educazione
8. Diversità e pari opportunità
8. Welfare aziendale

10. Soddisfazione del cliente

11. Qualità di prodotto, compliance normativa tecnica
12. Innovazione, ricerca e sviluppo
13. Impatto ambientale di prodotto e servizi

14. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
15. Pratiche di approvvigionamento
16. Gestione ambientale



Growth



Shareholders return



Profitability

FINCANTIERI
The sea ahead

Indirizzi strategici e sostenibilità

Struttura e contenuti del Piano di Sostenibilità

1

All'interno del Piano di Sostenibilità, i 16 temi Materiali seguono i quattro Pilastri del Business Plan



3

Per ogni Pilastro sono individuati gli obiettivi SDGs a cui contribuiscono

2

Per ogni tema materiale di sostenibilità intrapreso dal Gruppo: Impegni, Obiettivi, Descrizione/Target, Benefici attesi, Tempistica

Temi trasversali
Governance e integrità del business

Impegni	Obiettivi	Descrizione/Target	Benefici	Tempistica
Promozione della cultura della sostenibilità tra tutti i valori del Gruppo, incoraggiando anche i manager a essere in modo visibile dai clienti e area stakeholder	Promuovere/raggiungere obiettivi di sostenibilità nel/ambito del sistema di rendicontazione di sostenibilità	Assegnare al personale italiano interessato al sistema di rendicontazione di obiettivi inerenti la sostenibilità	Sensibilizzare, responsabilizzare e promuovere l'attenzione sul tema della sostenibilità	2019
Mantenimento del sistema di Corporate Governance e di gestione del rischio (relativa anche ai rischi di sostenibilità) allineato alle best practice internazionali	Strutturazione di un processo di Emergency Response & Crisis Management in ambito Safety & Security	Realizzare il progetto che prevede: • Nomina di un Management Team (CMT) a due deputy • Training periodico CMT • Definire una modalità di valutazione e gestione del CMT • Criteri di Management Point View (MPV) • Definire una standard per future Control Point Review Criteri di a) rischio CMT, b) risorse umane, culturali, formative, dotazione di una Data Room virtuale	Ridurre i tempi di coinvolgimento dei decisori in relazione alle misure di recovery. Essere reattivi e attuare la compliance e strategia in relazione alla riduzione dei danni alle riprese annuali, al patrimonio aziendale e alla reputazione	2019
	Implementazione del Codice Etico/Integrità per la sicurezza delle navi e del porto (ISPS Code)	Realizzare il progetto che prevede: • Aggiornamento dei piani di security per ogni asset/oggetti al codice ISPS • Formazione del personale • Certificazioni • Adozione dell'approccio globale processual di security anche per quei rischi quali la normativa normativa e legislazione 100% di navi	Assicurare la: • Conformità alla normativa • Riduzione alle minacce di salute • Continuità operativa • Protezione del personale con consigli di security • Costi approvazioni e richieste personali che a costi previsti tutti	2020






Temi trasversali

Comunità locali e rapporto con il territorio



Impegni	Obiettivi	Descrizione / Target	Benefici	Tempistica
Dialogo e sostegno delle comunità locali attraverso iniziative sociali, culturali ed educative	<i>Commitment per la gestione delle attività sociali</i>	Redigere una policy che esprima il commitment dell'Azienda nei riguardi delle iniziative verso la comunità locale	Aumentare la trasparenza e migliorare la gestione delle iniziative	2019
Collaborazione con governi, associazioni nazionali e internazionali per l'adozione di politiche e strategie per contribuire a una società sana, resiliente e sostenibile per tutte le persone	<i>Stipula di accordi con Banco Alimentare o altre Associazioni per recuperare le eccedenze alimentari delle mense dei siti Fincantieri</i>	Stipulare degli accordi con Associazioni alimentari per impegnarsi al recupero delle eccedenze alimentari delle mense dei siti Fincantieri <i>Stipulazione di accordi in tutte le città italiane ove Fincantieri è presente con sedi dotate di mensa aziendale</i>	Riduzione degli sprechi e aumento del benessere dei più bisognosi con aumento della reputazione dell'Azienda	2020

MACRO AREA	TEMA MATERIALE	IMPEGNO
 Governance	Governance e integrità del business	<ul style="list-style-type: none"> • Promozione della cultura della sostenibilità in linea con i Valori del Gruppo. Incoraggiando anche i manager a pensare in modo sostenibile nelle loro aree d'azione • Mantenimento del sistema di Corporate Governance e di gestione del rischio (esteso anche a rischi di sostenibilità) allineati alle best practice internazionali • Rispetto della legge e prevenzione della corruzione in tutte le sfere d'influenza • Integrazione delle tematiche di sostenibilità nel dialogo con gli stakeholder (puntualità, correttezza, esaustività del flusso di informazioni verso gli stakeholder) • Implementazione di un sistema di reporting delle informazioni non finanziarie allo scopo di comunicare ai propri stakeholder le politiche/strategie e i risultati raggiunti nella sostenibilità in modo trasparente
 Resp. economica	Sostenibilità economico - finanziaria	<ul style="list-style-type: none"> • Performance aziendale sempre più sostenibile e responsabile, creando le condizioni per uno sviluppo che assicuri il soddisfacimento dei bisogni e delle aspettative di tutti gli stakeholder
	Pratiche di approvvigionamento	<ul style="list-style-type: none"> • Promozione di una catena di fornitura responsabile e sostenibile grazie a relazioni durevoli basate su integrità, trasparenza e rispetto
 Resp. verso le risorse umane	Tutela dell'occupazione e relazioni sindacali	<ul style="list-style-type: none"> • Occupazione e tutela del lavoro per promuovere una sostenibilità economico-finanziaria
	Formazione ed educazione	<ul style="list-style-type: none"> • Promozione della crescita, della formazione e valorizzazione del capitale umano
	Welfare aziendale	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento del benessere delle persone attraverso soluzioni innovative rispetto a quelle tradizionali
	Diversità e pari opportunità	<ul style="list-style-type: none"> • Promozione di programmi volti a favorire la diversità e inclusività all'interno del Gruppo
	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Proseguimento del miglioramento della salute e della sicurezza dei lavoratori



Resp. sociale

Comunità locali e rapporto con il territorio

- Dialogo e sostegno delle comunità locali attraverso iniziative sociali, culturali ed educative
- Collaborazione con governi, associazioni nazionali e internazionali per l'adozione di politiche e strategie per contribuire a una società sana, resiliente e sostenibile per tutte le persone

Diritti umani

- Rispetto dei diritti umani adottando politiche e creando programmi volti a favorire la diversità e inclusività all'interno del Gruppo



Resp. di prodotto

Qualità di prodotto, compliance normativa tecnica

- Continuo miglioramento della qualità e rispetto della normativa tecnica, in ogni fase del processo produttivo per soddisfare gli alti standard richiesti dal business

Innovazione, ricerca e sviluppo

- Investimenti in ricerca e innovazione allo scopo di sviluppare prodotti e processi sostenibili, efficienti, sicuri, competitivi

Soddisfazione del cliente

- Ascolto delle aspettative/esigenze e massimizzazione della soddisfazione del cliente

Climate change

- Sostegno alla ricerca per migliorare l'analisi e la gestione dei rischi associati al climate change



Resp. ambientale

Gestione ambientale

- Implementazione dell'efficienza energetica e riduzione delle emissioni di anidride carbonica (CO₂) e altri inquinanti
- Conservazione delle risorse naturali, della biodiversità e riduzione degli impatti sull'ambiente
- Sensibilizzazione dei dipendenti sull'impatto ambientale e promozione di comportamenti virtuosi

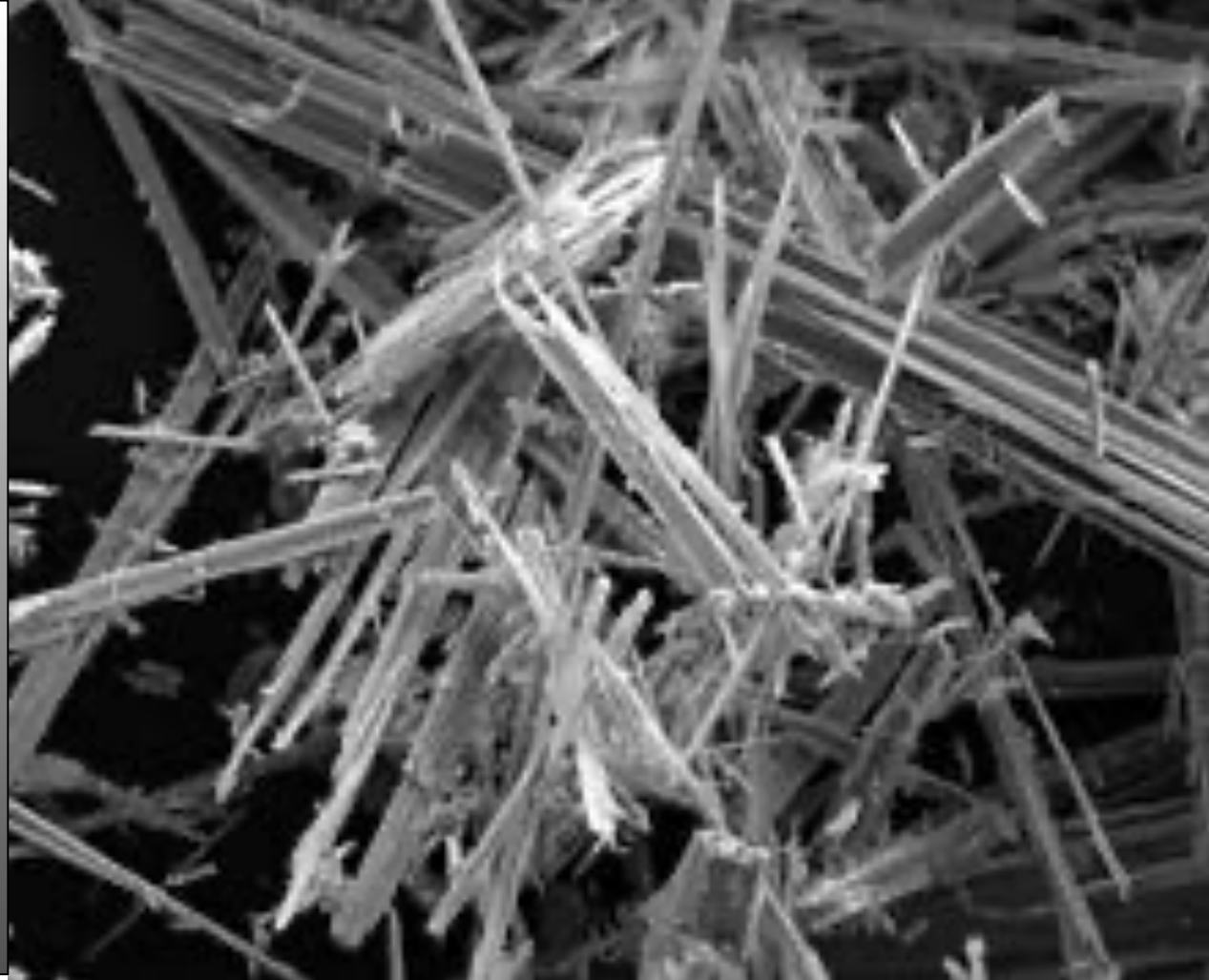
Impatto ambientale di prodotti e servizi

- Sviluppo di prodotti e servizi ecosostenibili allo scopo di contribuire a un'economia low carbon

AMIANTO: La fibra killer

Non posso però concludere questa lezione senza parlare dell'amianto...

É stato così largamente usato per le sue eccezionali proprietà di resistenza al fuoco, di isolamento termico ed elettrico, per la facilità di lavorazione (struttura fibrosa), di resistenza agli acidi ed alla trazione, è facilmente mescolabile ad altre sostanze (cemento), dotato di capacità fonoassorbenti e per ultimo ma non trascurabile l'aspetto che aveva un basso costo.



10.6 - Amianto: la fibra killer

- ❑ *Nel 1992 con la legge n. 257 l'Italia mette al bando tutti i prodotti contenenti amianto, vietando l'estrazione, l'importazione, la commercializzazione e la produzione di amianto e di prodotti contenenti amianto, secondo un programma di dismissione il cui termine ultimo è fissato al 28 aprile 1994.*
- ❑ *L'esposizione professionale all'amianto è stata oggetto di provvedimenti legislativi specifici per la prima volta nel 1965, con il DPR 1124 che istituisce un particolare trattamento assicurativo per i lavoratori affetti da asbestosi e stabilisce le norme (tuttora in vigore) per la sorveglianza sanitaria preventiva e periodica.*
- ❑ Il recepimento completo e definitivo della specifica direttiva europea avviene **nel 1991 con il D.Lgs. 277**, che, al capo terzo, formula le norme sulla protezione dei lavoratori contro i rischi connessi all'esposizione ad amianto durante il lavoro. **Il D.Lgs. 277/91** ricalca fedelmente la normativa europea, predisposta in un'epoca in cui la principale fonte di esposizione era rappresentata dalla produzione di materiali in amianto-cemento. Tale norma, tuttora in vigore, ha perso, quindi, in parte, coerenza e validità dopo la dismissione dell'amianto.

- ❑ **E' negli anni '80** che si raggiunge la piena consapevolezza della pericolosità come agente cancerogeno dell'amianto, nonostante che da decenni la ricerca scientifica avesse denunciato la relazione tra utilizzo, anche in maniera indiretta, dell'amianto e malattie polmonari.
- ❑ Queste sono rappresentate da: cancro del polmone, enfisema polmonare, cuore polmonare cronico e mesotelioma pleurico (**tumore** delle pleure). Non esiste una terapia specifica per rallentare il decorso di questa malattia.
- ❑ La ritardata consapevolezza fu il frutto ovviamente degli interessi economici che cercavano di ostacolare l'abbandono dell'impiego del materiale.

- ❑ Ciononostante si tratta di una **tragedia del lavoro**, non solo nel campo cantieristico e della produzione diretta della fibra ma anche in altri settori, quali soprattutto quello edilizio, per la numerosità dei casi di morte dei lavoratori esposti e di loro familiari e per il fatto che l'incubazione pluridecennale della malattia (30-40 anni) porta a prevedere che il picco di morti non sia stato ancora raggiunto.
- ❑ Le attuali azioni giudiziarie e di risarcimento non esimono da un'azione di prevenzione, di assistenza alle cure, di ricerca scientifica e medica per la cura della malattia.
- ❑ La legislazione che ha consentito l'esodo anticipato dei lavoratori esposti ha portato poi a cavallo degli anni 2000 al quasi completo turn over nei cantieri, dimostrando quale fosse la dimensione dei problemi provocati dalla lavorazione con questo minerale.

10 – SICUREZZA, AMBIENTE E SALUTE

(Domande d'esame)

1. Normativa di riferimento e organizzazione della sicurezza
2. Responsabilità e ruoli della sicurezza
3. Documento di valutazione dei rischi, Dispositivi di protezione individuale, obblighi del Datore di Lavoro e dei Lavoratori
4. Gestione e tutela dell'ambiente, normativa di riferimento, aree di intervento
5. Ruolo e scopo della certificazione ambientale e di sicurezza
6. Cosa si intende per sostenibilità ed etica aziendale