

Le Forme del Gusto

PARTE SPECIALE (B)

**OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME
COMMESE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA
TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

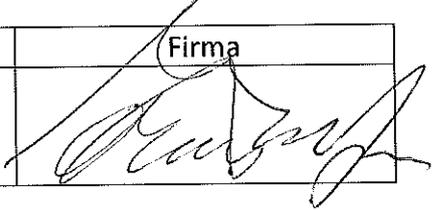
ART. 25 Septies D. Lgs. 231/2001



Le Forme del Gusto

Titolo	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Ex D.Lgs. 231/2001 Parte Speciale B) Art. 25 septies D. Lgs. 231/01
--------	--

Tabella edizioni e revisioni

Edizione	Motivazioni	Data approvazione CDA	Firma
01	Prima stesura	29/06/2017	

PARTE SPECIALE (B)

OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

1. Inquadramento normativo

La presente parte speciale si riferisce ai reati commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro richiamati dalla disposizione di cui all'art. 25 *septies* del D.Lgs. 231/2001, introdotta dalla L. 123/2007 la quale ha esteso l'applicazione della responsabilità delle persone giuridiche anche ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

L'analisi deve iniziare dall'art. 25 *septies* del Decreto Legislativo 231/2001 che prevede la responsabilità in capo all'ente, a seguito della commissione di taluno dei delitti che verranno di seguito riportati e analiticamente descritti. In particolare:

REATI PRESUPPOSTO DI CUI ALL'ART. 25 SEPTIES DEL D.LGS. 231/2001		
Codice penale	Art. 589	Omicidio colposo
	art. 590	Lesioni personali colpose

- Art. 589 - Omicidio colposo

Il secondo comma della fattispecie in esame configura un'ipotesi di reato comune posto a tutela della vita e della salute dei lavoratori e sanziona la condotta di chiunque, per colpa, cagiona la morte di un soggetto in violazione delle norme poste a tutela e a prevenzione degli infortuni sul lavoro.

L'articolo 25 *septies* del D. Lgs.231/2001, in relazione a tale delitto, richiede che la condotta del soggetto agente violi l'articolo 55 comma 2 del D. Lgs. 81 del 2008, attuativo della Legge delega del 3 agosto 2007, n. 123¹. Con tale espresso richiamo il reato presupposto in esame richiede la qualifica, per il soggetto agente, di datore di lavoro, configurando così un'ipotesi di delitto proprio. La condotta deve essere contraria alla disposizione dell'articolo 29 comma 1 del D. Lgs. 81/2008 concernente l'obbligo, in capo al datore, di redigere

¹ Art. 55 D. Lgs. 81/2008, Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente:

"1. E' punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.740 a 7.014,40 il datore di lavoro:

a) Per la violazione dell'articolo 29 comma 1;
 b) (...)

2. Nei casi previsti dal comma 1, lett. a), si applica la pena dell'arresto da quattro a otto mesi se la violazione è commessa:

a) Nelle aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f) e g);
 b) In aziende in cui si svolgono attività che espongono 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 VI caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini al giorno".

il documento di valutazione del rischio², quale obbligo del datore di lavoro non delegabile ex art. 17 comma 1 lett. a) D. Lgs. 81/2008 e previsto dall'articolo 28 dello stesso³.

Il terzo comma configura un'aggravante dovuta alla pluralità dei soggetti offesi.

L'articolo 25 septies, al secondo comma, prevede una sanzione minore qualora l'evento di cui al presente reato venga commesso sì in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ma al di fuori dei casi di cui al primo comma e pertanto al di fuori della violazione di cui all'articolo 55 comma 2 del Testo Unico.

² Art. 29 D. Lgs. 81/2008 – Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi: *“Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, nei casi di cui all'articolo 41”.*

³ Art. 28 D. Lgs. 81/2008 - Oggetto della valutazione dei rischi

1. *La valutazione di cui all'art. 17 comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o delle miscele chimiche impiegate, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare 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, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 151/2001, 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 e i rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici inesplosi nei cantieri temporanei o mobili, come definiti dall'articolo 89, comma 1, lettera a), del presente decreto, interessati da attività di scavo.*

1-bis. *La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6 comma 8, lettera m-quater), e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal 1° agosto 2010.*

2. *Il documento di cui all'art.17, comma 1, lett. a), redatto a conclusione della valutazione, può essere tenuto, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 53, su supporto informatico e deve essere munito anche tramite le procedure applicabili ai supporti informatici di cui all'art. 53, di data certa o attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente, ove nominato, e contenere:*

a) *una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa. La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione;*

b) *l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati a seguito della valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lett. a);*

c) *il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;*

d) *l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;*

e) *l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;*

f) *l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.*

3. *Il contenuto del documento di cui al comma 2 deve altresì rispettare le indicazioni previste dalle specifiche norme sulla valutazione dei rischi contenute nei successivi titoli del presente decreto.*

3-bis. *In caso di costituzione di nuova impresa, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi elaborando il relativo documento entro novanta giorni dalla data di inizio della propria attività. Anche in caso di costituzione di nuova impresa, il datore di lavoro deve comunque dare immediata evidenza, attraverso idonea documentazione, dell'adempimento degli obblighi di cui al comma 2, lettere b), c), d), e) e f), e al comma 3, e immediata comunicazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. A tale documentazione accede, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. ⁽¹⁰⁹⁾*

3-ter. *Ai fini della valutazione di cui al comma 1, l'Inail, anche in collaborazione con le aziende sanitarie locali per il tramite del Coordinamento Tecnico delle Regioni e i soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera ee), rende disponibili al datore di lavoro strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio. L'Inail e le aziende sanitarie locali svolgono la predetta attività con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente”.*

Articolo 589 Codice Penale- *“Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.*

Se il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni.

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

- **Art. 590 - Lesioni personali colpose**

Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 583 c.p. la lesione personale è **GRAVE** e si applica la reclusione da tre a sette anni:

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

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

- **una malattia certamente o probabilmente insanabile;**
- **la perdita di un senso;**
- **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 della favella;**
- **la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.**

Soggetto attivo del reato può essere chiunque sia tenuto ad osservare o far osservare le norme in materia di prevenzione e protezione.

Tale soggetto può individuarsi, ai sensi del TU in materia di sicurezza (D.Lgs. 81/2008), nel datore di lavoro, dirigenti, preposti, soggetti destinatari di deleghe di funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro nonché i medesimi lavoratori ovvero ogni altro soggetto che sia comunque tenuto al rispetto e all'applicazione delle norme antinfortunistiche.

Articolo 590 Codice Penale – *“Chiunque cagiona ad altri, per colpa , una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309.*

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

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

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

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale”.

2. Sanzioni per l'ente

L'art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001 rubricato: "Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro" stabilisce che 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. 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.

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.

Si ricorda che, ai sensi di quanto stabilito, dall'art. 10 del D.Lgs. 231/2001 per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria.

La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille.

L'importo di una quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

L'art. 11 del medesimo decreto fissa poi i criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Schema riepilogativo:

REATO PRESUPPOSTO	DESCRIZIONE REATO	SANZIONE PECUNIARIA	SANZIONE INTERDITTIVA
Articolo 589 c.p.	Omicidio colposo Compresso in violazione dell'art. 55, comma 2 TU Sicurezza ossia: • nelle aziende in cui è obbligatorio il Servizio Prevenzione e Protezione (nonché il RSSP) interno; • Aziende a rischio di incidente rilevante soggetto a obbligo di notifica o rapporto; • Centrali termoelettriche, aziende di fabbricazione esplosivi e altre aziende a rischio; • Aziende con lavoratori > 200; • Industrie estrattive con lavoratori > 50; • Strutture di ricovero pubbliche e private con lavoratori > 50	1.000 quote	Per almeno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno: • Interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto) • Sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • Divieto di contrattare con la P.A. • Esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • Divieto di pubblicizzare beni e servizi
Art. 589 c.p.	Omicidio colposo Compresso al di fuori dei casi di cui al primo comma	Non inferiore a 250 e non superiore a 500	• Divieto di pubblicizzare beni e servizi
Art. 590 c.p.	Lesioni personali colpose	Non superiore a 250	Durata non superiore a sei mesi: • Interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto) • Sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • Divieto di contrattare con la P.A. • Esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - Divieto di pubblicizzare beni e servizi

3. Obiettivi

La presente Parte Speciale ha lo scopo di:

- individuare ed illustrare le fattispecie di reati in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro per i quali, in caso di commissione da parte di soggetti

aziendali con contemporaneo interesse o vantaggio per l'Azienda, è prevista la responsabilità amministrativa in capo all'azienda stessa.;

- indicare le "regole di comportamento" e le procedure che gli amministratori, i dirigenti ed i dipendenti, nonché i consulenti e partner dell'azienda, sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del modello per quanto inerente i reati in tema di igiene e sicurezza sul lavoro;
- fornire all'Organismo di Vigilanza ed ai responsabili delle funzioni aziendali gli elementi di riferimento per l'esercizio delle attività di controllo, monitoraggio e verifica.

4. **Mappatura e analisi del rischio**

Le Linee Guida dettate da Confindustria stabiliscono come *"in relazione ai reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, non è possibile escludere in modo aprioristico alcun ambito di attività, dal momento che tale casistica di reati può di fatto investire la totalità delle componenti aziendali"*.

Ciò premesso, la sicurezza sul lavoro è appositamente regolamentata dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche che impone al datore di lavoro di effettuare la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza ed adottare tutte le misure necessarie a garantire la sicurezza e l'igiene del lavoro.

Ne deriva che la valutazione del rischio relativo alla commissione del reato presupposto è già contenuta nell'ambito delle attività imposte dalla suddetta normativa.

L'esistenza di un sistema prevenzionistico pone quindi la necessità di creare un raccordo tra la costruzione del Modello 231 e il D.Lgs. 81/2008.

Le Linee Guida Confindustria affermano che la *"legislazione prevenzionistica vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008 e successive modifiche) detta principi cogenti e adempimenti organizzativi obbligatori ai fini della gestione dei rischi. In tal caso, quando l'impresa decide di adottare un modello di organizzazione e gestione, deve assicurare la presenza di un sistema aziendale per l'adempimento delle previsioni del decreto 81 del 2008. In questo modo, l'ente potrà disporre di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in tema di salute e sicurezza sul lavoro complessivamente rispondente alle prescrizioni imposte dal decreto 81 (al fine di eliminare o minimizzare i rischi di malattie professionali e infortuni) e dal decreto 231 (per ridurre ad un livello "accettabile" il rischio di una condotta deviante dalle regole poste dal modello organizzativo). Una simile soluzione può consentire una più efficace attività di prevenzione di rischi, con sensibili vantaggi in termini di razionalizzazione e sostenibilità dei sistemi di prevenzione"*.

La giurisprudenza in merito ha chiarito la differenza nominale e funzionale del modello previsto dal D.Lgs. 231/2001 rispetto al sistema di valutazione dei rischi previsto in materia antinfortunistica.

In particolare si è evidenziato che il modello 231 impone:

- la necessaria vigilanza sull'adempimento degli obblighi, delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza;

- le periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate;
- la necessità di un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo della condizioni di idoneità delle misure adottate;
- l'individuazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Inoltre, il Modello si rivolge a coloro che all'interno della compagine aziendale sono esposti al rischio di commettere reati colposi e provocare lesioni o morte; questo ha una duplice finalità sia organizzativa orientata alla mappatura e alla gestione del rischio specifico nella prevenzione degli infortuni e sia di controllo sul sistema operativo onde garantire la continua verifica ed effettività.

Il documento di valutazione dei rischi, secondo la giurisprudenza, si applica, invece, ai lavoratori per informarli dei pericoli incombenti in determinate situazioni all'interno del processo produttivo

In tale prospettiva la mappatura delle aree a rischio e l'analisi del rischio è stata così condotta:

- **Adeguamento al D.lgs. 81/08 e alle altre normative antinfortunistiche applicabili**

La valutazione dei rischi è l'adempimento fondamentale del datore di lavoro secondo quanto previsto dal D.lgs. 81/08.

In considerazione di quanto stabilito dalle Linee Guida Confindustria, la valutazione del rischio di commissione del reato di lesioni gravi e gravissime nonché morte del lavoratore con violazione delle norme antinfortunistiche ai fini del d.lgs. 231/01 si intende assolta attraverso la valutazione del rischio effettuata dall'azienda in aderenza al D.Lgs 81/2008 e alle altre norme antinfortunistiche applicabili.



Per l'individuazione dei rischi e la loro valutazione Trentin rinvia ai documenti adottati ai sensi del D.lgs. 81/08 (da intendersi parte integrante del presente Modello) che sono periodicamente aggiornati al fine di monitorare i rischi, gli eventuali mutamenti e le relative misure di sicurezza, prevenzione e protezione .

- **Compliance all'art. 30 D.lgs. 81/08 ed alle Linee Guida Confindustria**

L'art. 30 comma 5 D.lgs. 81/08 afferma che *"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"*.

Come emerge dal testo l'adozione dei suddetti sistemi di gestione non è di per sé un'esimente quanto uno strumento di inversione dell'onere della prova.

Confindustria nelle Linee Guida precisa che *"il possesso delle certificazioni di qualità indicate dalla norma sia di per sé sufficiente a esonerare l'ente da responsabilità da reato in caso di eventuali infortuni o malattie"*

professionali. L'articolo 6, comma 1, lett. a) del decreto 231, infatti, specifica che il modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi non deve essere solo adottato, ma anche efficacemente attuato.

Ebbene, come chiarito dalla giurisprudenza, la presunzione di conformità sancita dall'articolo 30, comma 5, decreto 81 del 2008 può coprire la valutazione di astratta idoneità preventiva del modello, non anche la verifica in ordine alla sua efficace attuazione. Quest'ultima non può prescindere dall'osservazione concreta e reale - da parte del giudice - del modo in cui il modello organizzativo è vissuto nell'assetto imprenditoriale, al fine di verificare se il documento in cui esso consta sia stato effettivamente implementato".



Trentin ha scelto di adottare un sistema di gestione della sicurezza conforme allo standard BS OHSAS 18001:2007, di conseguenza gli standard di controllo sono contenuti nel manuale di sistema ed alle relative procedure ed istruzioni gestionali /operative la cui documentazione è parte integrante del presente Modello.

- **Compliance alle Linee Guida Confindustria**

Le Linee Guida Confindustria identificano i seguenti sistemi di controllo preventivo dei reati colposi in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro

➤ **Codice etico o di comportamento**

Espressione della politica aziendale per la salute e sicurezza sul lavoro, indica la visione, i valori essenziali e le convinzioni dell'azienda in tale ambito. Serve pertanto a definire la direzione, i principi d'azione e gli obiettivi cui tendere nella materia.

➤ **Struttura organizzativa**

Essa prevede:

- Individuazione di una struttura organizzativa con compiti e responsabilità definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'impresa.
- Previsione un'articolazione di funzioni (adatta alla natura e alle dimensioni dell'impresa e alle caratteristiche dell'attività svolta) che assicuri le competenze tecniche adeguate e i poteri necessari per valutare, gestire e controllare il rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori (art. 30, comma 3, d.lgs. n. 81/2008).
- Predisposizione di deleghe di funzioni, ove ne sussistano i requisiti.
- Identificazione delle figure specifiche operanti in materia antinfortunistica (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP - Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, MC - Medico Competente, ove previsto e, se presenti, RLS - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, addetti primo soccorso, addetto alle emergenze in caso d'incendio).

Tale impostazione comporta in sostanza che:

- siano esplicitati i compiti della direzione aziendale, dei dirigenti, dei preposti, dei lavoratori, dell'RSPP, del medico competente e di tutti gli altri soggetti, presenti in azienda e previsti dal decreto 81 del 2008 relativamente alle attività di sicurezza di rispettiva competenza, nonché le connesse responsabilità;
- siano in particolare documentati i compiti del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e degli eventuali addetti allo stesso servizio, del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, degli addetti alla gestione delle emergenze e del medico competente.

➤ **Formazione e addestramento**

In base a questi protocolli devono essere previsti:

- Formazione e addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al modello organizzativo e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal modello.
- Organizzazione della formazione e dell'addestramento secondo le esigenze rilevate periodicamente, tenendo in considerazione le peculiarità delle diverse aree di rischio e delle professionalità del personale che vi opera.
- Estensione della formazione in ogni area o settore di attività. Formazione in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.
- Aggiornamento delle esigenze formative, rispetto alla modifica delle tecniche/tecnologie utilizzate, sia a fini produttivi che a fini di prevenzione o mitigazione dei rischi individuati.

➤ **Comunicazione e coinvolgimento**

Circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e consentire consapevolezza e impegno adeguati a tutti i livelli, attraverso in particolare:

- la consultazione preventiva della RLS, ove presente, e del medico competente, ove previsto, in merito alla individuazione e valutazione dei rischi e alla definizione delle misure preventive;
- riunioni periodiche che tengano conto non solo delle richieste fissate dalla legislazione vigente, ma anche delle segnalazioni ricevute dai lavoratori e delle esigenze o problematiche operative riscontrate.

➤ **Gestione operativa**

Le aree a rischio della gestione operativa sono identificate in :

- assunzione e qualificazione del personale;
- organizzazione del lavoro (e delle postazioni di lavoro per la salute e sicurezza dei lavoratori);
- acquisizione di beni e servizi impiegati dall'azienda e comunicazione delle opportune informazioni a

- fornitori ed appaltatori;
- manutenzione normale e straordinaria;
 - qualificazione e scelta dei fornitori e degli appaltatori;
 - gestione delle emergenze;
 - procedure per affrontare le difformità rispetto agli obiettivi fissati ed alle regole del sistema di controllo;
 - misure di prevenzione, protezione e mitigazione dei rischi individuati.

➤ **Sistema di monitoraggio**

Verifica del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi adottate e valutate idonee ed efficaci.

Monitoraggio pianificato da sviluppare attraverso:

- programmazione temporale delle verifiche (frequenza);
- attribuzione di compiti e di responsabilità esecutive;
- descrizione delle metodologie da seguire;
- modalità di segnalazione delle eventuali situazioni difformi.

5. Mappatura attività Sensibili

Nell'ambito delle attività svolte da Trentin S.p.A , **le attività aziendali a rischio sono individuate nell'apposito documento redatto ai sensi degli articoli 17 e 28 del D. Lgs 81/2008.**

Sono inoltre considerate inoltre attività sensibili:

- ✓ adempimenti relativi alle prescrizioni di cui D. Lgs. 81/2008 e più in generale di ogni altra normativa vigente o accordo che la Società ha sottoscritto in conformità con essa;
- ✓ monitoraggio delle attività inerenti la salute e la sicurezza dei lavoratori, anche nel caso di appalto di lavori;
- ✓ monitoraggio delle verifiche per il rispetto della normativa sulla salute e la sicurezza dei lavoratori, anche nel caso di appalti lavori;

oltre a:

- ✓ l'attività stessa di individuazione dei rischi per la sicurezza e dell'aggiornamento del relativo documento ex articolo 28 D. del Lgs 81/2008;
- ✓ gli adempimenti relativi alle prescrizioni di cui al D. Lgs. 81/2008;
- ✓ l'assolvimento dei doveri e degli obblighi imposti dalle normative vigenti oppure da atti amministrativi;
- ✓ formazione ed aggiornamento per i lavoratori;

- ✓ gestione degli acquisti di dispositivi di protezione, collettivi ed individuali, e di tutti i beni che possano influire sulla sicurezza;
- ✓ attività di controllo e sanzionatoria di comportamenti che possano costituire rischio per la sicurezza;
- ✓ sensibilizzazione a tutti i livelli aziendali circa la necessità di raggiungere gli obiettivi prefissati in materia di sicurezza e salubrità del luogo di lavoro; tenuto conto che:

Costituiscono in ogni caso aree sensibili ai fini della salvaguardia della sicurezza, salute e salubrità nel luogo di lavoro:

- tutte le decisioni di politica aziendale che definiscono gli impegni della Società in questo settore, con particolare riferimento agli obiettivi prefissati in ambito aziendale;
- le scelte organizzative aziendali che devono essere tali da assicurare la miglior competenza e professionalità dei soggetti incaricati a vario titolo di garantire la sicurezza e salubrità del luogo di lavoro, nonché piena certezza circa i compiti e le deleghe loro conferite.

Tali processi sono adeguatamente formalizzati dall'azienda e sono periodicamente sottoposti a monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza.

6. Destinatari

La presente parte speciale si riferisce, per le aree di rispettiva competenza, ai comportamenti posti in essere da tutti coloro che, indipendentemente dalla qualifica di datore di lavoro, dirigenti, preposti, lavoratori, collaboratori, appaltatori, fornitori o altro e dalla relativa attività svolta, siano coinvolti nello svolgimento delle attività rientranti nelle aree qualificate come a rischio.

Il sistema di norme in materia di sicurezza sul lavoro è composto da regole di condotta generali, dai principi di controllo e dalle prescrizioni specifiche previsti dalla normativa vigente e dalle relative norme/linee guida a riguardo, come descritte dal D.Lgs. 81/2008 nonché dalle norme speciali di settore applicabili.

L'obiettivo è quello di far sì che i destinatari si attengano, nei rispettivi ambiti e per la rispettiva competenza, a regole di condotta conformi a quanto prescritto nella presente parte speciale al fine di prevenire e impedire il verificarsi dei reati commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e delle prescrizioni adottate dall'azienda.

Costituiscono principali destinatari della presente parte speciale i seguenti soggetti, la cui individuazione ed i cui compiti sono disciplinati dal D.lgs. 81/08:

DATORE DI LAVORO E DIRIGENTI

Il **datore di lavoro** è il "soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la

responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa" (art. 2 lett. b) D.lgs. 81/08)

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

Ai sensi dell'art. 18 D. Lgs. n. 81/2008, in capo al datore di lavoro e ai dirigenti incombono i seguenti obblighi delegabili:

- a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dallo stesso decreto legislativo;
- 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 ed 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 e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
- 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 aziendali 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 dallo stesso decreto;
- h) nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto;
- 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;
- l) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, 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 rappresentate dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di valutazione dei rischi, anche su supporto informatico, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r); il documento è consultato esclusivamente in azienda;
- o) in caso di contratti di appalto o d'opera o di somministrazione, il datore di lavoro committente promuove: la cooperazione all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto e la coordinazione degli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva. A seguito di tali attività, il datore di lavoro elabora un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze. Su richiesta delle parti e per l'espletamento della sua funzione, dovrà poi consegnarne copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- 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 il loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'art. 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, le informazioni relative 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 T.U. delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al D.P.R. n. 1124/1965;
- r) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in merito alle proprie attribuzioni (elencate dall'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 ed immediato, secondo le disposizioni riguardanti la gestione delle emergenze;
- 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;
- u) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica almeno una volta all'anno, a cui partecipano: il datore di lavoro o un suo rappresentante, il responsabile del servizio di prevenzione e di protezione dei rischi, il medico competente, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- v) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno 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 il loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'art. 8, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione tale obbligo riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati;
- 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.

Il datore di lavoro e i dirigenti sono altresì tenuti a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli artt. 19, 20, 22, 23, 24 e 25, ferma restando la responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti.

PREPOSTI

Il «preposto» è la " persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa" (art. 2 lett. e) D.lgs. 81/08).

Ai sensi dell'art. 19 D. Lgs. n. 81/2008, i preposti devono:

- a) sovrintendere e vigilare sull'osservanza, da parte dei singoli lavoratori, dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza dell'inosservanza, informare i loro superiori diretti;
- 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 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, della quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;
- g) frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'art. 37 D. Lgs. n. 81/2008.

RSPP (RESPONSABILE SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE)

Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) è nominato dal Datore di Lavoro ed è tenuto ai seguenti compiti previsti dall'art. 33 D.lgs. 81/08:

- a) all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'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 aziendale;
- b) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'art. 28, comma 2 D. Lgs. n. 81/2008 (relativamente al contenuto del documento di valutazione dei rischi);
- c) ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- d) a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- e) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica prevista dall'art. 35 D. Lgs. n. 81/2008;
- f) a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'art. 36 D. Lgs. n. 81/2008.

ADDETTI ALL'EMERGENZA E PRIMO SOCCORSO

Gli addetti all'emergenza e primo soccorso devono:

- adempiere correttamente ai propri compiti in materia, rispettivamente, di prevenzione degli incendi e di primo soccorso;
- garantire, nell'ambito della propria attività, il rispetto delle procedure concernenti il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro.

RLS (RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA)

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è la "persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro".

Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, i RLS:

- a) accedono ai luoghi di lavoro i cui si svolgono le lavorazioni;
- b) sono consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, alla programmazione, alla realizzazione ed alla verifica della prevenzione nell'azienda o nell'unità produttiva;
- c) sono consultati sulla designazione del RSPP, degli ASPP, degli APS, degli API e del Medico Competente;
- d) sono consultati in merito all'organizzazione della formazione e dell'addestramento dei Lavoratori;
- e) ricevono le informazioni e la documentazione aziendale inerenti la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze ed i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- f) ricevono le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) ricevono una formazione ed un addestramento adeguati;

- h) promuovono l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e integrità fisica dei Lavoratori;
- i) formulano osservazioni in occasioni di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali sono, di norma, sentiti;
- j) partecipano alla riunione periodica di cui all'art. 35 D. Lgs. n. 81/2008;
- k) formulano proposte in merito all'attività di prevenzione;
- l) avvertono il datore di lavoro dei rischi individuati nel corso della loro attività;
- m) possono fare ricorso alle autorità competenti qualora ritengano che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal Datore di lavoro o dai Dirigenti ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonee a garantire la sicurezza e la salute sul lavoro;
- n) su richiesta, ricevono copia del DVR, incluso quello unico relativo ai lavori oggetto di contratti di appalto, d'opera o di somministrazione;
- o) sono tenuti al rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel DVR, incluso quello unico relativo ai lavori oggetto di contratti di appalto, d'opera o di somministrazione, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni;
- p) devono svolgere le proprie funzioni con le modalità previste in sede di contrattazione collettiva nazionale.

I RLS devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà loro riconosciute, anche tramite l'accesso ai dati contenuti in applicazioni informatiche.

I RLS non possono subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei loro confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

L'esercizio delle funzioni di RLS è incompatibile con la nomina a RSPP.

MEDICO COMPETENTE

Il "medico competente" è il soggetto "in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto" (art. 2 lett. h) D.lgs. 81/08).

Esso:

- a) collabora con il Datore di lavoro e con il SPP alla valutazione dei rischi – anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria – alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione, addestramento, comunicazione e coinvolgimento nei confronti dei Lavoratori, per la parte di propria competenza, nonché alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro;

- b) collabora alla attuazione ed alla valorizzazione di programmi volontari di promozione della salute, secondo i principi della responsabilità sociale;
- c) programma ed effettua la sorveglianza sanitaria attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;
- d) istituisce, aggiorna, 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;
- e) consegna al Datore di lavoro, 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;
- f) 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, per almeno dieci anni, salvo il diverso termine previsto da altre disposizioni del D. Lgs. n. 81/2008;
- g) fornisce informazioni ai Lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria a 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 RLS;
- h) informa ogni Lavoratore interessato circa i risultati della sorveglianza sanitaria e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;
- i) comunica per iscritto, in occasione delle riunioni periodiche di cui all'art. 35 TU al Datore di lavoro, al RSPP ed ai RLS, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata, e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei Lavoratori;
- j) visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno, o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi e che comunica al Datore di lavoro ai fini della relativa annotazione nel DVR;
- k) partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei Lavoratori, i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio o della sorveglianza sanitaria;
- l) comunica al Ministero della Salute, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti previsti dalla normativa vigente.

LAVORATORI

Il «lavoratore» è la «persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari».

I Lavoratori hanno l'obbligo di:

- a) contribuire, insieme al datore di lavoro, 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, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e le miscele pericolose, 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, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) 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 sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- 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. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

APPALTATORI

Gli Appaltatori devono:

- a) garantire la propria idoneità tecnico professionale in relazione ai lavori da eseguire in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione;
- b) recepire le informazioni fornite dal Datore di lavoro circa i rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate dal Datore di lavoro;
- c) cooperare con il Datore di lavoro per l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto di contratto di appalto o d'opera o di somministrazione;
- d) coordinare con il Datore di lavoro gli interventi di protezione e di prevenzione dai rischi cui sono esposti i Lavoratori.

FORNITORI

I Fornitori devono rispettare il divieto di fabbricare, vendere, noleggiare e concedere in uso attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuali ed impianti non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

In caso di locazione finanziaria o noleggio di beni assoggettati a procedure di attestazione alla conformità, gli stessi debbono essere accompagnati, a cura del concedente, dalla relativa documentazione.

PROGETTISTI

I Progettisti dei luoghi, dei posti di lavoro e degli impianti devono rispettare i principi generali di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro al momento delle scelte progettuali e tecniche, scegliendo attrezzature, componenti e dispositivi di protezione rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia.

INSTALLATORI

Gli Installatori devono, per la parte di loro competenza, attenersi alle norme di salute e sicurezza sul lavoro, nonché alle istruzioni fornite dai rispettivi fabbricanti e alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia.

7. Principi di riferimento

Il D.lgs. 81/08 indica, all'art. 15, le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro che sono:

- a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- c) 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;
- d) 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;
- e) la riduzione dei rischi alla fonte;
- f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- l) il controllo sanitario dei lavoratori;

- m) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- n) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- o) l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;
- p) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- q) le istruzioni adeguate ai lavoratori;
- r) la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- t) 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;
- u) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- v) l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- w) la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Al fine di limitare il più possibile il verificarsi dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 vengono ad essere qui riportate le regole di condotta che devono essere rispettate dai destinatari della presente parte speciale ovvero da tutti coloro che siano tenuti in via diretta od indiretta all'osservanza delle norme antinfortunistiche.

In particolare è fatto espresso **divieto** di:

- porre in essere tutti quei comportamenti che integrino le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001;
- porre in essere comportamenti imprudenti negligenti od imperiti che possano costituire un pericolo per la sicurezza all'interno del luogo di lavoro;
- porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per se fattispecie di reato ex D.Lgs 231/2001 possano potenzialmente diventarlo;
- rifiutare di utilizzare dispositivi di protezione individuale o collettivi o svolgere attività lavorative in violazione delle disposizioni impartite dai responsabili per la sicurezza;
- svolgere attività lavorative senza aver preventivamente ricevuto adeguate istruzioni sulle modalità operative oppure senza aver precedentemente partecipato a corsi di formazione;
- omettere la segnalazione della propria eventuale incapacità o inesperienza nell'uso di macchinari, dispositivi od impianti;

- rifiutarsi di partecipare a corsi di formazione finalizzati a istituire circa l'uso di impianti, macchinari o dispositivi.

È fatto poi espresso **obbligo** a carico dei soggetti destinatari di:

- prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle loro azioni o omissioni;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di lavoro, dall'RSPP, e dai soggetti preposti alla sicurezza ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare correttamente i macchinari e le apparecchiature, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- segnalare, ai soggetti competenti, tutte le condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza adoperandosi, direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle rispettive competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tale deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione o comunque compromettere i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di propria competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti;
- contribuire, insieme al datore di lavoro, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

8. Standard di controllo dell'azienda

I protocolli per la formazione e attuazione della volontà aziendale nelle aree a rischio di commissione dei reati di cui all'art. 25 septies D.lgs. 231/01 si basano sullo standard **OHSAS 18001:2007** e quindi sui seguenti sistemi di controllo che sono dettagliatamente individuati nel Manuale del Sistema di Gestione della salute e sicurezza sul lavoro cui si rinvia.

In ogni caso l'azienda è tenuta ai seguenti standard:

STRUTTURA ORGANIZZATIVA	<p>L'azienda deve</p> <ul style="list-style-type: none"> • operare sulla base di un organigramma aggiornato che mostri chiaramente anche le linee di riporto alla direzione aziendale, conosciuto dai dipendenti; • assegnare adeguatamente alle persone i poteri e le responsabilità al fine di permettere loro di svolgere la propria attività, assicurando che le stesse siano consapevoli dei loro compiti e delle loro responsabilità;
--------------------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> • formalizzare i poteri all'interno di un mansionario o funzionigramma che consenta di identificare esattamente i ruoli e le responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro; • tenere i poteri costantemente aggiornati in modo da riflettere le attuali responsabilità delle risorse impegnate, in particolare alla luce dei cambiamenti organizzativi; • rendere noti all'interno dell'azienda i nominativi, i ruoli e le responsabilità del datore di lavoro, dei dirigenti e dei preposti così come definiti dalle normative, tramite organigramma, informazione e formazione; • individuare il datore di lavoro secondo i criteri di cui all'articolo 2 lett. b) D.Lgs. 81/2008; • ove la struttura organizzativa lo permetta, conferire deleghe di funzioni ex art. 16 D.Lgs. 81/08. In tal caso il sistema di deleghe di funzioni dovrà essere basato sui principi di: <ul style="list-style-type: none"> - specificità dei compiti delegati; - competenza tecnico-professionale del delegato; - conferimento di adeguata autonomia decisionale e di spesa; - eventuale autorizzazione alla subdelega; - presenza dell'accettazione esplicita del delegato; - conferimento di data certa al documento di delega; - pubblicità della delega all'interno dell'azienda e all'esterno (mediante iscrizione dell'atto redatto con scrittura privata autenticata in visura camerale); - obbligo di rendicontazione periodica al delegante. <p>In tal caso l'azienda deve definire una procedura per l'assegnazione delle deleghe di funzioni che individui : (i) le modalità per il conferimento delle stesse; (ii) i requisiti e le competenze professionali richieste per le materie oggetto di delega; (iii) le modalità di verifica della coerenza delle deleghe rispetto all'attività svolte nonché rispetto alle eventuali subdeleghe; (iv) le modalità di verifica della consapevolezza da parte del delegato e dell'eventuale subdelegato dei poteri conferiti; (v) la valutazione periodica delle capacità tecnico professionali del delegato con relativa verbalizzazione delle relative verifiche; (vi) la gestione dei poteri di spesa.</p>
POLITICA DELLA SICUREZZA	<p>L'azienda deve definire e autorizzare la politica per la sicurezza sul lavoro e assicurare che nell'ambito del campo di applicazione definito per il proprio sistema di gestione della sicurezza essa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sia appropriata alla natura e alla dimensione dei rischi per la sicurezza sul lavoro dell'organizzazione;

	<ul style="list-style-type: none"> - includa l'impegno a prevenire infortuni e malattie sul lavoro e a migliorare in modo continuativo la gestione della sicurezza sul lavoro e le relative prestazioni; - includa l'impegno ad adempiere almeno agli obblighi normativi applicabili e agli altri requisiti che l'organizzazione sottoscriva che abbiano relazione con i suoi pericoli per la sicurezza sul lavoro; - fornisca il quadro di riferimento entro il quale stabilire e riesaminare i propri obiettivi di sicurezza sul lavoro; - sia documentata, attuata e mantenuta; - sia comunicata a tutte le persone che lavorano sotto la direzione dell'organizzazione, affinché divengano consapevoli dei propri obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro; - sia resa disponibile a tutte le parti interessate; - sia rivista periodicamente per garantire che rimanga pertinente e adeguata all'organizzazione.
<p>RISPETTO DEGLI STANDARD TECNICO-STRUTTURALI DI LEGGE RELATIVI A ATTREZZATURE, IMPIANTI, LUOGHI DI LAVORO, AGENTI CHIMICI, FISICI E BIOLOGICI</p>	<p>L'azienda deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> - stabilire, attuare e mantenere attiva una procedura per identificare i requisiti di legge e di altro tipo ad essa applicabili che preveda: <ul style="list-style-type: none"> ▪ l'identificazione delle norme nazionali, comunitarie, regolamentari nonché gli accordi eventualmente sottoscritti; ▪ la determinazione delle fonti mediante le quali tenere costantemente aggiornati i requisiti di legge o di altro tipo; ▪ le modalità con cui trasmettere le informazioni ai soggetti che sono tenuti all'applicazione ed al rispetto dei requisiti di legge o di altro tipo; ▪ le modalità di archiviazione delle informazioni; ▪ l'individuazione dei soggetti responsabili della gestione della procedura. <p>L'azienda deve individuare gli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature e impianti, definendo procedure o disposizioni organizzative (con identificazione dei relativi responsabili e delle modalità di documentazione dell'attività) per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la gestione delle manutenzioni ordinarie e straordinarie, dei controlli e delle verifiche degli impianti e delle attrezzature di lavoro, attraverso la definizione di un programma specifico/scadenziario; - la gestione della documentazione (inventario delle macchine e delle attrezzature, registri controllo, archiviazione manuali di uso delle macchine e delle attrezzature, ecc); - la definizione delle azioni di messa in sicurezza a fronte della sussistenza o segnalazione di anomalie. <p>Essa inoltre deve definire un'apposita procedura per gli acquisiti in</p>

	<p>sicurezza nonché per i contratti d'appalto, d'opera e di somministrazione che prevedano:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i criteri di selezione e di valutazione dei fornitori (requisiti tecnico professionali, idoneità, rispondenza con le specifiche di acquisto e le migliori tecnologie disponibili in materia antinfortunistica); - le modalità ed i contenuti dell'informazione da fornire ai fornitori; - i requisiti dei beni e servizi da acquistare; - le modalità di acquisto ed i controlli in accettazione; - i soggetti responsabili della richiesta di acquisto e i soggetti dotati di poteri autorizzativi e di spesa; - le modalità attraverso cui assicurare che attrezzature, i macchinari e gli impianti siano conformi alle specifiche disposizioni legislative e regolamentari vigenti (es. marcatura CE, possesso di dichiarazione di conformità rilasciata dall'installatore ecc.): <p>Per quanto attiene specificatamente agli appalti l'azienda assicura l'applicazione dell'art. 26 d.lgs. 81/08.</p> <p>L'azienda deve inoltre assicurare che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i luoghi ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore, sono realizzati e costruiti nel rispetto della normativa vigente; - la costruzione e realizzazione di edifici o locali da adibire a lavorazioni industriali, nonché gli ampliamenti e le ristrutturazioni di quelli esistenti, siano eseguiti nel rispetto della normativa di settore; - la presenza di agenti nocivi nei luoghi di lavoro sia verificata in attuazione di quanto previsto dal D. Lgs. 81/08 e che la scelta delle misure tecniche, organizzative e procedurali per il rispetto degli standard di prevenzione dell'esposizione ad agenti nocivi sia svolta previa valutazione dei rischi specifici relativi a: rumore vibrazioni campi elettromagnetici esposizione a radiazioni ottiche artificiali; agenti chimici; agenti biologici.
<p>ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE DEI RISCHI E DI PREDISPOSIZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE</p>	<p>La società deve definire una procedura:</p> <ul style="list-style-type: none"> - che definisca i criteri per l'effettuazione della valutazione dei rischi tenendo conto dei seguenti aspetti: <ul style="list-style-type: none"> ▪ attività ordinarie e non ordinarie; ▪ attività delle persone aventi accesso al luogo di lavoro (incluso il personale di appaltatori e i visitatori); ▪ i comportamenti dei singoli, le loro capacità ed altri fattori soggettivi;

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ i pericoli identificati all'esterno del luogo di lavoro capaci di determinare conseguenze avverse sulla salute e sicurezza delle persone sotto la direzione dell'organizzazione nell'ambito del luogo di lavoro; ▪ i pericoli aventi origine nelle vicinanze del luogo di lavoro da attività di lavoro svolte sotto la direzione dell'organizzazione; ▪ delle infrastrutture, attrezzature e materiali presenti nel luogo di lavoro, siano essi messi a disposizione dall'organizzazione o da altri; ▪ delle modifiche effettuate o proposte nell'organizzazione del lavoro, nelle sue attività, nei materiali utilizzati; ▪ delle modificazioni nel sistema di gestione della sicurezza sul lavoro, incluse le modifiche temporanee, e i loro impatti sulle operazioni svolte, i processi e le attività; ▪ di tutti gli obblighi di legge riguardanti la valutazione dei rischi e l'attuazione delle necessarie misure di controllo; ▪ della progettazione delle aree e dei processi di lavoro, degli impianti, attrezzature, delle procedure operative e dell'organizzazione del lavoro, inclusa la loro adeguatezza alla capacità dei soggetti. <p>- che disciplini l'attività di elaborazione stessa del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), provvedendo all'identificazione dei soggetti preposti alla sua elaborazione, le modalità operative di redazione, le responsabilità per la verifica e all'approvazione dei contenuti dello stesso, le attività di monitoraggio dell'attuazione e dell'efficacia delle azioni a tutela della salute e sicurezza sul lavoro al fine di riesaminare i rischi e provvedere all'aggiornamento dello stesso.</p> <p>L'azienda dispone di un documento di Valutazione dei rischi conformemente al D.lgs. 81/08 ed ha attuato le relative misure di prevenzione e protezione che sono costantemente aggiornate sulla base di un programma di miglioramento formalizzato per l'individuazione delle priorità, degli obiettivi e dei tempi di intervento.</p> <p>Il Datore di Lavoro ha nominato il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione ed organizzato il Servizio Prevenzione e Protezione con relativa individuazione degli addetti.</p>
<p>GESTIONE DELLE ATTIVITÀ DI NATURA ORGANIZZATIVA, QUALI EMERGENZE, PRIMO SOCCORSO, GESTIONE DEGLI APPALTI, RIUNIONI PERIODICHE DI</p>	<p><u>Gestione delle emergenze e pronto soccorso</u></p> <p>L'azienda deve operare sulla base di una procedura aziendale che preveda:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'individuazione delle misure di controllo di situazioni di rischio

SICUREZZA, CONSULTAZIONI DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

- in caso di emergenza;
- indicazioni sulle modalità di abbandono del posto di lavoro o zona pericolosa in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
- modalità di intervento dei lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato e pronto soccorso;
- individuazione dei provvedimenti per evitare rischi per la salute della popolazione o il deterioramento dell'ambiente esterno;
- indicazioni sulla modalità e tempistica/frequenza di svolgimento delle prove di emergenza;
- la revisione delle procedure adottate coinvolgendo le parti interessate;
- il riesame periodico della propria preparazione alle emergenze e la procedura di risposta alle emergenze, in particolare in seguito a cambiamenti organizzativi, dopo le esercitazioni periodiche e dopo il verificarsi di situazioni di emergenza.

Gestione rischio incendio

L'azienda deve operare in base ad una procedura che definisca le misure per la prevenzione incendi che contenga:

- il monitoraggio delle attività da svolgersi al fine della richiesta di rilascio e rinnovo del Certificato Prevenzione Incendi;
- indicazioni sulle modalità di informazione ai lavoratori sulle norme di comportamento da attuarsi in caso di incendio;
- indicazioni sulle modalità di tenuta ed aggiornamento del registro incendio.

Riunioni periodiche della sicurezza

L'azienda deve essere dotata di un calendario che preveda riunioni periodiche di tutte le figure competenti per la verifica della situazione nella gestione delle tematiche riguardanti salute e sicurezza e di un'adeguata diffusione delle risultanze delle riunioni all'interno dell'organizzazione.

Comunicazione

L'azienda deve disporre di una procedura che disciplini la diffusione delle informazioni relative alla salute e sicurezza, che disciplini in particolare:

- la comunicazione interna tra i vari livelli e funzioni dell'organizzazione;
- la comunicazione con gli appaltatori e fornitori di servizi e gli altri visitatori del luogo di lavoro;
- le modalità con cui ricevere, documentare rispondere alla comunicazioni importati da parti esterne interessate.

Consultazione

I lavoratori devono essere informati sulle forme di partecipazione, incluso su chi sia il loro rappresentante per la salute e sicurezza.

L'azienda deve stabilire una procedura per:

- la partecipazione dei lavoratori attraverso il loro:
 - adeguato coinvolgimento nell'identificazione dei pericoli, nella valutazione dei rischi e nella determinazione delle misure per il loro controllo;
 - adeguato coinvolgimento nell'indagine degli accadimenti pericolosi;
 - coinvolgimento nello sviluppo e nella revisione delle politiche e degli obiettivi di sicurezza sul lavoro;
 - consultazione quando vi siano dei cambiamenti che coinvolgano la loro salute e sicurezza;
 - rappresentanza nelle questioni di salute e sicurezza;

- la consultazione con appaltatori e prestatori di servizi quando vi siano dei cambiamenti che coinvolgano la loro SSL.

Appalti

Nel caso di affidamento di lavori, servizi e forniture ad imprese appaltatrici e/o a lavoratori autonomi mediante contratti d'appalto, d'opera e di somministrazione è attuato quanto previsto dall'art. 26 del D. Lgs. 81/08. In particolare, il datore di lavoro committente:

- a) verifica l'idoneità tecnico-professionali dell'impresa appaltatrice e/o del lavoratore autonomo;
- b) fornisce ai soggetti cui sono stati affidati i lavori dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività;
- c) garantisce la cooperazione fra i datori di lavoro delle imprese appaltatrici, ivi compresi i subappaltatori, e committente;
- d) garantisce il coordinamento degli interventi di protezione e prevenzione dei rischi cui sono esposti i lavoratori, mediante informazione reciproca al fine di eliminare i rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva;
- e) promuove la cooperazione ed il coordinamento attraverso l'elaborazione di un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare, o ove ciò non è possibile, ridurre al minimo le interferenze. Tale documento (DUVRI) è allegato al contratto di appalto o d'opera ed è adeguato in funzione dei lavori.

Il flusso delle informazioni e le risultanze del processo di valutazione

	<p>dei rischi interferenti sono formalizzati all'interno del Documento Unico di Valutazione dei Rischi di Interferenza (DUVRI). L'obiettivo della Società è l'eliminazione del rischio di interferenza.</p> <p>Nel caso di lavori in cantieri temporanei o mobili, così come definiti all'art. 89 del D. Lgs. 81/08, si applica quanto previsto al Titolo IV del D. Lgs. 81/08 che qui si intende integralmente richiamato. In ogni caso, il Responsabile dei Lavori, se nominato, deve essere dotato di professionalità, indipendenza ed autonomia operativa e finanziaria, anche qualora tale incarico sia affidato a soggetti appartenenti al personale della Società.</p> <p>A tal fine, i rischi di interferenza sono monitorati attraverso controlli periodici e riunioni di coordinamento e di valutazione circa l'efficacia e l'osservazione del DUVRI.</p> <p>La Società si impegna ad effettuare periodicamente una valutazione delle prestazioni di ciascuna impresa. In particolare sono valutati i seguenti aspetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● sicurezza e ambiente; ● qualità delle attività; ● tempi di esecuzione degli interventi; ● gestione del personale; ● gestione del rapporto contrattuale. <p>Suddetta valutazione, che è resa nota al legale rappresentante della ditta appaltatrice, costituisce elemento di valutazione ai fini della conferma della sussistenza dei requisiti per l'affidamento dei lavoro all'impresa appaltatrice o al lavoratore autonomo.</p>
<p>SORVEGLIANZA SANITARIA</p>	<p>L'azienda ha nominato il Medico competente, dotato dei titoli e dei requisiti richiesti dalla normativa vigente.</p> <p>Il controllo sanitario dei lavoratori deve avvenire sulla base di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - un apposito Protocollo di tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio specifici e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, in linea con gli indirizzi scientifici più avanzati; - un Programma di gestione delle visite mediche obbligatorie, nel quale sono indicate le modalità per lo svolgimento della sorveglianza sanitaria, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente. <p>Il Medico Competente è informato in merito alle seguenti circostanze:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ nuove assunzioni di lavoratori; ▪ cessazione del rapporto di lavoro dei lavoratori; ▪ cambio di mansione dei lavoratori; ▪ assenza per motivi di salute superiore ai sessanta giorni continuativi dei lavoratori; ▪ natura dei rischi; ▪ organizzazione del lavoro, programmazione e attuazione delle misure preventive e protettive; ▪ descrizione degli impianti e dei processi produttivi; ▪ i dati relativi alle malattie professionali e agli infortuni; ▪ i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza. <p>Per ciascun lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria il MC istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio.</p> <p>Durante le visite annuali degli ambienti di lavoro, il medico competente osserva eventuali situazioni di criticità o di potenziale criticità e propone le misure necessarie per la prevenzione e la riduzione dei rischi. Le indicazioni fornite dal Medico competente sono recepite dal datore di lavoro che si adopera per risolvere nel più breve tempo possibile le eventuali criticità riscontrate.</p> <p>In occasione della riunione periodica sulla sicurezza, il Medico competente comunica per iscritto al Datore di Lavoro, al Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi ed ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza gli esiti, in forma anonima, della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori.</p>
<p>INFORMAZIONE, FORMAZIONE ED ADDESTRAMENTO DEI LAVORATORI E DEI TERZI</p>	<p>L'Azienda deve assicurare che ogni lavoratore sia competente grazie ad un'adeguata istruzione, formazione o esperienza, delle quali deve conservare le relative registrazioni.</p> <p>Essa pertanto deve</p> <ul style="list-style-type: none"> - operare sulla base di un sistema formalizzato per la gestione delle attività di formazione ed informazione sui rischi; - assicurare che la formazione, l'informazione e l'addestramento vengano effettuati sulla base di un piano di formazione e sulla base di attività di verifica dell'efficacia della formazione; - assicurare che la formazione e l'informazione vengano costantemente aggiornate in relazione ai mutamenti organizzativi e strutturali dell'Azienda; - effettuare la formazione e l'addestramento dei nuovi assunti e del personale interinale; - fornire adeguate informazioni ai terzi che accedono in azienda;

	<ul style="list-style-type: none"> - formalizzare procedure e istruzioni operative presso i luoghi di lavoro per assicurare il controllo dei rischi e la corretta informazione dei lavoratori.
<p>SISTEMA DI VIGILANZA CON RIFERIMENTO AL RISPETTO DELLE PROCEDURE E DELLE ISTRUZIONI DI LAVORO IN SICUREZZA DA PARTE DEI LAVORATORI. PERIODICHE VERIFICHE DELL'APPLICAZIONE E DELL'EFFICACIA DELLE PROCEDURE ADOTTATE</p>	<p>La Società si impegna a garantire un controllo sistematico dell'applicazione e dell'efficace attuazione della politica in materia di sicurezza, attraverso meccanismi idonei a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - identificare le non conformità rispetto alla normativa, alle procedure ed alle istruzioni di lavoro; - analizzare le non conformità, determinarne le cause ed attuare azioni correttive al fine di correggerle; - verificare l'efficacia e l'effettiva attuazione delle procedure; <p>Conformemente alla normativa vigente, il primo livello di controllo che è operativo, ha ad oggetto la corretta e puntuale attuazione nelle singole unità produttive delle norme in materia di sicurezza e salute dei lavoratori e delle procedure interne aziendali. Tale controllo è nelle responsabilità del Datore di lavoro, dei Dirigenti relativamente al settore cui sono preposti, dei preposti, ciascuno nell'ambito delle proprie attribuzioni e competenze, e coadiuvati nello svolgimento dell'attività di controllo dall'RSPP dell'unità produttiva.</p> <p>L'oggetto dei controlli deve quanto meno avere ad oggetto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il rispetto delle condizioni di sicurezza dei luoghi di lavoro previsti dalla normativa e dalle procedure interne; - il rispetto delle condizioni di sicurezza degli impianti previsti dalla normativa e dalle procedure interne; - il rispetto da parte dei lavoratori delle procedure interne di prevenzione; - il rispetto delle istruzioni di lavoro da parte dei lavoratori; - il corretto utilizzo delle attrezzature di lavoro da parte del personale della Società; - l'analisi delle non conformità e la determinazione delle loro cause. <p>In ogni caso, il datore di lavoro, i dirigenti, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ed il medico competente, consultando preventivamente il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, procedono ad un controllo puntuale del rispetto delle misure di sicurezza almeno una volta all'anno, in occasione della riunione periodica di prevenzione e protezione dei rischi (art. 35, D. Lgs. 81/08), nell'ambito della quale si procede, altresì, al riesame</p>

	<p>del documento di valutazione dei rischi.</p> <p>Oltre ai controlli operativi a carattere ordinario, è implementato un sistema di verifiche periodiche sull'efficacia e sull'effettiva attuazione delle procedure. Tali verifiche sono effettuate dal personale del Servizio di Prevenzione e Sicurezza sul lavoro, il quale può avvalersi per l'effettuazione della verifica di società di supporti esterni. Le verifiche hanno ad oggetto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le cause di inefficacia delle procedure; - l'effettiva attuazione e l'efficacia dei controlli operativi; - l'effettiva attuazione del Piano di interventi tecnici, organizzativi e procedurali per il miglioramento della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. <p>All'esito delle verifiche è valutata la necessità di implementare azioni correttive programmate volte ad eliminare le cause di non conformità.</p> <p>Le azioni correttive devono essere coerenti con la natura dei problemi accertati e proporzionate ai rischi potenziali correlati a quella attività.</p> <p>La Società deve implementare un sistema di monitoraggio degli indici di frequenza e gravità degli infortuni, che sono analizzati per valutarne le cause e definire le necessarie azioni correttive.</p>
<p>DOCUMENTAZIONI E CERTIFICAZIONI OBBLIGATORIE DI LEGGE</p>	<p>La società con il supporto del Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione assicura l'acquisizione e la gestione della documentazione relativa agli aspetti inerenti salute e sicurezza dell'azienda.</p> <p>Il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione adotta strumenti di archiviazione cartacea o informatica idonei a conservare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la documentazione e le certificazioni acquisite dalla Società in ottemperanza alla normativa vigente; - la documentazione, i rapporti di lavoro delle ditte esterne e i verbali degli enti certificatori relativi ai controlli e le verifiche periodiche obbligatorie previste dalla normativa vigente. <p>La documentazione è leggibile, facilmente identificabile e rintracciabile.</p> <p>L'accessibilità alla predetta documentazione è garantita ai soli soggetti autorizzati secondo le procedure interne e agli enti pubblici di vigilanza.</p>

<p>GESTIONE DEGLI INFORTUNI E DEGLI INCENDI</p>	<p>L'azienda deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> • formalizzare una procedura sul sistema di monitoraggio ed investigazione delle cause degli incidenti; • documentare e gestire con azioni correttive, in termini di adeguamento ed intervento migliorativo le non conformità in materia di sicurezza, gli incidenti ed infortuni, compresi i quasi infortuni, attraverso ad esempio: <ul style="list-style-type: none"> a) procedura di gestione degli infortuni – modalità di rilevazione, attività conseguenti, documentazione e responsabilità della gestione delle attività; b) schede di rilevazione che contengano: <ul style="list-style-type: none"> - dati del fatto (ora, reparto, macchina/attrezzatura/impianto); - operatore; - descrizione di eventuali DPI usati; - eventuali comportamento pericoloso tenuto; - persone presenti; - descrizione del fatto; - possibili cause; - azioni preventive e correttive proposte; - tempi di attuazione; - responsabile dell'attuazione. • provvedere all'elaborazione di statistiche relative agli incidenti ed infortuni, compresi i quasi infortuni.
<p>GESTIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE</p>	<p>L'Azienda dovrebbe assicurare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - che la gestione delle risorse in materia di sicurezza avvenga secondo apposita procedura che definisca i ruoli dei diversi soggetti e che tenga conto di: <ul style="list-style-type: none"> • budget investimenti; • budget sicurezza (es. spese per: visite mediche e infermeria, corsi specifici sicurezza, materiali di sicurezza, verifiche periodiche impianti); • budget manutenzioni; - la definizione delle aree di autonomia finanziaria in capo agli eventuali ai delegati in materia antinfortunistica. - il controllo sull'effettiva attuazione degli investimenti in materia antinfortunistica.
<p>GESTIONE DELLA DOCUMENTAZIONE</p>	<p>La Società si dota di una procedura che definisce i ruoli, le responsabilità e le modalità operative per la registrazione di tutte le informazioni, i dati e la documentazione utile per una corretta gestione delle tematiche di sicurezza nonché per il rispetto degli obblighi di registrazione previsti dalla normativa vigente in materia sicurezza e dal presente Modello.</p> <p>Le informazioni sono registrate con modalità che garantiscano la facile identificabilità e rintracciabilità dei documenti, la</p>

	<p>ricostruzione delle attività svolte, l'identificazione dei soggetti responsabili:</p> <p>Sono istituiti i registri di controllo relativi alle verifiche obbligatorie sugli impianti e sulle attrezzature, nonché delle certificazioni obbligatorie richieste dalla normativa di settore.</p> <p>Sono registrate le risultanze del processo di monitoraggio degli indici di frequenza e gravità degli infortuni.</p> <p>L'accessibilità ai registri è garantita ai soli soggetti autorizzati secondo le procedure interne e agli enti pubblici di vigilanza.</p>
<p>RIESAME</p>	<p>La società si impegna a svolgere periodicamente un riesame del sistema di gestione della sicurezza.</p> <p>Il riesame ha ad oggetto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le opportunità di miglioramento; - la necessità di apportare modifiche al sistema di gestione sicurezza; - l'opportunità di modificare le risorse aziendali destinate alla politica in materia di sicurezza; - la necessità di modificare le responsabilità e il sistema di organizzazione; - le modalità di gestione del sistema di sicurezza. <p>Nella valutazione di riesame i responsabili del procedimento devono tener conto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - delle informazioni ricevute dal direttore di produzione in merito allo stato di avanzamento delle azioni correttive e preventive; - dei risultati delle ispezioni interne; - delle valutazioni di conformità in merito alle prescrizioni legali e alle procedure interne; - dei risultati dei processi di partecipazione e consultazione; - delle comunicazioni rilevanti provenienti dalle parti interessate esterne; - della misura in cui sono raggiunti gli obiettivi; - dello stato di avanzamento delle azioni previste dai precedenti riesami; - del cambiamento di situazioni circostanti, ivi compresa l'evoluzione della normativa di riferimento; - delle raccomandazioni da chiunque provenienti, utili al processo di miglioramento. <p>All'esito del processo di riesame, i responsabili del procedimento stabiliscono le azioni per le possibili modifiche alla politica e agli obiettivi in materia di sicurezza, alle risorse aziendali destinate alla politica in materia di sicurezza, alle modalità di gestione del sistema</p>

	<p>di sicurezza.</p> <p>Gli esiti del processo di riesame sono comunicati al datore di lavoro.</p>
OBIETTIVI E PROGRAMMI	<p>L'azienda deve stabilire, attuare e mantenere attivi gli obiettivi di sicurezza e salute sul lavoro per ciascun livello e funzione rilevante. Gli obiettivi devono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - essere misurabili e possibilmente coerenti con la politica della salute e sicurezza sul lavoro - includere l'impegno a prevenire infortuni e malattie; - essere conformi ai requisiti di legge applicabili ed agli accordi sottoscritti dalla azienda; - monitorati e migliorati continuamente. <p>Nel definire e riesaminare gli obiettivi si deve tenere conto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dei requisiti di legge e degli altri requisiti sottoscritti dalla società; - delle proprie opzioni tecnologiche, delle esigenze finanziarie, operative e imprenditoriali e del punto di vista delle parti interessate. <p>L'azienda deve stabilire, attuare e mantenere attivo un programma per il raggiungimento degli obiettivi. Il programma deve almeno contenere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la definizione delle responsabilità e delle autorità per il raggiungimento degli obiettivi per le pertinenti funzioni e livelli dell'organizzazione; - i mezzi e i termini temporali avverso i quali gli obiettivi devono essere raggiunti. <p>Il programma deve essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rivisto ad intervalli regolari e programmati; - corretto, se necessario, per assicurare che gli obiettivi siano raggiunti.
Responsabilità del sistema	<p>L'Azienda deve provvedere ad una corretta e puntuale individuazione delle figure responsabili della predisposizione e gestione delle singole procedure ed istruzioni.</p>

9. Documentazione

I destinatari del Modello sono tenuti, in generale, a rispettare tutte le regole e i principi contenuti nei seguenti documenti, per le parti di proprio interesse, che fanno parte integrante del presente Modello:

- organigramma aziendale.
- CCNL.

- documento di Valutazione dei Rischi con i relativi documenti integrativi per ciascuna Unità Produttiva dell'azienda;
- piano di miglioramento sulla sicurezza;
- manuale del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro adottato in base allo standard OHSAS 18001: 2007 sulla salute e sicurezza sul lavoro;
- procedure ed istruzioni operative adottate dall'azienda in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- ogni altra normativa interna adottata dall'azienda in relazione al sistema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro o che possa comunque anche indirettamente, avere riflessi sul medesimo.

Ai Partner, Fornitori, Progettisti, Fabbricanti e Installatori deve essere resa nota l'adozione del Modello e del Codice etico da parte dell'azienda la cui conoscenza e il cui rispetto costituirà obbligo contrattuale a carico di tali soggetti.

10. Controlli dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza effettua periodicamente, con tutti i poteri definiti della parte generale del presente Modello, controlli a campione sulle attività connesse ai processi sensibili, al fine di verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello.

In particolare l'O.d.V., con il supporto delle altre Funzioni competenti dovrà:

- ✓ verificare l'efficacia del sistema di flussi informativi rivolti all'O.d.V. stesso, al Datore di Lavoro, ai delegati in materia di sicurezza sul lavoro e al RSPP;
- ✓ verificare periodicamente il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con il sistema organizzativo, proponendo modifiche nel caso in cui il potere di gestione non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti ai responsabili di funzione.
- ✓ indire periodiche riunioni con il RSPP e con il Medico Competente per analizzare i risultati delle loro attività di gestione e controllo;
- ✓ effettuare periodiche verifiche nei confronti dei Destinatari del Modello al fine di verificare il rispetto delle prescrizioni in esso contenute;
- ✓ verificare che il Documento di Valutazione dei Rischi sia costantemente aggiornato, secondo le prescrizioni di cui al D.Lgs. 81/08 ;
- ✓ verificare che la formazione, l'informazione e l'addestramento dei lavoratori siano costantemente ed adeguatamente erogate.
- ✓ attivare specifici controlli a seguito di segnalazioni di violazione del Modello o in caso di infortunio;
- ✓ svolgere ogni altro controllo che ritenga necessario, anche a sorpresa.