

**VILLA DEL SOLE S.r.l.**

**PARTE SPECIALE B**

**del MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO *EX D.* LGS. N. 231/2001**

## INDICE

1. I REATI DI CUI ALL'ART. 25 SEPTIES DEL D. LGS. N. 231/2001.....	3
2. I FATTORI DI RISCHIO ESISTENTI NELL'AMBITO DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI VILLA DEL SOLE (art. 30, comma 1, lett. a) e b) del TUSS) .....	3
3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI VILLA DEL SOLE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (art. 30, comma 1, lett. c) del TUSS).....	4
4. LA DISCIPLINA SPECIFICA DEI RAPPORTI CON GLI APPALTATORI (Art. 30, comma 1, lett. c) del TUSS).....	18
5. ATTIVITÀ DI SORVEGLIANZA SANITARIA (Art. 30, comma 1, lett. d) del TUSS) .....	21
6. ATTIVITÀ CONNESSE ALLA INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI LAVORATORI (Art. 30, comma 1, lett. e) del TUSS).....	23
7. ATTIVITÀ DI GESTIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E CERTIFICAZIONE OBBLIGATORIE PER LEGGE (Art. 30, comma 1, lett. g) del TUSS).....	24
8. IL SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SSL: LE PROCEDURE OPERATIVE, IL RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E IL RACCORDO CON LE FUNZIONI DI PRIMO CONTROLLO (Art. 30, comma 1, lett. f) - h) e comma 4 del TUSS) .....	24
8.1. Il sistema di controllo: le procedure interne .....	25
8.2. Il primo livello di monitoraggio da parte della struttura organizzativa; Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza quale responsabile del secondo livello di monitoraggio. ....	29
8.3. Il raccordo tra le funzioni di controllo.....	30
9. IL SISTEMA DI REGISTRAZIONE DELLE ATTIVITÀ DI CUI AL COMMA 1 DELL'ART. 30 (Art. 30, comma 2 del TU).....	31
10. AGGIORNAMENTO E RIESAME (Art. 30, comma 4 del TU) .....	32
11. PRINCIPI ETICI E NORME DI COMPORTAMENTO .....	32

## **1. I REATI DI CUI ALL'ART. 25 SEPTIES DEL D. LGS. N. 231/2001**

L'art. 25 *septies* del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, anche "**Decreto**") prevede la responsabilità degli enti per i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Una compiuta descrizione dei reati presupposto *ex art. 25 septies* è contenuta nell'**Allegato della Parte Speciale A**, cui si rimanda.

Atteso che, in forza di tale circostanza, assume rilevanza la legislazione prevenzionistica vigente, ai fini della presente Parte Speciale è stata considerata, in particolare, la normativa di cui al D. Lgs. n. 81/2008, portante attuazione della delega di cui all'art. 1 Legge n. 123/2007 (c.d. "TestoUnico" in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro; di seguito, anche "**TUSS**") come di recente modificata dal Decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146 ("*Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili*").

In particolare, la disposizione di cui all'art. 30 del TUSSha costituisce il parametro di riferimento con cui VILLA DEL SOLE S.p.A. (di seguito "**VILLA DEL SOLE**" o "**Società**") si è misurata sia nell'attività preparatoria sia nella fase redazionale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, anche "**Modello**"). Come noto, infatti, l'art. 30 indica con chiarezza quali sono i requisiti e gli obblighi normativi da adempiere e regolamentare nel Modello.

Inoltre, si segnala che la Società è titolare della Certificazione di qualità **ISO 45001:2018**. Tale certificazione attesta l'impegno della Società nell'adottare e mantenere un sistema di gestione conforme ai più alti requisiti in materia di prevenzione degli infortuni, protezione dei lavoratori e miglioramento continuo delle condizioni di lavoro, dimostrando un approccio responsabile e sostenibile nella conduzione delle proprie attività.

## **2. I FATTORI DI RISCHIO ESISTENTI NELL'AMBITO DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI VILLA DEL SOLE (art. 30, comma 1, lett. a) e b) del TUSS)**

L'art. 30, comma 1, lett. a) e b) prevede che il modello di organizzazione, gestione e controllo possa avere una valenza esimente se è assicurato *l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi*:

- ✓ *al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- ✓ *alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti.*

In particolare, il Modello di Villa del Sole è perfettamente *compliant* ai sopra indicati requisiti.

Sulla scorta delle Linee Guida di Confindustria, l'adozione e l'efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo deve essere preceduta da un'attività di *risk assessment* volta sia

ad individuare, mediante l'inventariazione e la mappatura approfondita e specifica delle aree/attività aziendali, i rischi di commissione dei reati previsti dal Decreto, sia a valutare il sistema di controllo interno e la necessità di un suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente i rischi identificati.

Con precipuo riferimento ai reati oggetto della presente Parte Speciale, le Linee Guida evidenziano, con riguardo alla inventariazione degli ambiti aziendali, che non è possibile escludere aprioristicamente alcun ambito di attività, poiché tali reati potrebbero interessare la totalità delle componenti aziendali.

Per quanto attiene l'individuazione e l'analisi dei rischi potenziali che dovrebbe considerare le possibili modalità attuative dei reati in seno all'azienda, le Linee Guida rilevano, con riguardo alle fattispecie in esame, che **l'analisi delle possibili modalità attuative coincide con la valutazione dei rischi lavorativi effettuata dall'azienda sulla scorta della legislazione prevenzionistica vigente**, ed in particolare dagli artt. 28 e ss. TUSS.

In altri termini, i reati oggetto della presente Parte Speciale potrebbero astrattamente essere commessi in tutti i casi in cui vi sia, in seno all'azienda, una violazione degli obblighi e delle prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Ai fini della redazione della presente Parte Speciale, la Società ha considerato le modalità in cui si è proceduto in concreto ad identificare i fattori di rischio riportati nel Documento di Valutazione dei Rischi (di seguito, anche "DVR") redatto ai sensi della normativa prevenzionistica vigente. Quanto alle possibili interferenze, come per legge, il documento di riferimento è, invece, il Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenti (di seguito "DUVRI").

A ciò si aggiunga che la Società ha documentato il proprio **Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro** tramite apposito **Manuale** e tramite altri documenti che descrivono le prassi e i processi operativi all'interno dell'organizzazione.

Per l'analisi dettagliata della valutazione dei singoli rischi e la programmazione degli interventi per singola area si **rimanda al DVR, parte integrante del presente documento, e ai DUVRI, per quanto concerne i rischi interferenziali.**

### **3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI VILLA DEL SOLE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (art. 30, comma 1, lett. c) del TUSS)**

L'art. 30, comma 1, lett. c) richiede che il Modello deve anche assicurare *l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi: (...) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.*

Il comma 3 dell'art. 30, inoltre, prevede che *il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica,*

*valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*

Nei sub paragrafi che seguono nonché nel paragrafo 4 sarà dato conto dell'adempimento, con riguardo a tutti gli aspetti sopra indicati, da parte della Società.

### **3.1. Gli attori della struttura organizzativa**

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Società si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella prevista dalla normativa prevenzionistica vigente, nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre – e, quindi, gestire - i rischi lavorativi per i lavoratori.

Nell'ambito di tale struttura organizzativa, operano i soggetti di seguito indicati, complessivamente qualificati, nel prosieguo della presente Parte Speciale, anche come "Destinatari":

#### **1. Il Datore di Lavoro**

All'apice della struttura organizzativa aziendale si trova il datore di lavoro, inteso, ai sensi dell'art. 2 del TUSS, quale soggetto titolare del rapporto di lavoro con i lavoratori ovvero quale soggetto responsabile dell'organizzazione nel cui ambito i lavoratori prestano la propria attività ovvero dell'unità produttiva, in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa (di seguito, anche "**Datore di Lavoro**").

In seno alla Società, il Consiglio di Amministrazione ha nominato il Datore di Lavoro, conferendogli tutti i correlati poteri di spesa e gestionali.

#### **2. I Dirigenti**

I dirigenti sono quei soggetti che, in ragione delle competenze professionali e di poteri, gerarchici e funzionali, adeguati alla natura dell'incarico conferito, attuano le direttive del Datore di Lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa (di seguito, anche "**Dirigenti**").

#### **3. I Preposti**

I preposti sono quei soggetti che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferito, sovrintendono all'attività lavorativa e garantiscono l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa (di seguito, anche "**Preposti**").

In seno alla Società, il Datore di Lavoro ha provveduto alla nomina dei Preposti.

#### **4. Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione**

Nell'ambito della struttura organizzativa della Società in materia di salute e sicurezza sul lavoro, è stato istituito il servizio di prevenzione e protezione dai rischi (di seguito, anche "**SPP**"), costituito dal complesso delle persone, dei sistemi e dei mezzi, esterni o interni all'azienda, finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori.

In seno al SPP, il Datore di Lavoro ha provveduto, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente, alla nomina di un RSPP, in possesso delle capacità e dei requisiti professionali previsti dalla legge ed adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

#### **5. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza**

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è il soggetto, eletto o designato dai lavoratori, che svolge le funzioni, ivi incluse quelle di verifica, consultazione e promozione, previste dalla normativa vigente (di seguito, anche “**RLS**”).

#### **6. Medico Competente**

Il medico competente è colui che collabora con il Datore di Lavoro ai fini della valutazione dei rischi e della sorveglianza sanitaria, nonché per l’adempimento dei compiti ad esso assegnati in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente (di seguito, anche “**Medico Competente**”).

Il Datore di Lavoro ha provveduto alla nomina di un Medico Competente.

#### **7. Addetti lotta antincendio, emergenza ed evacuazione**

Gli addetti lotta antincendio sono i soggetti a cui sono assegnati i compiti in materia di prevenzione incendi e dell’evacuazione dei luoghi di lavoro.

Il Datore di Lavoro ha provveduto alla nomina di alcuni soggetti preposti a tali mansioni.

#### **8. Addetti al primo soccorso**

L’addetto al primo soccorso è il soggetto cui sono assegnati compiti di primo soccorso ed assistenza medica di emergenza (di seguito, anche “**APS**”).

In seno alla Società, il Datore di Lavoro ha provveduto alla nomina di alcuni soggetti incaricati del primo soccorso.

#### **9. Lavoratori**

I lavoratori sono tutti quei soggetti che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono un’attività lavorativa in seno alla struttura organizzativa della Società (di seguito, anche “**Lavoratori**” e, ove singolarmente considerati, “**Lavoratore**”).

#### **11. Terzi Destinatari**

In aggiunta a quella dei soggetti sopra indicati, assume rilevanza la posizione di quei soggetti che, pur essendo esterni rispetto alla struttura organizzativa della Società, svolgono un’attività potenzialmente incidente sulla salute e la sicurezza nel luogo di lavoro (di seguito, collettivamente denominati anche “**Terzi Destinatari**”).

Devono considerarsi Terzi Destinatari:

- a) i soggetti cui è affidato un lavoro in virtù di contratto d'appalto o d'opera (di seguito, collettivamente indicati anche "Appaltatori"), la cui posizione sarà diffusamente approfondita al paragrafo 4.;
- b) i fabbricanti ed i fornitori (di seguito, collettivamente indicati anche "Fornitori");
- c) i progettisti dei luoghi, posti di lavoro ed impianti (di seguito, anche "Progettisti");
- d) gli installatori ed i montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici (di seguito, anche "Installatori").

In particolare, per ciò che concerne i Terzi destinatari, la Società, in ossequio alla normativa specialistica, si attiene a specifiche regole sia con riferimento alla selezione dei soggetti terzi che svolgono la propria attività per la Società, sia con riguardo alla corretta regolamentazione e al costante controllo sull'esecuzione del rapporto.

In particolare, in ossequio alle disposizioni, tra le altre, di cui all'**art. 26 del TU**, la Società, in via esemplificativa e non esaustiva:

- per ciò che concerne la selezione dei Terzi:
  - verifica l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione, accertandosi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale;
- per garantire la corretta esecuzione del rapporto:
  - fornisce ai terzi 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;
  - coopera all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;
  - coordina gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, si attiva per la reciproca informativa anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva;
  - promuove la cooperazione ed il coordinamento, elaborando 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.
- Per ciò che concerne la verifica dell'esecuzione della prestazione:
  - effettua un primo monitoraggio mediante lo svolgimento di un sopralluogo iniziale;
  - effettua un monitoraggio continuo dei rischi indicati nel DUVRI.

### **3.2. I doveri degli attori della struttura organizzativa**

Nello svolgimento delle proprie attività e nei limiti dei rispettivi compiti, funzioni e responsabilità, i Destinatari devono rispettare, oltre alle previsioni ed alle prescrizioni del Modello adottato dalla Società:

- i. la normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- ii. il Codice di Condotta;
- iii. le procedure aziendali vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Di seguito, sono indicati i principali doveri e compiti di ciascuna categoria di Destinatari.

#### **3.2.1. I doveri ed i compiti del Datore di Lavoro e dei Dirigenti**

Il Datore di Lavoro deve:

1) effettuare la valutazione di tutti i rischi, con conseguente elaborazione del DVR redatto in conformità alle prescrizioni normative vigenti;

2) designare il RSPP;

3) provvedere affinché:

- i luoghi di lavoro siano conformi alle prescrizioni normative vigenti;
- le vie di circolazione interne o all'aperto che conducono a uscite o ad uscite di emergenza e le uscite di emergenza siano sgombre allo scopo di consentirne l'utilizzazione in ogni evenienza;
- i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi vengano sottoposti a regolare manutenzione tecnica e vengano eliminati, quanto più rapidamente possibile, i difetti rilevati che possano pregiudicare la sicurezza e la salute dei Lavoratori;
- i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi vengano sottoposti a regolare pulizia, onde assicurare condizioni igieniche adeguate;
- gli impianti e i dispositivi di sicurezza, destinati alla prevenzione o all'eliminazione dei pericoli, vengano sottoposti a regolare manutenzione e al controllo del loro funzionamento;
- in genere, le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione adottate dalla Società siano adeguate rispetto ai fattori di rischio esistenti. Tale attività di monitoraggio deve essere programmata, con la definizione dei compiti e delle responsabilità esecutive, nonché delle metodologie da seguire, e formalizzata mediante la redazione di appositi piani di monitoraggio;

4) garantire, nell'ambito della propria attività, il rispetto della normativa vigente in materia di:

- scelta, installazione, controllo e manutenzione delle attrezzature, nonché di loro utilizzazione da parte dei Lavoratori;
- uso dei dispositivi di protezione individuale;
- impianti ed apparecchiature elettriche;
- movimentazione manuale di carichi;
- utilizzo di videoterminali;
- prevenzione e protezione contro le esplosioni.

I compiti di cui ai nn. 1 e 2 non sono delegabili da parte del Datore di Lavoro.

Il Datore di Lavoro ed i Dirigenti devono:

- a) nominare il Medico Competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal TUSS e qualora richiesto dalla valutazione dei rischi di cui all'art. 28 del TUSS ;
- b) designare gli API e gli APS, verificando il corretto adempimento degli obblighi e dei compiti previsti a loro carico;
- c) individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'art. 19. I contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività di cui al precedente periodo. Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività;
- d) in occasione dell'affidamento dei compiti ai Lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza;
- e) fornire ai Lavoratori i necessari ed idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il RSPP ed il Medico Competente;
- f) 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;
- g) richiedere l'osservanza, da parte dei singoli Lavoratori, delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di uso dei mezzi di protezione collettivi e di uso dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- h) 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;

- i) 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;
- j) inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;
- k) nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;
- l) 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;
- m) 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;
- n) adempiere agli obblighi di comunicazione, coinvolgimento, formazione e addestramento previsti dalla normativa vigente, anche mediante l'implementazione dei piani di comunicazione e formazione proposti dal SPP;
- o) 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;
- p) consentire ai Lavoratori di verificare, mediante il RLS, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- q) consegnare tempestivamente al RLS, qualora richiesto, il DVR, incluso quello relativo ai lavori oggetto di contratto di appalto, d'opera o di somministrazione, nonché consentire al RLS di accedere ai dati di cui alla lettera r);
- r) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3, anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda;
- s) 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;
- t) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema

informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni; l'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui all'articolo 53 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124;

- u) consultare il RLS in tutti i casi prescritti dalla normativa vigente;
- v) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato. Tali misure devono essere conformi alla normativa vigente ed adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché al numero delle persone presenti;
- w) 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;
- x) convocare la riunione periodica di cui all'art. 35 del TUSC;
- y) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza sul lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- z) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati
- aa) 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, inoltre, fornisce al RSPP ed al Medico Competente le necessarie informazioni in merito a:

- la natura dei rischi;
- l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;

- la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- i dati di cui alla lett. r) e quelli relativi alle malattie professionali;
- i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

### **3.2.2. I doveri ed i compiti dei Preposti**

Fatte salve eventuali ulteriori deleghe da parte del Datore di Lavoro, i Preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:

- a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza, da parte dei Lavoratori, degli 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 rilevazione di comportamento non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza. In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza dell'inosservanza, interrompere l'attività del Lavoratore e informare i 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, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali vengano a conoscenza sulla base della formazione ricevuta; qualora il Datore di Lavoro o il Dirigente non si attivino, entro un

termine congruo, per rimediare efficacemente alle deficienze o alle condizioni di pericolo loro indicate, i Preposti dovranno inoltrare la segnalazione all'OdV;

- g) in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate;
- h) frequentare i corsi di formazione programmati dalla Società.

### **3.2.3. I doveri ed i compiti del RSPP e degli ASPP**

Fatte salve eventuali ulteriori deleghe da parte del Datore di Lavoro, il SPP deve provvedere:

- a) all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi ed all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente e sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- b) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive attuate e richiamate nel DVR, nonché i sistemi di controllo di tali misure;
- c) ad elaborare i sistemi di controllo e le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- d) a proporre al Datore di Lavoro i programmi di informazione e coinvolgimento dei Lavoratori, volti a fornire a questi ultimi le informazioni:
  - sui rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro connessi alla attività dell'impresa in generale;
  - sui rischi specifici cui ciascun Lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta;
  - sulle normative e sulle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
  - sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché sui nominativi degli APS e degli API;
  - sui nominativi del RSPP, degli ASPP, del Medico Competente;
  - sui rischi connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi, sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
  - sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate;

- e) a proporre al Datore di Lavoro i programmi di formazione ed addestramento dei Lavoratori, volti ad assicurare l'erogazione, in favore di questi ultimi, di una adeguata di formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riguardo:
  - ai concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei soggetti operanti in seno alla struttura organizzativa della Società, organi di vigilanza, controllo ed assistenza;
  - ai rischi riferiti alle mansioni, nonché ai possibili danni ed alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore in cui opera la Società;
- f) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'art. 35 del TUS;
- g) a monitorare costantemente la normativa in materia di salute e alla sicurezza sul lavoro.

L'attività del SPP è svolta dal RSPP e, qualora nominati, dagli ASPP.

#### **3.2.4. I doveri ed i compiti degli APS e degli API**

Gli APS e gli API devono:

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

#### **3.2.5. I doveri ed i compiti dei RLS**

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

- a) accedono ai luoghi di lavoro in 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 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 l'integrità fisica dei Lavoratori;
- i) formulano osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali sono, di norma, sentiti;
- j) partecipano alla riunione periodica di cui all'art. 35 del TUS;
- k) formulano proposte in merito alla 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 idonei 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 daticontenuti 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 o ASPP.

### **3.2.6. I doveri ed i compiti del Medico Competente**

Il Medico Competente:

- 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 della 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 e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria; tale cartella è conservata con salvaguardia del segreto professionale e, salvo il tempo strettamente necessario per l'esecuzione della sorveglianza sanitaria e la trascrizione dei relativi risultati, presso il luogo di custodia concordato al momento della nomina del medico competente;
- 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 decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, da parte del datore di lavoro, per almeno dieci anni, salvo il diverso termine previsto da altre disposizioni del presente decreto;
- g) in occasione della visita medica preventiva o della visita medica preventiva in fase preassuntiva, richiede al Lavoratore di esibire copia della cartella sanitaria e di rischio rilasciata alla risoluzione del precedente rapporto di lavoro e ne valuta il contenuto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità, salvo che ne sia oggettivamente impossibile il reperimento;
- h) fornisce informazioni ai Lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai RLS;
- i) informa ogni Lavoratore interessato circa i risultati della sorveglianza sanitaria e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;
- j) comunica per iscritto, in occasione delle riunioni periodiche di cui all'art. 35 del TUSL 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;
- k) 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;
- l) partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei Lavoratori, i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria;
- m) comunica al Ministero della Salute, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti previsti dalla normativa vigente;
- n) in caso di impedimento per gravi e motivate ragioni, comunica per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto, in possesso dei requisiti di legge, per l'adempimento degli obblighi di legge durante il relativo intervallo temporale specificato.

### **3.2.7. I doveri ed i compiti dei Lavoratori**

I Lavoratori hanno l'obbligo di:

- a) prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle loro azioni o omissioni, conformemente alla loro formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal Datore di Lavoro;
- b) contribuire, insieme al Datore di Lavoro, ai Dirigenti e ai Preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- c) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di Lavoro, dai Dirigenti e dai Preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- d) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- e) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- f) segnalare immediatamente al Datore di Lavoro, al Dirigente o al Preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lett. d) e e), 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 successiva lett. g) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al RLS; qualora il Datore di Lavoro, il Dirigente o il Preposto non si attivino, entro un termine congruo, per rimediare efficacemente alle deficienze o alle condizioni di pericolo loro indicate, i Lavoratori dovranno inoltrare la segnalazione all'OdV;
- g) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza, di segnalazione o di controllo;
- h) provvedere alla cura dei mezzi di protezione individuale messi a loro disposizione, senza apportarvi alcuna modifica di propria iniziativa;
- i) 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;
- j) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal Datore di Lavoro;
- k) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal Medico Competente.

### **3.2.8. I doveri ed i compiti dei Terzi Destinatari**

In particolare, per ciò che concerne i Terzi destinatari, la Società, in ossequio alla normativa specialistica ha predisposto una precisa regolamentazione sia con riferimento alla selezione dei soggetti terzi che svolgono la propria attività per la Società, sia con riguardo alla corretta regolamentazione e al costante controllo sull'esecuzione del rapporto.

Quanto ai doveri dei Terzi Destinatari vale quanto segue:

#### **3.2.8.A I doveri e i compiti degli Appaltatori**

Gli Appaltatori devono:

- garantire la propria idoneità tecnico professionale in relazione ai lavori da eseguire in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione;

- 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;
- 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;
- coordinare con il Datore di Lavoro gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i Lavoratori.

### **3.2.8.B I doveri ed i compiti dei 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.

### **3.2.8.C I doveri ed i compiti dei 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.

### **3.2.8.D I doveri ed i compiti degli 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.

## **4. LA DISCIPLINA SPECIFICA DEI RAPPORTI CON GLI APPALTATORI (Art. 30, comma 1, lett. c) del TUSS)**

La Società, nello svolgimento di alcune attività, non disponendo delle professionalità specifiche, potrebbe commissionare il servizio in appalto a società terze specializzate nella specifica attività da svolgere ("**Appaltatore**").

La gestione degli appalti di servizi si può suddividere in quattro distinti momenti, vale a dire:

- a) il momento della selezione dell'Appaltatore;
- b) la determinazione delle pattuizioni contrattuali;
- c) l'esecuzione del contratto di appalto,
- d) lo scambio delle informazioni rilevanti tra imprese.

La fase di cui al punto a) verrà regolamentata principalmente da procedure operative.

Le fasi b) e c), invece, saranno disciplinate dai contratti stipulati tra le parti.

In aggiunta, il quadro della disciplina del rapporto con gli Appaltatori è completato dalle previsioni del DUVRI che è indirizzato a mappare i rischi da interferenza sul luogo di lavoro e, dunque, regola gli aspetti di cui al punto d) (e in una certa misura del punto c).

In particolare, in caso di affidamento di lavori con contratto di appalto e d'opera, che non riguardino servizi di natura intellettuali, la mera fornitura di materiali o attrezzature e che non siano superiori ai due giorni (salvo le condizioni previste dall'art. 26 comma 3 *bis* del D.Lgs. 81/2008) si provvede alla stesura del DUVRI.

Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, i datori di lavoro appaltatori e subappaltatori devono indicare espressamente, al datore di lavoro committente, il personale che svolge la funzione di preposto.

Relativamente alle attività ricadenti nel Titolo IV del TUSC, la Società adempie a quanto prescritto nel succitato titolo, individuando nella procedura specifica il *modus operandi*.

#### **4.1. Il momento della selezione: le procedure operative**

La fase della selezione dell'Appaltatore è una fase molto delicata, atteso che il momento dell'individuazione del 'giusto candidato' è regolamentata per legge e, di fatto, ai fini dell'adempimento degli obblighi normativi in tema di SSL, costituisce il principale obbligo per il committente dei lavori.

La disposizione normativa che assume rilievo è quella prevista nel Titolo I e nel Titolo IV del D.lgs 81/08. L'art. 26 del D.lgs. n. 81/2008 – titolo I, disciplina gli obblighi del committente e prevede che, *il committente, in caso di affidamento dei lavori, servizi e forniture all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima, sempre che abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo: verifica, con le modalità previste dal decreto di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g), l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione.*

L'articolo prevede che – fino all'entrata in vigore del decreto sopra menzionato – *la verifica è eseguita attraverso le seguenti modalità:*

- 1) acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato;*
- 2) acquisizione dell'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale, ai sensi dell'articolo 47 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al decreto del Presidente della Repubblica del 28 dicembre 2000, n. 445.*

#### **4.2. I DUVRI**

L'art. 26 prima citato con riferimento alla selezione degli Appaltatori introduce, alcuni obblighi aggiuntivi da rispettare, atteso che, a mente del comma 1 è previsto che il committente dopo aver

correttamente individuato gli Appaltatori *"fornisce agli stessi soggetti 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"*.

Ai sensi del comma 2 dell'articolo, inoltre, *"nell'ipotesi di cui al comma 1, i datori di lavoro, ivi compresi i subappaltatori:*

*a) cooperano all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;*

*b) coordinano gli 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 mente del comma 3 del medesimo art. 26, *il "committente promuove la cooperazione ed il coordinamento di cui al comma 2, elaborando 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, ovvero individuando, limitatamente ai settori di attività a basso rischio di infortuni e malattie professionali di cui all'articolo 29, comma 6 ter, con riferimento sia all'attività del datore di lavoro committente sia alle attività dell'impresa appaltatrice e dei lavoratori autonomi, un proprio incaricato, in possesso di formazione, esperienza e competenza professionali, adeguate e specifiche in relazione all'incarico conferito, nonché di periodico aggiornamento e di conoscenza diretta dell'ambiente di lavoro, per sovrintendere a tali cooperazione e coordinamento. In caso di redazione del documento esso è allegato al contratto di appalto o di opera e deve essere adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori, servizi e forniture. (...) Le disposizioni del presente comma non si applicano ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi (...)"*.

Dunque, il TUSS prevede che, durante l'esecuzione del contratto, sia promossa la cooperazione in materia SSL che, tuttavia, non si estende ai rischi specifici dell'attività dell'Appaltatore, ma è finalizzata soltanto a valutare, e se del caso prevenire, i soli c.d. rischi da interferenza. Tale rischio viene, infatti, mappato qualora vi siano attività "concorrenti" svolte da più società nell'ambito di un medesimo ambiente di lavoro.

La Società ha individuato i c.d. rischi da interferenza e ha redatto appositi DUVRI in ossequio alle disposizioni di legge, che provvede a revisionare/aggiornare preventivamente tenendo in considerazione, di tempo in tempo, le mutate condizioni al contorno. Si tratta di documenti che regolano tutti gli aspetti con grande dettaglio e che sono stati predisposti grazie all'ausilio di primari consulenti con esperienza pluriennale nel settore.

#### **4.3. La regolamentazione del rapporto: i contratti di appalto**

Una volta selezionato l'Appaltatore, la Società formalizza per iscritto il rapporto, mediante la stipula di un apposito contratto e, comunque, con il supporto della funzione legale e dei consulenti esterni.

Il contratto di appalto è finalizzato ad individuare esattamente l'oggetto del rapporto tra le parti, i reciproci obblighi e doveri.

Nel caso dei contratti di appalto, i principi cardine sono i seguenti:

- l'appaltatore lavora con autonomia organizzativa gestionale e con risorse proprie, senza alcun vincolo di subordinazione nei confronti del committente;
- l'appaltatore possiede le attrezzature e utilizza sotto la sua responsabilità le proprie (e se del caso quelle concesse in uso dal committente);
- l'appaltatore impartisce, mediante il proprio Preposto, istruzioni e direttive ai propri lavoratori;
- l'appaltatore si occupa autonomamente di tutte le incombenze correlate alla normativa in materia di SSL;
- i datori di lavoro appaltatori o subappaltatori devono indicare espressamente al datore di lavoro committente il personale che svolge la funzione di preposto.

Il committente – in conformità delle disposizioni proprie dell'appalto – dunque, non ha nessun ruolo nello svolgimento delle attività di cui al contratto e, sotto il profilo della SSL, deve solo adempiere agli obblighi di cui all'art. 26, prima indicati.

## **5. ATTIVITÀ DI SORVEGLIANZA SANITARIA (Art. 30, comma 1, lett. d) del TUSS)**

L'art. 30 comma 1, lett. d) prevede, inoltre, che il Modello deve assicurare che siano adempiuti gli obblighi giuridici con riguardo alle **attività di sorveglianza sanitaria**.

In particolare, la Società, in ossequio alle disposizioni di legge, ha provveduto alla nomina di un Medico Competente per i casi previsti dall'art. 41 (sorveglianza sanitaria) del D.Lgs. 81/2008 e a questo sono assegnati i compiti in materia di sorveglianza sanitaria<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente:

a) nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle direttive europee nonché dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6;

b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.

2. La sorveglianza sanitaria comprende:

a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;

b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;

c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;

d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;

e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente.

e-bis) visita medica preventiva in fase preassuntiva;

e-ter) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata

In ossequio alle disposizioni di legge:

- ✓ è prevista la collaborazione del Medico Competente alla valutazione dei rischi, alla predisposizione dell'attuazione delle misure, all'attività di informazione e formazione dei lavoratori, per la parte di sua competenza, e all'organizzazione del servizio di primo soccorso (art. 25 c. 1 lett. a) TUS);
- ✓ è previsto che il Medico Competente istituisca, aggiorni e custodisca le cartella sanitaria e di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria (art. 25 c. 1 lett. c) TUS);
- ✓ è previsto che il Datore di Lavoro o dirigente/i vigilino 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 (art. 18 lett. bb TUS);
- ✓ è previsto che il Medico Competente effettui la visita annuale (o a cadenza diversa stabilita in base alla valutazione dei rischi, previa comunicazione al Datore di Lavoro) degli ambienti di lavoro;
- ✓ è previsto che sia oggetto di verifica la circostanza che il Datore di Lavoro e i Lavoratori abbiano ricevuto copia scritta del giudizio dal medico competente (art. 41 co. 6-bis).

---

*superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.*

*2-bis. Le visite mediche preventive possono essere svolte in fase preassuntiva, su scelta del datore di lavoro, dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL. La scelta dei dipartimenti di prevenzione non è incompatibile con le disposizioni dell'articolo 39, comma 3.*

*3. Le visite mediche di cui al comma 2 non possono essere effettuate:*

*a) lettera soppressa dall'art. 26 del D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106*

*b) per accertare stati di gravidanza;*

*c) negli altri casi vietati dalla normativa vigente.*

*4. Le visite mediche di cui al comma 2, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente. Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, le visite di cui al comma 2, lettere a), b), d), e-bis) e e-ter) sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.*

*4-bis. Entro il 31 dicembre 2009, con accordo in Conferenza Stato-Regioni, adottato previa consultazione delle parti sociali, vengono rivisitate le condizioni e le modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e della alcol dipendenza.*

*5. Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio di cui all'articolo 25, comma 1, lettera c), secondo i requisiti minimi contenuti nell'ALLEGATO 3A e predisposta su formato cartaceo o informatizzato, secondo quanto previsto dall'articolo 53.*

*6. Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al comma 2, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:*

*a) idoneità;*

*b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;*

*c) inidoneità temporanea;*

*d) inidoneità permanente.*

*6-bis. Nei casi di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 6 il medico competente esprime il proprio giudizio per iscritto dando copia del giudizio medesimo al lavoratore e al datore di lavoro.*

*7. Nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità.*

*8. Comma abrogato dall'art. 26 del D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106*

*9. Avverso i giudizi del medico competente è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.*

## **6. ATTIVITÀ CONNESSE ALLA INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI LAVORATORI (Art. 30, comma 1, lett. e) del TUSS)**

L'art. 30 comma 1, lett. e) prevede, inoltre, che il Modello deve assicurare che siano adempiuti gli obblighi giuridici con riguardo alle **attività di informazione e formazione dei lavoratori**.

La Società ha predisposto e attuato precisi piani e attività di informazione e formazione dei suoi dipendenti, attuati periodicamente al fine di garantire la piena conoscenza della normativa, dei propri doveri, delle responsabilità nonché dei rischi sul luogo di lavoro. Nel corso degli anni sono state tenute numerose sedute formative.

La Società promuove la comunicazione ed il coinvolgimento adeguati dei destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL, con particolare riguardo ai seguenti profili:

- ✓ i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività aziendale;
- ✓ le misure e le attività di prevenzione e protezione adottate;
- ✓ i rischi specifici cui ciascun lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta;
- ✓ i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi;
- ✓ le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;
- ✓ la nomina dei soggetti cui sono affidati specifici compiti in materia di SSL (ad esempio, RSPP, RLS, medico competente);
- ✓ le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- ✓ i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
- ✓ le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

A tali fini verrà definito un programma di informazione e coinvolgimento dei Destinatari del Modello in materia di SSL, con particolare riguardo ai lavoratori neo-assunti, per i quali è necessaria una particolare qualificazione.

La Società garantisce ai propri dipendenti una costante formazione su:

- ✓ concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- ✓ rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

Inparticolare, in ossequio alle disposizioni di legge, la formazione è effettuata, oltre che periodicamente, nelle fasi:

- ✓ della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- ✓ del trasferimento o cambiamento di mansioni qualora vi sia l'esposizione a rischi differenti rispetto a quelli di provenienza;
- ✓ della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

È previsto, inoltre, che la formazione sia periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

La formazione è realizzata *ad hoc* per le diverse funzioni/dipendenti interessati (preposti, lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi o di primo soccorso, o gestione emergenza, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza).

Il contenuto della formazione è redatto con l'ausilio di consulenti specializzati e mira ad essere facilmente comprensibile per i lavoratori, al fine di consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

## **7. ATTIVITÀ DI GESTIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E CERTIFICAZIONE OBBLIGATORIE PER LEGGE (Art. 30, comma 1, lett. g) del TUSS)**

L'art. 30 comma 1, lett. g) prevede, inoltre, che il Modello deve assicurare che siano adempiuti gli obblighi giuridici con riguardo alla **acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge**.

Con riguardo, in particolare, alla gestione della documentazione e certificazioni, deve notarsi che la Società svolge un monitoraggio puntuale di tutti gli impianti, macchine e attrezzature per dare puntuale evidenza della loro conformità rispetto ai requisiti legislativi e certificativi.

## **8. IL SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SSL: LE PROCEDURE OPERATIVE, IL RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E IL RACCORDO CON LE FUNZIONI DI PRIMO CONTROLLO (Art. 30, comma 1, lett. f) -h) e comma 4 del TUSS)**

L'art. 30 comma 1, lett. f) e h) prevede, inoltre, che il Modello deve assicurare che siano adempiuti gli obblighi giuridici con riguardo:

- ✓ *alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*

- ✓ *alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.*

Il comma 4 dell'art. 30 prevede, inoltre, che: "*il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate*".

In sostanza i punti sopra indicati fanno riferimento al sistema di controllo in materia di SSL.

La Società ha implementato un sistema di prevenzione e di controllo dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro.

Il sistema di controllo si basa essenzialmente sui seguenti protocolli:

- ✓ gestione operativa della salute e sicurezza (si veda anche il paragrafo 8 della Parte Generale);
- ✓ procedure scritte.

I protocolli di controllo sono a loro volta oggetto di costante monitoraggio sia da parte delle funzioni di c.d. primo controllo (Datore di Lavoro, RSPP, ecc.) sia da parte dell'OdV.

Il sistema di controllo organizzato dalla Società si compone di differenti azioni volte a garantire e mantenere un elevato standard di sicurezza aziendale.

Nei paragrafi che seguono saranno sintetizzati gli aspetti generali delle procedure di controllo nonché delle attività di monitoraggio sulle stesse.

### **8.1. Il sistema di controllo: le procedure interne**

Di seguito si riportano tutti gli aspetti delle principali aree a rischio che la Società monitora mediante specifici presidi di controllo.

1. Le responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento al Datore di Lavoro, RSPP, RLS, devono essere formalmente identificate e documentate, attraverso disposizioni organizzative e deleghe specifiche rilasciate da parte dei soggetti competenti e comunicate ai terzi interessati.
2. Deve essere nominato il Medico Competente, il quale deve espressamente accettare l'incarico; devono, altresì, essere definiti appositi ed adeguati flussi informativi verso il Medico Competente in relazione ai processi ed ai rischi connessi alle attività.
3. Devono essere tempestivamente identificati e valutati dal Datore di Lavoro i rischi per la salute e sicurezza sul lavoro, ivi compresi quelli riguardanti i lavoratori esposti a rischi particolari. Nell'ambito del processo di identificazione e valutazione dei rischi, deve essere tenuta in adeguata considerazione la struttura aziendale, la natura dell'attività, l'ubicazione dei locali e delle aree di lavoro, l'organizzazione del personale, le specifiche sostanze, i macchinari, le attrezzature e gli impianti impiegati nelle attività e nei relativi cicli di protezione. La valutazione dei rischi deve essere documentata attraverso l'elaborazione, ai sensi della normativa prevenzionistica vigente, del DVR che contenga quanto prescritto

all'Art. 28 del D.Lgs. 81/08. Il DVR deve avere data certa ed essere approvato dal Datore di Lavoro, RSPP e dal Medico Competente, sentito il RLS. Il DVR deve essere custodito presso la sede ed aggiornato periodicamente e comunque in occasione di significative modifiche organizzative e produttive che incidano sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro.

4. La valutazione del rischio deve essere condotta secondo metodi e criteri procedurali tali da costituire un omogeneo svolgimento delle varie fasi che costituiscono il processo di valutazione e, conseguentemente, la stesura di un documento trasparente, esaustivo e di agevole utilizzo, ed in particolare prevedendo le seguenti fasi di lavoro:
  - a) L'identificazione delle fonti di pericolo presenti, sulla base dei processi aziendali e dell'organizzazione del lavoro, nonché di tutte le documentazioni e le informazioni disponibili, suddivise per: luogo di lavoro, gruppo di lavoro omogeneo, posto di lavoro e macro-attività svolta;
  - b) L'identificazione e la stima dei rischi specifici in base a criteri esplicitati e per quanto possibili oggettivi.
5. Il Datore di Lavoro deve promuovere la cooperazione ed il coordinamento per l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto delle attività di appalto, elaborando un unico DUVRI, indicante le misure adottate per eliminare le interferenze ed i rischi sulle forniture. Tale documento deve essere allegato al contratto di appalto o di opera. La Società, in caso di affidamento di lavori, servizi e forniture a imprese appaltatrici, provvede a fornire agli stessi soggetti le 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, conformemente a quanto previsto dall'Art. 26 del D.Lgs. 81/08.
6. Ai fini della gestione delle emergenze, della prevenzione degli incendi e dell'evacuazione dei lavoratori, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, devono essere adottate adeguate misure, che garantiscano:
  - a) lo svolgimento e la documentazione di periodiche prove di esodo ed evacuazione;
  - b) la definizione e adozione di adeguate misure per il controllo di situazioni di rischio in caso di emergenza, con particolare riferimento all'elaborazione e periodico aggiornamento, a cura del Servizio di Protezione e Prevenzione, del Piano di sicurezza e di gestione dell'emergenza, testato periodicamente;
  - c) la predisposizione ed il tempestivo aggiornamento, qualora necessario in relazione a variazioni di rischio (ad esempio in relazione a maggiori carichi di incendio, nuove attività con pericolo di incendio, modifiche strutturali, ecc.), del Documento di Valutazione dei rischi di incendio nei luoghi di lavoro, ai sensi del DM 10 marzo 1998, a cura del Servizio di Protezione e Prevenzione. Il documento deve essere approvato dai relativi Datori di Lavoro ed RSPP e custodito presso l'unità produttiva di riferimento;

- d) l'identificazione di una squadra di pronto intervento, costituita da un numero adeguato di dipendenti debitamente formati e con specifico addestramento in materia di antincendio, primo soccorso ed evacuazione;
  - e) l'impiego di attrezzature, impianti e dispositivi adeguati e la dotazione di adeguate misure di primo soccorso;
  - f) la programmazione delle verifiche e delle manutenzioni relative alle apparecchiature antincendio e la regolare alimentazione del Registro dell'Antincendio.
7. Devono essere organizzati e garantiti i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di pronto soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione delle emergenze.
  8. Deve essere tempestivamente ottenuto e conservato il Certificato di Prevenzione Incendi (CPI), rilasciato dal Comando Provinciale dei Vigili del Fuoco in relazione alle attività svolte e ai materiali gestiti, provvedendo al relativo rinnovo qualora in scadenza.
  9. Deve essere predisposto ed aggiornato, a cura del Medico Competente un Piano Sanitario volto sia ad assicurare l'implementazione delle misure necessarie a garantire la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, sia a fornire una valutazione della situazione sanitaria esistente presso le sedi, sia a programmare l'effettuazione delle visite mediche.
  10. Devono essere predisposte apposite procedure interne volte a definire le modalità ed i termini per l'acquisizione e la trasmissione dei dati informativi relativi agli infortuni sul lavoro, ed assicurato il relativo rispetto.
  11. Deve essere definito, documentato, monitorato e periodicamente aggiornato, un programma di informazione dei lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro, in relazione a: rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività aziendale, misure e attività di prevenzione e protezione adottate, rischi specifici cui si è esposti in relazione all'attività svolta, pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi, misure ed attività che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori, nomina del RSPP e Medico Competente, nominativi dei lavoratori incaricati per la sicurezza, legislazione di riferimento applicabile e policy e procedure aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
  12. Al fine di favorire sia il coinvolgimento e la consapevolezza di tutti i destinatari, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, sia di assicurare la tempestiva ed adeguata evidenza di eventuali carenze o violazioni del Modello, e degli interventi necessari al suo aggiornamento, deve essere predisposto ed implementato un sistema di flussi informativi che consenta la circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda.
  13. Deve essere redatto, documentato, implementato, monitorato ed aggiornato un programma di formazione ed addestramento periodico al personale, con particolare riguardo ai lavoratori neoassunti e ai lavoratori per i quali è necessaria una specifica qualifica in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro.

14. Devono essere monitorati ed adeguatamente documentati il regolare svolgimento e la partecipazione ai corsi in materia di salute e sicurezza sul lavoro da parte di tutto il personale, con particolare riguardo alla formazione obbligatoria.
15. L'efficacia e l'adeguatezza delle misure di prevenzione e protezione devono essere periodicamente monitorate. Tali misure devono essere sostituite, modificate o aggiornate qualora ne sia riscontrata l'inefficacia e/o l'inadeguatezza, anche parziali, ovvero in relazione ad eventuali mutamenti organizzativi e dei rischi. È necessario predisporre verifiche periodiche, indicando le modalità di esecuzione delle stesse, nonché le modalità di segnalazione di eventuali difformità.
16. La corretta distribuzione e gestione, oltre che il corretto utilizzo, da parte dei lavoratori, dei dispositivi di protezione individuale per lo svolgimento delle mansioni loro attribuite deve essere costantemente monitorato ed a tal fine è stata predisposta apposita procedura.
17. Il Datore di Lavoro e il RSPP con la partecipazione del Medico Competente, devono programmare ed effettuare, con cadenza almeno annuale, apposite riunioni con il RLS, volte ad approfondire le questioni connesse alla prevenzione ed alla protezione dai rischi. Le riunioni devono essere adeguatamente formalizzate mediante la redazione di apposito verbale, il quale dovrà essere inviato all'OdV.
18. Deve essere prevista specifica indicazione delle aree in cui sia consentito fumare.
19. Ove il personale debba accedere a zone che lo espongano a rischi gravi e specifici, deve essere prevista per esso specifica informazione e formazione in merito ai rischi ed alle relative modalità di gestione.
20. Nei trasferimenti interni ed esterni, sia con mezzi propri che aziendali, devono essere osservate tutte le necessarie ed opportune precauzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
21. Deve essere garantita la manutenzione ordinaria e straordinaria dei dispositivi di sicurezza aziendale (ad esempio, porte tagliafuoco, lampade di emergenza, estintori, ecc.). Manutenzioni ordinarie programmate devono essere effettuate sugli ambienti, gli impianti, i macchinari e le attrezzature generiche e specifiche in conformità alle indicazioni dei fabbricanti.
22. Devono essere richiesti e valutati i costi per la salute e sicurezza sul lavoro in occasione dell'attività di selezione dei fornitori (in particolare degli appaltatori e dei fornitori d'opera). Tale voce di spesa deve essere specificamente indicata nel contratto, deve essere separata dal costo generale dello stesso e non può essere oggetto di ribasso.
23. L'assegnazione, la verifica e la gestione degli appalti o degli incarichi a lavoratori autonomi deve essere effettuata e monitorata sulla base e nel rispetto di specifiche regole interne formalizzate. Le strutture organizzative preposte devono, nell'ambito delle attività di assegnazione di un appalto o di un incarico ad un lavoratore autonomo, verificare la

documentazione ricevuta dalle imprese appaltatrici al fine di verificarne l' idoneità tecnico professionale e che siano ottemperati tutti gli adempimenti previsti dalla normativa di riferimento, di cui all' articolo 26 del D.Lgs. 81/08 e delle procedure interne di sicurezza.

24. Deve essere predisposto ed implementato un sistema di controllo interno idoneo a garantire la costante registrazione, anche attraverso l' eventuale redazione di apposita documentazione, delle verifiche svolte dalla Società in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In tale ambito, al fine di consentire all' Organismo di Vigilanza l' effettuazione dell' attività di monitoraggio della funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato con riferimento all' ambito della salute e sicurezza sul lavoro, deve essere messa a disposizione dello stesso Organismo copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, del verbale della riunione periodica di cui all' art. 35 del D.Lgs. 81/08, nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi.
25. Eventuali violazioni delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed in particolare delle prescrizioni contenute nelle regole aziendali (incluso il presente Modello) devono essere sanzionate, nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva, in accordo a quanto disciplinato nel Sistema Sanzionatorio indicato nella Parte Generale del presente Modello.

La Società ha facoltà di integrare, in qualsiasi momento, i principi elencati nel presente paragrafo così come le procedure aziendali vigenti, qualora ritenuto opportuno al fine di garantire la salute e sicurezza sul lavoro.

## **8.2. Il primo livello di monitoraggio da parte della struttura organizzativa; Il ruolo dell' Organismo di Vigilanza quale responsabile del secondo livello di monitoraggio.**

Come suggerito dalle Linee Guida e dalle *best practices*, il sistema di controllo in materia di SSL si articola in un doppio livello di monitoraggio:

Il primo livello di monitoraggio coinvolge tutti i soggetti che operano nell' ambito della struttura organizzativa della Società, essendo previsto:

- ✓ l' auto-controllo da parte dei lavoratori, i quali devono sia utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza e di protezione messi a loro disposizione, sia segnalare immediatamente le deficienze di tali mezzi e dispositivi nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza;
- ✓ il coinvolgimento diretto e costante dei soggetti aziendali con specifici compiti in materia di SSL (ad esempio, Datore Di Lavoro, Ufficio Sicurezza, Dirigenti, Preposti, Ufficio Sicurezza, RSPP), i quali intervengono, tra l' altro, in materia:
  - a) di vigilanza e monitoraggio periodici e sistematici sulla osservanza degli obblighi di legge e delle procedure aziendali in materia di SSL;
  - b) di segnalazione al datore di lavoro di eventuali deficienze e problematiche;

c) di individuazione e valutazione dei fattori aziendali di rischio;

c) di elaborazione delle misure preventive e protettive attuate e richiamate nel Documento di Valutazione dei Rischi, nonché dei sistemi di controllo di tali misure;

d) di proposizione dei programmi di formazione e addestramento dei lavoratori, nonché di comunicazione e coinvolgimento degli stessi.

Il primo livello di monitoraggio è, altresì, garantito dal rispetto dei doveri e degli obblighi stabiliti dalla legge per ciascuna figura – oggetto di training da parte della Società e, dunque, adeguatamente diffusi – meglio specificati al precedente paragrafo.

Il secondo livello di monitoraggio, richiamato espressamente dalle Linee Guida, è svolto dall'Organismo di Vigilanza, al quale è assegnato il compito di verificare la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Tale compito è stato assegnato all'OdV in ragione della sua idoneità ad assicurare l'obiettività e l'imparzialità dell'operato, nonché l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica ispettiva.

L'OdV, infatti, pur non ricoprendo un ruolo operativo, tra l'altro, svolge i compiti di seguito indicati:

- ✓ vigilare sull'adeguatezza e sul rispetto del Modello, inclusi il Codice di Condotta e le procedure aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- ✓ esaminare le segnalazioni concernenti eventuali violazioni del Modello, ivi incluse le segnalazioni, non riscontrate tempestivamente dai soggetti competenti, concernenti eventuali deficienze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione dalla Società, ovvero riguardanti una situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro;
- ✓ monitorare la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società con riferimento al settore della salute e della sicurezza sul lavoro, in quanto organismo idoneo ad assicurare l'obiettività, l'imparzialità e l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica;
- ✓ proporre all'Organo Amministrativo, ovvero alle funzioni aziendali eventualmente competenti, gli aggiornamenti del Modello, del sistema preventivo adottato dalla Società ovvero delle procedure aziendali vigenti, che si rendessero necessari o opportuni in considerazione di eventuali inadeguatezze riscontrate, ovvero a seguito di significative violazioni o di cambiamenti della struttura organizzativa della Società in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

### **8.3. Il raccordo tra le funzioni di controllo**

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere efficacemente il monitoraggio di secondo livello è previsto un apposito raccordo tra le funzioni della struttura organizzativa e l'OdV. In particolare, il collegamento è garantito dal costante flusso di informazioni tra i soggetti coinvolti,

anche in ossequio ai doveri di reportistica che la struttura ha verso l'organismo come meglio specificato nella Parte Generale.

Tra l'altro l'OdV può contare per le proprie attività di natura tecnica o specialistica sul supporto e l'ausilio delle funzioni operative aziendali.

I risultati del monitoraggio sono considerati dall'OdV ai fini dell'eventuale formulazione all'Organo Amministrativo, ovvero alle funzioni aziendali competenti:

- ✓ di proposte di aggiornamento del Modello, incluso il sistema preventivo adottato dalla Società e le procedure aziendali, in ragione di eventuali inadeguatezze o significative violazioni riscontrate, ovvero di cambiamenti della struttura organizzativa della Società;
- ✓ di proposte di irrogazione di sanzioni disciplinari, per l'ipotesi in cui sia riscontrata la commissione delle condotte indicate nel sistema disciplinare adottato dalla Società ai sensi del Decreto.

#### **9. IL SISTEMA DI REGISTRAZIONE DELLE ATTIVITÀ DI CUI AL COMMA 1 DELL'ART. 30 (Art. 30, comma 2 del TU)**

Ai sensi dell'art. 30, comma 2 *"il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1"*.

La Società ha previsto la predisposizione e l'implementazione di appositi moduli di registrazione per dare evidenza dell'applicazione delle procedure aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, redatte sulla scorta della normativa prevenzionistica vigente e sulla base dei *requirements* stabiliti anche a livello di casa madre. Tali registrazioni coprono le attività aziendali maggiormente rilevanti ai fini SSL quali, ad esempio:

- ✓ l'attività di controllo e gestione degli impianti, delle macchine e delle attrezzature presenti nel deposito (lett. a) art. 30);
- ✓ la qualificazione delle imprese in appalto (lett. c) art. 30);
- ✓ la gestione della formazione (lett. e) art. 30).

La registrazione delle attività di aggiornamento dei DVR e dei DUVRI (DUVRI (rilevanti ex art. 30 lett. a) e b)) è riscontrabile oltre che direttamente nei documenti (archiviati e tenuti a disposizione degli interessati), anche nella successiva attività di monitoraggio e verifica da parte delle competenti funzioni.

Per ciò che concerne la struttura organizzativa in materia SSL (lett. c) art. 30), essa è costantemente oggetto di monitoraggio da parte delle funzioni competenti che intervengono tempestivamente nelle ipotesi in cui sia necessario una revisione o adeguamento dell'organizzazione.

Per ciò che concerne le attività di sorveglianza sanitaria (ex lett. d) dell'art. 30), è lo stesso Medico Competente che procede alla registrazione dell'esecuzione delle attività in questione; l'attività del Medico Competente è a sua volta oggetto di monitoraggio da parte del Datore di Lavoro.

Le attività di vigilanza di cui alle lettere f) e h) e al comma 4 dell'art. 30 dovranno essere oggetto di registrazione/archiviazione da parte delle competenti funzioni di controllo sia di primo livello che di secondo (Organismo di Vigilanza).

#### **10. AGGIORNAMENTO E RIESAME (Art. 30, comma 4 del TU)**

Il comma 4 dell'art. 30 prevede, infine, che *"il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico"*.

Il Modello della Società prevede che l'OdV ha, come previsto dallo stesso art. 6 del Decreto, il compito di promuovere il necessario e continuo aggiornamento ed adeguamento del Modello e dei protocolli ad esso connessi (ivi incluso il Codice Etico), suggerendo all'organo amministrativo o alle funzioni aziendali di volta in volta competenti, le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni e collegati, ad es., a:

- ✓ significativi cambiamenti organizzativi;
- ✓ novità legislative;
- ✓ rilevanti scoperte scientifiche che possono impattare sulle attività della Società;
- ✓ scoperta di violazioni del Modello.

L'Organo amministrativo è responsabile, unitamente alle funzioni aziendali eventualmente interessate, dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative.

Gli aggiornamenti ed adeguamenti del Modello, o dei protocolli ad esso connessi, sono comunicati mediante pubblicazione sulla rete intranet aziendale e, se del caso, attraverso la predisposizione di sessioni informative illustrative degli aggiornamenti e adeguamenti più rilevanti.

#### **11. PRINCIPI ETICI E NORME DI COMPORTAMENTO**

La presente Sezione della Parte Speciale prevede l'espreso divieto, per tutti i Destinatari del Modello adottato dalla Società, di:

- a) porre in essere comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (art. 25 *septies* del Decreto);
- b) porre in essere comportamenti imprudenti, negligenti od imperiti che possano costituire un pericolo per la sicurezza all'interno dei luoghi di lavoro;

- c) porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
- d) rifiutare di utilizzare dispositivi di protezione individuale o collettivi o svolgere attività lavorative in violazione delle disposizioni impartite dai responsabili per la sicurezza;
- e) svolgere attività di lavoro e adoperare macchinari e strumentazioni senza aver preventivamente ricevuto adeguate istruzioni sulle modalità operative oppure senza aver precedentemente partecipato a corsi di formazione;
- f) omettere la segnalazione della propria eventuale incapacità o inesperienza nell'uso di strumenti aziendali;
- g) rifiutarsi di partecipare a corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Sotto l'aspetto generale, nell'ambito dei suddetti comportamenti, i soggetti aziendali preposti all'attuazione delle misure di sicurezza – ciascuno per le attività di sua competenza specificamente individuate – sono tenuti ad assicurare:

- a) il rispetto degli *standard* tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti e luoghi di lavoro;
- b) l'attuazione delle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) l'attuazione di modifiche di natura organizzativa finalizzate a far fronte a emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti;
- d) il corretto svolgimento delle riunioni periodiche di sicurezza e delle consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- e) le attività di sorveglianza sanitaria;
- f) le attività di formazione e informazione del personale;
- g) l'acquisizione delle documentazioni e delle certificazioni obbligatorie di legge;
- h) il monitoraggio della salute e sicurezza dei lavoratori.

Al fine di realizzare un sistema di gestione della sicurezza sul lavoro coerente, che integri al suo interno la tecnica, l'organizzazione e le condizioni del lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro, la Società provvede a predisporre:

- 1) idonei sistemi di tracciatura dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui ai precedenti punti da a) ad h);

- 2) un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la valutazione, gestione e controllo del rischio in merito alla salute e sicurezza dei lavoratori (ad esempio tramite il DVR) ed il relativo monitoraggio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello, secondo i dettami stabiliti dalle normative vigenti;
- 3) un idoneo sistema di controllo sul rispetto delle prescrizioni normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di quanto contenuto nel presente modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

La presente Sezione della Parte Speciale prevede, conseguentemente, l'espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati 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, conformemente alla loro formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal Datore di Lavoro ai fini sicurezza;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di Lavoro ai fini sicurezza, dai dirigenti 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 disposizione;
- segnalare immediatamente al Datore di Lavoro ai fini sicurezza, al Servizio di Prevenzione e Protezione ed agli altri soggetti coinvolti nel sistema di gestione della sicurezza le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui ai punti che precedono, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS);
- 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.

In generale tutti i Destinatari del Modello devono rispettare quanto definito al fine di preservare la sicurezza e la salute dei lavoratori e comunicare tempestivamente alle strutture competenti eventuali segnali di rischio e/o pericolo, incidenti (indipendentemente dalla loro gravità) e violazioni alle regole di comportamento e delle procedure aziendali.

DRAFT