



00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 0000/00	Pag. 1 di 31	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.8 SALUTE E SICUREZZA

PROCEDURA 8

GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

INDICE:

1. OBIETTIVI
2. DESTINATARI
3. PROCESSI AZIENDALI COINVOLTI
4. RIFERIMENTI DI LEGGE
5. PROTOCOLLI DI PREVENZIONE
 - 5.1. DOCUMENTAZIONE INTEGRATIVA
 - 5.1.1. SISTEMA ORGANIZZATIVO
 - 5.2. PROCEDURE DA APPLICARE
 - a) *individuare i soggetti responsabili*
 - b) *rispettare gli standard tecnico strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavori e agenti chimici, fisici e biologici*
 - c) *predisporre le misure di prevenzione e protezione*
 - d) *gestire l'attività di natura organizzativa*
 - e) *gestire l'attività di sorveglianza sanitaria*
 - f) *gestire l'attività di informazione e formazione dei lavoratori*
 - g) *gestire l'attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza*
 - h) *acquisire la documentazione e le certificazioni obbligatorie di legge*
 - i) *verificare periodicamente l'applicazione e l'efficacia delle procedure adottate*
 - j) *organizzare i flussi informativi*
 - k) *gestire gli infortuni, gli incidenti ed i comportamenti pericolosi*
6. ATTIVITÀ DELL'ODV
7. DISPOSIZIONI FINALI

1. Obiettivi

La presente procedura ha l'obiettivo di definire ruoli e responsabilità, nonché dettare protocolli di prevenzione e controllo, in relazione alla Gestione della salute e della sicurezza sul lavoro al fine di prevenire la commissione degli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare, la presente procedura intende prevenire il verificarsi delle fattispecie di reato previste nei seguenti articoli del D.Lgs. 231/01 (a titolo riassuntivo, rimandandosi per l'analisi dettagliata alla parte speciale del presente MOG231):

- art. 603 bis c.p. - intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25 quinquies D.lgs. 231/01);
- art. 600 c.p. – riduzione o mantenimento in schiavitù (art. 25 quinquies D.lgs. 231/01);
- art. 613 bis c.p. – tortura (art. 25 quinquies D.lgs. 231/01);
-



00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 0000/00	Pag. 2 di 31	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.8 SALUTE E SICUREZZA

- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25 septies D.Lgs. 231/01).

La presente procedura è altresì volta a prevenire il reato di cui all'art. 416 c.p. (associazione per delinquere), laddove finalizzato alla commissione dei reati di cui sopra, limitatamente alle ipotesi punite a titolo di dolo.

2. Destinatari

La presente procedura, finalizzata alla prevenzione dei reati pocanzi menzionati, trova applicazione nei confronti di tutti coloro che, nell'esercizio dell'attività di propria competenza a favore dell'ente, intervengono nella gestione della salute e della sicurezza su lavoro.

In particolare, i processi aziendali sensibili ai fini della presente procedura prevedono il coinvolgimento, secondo le rispettive competenze, dei soggetti di cui all'organigramma della sicurezza agli atti societari (si riportano le definizioni per agevolare la comprensione della procedura e, quindi, la sua applicazione):

- ✓ DdL – Datore di Lavoro
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.
- ✓ DdL Delegato - Datore di Lavoro Delegato¹
Soggetto che, in forza di delega ai sensi dell'art. 16 del D.lgs. 81/08, viene investito di tutti i poteri (ivi compreso quello di spesa, nei limiti della procura conferita) e doveri, ad eccezione di quelle indelegabili del DdL di cui all'art. 17 del D.Lgs. 81/08.
- ✓ Dirigente
Soggetto 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.
- ✓ Responsabile Affari Legali, Appalti e Gestione Crediti;
- ✓ Responsabile Funzione Affari Societari;
- ✓ Responsabile Funzione Approvvigionamenti;
- ✓ Responsabile Funzione Personale e Servizi Generali di Staff;
- ✓ Responsabile Funzione Servizi Amministrativi;
- ✓ Responsabile Gestione Immobili;
- ✓ Responsabile Funzione S.G.I.;
- ✓ Responsabile Servizi Informativi ed Innovazione;

¹La società si è dotata di un sistema di deleghe per il quale il Datore di Lavoro ha provveduto a delegare tutti gli obblighi delegabili in materia di sicurezza, igiene del lavoro e prevenzione incendi ai singoli Responsabili di BU; conseguentemente, laddove la presente procedura indica "Datore di lavoro", deve essere letto "Delegato dal datore di lavoro", con la sola eccezione degli obblighi indelegabili di cui all'art. 17 D. Lgs. 81/08.



00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 0000/00	Pag. 3 di 31	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.8 SALUTE E SICUREZZA

- ✓ Responsabile Funzione Comunicazione e Segreteria Direzionale.
- ✓ RSPP – Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione
Soggetto in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, il cui profilo è meglio descritto agli artt. 31, 32 e 33 D.lgs. 81/08.
- ✓ ASPP – Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione
Soggetti in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'art. 32, facente parte del servizio di prevenzione e protezione
- ✓ SPP – Servizio di Prevenzione e Protezione
Insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori.
- ✓ RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
Soggetto eletto o designato per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro, il cui profilo è meglio descritto dagli artt. 37, 47, 48, 49 e 50 D.lgs. 81/08.
- ✓ Addetto Primo Soccorso
Soggetto incaricato dell'attuazione in azienda dei provvedimenti previsti in materia di primo soccorso ai sensi degli artt. 18 e 43 D.Lgs. 81/08, mediante nomina da parte del DdL.
- ✓ Addetti alla squadra di evacuazione e alla squadra antincendio
Soggetti preventivamente designati dal DdL incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione nei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio e, comunque, di gestione dell'emergenza.
Gli addetti alla squadra di evacuazione si occupano degli interventi in caso di evacuazione e della verifica dell'efficienza delle vie di fuga; invece, gli addetti alla squadra antincendi si occupano degli interventi in caso di incendio e della verifica dell'efficienza delle attrezzature e dei mezzi antincendio. Entrambi sono tenuti a partecipare alle esercitazioni, nonché alla compilazione del registro di manutenzione delle attrezzature antincendio e delle prove di evacuazione.
- ✓ Medico Competente – MC
Medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38 D.lgs. 81/08, 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 D.lgs. 81/08.
- ✓ Lavoratori



00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 0000/00	Pag. 4 di 31	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.8 SALUTE E SICUREZZA

Soggetti che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono 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.

3. Processi aziendali coinvolti

I Destinatari della presente procedura, per quanto rileva ai fini della prevenzione dei reati pocanzi menzionati, partecipano alla gestione della salute e sicurezza del lavoro principalmente (ed a titolo esemplificativo) attraverso i seguenti processi aziendali:

- rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- attività di sorveglianza sanitaria;
- attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- verifica della conformità delle attrezzature, della strumentazione e delle macchine;
- gestione della manutenzione ordinaria e straordinaria delle attrezzature e delle macchine;
- acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.
- predisposizione di una struttura organizzativa preposta alla sicurezza sul lavoro
- gestione degli infortuni, degli incidenti, dei comportamenti pericolosi.

4. Riferimenti di legge

DLGS 81/08 - Articolo 30 - Modelli di organizzazione e di gestione

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

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



00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 0000/00	Pag. 5 di 31	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.8 SALUTE E SICUREZZA

- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.*
- 2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.*
- 3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*
- 4. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.*
- 5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.*
- 5-bis. La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.*
- 6. L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11.*

DLGS 81/08 - Articolo 300 - Modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

- 1. L'articolo 25-septies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, è sostituito dal seguente:*
«Art. 25-septies (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro)
- 1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n.123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.*
- 2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.*
- 3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi.».*

DLGS 81/08 - Articolo 16 - Delega di funzioni



00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 0000/00	Pag. 6 di 31	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.8 SALUTE E SICUREZZA

1. La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:

- a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;*
- b) che il delegato possenga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;*
- c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;*
- d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;*
- e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.*

2. Alla delega di cui al comma 1 deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

3. La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. L'obbligo di cui al primo periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all' articolo 30, comma 4.

3-bis. Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni di cui ai commi 1 e 2. La delega di funzioni di cui al primo periodo non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite. Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate.

DLGS 81/08 - Articolo 299 - Esercizio di fatto di poteri direttivi

1. Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e), gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.

DLGS 81/08 – Articolo 55 – Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

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

- a) per la violazione dell' articolo 29, comma 1;*
- b) che non provvede alla nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione ai sensi dell' articolo 17, comma 1, lettera b), o per la violazione dell' articolo 34, comma 2.*

2. Nei casi previsti al comma 1, lettera 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 i lavoratori a rischi biologici di cui all' articolo 268, comma 1, lettere c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto;*
- c) per le attività disciplinate dal Titolo IV caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno.*

[...]

CODICE PENALE - TITOLO XII - DEI DELITTI CONTRO LA PERSONA

Capo I - DEI DELITTI CONTRO LA VITA E L'INCOLUMITÀ INDIVIDUALE

Art. 589 - Omicidio colposo



00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 0000/00	Pag. 7 di 31	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.8 SALUTE E SICUREZZA

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.

Se il fatto è commesso nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria, la pena è della reclusione da tre a dieci 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

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.

Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria, la pena per lesioni gravi è della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per lesioni gravissime è della reclusione da un anno e sei mesi a quattro 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.

Art. 583 – Circostanza aggravanti

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

1) se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;

2) se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo;

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

1) una malattia certamente o probabilmente insanabile;

2) la perdita di un senso;

3) 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;

4) la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

Capo III - DEI DELITTI CONTRO LA LIBERTA' INDIVIDUALE



00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 0000/00	Pag. 8 di 31	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.8 SALUTE E SICUREZZA

Art. 603 bis – Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, chiunque:

- 1) recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;*
- 2) utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.*

Se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.

Ai fini del presente articolo, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

- 1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;*
- 2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;*
- 3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;*
- 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.*

Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:

- 1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;*
- 2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;*
- 3) l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.*

Art. 600 c.p. – Riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù

Chiunque esercita su una persona poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà ovvero chiunque riduce o mantiene una persona in uno stato di soggezione continuativa, costringendola a prestazioni lavorative o sessuali ovvero all'accattonaggio o comunque al compimento di attività illecite che ne comportino lo sfruttamento ovvero a sottoporsi al prelievo di organi, è punito con la reclusione da otto a venti anni.

La riduzione o il mantenimento nello stato di soggezione ha luogo quando la condotta è attuata mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità o approfittamento di una situazione di vulnerabilità, di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità, o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona.

Art. 613 bis c.p. – Tortura

Chiunque, con violenze o minacce gravi, ovvero agendo con crudeltà, cagiona acute sofferenze fisiche o un verificabile trauma psichico a una persona privata della libertà personale o affidata alla sua custodia, potestà, vigilanza, controllo, cura o assistenza, ovvero che si trovi in condizioni di minorata difesa, è punito con la pena della reclusione da quattro a dieci anni se il fatto è commesso mediante più condotte ovvero se comporta un trattamento inumano e degradante per la dignità della persona.

Se i fatti di cui al primo comma sono commessi da un pubblico ufficiale o da un incaricato di un pubblico servizio, con abuso dei poteri o in violazione dei doveri inerenti alla funzione o al servizio, la pena è della reclusione da cinque a dodici anni.



00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 0000/00	Pag. 9 di 31	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.8 SALUTE E SICUREZZA

Il comma precedente non si applica nel caso di sofferenze risultanti unicamente dall'esecuzione di legittime misure privative o limitative di diritti.

Se dai fatti di cui al primo comma deriva una lesione personale le pene di cui ai commi precedenti sono aumentate; se ne deriva una lesione personale grave sono aumentate di un terzo e se ne deriva una lesione personale gravissima sono aumentate della metà.

Se dai fatti di cui al primo comma deriva la morte quale conseguenza non voluta, la pena è della reclusione di anni trenta. Se il colpevole cagiona volontariamente la morte, la pena è dell'ergastolo.

DLGS 81/08 - ALLEGATO I

Gravi violazioni ai fini dell'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività Imprenditoriale

Violazioni che espongono a rischi di carattere generale

- Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi;
- Mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione;
- Mancata formazione ed addestramento;
- Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile;
- Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS);
- Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS);
- Mancata nomina del coordinatore per la progettazione;
- Mancata nomina del coordinatore per l'esecuzione.

Violazioni che espongono al rischio di caduta dall'alto

- Mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto;
- Mancanza di protezioni verso il vuoto.

Violazioni che espongono al rischio di seppellimento

- Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno.

Violazioni che espongono al rischio di elettrocuzione

- Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi;
- Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi;
- Mancanza protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale).

Violazioni che espongono al rischio d'amianto

- Mancata notifica all'organo di vigilanza prima dell'inizio dei lavori che possono comportare il rischio di esposizione ad amianto.

5. Protocolli di prevenzione

La tutela della igiene e della salute sul lavoro e la prevenzione degli infortuni sul lavoro devono essere garantite secondo i principi dettati in materia dal Codice Civile ed in ossequio ai criteri imposti dalle leggi e dai regolamenti vigenti.

La tutela della igiene e della salute sul lavoro e la prevenzione degli infortuni sul lavoro devono, altresì, essere salvaguardate, in applicazione dei principi contenuti nel Codice Etico, parte integrante del presente MOG231.



00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 0000/00	Pag. 10 di 31	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.8 SALUTE E SICUREZZA

L'igiene, la salute sul lavoro e la prevenzione degli infortuni sul lavoro devono essere tutelate mediante il rispetto:

- delle norme di cui al D.lgs. 9/4/08 n. 81 approvato in data 15/5/08, il quale all'art. 30 individua le caratteristiche necessarie ed essenziali del MOG231 idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- dei principi ispiratori di cui alle linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro (SGSL);
- dei principi ispiratori di cui alle linee guida British Standards OHSAS 18001:2007.

5.1. Documentazione integrativa

La presente procedura richiama ed integra quanto già disciplinato nell'ambito della seguente documentazione:

- Statuto
- Codice Etico
- Poteri, deleghe e procure
- Manuale del Sistema di gestione integrato per la Qualità, l'Ambiente, la Sicurezza e la Salute sul luogo di Lavoro.
- Sistema di Gestione per la Qualità, con particolare - ma non esclusivo - riferimento alle procedure:
 - procedura “*Gestione delle risorse umane*”
 - procedura “*Gestione servizi di spazzamento*” (documenti: *Elenco e manutenzione delle attrezzature, Elenco delle apparecchiature di monitoraggio e misurazione e Scheda delle apparecchiature di monitoraggio e misurazione*)
 - procedura “*Servizio idrico integrato – Esercizio gestione impianti “captazione, potabilizzazione, adduzione)”*
 - procedura “*Tenuta sotto controllo processo di vettoriamiento e depurazione acque reflue*”
 - procedura “*Reparto manutenzione – veicoli trasporti e mobilità*”
 - procedura “*Manutenzione autoparco igiene urbana*”
- Documentazione richiesta dalla normativa in materia (a titolo esemplificativo e non esaustivo: documento di valutazione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori ai sensi del D.lgs. 81/08 (DVR), Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI))
- Altre procedure del presente MOG231 cui si rinvia, per quanto di competenza, con particolare – ma non esclusivo – riferimento a:
 - procedura 1 (gestione dei rapporti con l'OdV) per quanto attiene i flussi informativi verso l'OdV;
 - procedura 2 (gestione dei flussi finanziari) per quanto attiene i flussi finanziari attinenti gli adempimenti in materia di salute e sicurezza;
 - procedura 3 (gestione degli affidamenti di lavori, servizi e forniture) per quanto attiene gli approvvigionamenti;



00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 0000/00	Pag. 11 di 31	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.8 SALUTE E SICUREZZA

- procedura 5 (gestione dei rapporti di industria e commercio) per quanto attiene la gestione e tenuta delle infrastrutture aziendali;
- procedura 13 (selezione, assunzione e gestione delle risorse umane) per quanto attiene la gestione delle risorse umane.

5.1.1. Sistema organizzativo

La Società ha adottato un adeguato sistema di deleghe di funzioni in materia di salute e sicurezza secondo i principi di:

- effettività;
- sussistenza e compresenza di autonomia decisionale e finanziaria del delegato;
- idoneità tecnico-professionale del delegato;
- vigilanza sull'attività del delegato, non acquiescenza, non ingerenza;
- certezza, specificità e consapevolezza.

La Società ha formalmente individuato il Datore di lavoro. La legislazione che regola gli aspetti della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro richiama sempre come destinatario primario, ma comunque non esclusivo, degli obblighi e delle corrispondenti responsabilità penali il Datore di Lavoro, che quindi è da individuarsi necessariamente in una persona fisica, in specie per società di capitali di natura privata avente personalità giuridica.

In caso di conferimento di delega, il soggetto delegato deve essere consapevole delle funzioni ad esso delegate e la delega di funzioni da parte del Datore di lavoro deve:

- risultare da atto scritto recante data certa;
- essere diretta ad un soggetto che possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- attribuire al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate (ex art. 16, comma 1, TUSL, il successivo comma 2 prevede la necessaria conoscibilità della delega mediante adeguata e tempestiva pubblicità);
- attribuire al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- essere accettata dal delegato per iscritto.

In merito alle attribuzioni di responsabilità, a distinguo dalla normativa che l'ha preceduto, il TUS all'art. 299 introduce in maniera chiara ed a livello normato quanto fino ad ora era previsto solo in via giurisprudenziale con riguardo al cosiddetto "Esercizio di fatto di poteri direttivi", recitando come segue: *"Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e)* [b) = Datore di Lavoro / d) = Dirigente / e) = Preposto], gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti."*

Pertanto, noti gli obblighi non delegabili del Datore di Lavoro, come stabilito all'art. 17 del TUS:

a. la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'art. 28;



00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 0000/00	Pag. 12 di 31	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.8 SALUTE E SICUREZZA

b. la designazione del responsabile del servizio di Prevenzione e protezione dai rischi,

è essenziale ricordare, per opportuna e maggiore chiarezza, che tale soggetto, in particolare ai fini delle attribuzioni di responsabilità penali in caso di incidente od infortunio, viene così individuato:

- in senso formale: con il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore;
- in senso sostanziale: con il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa ovvero dell'unità produttiva, quale definita ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettera i) del D. Lgs. n. 626/94 e ss.mm. in quanto titolare dei poteri decisionali di spesa;
- di fatto: con chiunque, in qualsiasi modo, abbia assunto, anche solo per un tempo limitato, posizione di preminenza rispetto ad altri lavoratori, così da potere loro impartire ordini, istruzioni o direttive sul lavoro da eseguire.

Quindi, a seconda dei diversi contesti, deve essere chiaro che il ruolo di datore di lavoro può ricondursi anche a quel soggetto fisico che di fatto, anche per intervalli temporali circoscritti e per attività limitate, ne svolge la mansione. Di fatto la giurisprudenza pregressa all'entrata in vigore del TUS già aveva ribadito più volte tale concetto sottolineando in diverse occasioni che il datore di lavoro è sostanzialmente: *“Chi dà in concreto l'ordine di effettuare un lavoro, anche se non impartisce direttive circa le modalità di esecuzione di questo, e si inserisce ed assume di fatto la mansione di Dirigente sicché ha il dovere di accertarsi che il lavoro venga fatto nel rispetto delle norme antinfortunistiche”*.

La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al Datore di Lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. Infatti, in caso di delega ex art. 16 D.lgs. n. 81 del 2008 permane, comunque, in capo al datore di lavoro delegante un preciso dovere di vigilanza in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite e, prima ancora, come già chiarito, un preciso dovere di individuare quale destinatario dei poteri e delle attribuzioni un soggetto dotato delle professionalità e delle competenze necessarie. Sul piano della responsabilità significa che il soggetto delegante potrà essere chiamato a rispondere degli eventi illeciti in caso di culpa in eligendo o di culpa in vigilando che abbia avuto un ruolo eziologico rispetto agli accadimenti. Peraltro, nell'individuazione della responsabilità del datore di lavoro delegante, al fine di non incorrere nel rischio di configurare responsabilità di posizione del datore di lavoro che sarebbe in contrasto, fra l'altro, con la stessa previsione dell'istituto della delega, si è sostenuto nella giurisprudenza di legittimità che la vigilanza deve riguardare non il merito delle singole scelte bensì il complessivo adempimento del debito di protezione e controllo affidato al delegato.

Quanto alla delega gestoria, la decisione di ricorrervi dev'essere autorizzata dai soci o deve essere prevista dallo statuto (art. 2381, comma 2, cod. civ.). In presenza di detta autorizzazione il Consiglio di amministrazione, ex art. 2381, comma 3, cod. civ.:

- a. può delegare proprie attribuzioni a un comitato esecutivo composto da alcuni dei suoi componenti o a uno o più dei suoi componenti, in tal caso deve determinare il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio della delega;
- b. può sempre impartire direttive agli organi delegati e avocare a sé operazioni rientranti nella delega;
- c. sulla base delle informazioni ricevute valuta l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della società. Quando elaborati, il Consiglio di amministrazione esamina



00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 0000/00	Pag. 13 di 31	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.8 SALUTE E SICUREZZA

i piani strategici, industriali e finanziari della società e valuta, sulla base della relazione degli organi delegati, il generale andamento della gestione. Gli organi delegati, dal canto loro, devono curare che l'assetto organizzativo, amministrativo e contabile sia adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa e devono riferire al consiglio di amministrazione e al collegio sindacale, con la periodicità fissata dallo statuto e in ogni caso almeno ogni sei mesi, sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione nonché sulle operazioni di maggior rilievo, per le loro dimensioni o caratteristiche, effettuate dalla società e dalle sue controllate (art. 2381, comma 5, cod. civ.). Ciascun amministratore può chiedere agli organi delegati che in consiglio siano fornite informazioni relative alla gestione della società (art. 2381, comma 6, cod. civ.).

In tal caso, il **dovere di controllo che permane in capo ai membri del Consiglio di amministrazione non delegati** deve essere dunque ricondotto agli obblighi civilistici di cui agli artt. 2381, comma 3, cod. civ. e 2932, comma 2, cod. civ. così come modificato dalla riforma del diritto societario attuata con il D.lgs. n. 6 del 2003 che ha abolito il generale dovere di vigilanza di tutti gli amministratori sul generale andamento della società. Sulla base di tali disposizioni il Consiglio di amministrazione nel suo complesso, oltre a determinare il contenuto della delega, conserva la facoltà di impartire direttive ed è tenuto sulla base delle informazioni ricevute a valutare l'adeguatezza dell'assetto della società e a valutare sulla base delle relazioni informative dei delegati il generale andamento della gestione (art. 2381, comma 3, cod. civ.). Tutti gli amministratori, inoltre, sono solidalmente responsabili se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose (art. 2932, comma 2, cod. civ.). Di conseguenza, in tema di individuazione delle responsabilità penali all'interno delle strutture complesse, la delega di funzioni esclude la riferibilità di eventi lesivi ai deleganti solo se tali eventi siano il frutto di occasionali disfunzioni mentre, nel caso in cui siano determinati da difetti strutturali aziendali ovvero del processo produttivo, permane la responsabilità dei vertici aziendali.

I Dirigenti ed i Preposti, per il semplice fatto stesso di essere inquadrati come tali all'interno dell'Organizzazione, sono da considerare, alla pari del **Datore di Lavoro**, destinatari "iure proprio" dell'osservanza dei precetti antinfortunistici, indipendentemente dal conferimento o no di una specifica delega *ad hoc*.

La condotta del **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)**, pur non considerato destinatario per legge di precetti prevenzionali, tanto meno se oggettivamente passibili di violazione, è comunque, ed in ogni caso, foriera di responsabilità per la stessa semplice definizione del ruolo e quindi rimane perseguibile (vedasi sentenza della Cassazione nr. 11351 del 31.03.2006).

Ai fini del rischio reato ex art. 25 septies del D. Lgs. n. 231/2001, è importante sottolineare che, per innescare la responsabilità amministrativa d'impresa, è sufficiente cagionare la morte o lesioni gravi o gravissime ad un lavoratore a causa della mera inosservanza delle norme antinfortunistiche, prescindendo quindi dal semplice elemento volitivo, e naturalmente fermo restando il presupposto fondamentale che da tale illecito ne sia derivato un vantaggio per l'impresa, quanto meno in termini di risparmio di tempo o di spesa. A creare tali circostanze può concorrere ovviamente anche l'elemento soggettivo individuabile nella cosiddetta "colpa specifica", ossia l'inosservanza personale di norme preventive e precauzionali volte ad impedire gli eventi dannosi previsti dalla stessa normativa incriminatrice.

E, proprio, in tal senso si precisa che gli obblighi di protezione dei lavoratori di cui agli artt. 589 e 590 c.p. non sono solo quelli previsti ed indicati dagli atti legislativi specifici che normano la



00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 0000/00	Pag. 14 di 31	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.8 SALUTE E SICUREZZA

materia ed ora compendiate nel nuovo TUS, in quanto vi rientrano a pieno titolo, secondo consolidata giurisprudenza⁶, anche le indicazioni stabilite nell'art. 2087 del Codice civile che impone al Datore di Lavoro di *“adottare tutte quelle misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e morale dei prestatori di lavoro”*. Ne consegue, quindi, che esiste un “obbligo” di natura generale che impone di garantire la massima sicurezza tecnica, organizzativa e procedurale/gestionale possibile prescindendo dalla presenza di obblighi specifici.

5.2. Procedure da applicare

Ai fini della prevenzione dei reati di cui agli artt. 603 bis, 589, comma 2°, e 590, comma 3°, c.p., quali richiamati dagli artt. 25 quinquies e septies del D.lgs. 231/01, alla luce delle disposizioni di cui al D.lgs. 81/08, occorre:

a) **INDIVIDUARE I SOGGETTI RESPONSABILI**

IL DATORE DI LAVORO

- il **datore di lavoro** va individuato all'interno della struttura aziendale, secondo la definizione sostanziale che del datore di lavoro offre l'art. 2 lett. b D.lgs. n. 81/08;
- il datore di lavoro deve rispondere ai requisiti imposti dalla legge che conseguono a detta qualifica: deve cioè essere il titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore, nonché deve avere pieno potere di assumere e licenziare il personale, deve altresì avere potere decisionale e di spesa nelle materie relative alla sicurezza ed all'igiene sul lavoro;
- il datore di lavoro deve adempiere agli obblighi non delegabili previsti dal D.lgs. 81/2008 e agli obblighi comunque non delegati (v. *infra*);
- se del caso, il datore di lavoro deve avere facoltà di predisporre un adeguato sistema di deleghe;
- in caso di **delega**², la scelta del/i soggetto/i delegato/i deve cadere su persone che garantiscano preparazione e competenze specifiche in materia e siano dotate di autonomia operativa e di spesa adeguate ai compiti ed alle mansioni loro delegate;

² Si precisa che il Datore di Lavoro ha conferito delega ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. 81/08 ai seguenti procuratori da esercitarsi relativamente ai settori appresso indicati:

- limitatamente alla Business Unit Servizio Idrico Integrato, delega a mezzo di procura speciale ai sensi dell'art. 16 dlgs. 81/08 al PROCURATORE-RESPONSABILE DELLA BU SERVIZIO IDRICO INTEGRATO, *come meglio dettagliato nella relativa procura speciale*
- limitatamente alla Business Unit Igiene Urbana, delega a mezzo di procura speciale ai sensi dell'art. 16 dlgs. 81/08 al PROCURATORE-RESPONSABILE DELLA BU IGIENE URBANA, *come meglio dettagliato nella relativa procura speciale*
- limitatamente alle Business Units Energia, Servizi Cimiteriali e Trasporti e Mobilità, delega a mezzo di procura speciale ai sensi dell'art. 16 dlgs. 81/08 al PROCURATORE-RESPONSABILE DELLE BU ENERGIA, SERVIZI CIMITERIALI E TRASPORTI E MOBILITÀ, *come meglio dettagliato nella relativa procura speciale*,

conseguentemente, laddove la presente procedura indica “datore di lavoro”, deve leggersi “delegato dal datore di lavoro”, fatta eccezione per le parti concernenti gli obblighi indelegabili.



00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 0000/00	Pag. 15 di 31	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.8 SALUTE E SICUREZZA

- la delega di funzioni da parte del datore di lavoro, salvo i casi in cui è tassativamente esclusa per legge, (valutazione dei rischi, relativa redazione del documento e designazione del RSPP), è ammessa alle seguenti condizioni:
 - forma scritta e specificità della materia delegata
 - data certa
 - scelta del/i soggetto/i delegato/i con requisiti di idoneità, esperienza e competenza specifica rispetto alla natura delle funzioni delegate;
 - accettazione scritta da parte del/i soggetto/i delegato/i
 - sussistenza della libertà operativa del delegato/i e attribuzione al/i medesimo/i di tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
 - adeguatezza e autonomia del potere di spesa in capo al/i delegato/i;
 - non ingerenza del soggetto delegante;
 - adeguatezza della pubblicità alla delega rilasciata.
- in caso di delega di funzioni, il datore di lavoro deve comunque vigilare in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite e, nel caso in cui il soggetto delegato non adempia adeguatamente alle funzioni a lui delegate, il datore di lavoro deve, senza ritardo, revocare la delega rilasciata.
- il datore di lavoro deve dare tempestivamente corso agli obblighi “indelegabili” imposti dall’art. 17 D.lgs. 81/08 (se del caso avvalendosi di consulenti esterni qualificati), procedendo:
 - a) alla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, anche con riguardo ai rischi specifici connessi ai gruppi di lavoratori adibiti a specifiche mansioni esposte a tali rischi.

Il datore di lavoro deve altresì dar corso a tutti gli adempimenti previsti in materia di igiene, salute e prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Il datore di lavoro, all’esito della valutazione dei rischi, deve redigere il documento sulla valutazione dei rischi effettuata, il quale deve essere dotato di data certa, conservato presso l’azienda e deve contenere:

- una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l’attività, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- l’indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati a seguito della valutazione dei rischi;
- il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- 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;
- l’indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, di quello territoriale



00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 0000/00	Pag. 16 di 31	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.8 SALUTE E SICUREZZA

e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;

- l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento;
 - l'individuazione delle fonti di pericolo;
 - l'individuazione del costo ritenuto probabile per l'efficace attuazione del SPP, da indicarsi in apposito documento di previsione di spesa;
- b) alla designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (in seguito RSPP), ai sensi del D.lgs. 81/2008, garantendo che lo stesso possieda le capacità e i requisiti professionali previsti dall'art. 32 dello stesso D.lgs., attribuendo al RSPP specifici poteri per fare fronte alla nomina ricevuta, ottenendo accettazione della stessa.

GLI ALTRI SOGGETTI

Tra gli altri soggetti titolari degli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro i dirigenti ed i preposti sono individuati mediante la predisposizione di un dettagliato organigramma aziendale della sicurezza. Quanto ai dirigenti, essi sono tenuti a rispettare tutti gli obblighi loro imposti dall'art.18 D.Lgs. 81/08 s.m.i., che si intendono interamente richiamati; quanto ai preposti essi sono tenuti alla rigorosa osservanza di tutti gli obblighi loro imposti dall'art.19 Dlvo 81/08 s.m.i. che si intendono interamente richiamati.

- **Il medico competente:**

- collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione 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 e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. Collabora inoltre alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di "promozione della salute", secondo i principi della responsabilità sociale;
- programma ed effettua la sorveglianza sanitaria attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;
- istituisce, anche tramite l'accesso alle cartelle sanitarie e di rischio, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il medico competente concorda con il datore di lavoro il luogo di custodia;
- consegna al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso e con salvaguardia del segreto professionale;
- consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, la documentazione sanitaria in suo possesso e gli fornisce le informazioni riguardo la necessità di



00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 0000/00	Pag. 17 di 31	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.8 SALUTE E SICUREZZA

conservazione;

- invia all'INAIL, esclusivamente per via telematica, le cartelle sanitarie e di rischio nei casi previsti dal D.Lgs. 81/08, alla cessazione del rapporto di lavoro, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196. Il lavoratore interessato può chiedere copia delle predette cartelle all'INAIL, anche attraverso il proprio medico di medicina generale;
 - 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 della attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
 - informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;
 - comunica per iscritto, in occasione delle riunioni periodiche, al DdL, al RSPP, 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;
 - visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi; la indicazione di una periodicità diversa dall'annuale deve essere comunicata al datore di lavoro ai fini della sua annotazione nel documento di valutazione dei rischi;
 - 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;
 - comunica, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti di cui all'articolo 38 al Ministero della salute entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore del D.lgs. 81/08;
 - segnala senza ritardo all'OdV ogni rilievo consistente lo stato di salute dei lavoratori che renda detti lavoratori inidonei alla mansione specifica cui stanno per essere adibiti o sono stati adibiti;
- **Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione:**
- individua i fattori di rischio, effettua la valutazione dei rischi e individua le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente, sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
 - elabora, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive e i sistemi di controllo di tali misure;
 - elabora le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
 - propone i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
 - partecipa alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione di Sicurezza indetta dal Datore di Lavoro redigendo il verbale;



00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 0000/00	Pag. 18 di 31	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.8 SALUTE E SICUREZZA

- fornisce ai lavoratori le informazioni circa rischi connessi alle attività lavorative, circa le attività di prevenzione e protezione, i rischi specifici della mansione, i pericoli connessi con l'uso di sostanze, le procedure di emergenza, i nominativi delle persone designate dal datore di lavoro per la gestione della sicurezza e salute e delle emergenze;
- con particolare riferimento a attrezzature, impianti e macchine, collabora con il DdL su quanto previsto infra sub b).

- **Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:**

- accede ai luoghi di lavoro;
- è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione;
- è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- è consultato in merito alla organizzazione della formazione;
- riceve informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- riceve una formazione adeguata;
- promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti dalle quali è, di norma, sentito;
- partecipa alla riunione periodica della sicurezza;
- fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
- avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non sono idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

L'organigramma aziendale della sicurezza viene predisposto seguendo le linee guida UNI-INAIL e deve indicare specificatamente i compiti e le responsabilità relative alla sicurezza.



00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 0000/00	Pag. 19 di 31	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.8 SALUTE E SICUREZZA

Tutti i documenti e le procedure concernenti la salute e sicurezza devono essere debitamente conservati e messi a disposizione dell'OdV su richiesta.

b) RISPETTARE GLI STANDARD TECNICO STRUTTURALI DI LEGGE RELATIVI AD ATTREZZATURE, IMPIANTI, LUOGHI DI LAVORO E AGENTI CHIMICI, FISICI E BIOLOGICI

il datore di lavoro deve:

- nel corso delle riunioni periodiche di sicurezza, con il supporto del RSPP, individuare tutte le attrezzature e gli impianti utilizzati in azienda e, per ciascuno, gli standard richiesti dalla normativa vigente nonché secondo le indicazioni fornite dai fabbricanti e comunicarlo, anche per tramite della sua organizzazione, al SPP;
- individuare, uti supra, gli standard tecnico strutturali concernenti i luoghi di lavoro; in particolare, il sistema antincendio, la salubrità dell'ambiente e quelli relativi al pronto soccorso;
- quanto agli agenti chimici, fisici e biologici disporre l'utilizzo limitato di tali agenti sul posto di lavoro e, relativamente a quelli utilizzati, predisporre tabelle indicanti i limiti e le modalità di utilizzo per ciascuno di essi;
- redigere, con il supporto del RSPP, un documento di individuazione degli standard tecnico - strutturali di legge da allegare alla valutazione dei rischi e da comunicare all'OdV;
- assicurare, altresì, la vigilanza costante dei suddetti limiti attraverso la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti ed altresì attraverso verifiche periodiche e sopralluoghi sugli ambienti di lavoro secondo quanto previsto dalla normativa di settore; di tale controllo deve essere redatto apposito verbale che deve essere conservato;
- per quanto concerne le attrezzature e gli impianti che non siano di proprietà dell'azienda ma che siano nel possesso e/o disponibilità dell'azienda mediante contratti, quali per esempio, quello di locazione, leasing e comodato ed assicurare, anche mediante l'introduzione di apposite clausole contrattuali e condizioni risolutive espresse, che il bene rispetti gli standard di legge e le condizioni di cui alla presente procedura;

Con particolare riferimento ad attrezzature, impianti, macchine:

Tutte le macchine devono rispettare quanto previsto dalla normativa nazionale e sovranazionale di settore, con particolare – ma non esclusivo – riferimento alla Direttiva Macchine.

Tutte le macchine costruite dopo l'entrata in vigore della Direttiva Macchine devono essere dotate della marcatura e della dichiarazione di conformità CE.

La società deve tenere e aggiornare apposito elenco dal quale possa evincersi:

- descrizione del macchinario (tipologia, fabbricante e matricola);
- certificazioni/marcature/dichiarazioni di conformità in ossequio alla disciplina di settore applicabile;
- manuale d'uso;



00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 0000/00	Pag. 20 di 31	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.8 SALUTE E SICUREZZA

- descrizione degli impianti e loro certificazione/marcatura/dichiarazione di conformità in ossequio alla disciplina di settore applicabile;
- controlli/manutenzioni.

Tale elenco è a disposizione dell'OdV su richiesta.

Il **datore di lavoro** può apportare delle modifiche ad una macchina marcata CE se sono finalizzate:

- al rispetto dell'obbligo di mettere a disposizione dei propri lavoratori attrezzature conformi ai requisiti di sicurezza fissati dallo stesso D. Lgs. n. 81/2008 e di utilizzarle conformemente alle disposizioni legislative di recepimento delle direttive emanate dall'Unione Europea;
- al rispetto dell'obbligo di sottoposizione alle misure di aggiornamento dei requisiti minimi di sicurezza in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione stabilite specificatamente dai provvedimenti regolamentari adottati per tale scopo.

Quando le modifiche stesse sono costruttive e non rientranti nella ordinaria o straordinaria manutenzione, le macchine modificate si devono intendere immesse nuovamente in mercato per cui è necessario adottare per esse tutte le procedure previste dal Regolamento di attuazione della Direttiva Macchine per le macchine nuove (certificazione, dichiarazione di conformità, marcatura CE, fascicolo tecnico, libretto di uso e manutenzione, ecc.).

c) PREDISPORRE LE MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Il **datore di lavoro** deve:

- quale obbligo indelegabile, nominare il responsabile per la prevenzione e protezione RSPP, che possieda i requisiti professionali richiesti dalla legge, organizzando il servizio all'interno dell'azienda o incaricando persone o servizi esterni, in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda e disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati;
- in relazione alla nomina del RSPP, nonché degli altri componenti del SPP, redigere apposito verbale indicante il nominativo e la sussistenza dei requisiti professionali richiesti ex lege;
- allegare al verbale di cui sopra la documentazione relativa al titolo di studio e alla formazione del RSPP;
- trasmettere il suddetto verbale al rappresentante dei lavoratori, al medico competente nonché all'OdV, affinché possa controllare il rispetto delle norme e della procedura;
- assicurarsi che il nominativo del RSPP e degli addetti al SPP sia riportato nell'organigramma aziendale della sicurezza, come previsto dalla suddetta procedura;

gli **addetti al SPP e il RSPP** così nominati devono:

- individuare i fattori di rischio, procedere alla valutazione dei rischi e alla individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro per quanto sia di loro competenza;
- elaborare, per quanto di loro competenza, le misure preventive e protettive e il sistema di



00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 0000/00	Pag. 21 di 31	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.8 SALUTE E SICUREZZA

controllo delle medesime;

- elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- proporre programmi di formazione e informazione dei lavoratori;
- partecipare alle consultazioni in materia di tutela e sicurezza sul lavoro e alle riunioni periodiche di sicurezza;
- fornire informazioni ai lavoratori circa il sistema di SSL.

d) GESTIRE LE ATTIVITÀ DI NATURA ORGANIZZATIVA

EMERGENZE

Il datore di lavoro deve:

- organizzare i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di pronto soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza;
- designare i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- informare tutti i lavoratori che possono essere esposti a un pericolo grave e immediato circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare;
- programmare gli interventi, prendere i provvedimenti e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave e immediato che non può essere evitato possano cessare la loro attività o mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro;
- adottare i provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza o per quella di altre persone, che si trovi nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici;

PRIMO SOCCORSO

Il datore di lavoro deve:

- tenendo conto della natura dell'attività e delle dimensioni dell'azienda, prendere i provvedimenti necessari in materia di pronto soccorso e di assistenza medica di emergenza secondo quanto stabilito dal decreto ministeriale 388/2003, avendo cura di prevedere almeno un addetto per la materia di pronto soccorso e di assistenza medica di emergenza;
- al fine dell'adempimento di cui sopra, consultare il medico competente;
- predisporre i necessari rapporti con i servizi esterni, anche con riferimento al trasporto dei lavoratori infortunati informando, circa le modalità dell'eventuale intervento del servizio di cui sopra, il RSPP e il medico competente;



00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 0000/00	Pag. 22 di 31	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.8 SALUTE E SICUREZZA

- nel caso in cui non vi possa provvedere direttamente, designare uno o più lavoratori incaricati dell'attuazione dei provvedimenti in merito al primo soccorso. In tal caso i nominativi devono essere inseriti nell'organigramma aziendale della sicurezza di ogni sede e comunicati al RSPP e all'OdV, al momento della nomina;

GESTIONE DEGLI APPALTI

Il **datore di lavoro**, in caso di affidamento dei lavori all'interno dell'azienda ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi, deve:

- verificare, anche attraverso l'iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato, l'idoneità tecnico-professionale delle imprese affidatarie, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi in relazione alle funzioni e ai lavori da affidare in appalto o contratto d'opera;
- individuare le fasi in cui vengono svolte le attività affidate ad imprese esterne e lavoratori autonomi;
- fornire 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. A tal fine, invia agli appaltatori/fornitori un'apposita comunicazione indicante i rischi presenti nell'ambiente lavorativo e le misure di prevenzione, protezione ed emergenza adottate;
- richiedere al datore di lavoro della ditta appaltatrice analoghe informazioni relativamente ai rischi specifici connessi all'attività che andranno a svolgere e alle misure di prevenzione e protezione che intendono adottare;
- richiedere alla ditta appaltatrice, altresì, un programma dei lavori per poter individuare le interferenze fra diverse lavorazioni, anche con riferimento al piano temporale. L'individuazione delle interferenze fra lavorazioni diverse avviene analizzando le concomitanze, le sovrapposizioni o le amplificazioni dei rischi dovute a situazioni ambientali, di tipo particolare o generale
- verificare la presenza e la disponibilità di misure di sicurezza integrative della ditta appaltatrice e valutare la compatibilità rispetto a quelle già previste dalla ditta appaltante. In caso di incompatibilità, ricorrere allo sfasamento temporale delle lavorazioni incompatibili;
- per ogni interferenza individuata, resa compatibile, indicare:
 - le lavorazioni interferenti;
 - le misure di sicurezza integrative specifiche e chi dovrà realizzarle;
 - le modalità di verifica;
- per ogni incompatibilità individuata, indicare:
 - le lavorazioni incompatibili;
 - il vincolo allo sfasamento temporale;
 - le modalità di verifica;
- predisporre il "documento di valutazione dei rischi da interferenze per la cooperazione e il coordinamento" contenente tutte le indicazioni dei punti di cui sopra;



00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 0000/00	Pag. 23 di 31	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.8 SALUTE E SICUREZZA

- individuare i costi aggiuntivi per l'attuazione del SSL relativi alla protezione dei lavoratori, dipendenti propri e della ditta appaltatrice, derivanti dalle interferenze delle attività;
- cooperare nell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;

RIUNIONI PERIODICHE DI SICUREZZA

Il **datore di lavoro**, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, deve:

- indire almeno 1 volta l'anno e comunque ogni qualvolta ci siano eventuali e significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio (compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che abbiano riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori) una riunione cui partecipano il datore di lavoro, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, il medico competente ed il rappresentante per la sicurezza;
- nel corso della riunione, sottoporre all'esame dei partecipanti il documento concernente la valutazione dei rischi l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria, i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale ed i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute;
- il datore di lavoro anche tramite l'ausilio del RSPP provvede alla redazione del verbale della riunione, indicante:
 - infortuni sul lavoro verificatisi nel corso dell'anno;
 - orientamento e individuazione di nuove aree di rischio;
 - analisi degli strumenti di prevenzione e protezione dei lavoratori con riferimento in particolar modo alla necessità di migliorare la qualità dei medesimi e/o di prevedere la loro manutenzione;
 - le comunicazioni fornite dal RSPP, dal medico competente e al rappresentante dei lavoratori (al quale spetta il compito nel corso dell'anno di ricevere informazioni a riguardo dai singoli lavoratori);
 - obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro;
- predisporre, con l'ausilio del RSPP, codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali, anche alla luce degli eventuali infortuni che si siano già verificati;
- consegnare copia del verbale della riunione così redatto ai soggetti partecipanti;
- consegnare a ciascun lavoratore le procedure da seguire a seconda delle specifiche mansioni.

CONSULTAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Il **datore di lavoro** deve:



00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 0000/00	Pag. 24 di 31	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.8 SALUTE E SICUREZZA

- consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:
 - preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o nell'unità produttiva;
 - in merito alla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alle evacuazioni dei lavoratori e del medico competente;
 - in merito alla formazione del lavoratore, per quanto concerne l'attività di pronto soccorso, lotta antincendio, e di evacuazione dei lavoratori;
- redigere, congiuntamente con il rappresentante dei lavoratori, un verbale relativo al contenuto della consultazione. Il verbale deve essere conservato emesso a disposizione dell'OdV su richiesta.

e) GESTIRE LE ATTIVITÀ DI SORVEGLIANZA SANITARIA

Il datore di lavoro deve:

- nominare il medico competente affinché svolga l'attività di sorveglianza sanitaria, scegliendolo in base ai titoli e ai requisiti previsti per legge;
- comunicare il nominativo al RSPP, al rappresentante dei lavoratori nonché all'OdV congiuntamente all'indicazione dei requisiti richiesti dalla legge;
- disporre l'attuazione di tutte le misure eventualmente indicate dal medico competente e, qualora le stesse prevedano una inidoneità per determinati lavoratori a mansioni specifiche, adibirli, ove possibile, ad altra mansione compatibile con lo stato di salute (salva la conservazione della retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte)
- inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel d.lgs. 81/08; in assenza di visita medica preventiva non è possibile adibire il lavoratore ad una mansione che lo esponga a rischi per la salute così come evidenziati nel DVR.

il medico competente deve:

- svolgere accertamenti preventivi all'assunzione intesi a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui i lavoratori sono destinati ai fini della valutazione della loro idoneità alla mansione specifica;
- svolgere accertamenti periodici, con cadenza periodica consona in funzione della valutazione dei rischi, per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- svolgere ulteriori accertamenti nei casi in cui il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico correlata ai rischi lavorativi o alle condizioni di salute;
- effettuare una visita medica in occasione del cambio di mansioni onde verificare l'idoneità della mansione specifica;
- a seguito delle suddette visite, esprimere un giudizio relativo alla mansione specifica in termini di: idoneità, idoneità parziale (temporanea o permanente) con prescrizioni o limitazioni;



00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 0000/00	Pag. 25 di 31	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.8 SALUTE E SICUREZZA

- predisporre per ciascun lavoratore un'apposita cartella clinica e di rischio contenente gli esiti di ciascuna visita medica, custodita presso la sede della società;
- segnalare senza ritardo all'OdV ogni rilievo consistente lo stato di salute dei lavoratori che renda detti lavoratori inidonei alla mansione specifica cui stanno per essere adibiti o sono stati adibiti;
- entro il primo trimestre dell'anno successivo all'anno di riferimento, trasmettere, per via telematica, ai servizi competenti per territorio, le informazioni elaborate relativamente ai dati sanitari e ai rischi dei lavoratori;
- alla luce delle visite effettuate, comunicare per iscritto, in occasione della riunione periodica, al datore di lavoro, al responsabile del servizio di prevenzione e protezione, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornire indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e integrità psico-fisica dei lavoratori.

f) GESTIRE LE ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI LAVORATORI

L'ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE DEI LAVORATORI

Il **datore di lavoro**, per tramite della sua organizzazione, in relazione agli adempimenti richiesti per l'attività di informazione dei lavoratori, deve:

- tenere, in apposito registro, un elenco nel quale devono figurare i nominativi dei lavoratori incaricati di attuare le misure di pronto soccorso, salvataggio, prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione dell'emergenza; il datore di lavoro deve aggiornare, altresì, il registro in caso di variazione dei nominativi dei lavoratori incaricati;
- garantire all'OdV la facoltà di accesso alla documentazione di cui al punto precedente nel caso in cui sia ritenuta necessaria una verifica del corretto adempimento degli obblighi in materia di informazione dei lavoratori;

L'ATTIVITÀ DI FORMAZIONE DEI LAVORATORI

Il **datore di lavoro**, per tramite della sua organizzazione ed in ossequio alla procedura *Gestione delle risorse umane*, in relazione agli adempimenti richiesti per l'attività di formazione dei lavoratori, deve:

- diversificare i corsi di formazione a seconda che si tratti di soggetti neoassunti, o si tratti di soggetti che abbiano cambiato mansione, anche a seguito di trasferimento, incentrando il corso, per questi ultimi, sui rischi propri che la specifica mansione prevede e comporta;
- in occasione di ciascun corso, utilizzare un sistema di registrazione nel quale devono essere indicati la data, la durata, le modalità di tenuta, i nominativi dei lavoratori presenti e relativa sottoscrizione; indicare una sufficiente enunciazione dei contenuti trattati con obbligo di sottoscrizione da parte del soggetto che ha tenuto il corso formativo;
- predisporre idonei questionari che devono essere compilati dai lavoratori che hanno partecipato al corso formativo dai quali si possa attestare una formazione sufficiente ed adeguata.



00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 0000/00	Pag. 26 di 31	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.8 SALUTE E SICUREZZA

L'OdV può richiedere al datore di lavoro l'accesso al sistema di registrazione, come sopra predisposto, per verificare in ogni momento la regolare e tempestiva tenuta dei corsi stessi;

g) GESTIRE LE ATTIVITÀ DI VIGILANZA CON RIFERIMENTO AL RISPETTO DELLE PROCEDURE E DELLE ISTRUZIONI DI LAVORO IN SICUREZZA

Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possano ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella di altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possano ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In particolare i **lavoratori** devono:

- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze ed i preparati pericolosi, 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 immediatamente al datore di lavoro, al dirigente ed al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi utilizzati nell'azienda, 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;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
- contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti ed ai preposti, 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.

I lavoratori, inoltre, non possono:

- rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- compiere di propria iniziativa operazioni che non sono di loro competenza, ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- intervenire su attrezzature, impianti o macchine senza il preventivo ordine del datore di lavoro e senza che il RSPP ne sia preventivamente informato (ogni intervento su attrezzature, impianti o macchine, infatti, deve essere vagliato ed autorizzato previa verifica dell'impatto che tale intervento può avere sulla sicurezza delle medesime attrezzature, impianti o macchine; valutato tale impatto, inoltre, è obbligo del datore di lavoro, dei dirigenti e dei preposti vietare l'utilizzo delle attrezzature, impianti o



00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 0000/00	Pag. 27 di 31	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.8 SALUTE E SICUREZZA

macchine in questione sino alla verifica e certificazione formale del grado di sicurezza del bene medesimo).

La violazione di quanto precede da parte del lavoratore, del datore di lavoro, dei dirigenti e dei preposti comporta l'applicazione della sanzione disciplinare massima erogabile.

In relazione al corretto adempimento degli obblighi dei lavoratori, i preposti, i dirigenti, e/o lo stesso datore di lavoro quando verificano eventuali violazioni degli obblighi sopra enunciati da parte dei lavoratori avviano la procedura disciplinare.

Il datore di lavoro, i dirigenti ed i preposti devono altresì trasmettere all'OdV tutte le segnalazioni relative alle rilevate inosservanze da parte dei lavoratori, per consentire all'OdV di verificare la corretta applicazione del sistema disciplinare da parte dei soggetti competenti.

h) ACQUISIRE LA DOCUMENTAZIONE E LE CERTIFICAZIONI OBBLIGATORIE DI LEGGE

Tutte le macchine devono rispettare quanto previsto dalla normativa nazionale e sovranazionale di settore, con particolare – ma non esclusivo – riferimento alla Direttiva Macchine. In particolare, tutte le macchine devono essere dotate della marcatura e della dichiarazione di conformità CE.

A tal fine occorre:

- tenere e conservare tutta la documentazione e le certificazioni previste dalla legge in merito al tipo di attività svolta dalla società quali, ad esempio, informazioni sui processi produttivi ed operativi, sugli impianti, istruzioni per l'utilizzo dei macchinari, procedure operative interne, regolamenti ed accordi aziendali ove esistenti;
- indicare, in apposito registro, i controlli effettuati sull'idoneità delle procedure previste dalla società e sull'idoneità e corretto funzionamento dei macchinari e degli impianti presenti presso la società ed utilizzati dai lavoratori per l'espletamento dell'attività lavorativa mediante la conservazione di copia dell'avvenuta registrazione di tutti gli impianti presenti nella società;
- conservare tutta la documentazione così formata (anche telematicamente) e renderla accessibile all'OdV su richiesta.

Nel caso in cui l'OdV riscontri, nella tenuta della documentazione, delle irregolarità, deve darne notizia scritta (a mezzo del proprio verbale) al Datore di lavoro che, insieme al RSPP, deve provvedere alla regolarizzazione;

i) VERIFICARE PERIODICAMENTE L'APPLICAZIONE E L'EFFICACIA DELLE PROCEDURE ADOTTATE

MONITORAGGIO DI PRIMO LIVELLO

- il datore di lavoro deve pianificare il monitoraggio di primo livello stabilendo la periodicità, concordemente con il RSPP (ed i dirigenti ove nominati) con cadenza almeno annua nonché ogni qualvolta si verifichi un infortunio;



00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 0000/00	Pag. 28 di 31	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.8 SALUTE E SICUREZZA

- il datore di lavoro deve verificare il raggiungimento degli obiettivi relativi all'adozione delle misure di prevenzione e protezione e i progressi nell'attuazione di tale attività anche alla luce del documento di valutazione dei rischi;
- successivamente all'espletamento del monitoraggio, il datore redige un verbale relativo allo stato del SSL come risultante;

MONITORAGGIO DI SECONDO LIVELLO

- il datore di lavoro deve individuare all'interno dell'azienda i preposti per il monitoraggio di secondo livello;
- i preposti devono:
 - fornire informazioni sulla validità e affidabilità del sistema ed evidenziare le capacità dell'impresa di sviluppare le politiche in materia di sicurezza e di migliorare il controllo dei rischi anche tramite la redazione, da parte di singoli lavoratori, di appositi piani di monitoraggio in autocontrollo;
 - far intraprendere le opportune azioni preventive e correttive evidenziate dall'attività in oggetto e garantire che i processi di attuazione di tali azioni siano seguiti;
 - valutare l'efficacia complessiva dell'attuazione delle politiche di SSL all'interno dell'impresa;
 - redigere apposito verbale con le indicazioni di cui sopra e trasmetterlo al RSPP che, a sua volta, lo trasmette al datore di lavoro.

j) **ORGANIZZARE I FLUSSI INFORMATIVI**

SISTEMA DI COMUNICAZIONE INTERNA

Al fine di assicurare una adeguata raccolta e diffusione delle informazioni il datore di lavoro si avvale, per quanto riguarda il flusso comunicativo orizzontale, dei programmi di formazione e di informazione dei lavoratori e, per quanto concerne quello verticale, della riunione periodica di sicurezza.

SISTEMA DI COMUNICAZIONE ESTERNA

Il datore di lavoro gestisce, secondo quanto stabilito dalla presente procedura, i rapporti con i fornitori, manutentori esterni, committenti di attività esterne per ridurre al minimo i rischi collegati alle interferenze tra lavorazioni, anche mediante note scritte e affisse in punti strategici e segnaletica verticale e orizzontale.

SISTEMI DI PUBBLICIZZAZIONE

La società agevola la diffusione della politica della salute e sicurezza sul lavoro mediante l'affissione in bacheca di apposite comunicazioni al riguardo.

k) **GESTIRE GLI INFORTUNI, GLI INCIDENTI ED I COMPORTAMENTI PERICOLOSI**



00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 0000/00	Pag. 29 di 31	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.8 SALUTE E SICUREZZA

- al verificarsi di un infortunio, di un incidente o qualora si riscontri un comportamento pericoloso per la salute e la sicurezza dei lavoratori e/o di altri operatori eventualmente presenti, ogni dipendente è tenuto a comunicarlo al proprio Capo Squadra ed al RSPP, che provvedono alla redazione di un report, contenente:
 - le supposte cause dell'infortunio, incidente o comportamento pericoloso;
 - la gravità dell'infortunio, incidente o comportamento pericoloso e l'urgenza nel predisporre una adeguata misura di prevenzione di eventuali fatti analoghi;
 - le possibili azioni correttive;
 - il responsabile dell'attuazione;
 - i tempi dell'attuazione.

L'OdV deve essere immediatamente informato in merito alla verifica di infortuni, quasi infortuni, incidenti, quasi incidenti, malattie professionali, sospette malattie professionali o comportamenti pericolosi. I relativi report devono essere tempestivamente inviati all'OdV.

6. Attività dell'OdV

Premessi i generali poteri di iniziativa e controllo, l'OdV ha facoltà di verificare:

- l'esistenza del documento di valutazione rischi, del documento di sicurezza e salute e degli altri documenti eventualmente richiesti a seguito dell'esecuzione di determinate attività;
- l'avvenuta nomina del medico competente e del RSPP e delle altre figure previste;
- l'avvenuta nomina dei soggetti eventuali previsti dalla legge nel caso di cantieri temporanei o mobili ed il possesso da parte di costoro dei requisiti soggettivi previsti dalla legge;
- la regolare tenuta dei corsi in materia di igiene, salute e prevenzione degli infortuni sul lavoro;
- la regolare tenuta delle visite mediche prescritte;
- la puntuale attuazione degli adempimenti previsti nel programma di prevenzione, che si intende qui integralmente richiamato;
- la tenuta dell'elenco macchinari;
- l'attuazione di quanto previsto nella presente procedura.

Inoltre, l'OdV ha la facoltà di richiedere informazioni e dati al consulente del quale si è avvalso e/o si avvale il datore di lavoro. L'OdV, se lo ritiene necessario, ha facoltà di avvalersi di consulenti esterni al fine di acquisire dati o valutazioni che richiedono specifiche competenze tecniche o scientifiche; la remunerazione dei consulenti esterni è a carico della società.

Ai fini del compiuto monitoraggio in materia di salute e sicurezza, l'OdV incontra l'RSPP almeno una volta ogni sei mesi, nonché ogni volta ciò si renda necessario.

In tali incontri, l'OdV è facoltizzato a richiedere tutte le informazioni ritenute necessarie per verificare la corretta applicazione di quanto previsto nella presente procedura.

Il RSPP ed i destinatari tutti sono tenuti a segnalare all'OdV ogni evento afferente alla tematica della sicurezza sul lavoro che possa far presumere una violazione della presente procedura.



00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 0000/00	Pag. 30 di 31	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.8 SALUTE E SICUREZZA

In ogni caso, devono essere trasmessi all'OdV:

- eventuali verbali rilasciati dalle Pubbliche Autorità in materia di sicurezza, a prescindere dal loro esito;
- eventuali verbali interni ispettivi ovvero eventuali audit, a titolo esemplificativo e non esaustivo in ambito di:
 - rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
 - attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
 - attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
 - attività di sorveglianza sanitaria;
 - attività di informazione e formazione dei lavoratori;
 - attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
 - provvedimenti disciplinari adottati nei confronti dei dipendenti che abbiano posto in essere comportamenti non conformi alle disposizioni normative ed aziendali in materia di salute e sicurezza;
 - acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
 - periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.
- il piano di miglioramento previsto dall'art. 28, co. 2, lett. c) d.lgs. 81/08 e suoi aggiornamenti;
- il piano formativo del personale e suoi aggiornamenti.

L'omessa segnalazione all'RPCT di quanto generalmente previsto dalla *“Procedura per la tutela del dipendente che segnala irregolarità e possibili episodi di corruzione”* (c.d. Whistleblowing) (proc. 14) costituisce violazione del MOG231 stesso, in quanto tale sanzionabile a livello disciplinare.

7. Disposizioni finali

Tutte le funzioni aziendali coinvolte hanno la responsabilità di osservare e far osservare il contenuto della presente procedura.

Fermo quanto previsto dalla procedura di Gestione dei Rapporti con l'OdV (Proc. 1), ciascun Destinatario è tenuto a comunicare/segnalare tempestivamente all'RPCT ogni anomalia/violazione di quanto previsto dalla presente procedura mediante gli appositi canali previsti nella *“Procedura per la tutela del dipendente che segnala irregolarità e possibili episodi di corruzione (c.d. Whistleblowing)”* (proc. 14)

La violazione della presente procedura e dei suoi obblighi di comunicazione e segnalazione costituisce violazione del MOG231 e illecito disciplinare passibile di sanzione ai sensi di legge e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile.



00.00.0000	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 0000/00	Pag. 31 di 31	PARTE SPECIALE PROCEDURA 2.8 SALUTE E SICUREZZA