
PARTE SPECIALE I

**REATI IN TEMA DI
SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO**

Parte speciale I

REATI IN TEMA DI SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

La “parte speciale I” è dedicata alla trattazione dei reati in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro (Omicidio colposo o lesioni gravi e gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro) così come individuati nell’art. 25 septies d.lgs. n. 231 del 2001.

Di seguito viene riportato l’elenco delle fattispecie criminose prese in considerazione dalle suddette disposizioni, le modalità attraverso le quali queste fattispecie criminose possono essere compiute, le caratteristiche normative e gestionali del sistema di gestione della sicurezza sia a livello teorico sia in relazione alla Società nonché le “macro aree” sensibili, i ruoli aziendali coinvolti e i “protocolli di prevenzione” attuati all’interno della Società. Infine, vengono riportati anche i “compiti” dell’Organismo di Vigilanza.

Ai fini del presente documento si considera Protocollo di prevenzione “una specifica connotazione di una variabile organizzativa, secondo cui è progettata l’attività sensibile o che agisce sugli output della stessa, con l’effetto di azzerare o ridurre la probabilità o la frequenza con cui può essere compiuto un reato del catalogo di cui al d.lgs. n. 231 del 2001”.

1 Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies, D. Lgs. 231/01)

Art. 589 c.p.: Omicidio colposo

Testo della norma del Codice Penale

Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni. Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a cinque 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 dodici.

Autore del reato

Il reato in esame è una fattispecie penale comune.

Soggetto attivo del reato può difatti essere "chiunque sia tenuto ad osservare o far osservare la norme di prevenzione e protezione". Tale soggetto può quindi individuarsi nei:

- datori di lavoro;

- dirigenti;
- preposti;
- soggetti destinatari di deleghe di funzioni attinenti alla materia della salute e sicurezza sul lavoro, nonché nei medesimi lavoratori.

Descrizione

Oggetto della norma è la tutela della vita umana.

Il reato sanziona le condotte colpose che abbiano determinato la morte di un uomo (viene compresa anche la morte di un neonato che si sia staccato dal ventre materno e che sia in grado di restare in vita autonomamente).

Nel caso in cui una persona è destinataria di specifici obblighi, connessi con l'esercizio di una attività che può essere fonte di pericolo per la vita e l'incolumità altrui, soggetto attivo del reato può essere non soltanto colui che realizza un comportamento positivo, causa, sotto il profilo naturalistico, dell'evento, ma anche chi omette di compiere una azione positiva, quando tale azione sia imposta da una norma di esperienza avente rilevanza sociale o giuridica e non osserva le regole giuridiche di comportamento concernenti lo svolgimento dei compiti, che derivano al soggetto dalla sua qualifica e che egli ha l'obbligo di osservare.

Tra tutte le varie ipotesi di responsabilità penale derivante da omicidio colposo, si trova il caso della violazione delle norme antinfortunistiche. La normativa antinfortunistica impone l'osservanza delle cautele previste in funzione del cantiere nel suo complesso e non nelle specifiche mansioni del lavoratore, rientrando nell'ambito della prevedibilità che i lavoratori possano transitare in relazione alle incombenze varie inerenti all'attività che si svolge nel cantiere. Pertanto, non si verifica alcuna interruzione del nesso di causalità tra la condotta colposa e l'evento morte, qualora nella causazione dell'evento abbia concorso il comportamento disattento del lavoratore, in quanto non sono a lui addebitabili quelle disattenzioni che rientrano nel normale rischio del lavoro e che, se prevenute nel modo corretto, sono di regola prive di conseguenze per il prestatore d'opera.

AVVERTENZA:

Ai fini delle esemplificazioni che seguono, relative al delitto di cui all'art. 589 c.p., si tenga presente come, per costante giurisprudenza di legittimità, “[l]e norme in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, avendo lo scopo di impedire l'insorgere di pericoli – anche se del tutto eventuali e remoti – in qualsiasi fase del lavoro, sono dirette a tutelare il lavoratore anche contro gli incidenti derivanti da un suo comportamento colposo e dei quali, conseguentemente, l'imprenditore è chiamato a rispondere per il semplice fatto del mancato apprestamento delle idonee misure protettive, pure in presenza di condotta imprevedibile e negligente del lavoratore”.

Esemplificazioni

Si riportano di seguito le esemplificazioni relative alle modalità con cui concretamente il reato in esame può manifestarsi nella realtà societaria:

- La Società concede in locazione al conduttore un immobile di sua proprietà omettendo di revisionare l'impianto di riscaldamento affinché questo non presenti deficienze strutturali e funzionali, cagionando con ciò per colpa e quale conseguenza di esalazioni di monossido di carbonio promananti dallo scaldabagno la morte di una persona.
- La Società committente i lavori affida in appalto i medesimi ad impresa appaltatrice che non offre adeguate garanzie in ordine al rispetto della normativa antinfortunistica, in ragione della sua modesta struttura organizzativa nonché della sua mancata iscrizione alla camera di commercio, cooperando con ciò con la stessa a cagionare per colpa la morte di una persona (secondo Cass., sez. IV, 14 gennaio 2008, S. e altro, “[i]n materia di infortuni sul lavoro, nel caso di appalto di lavori di

ristrutturazione edilizia, il committente, anche quando non si ingerisca nella loro esecuzione, rimane comunque obbligato a verificare l'idoneità tecnico – professionale dell'impresa e dei lavoratori autonomi prescelti in relazione ai lavori affidati”.

- La Società committente omette di fornire al coordinatore in materia di sicurezza sul lavoro e di prevenzione degli infortuni nominato *ad hoc* le opportune informazioni sui rischi derivanti dalla presenza in cantiere di altra ditta esecutrice i lavori, cooperando con ciò con quest'ultimo a cagionare per colpa la morte di una persona.
- La Società omette di predisporre secondo diligenza, prudenza e perizia, idonei accorgimenti atti a prevenire infortuni sul lavoro, cagionando con ciò per colpa la morte di una persona (secondo Cass., sez. IV, 7 febbraio 2008, C. e altro, “[i]n tema di omicidio colposo, ricorre l'aggravante della violazione di norme antinfortunistiche anche quando la vittima è persona estranea all'impresa, in quanto l'imprenditore assume una posizione di garanzia in ordine alla sicurezza degli impianti non solo nei confronti dei lavoratori subordinati o dei soggetti a questi equiparati, ma altresì nei riguardi di tutti coloro che possono comunque venire a contatto o trovarsi ad operare nell'area della loro operatività”).
- La Società proprietaria dell'immobile presso cui debbono essere eseguiti lavori di ristrutturazione assume l'obbligazione di fornire all'appaltatore il ponteggio necessario per svolgere interventi in elevazione, cooperando con ciò con quest'ultimo a cagionare per colpa la morte del lavoratore dipendente della ditta esecutrice i lavori precipitato dall'impalcatura priva delle necessarie protezioni (secondo corte appello Catanzaro, sez. II, 4 gennaio 2008, n. 1976, “[l]a fornitura di un ponteggio insicuro in quanto privo di quei presidi antinfortunistici che, se presenti, avrebbero impedito la caduta dall'alto, costituisce un atto di ingerenza penalmente rilevante nell'esecuzione dell'opera, ferma restando la responsabilità dell'appaltatore per non aver verificato le condizioni di sicurezza dell'impalcatura e, quindi, per non aver dotato il ponteggio delle protezioni mancanti o non aver preteso tale adempimento dal committente).
- La Società omette di predisporre secondo diligenza, prudenza e perizia, idonei accorgimenti atti a prevenire infortuni sul lavoro, cagionando con ciò per colpa la morte di un proprio dipendente.
- La Società committente i lavori – essendosi riservata il diritto di concreta ingerenza nel processo lavorativo (ad es., mediante esercizio in concreto del potere di verificare l'esecuzione degli stessi) ovvero essendosi riservata il compito di direzione del cantiere – omette di adottare le necessarie cautele atte a prevenire la verificazione di eventi lesivi a carico di lavoratori dipendenti dell'appaltatore, cooperando così con quest'ultimo a cagionare per colpa la morte di una persona (secondo Cass., sez. IV, 22 gennaio 2008, D. e altro, “[s]e più sono i titolari della posizione di garanzia ovvero dell'obbligo di impedire l'evento, ciascuno è per intero destinatario dell'obbligo di tutela imposto dalla legge).
- La Società omette di adottare all'interno di strutture di sua proprietà o da essa condotte in locazione o comunque godute a qualsivoglia titolo i dispositivi di sicurezza di legge, con ciò cagionando per colpa la morte di una persona.
- La Società committente i lavori – non avendo trasferito in toto in capo all'appaltatore l'organizzazione del cantiere – omette di adottare le necessarie cautele atte a prevenire la verificazione di eventi lesivi a carico di lavoratori dipendenti di quest'ultimo, cooperando con ciò con il predetto a cagionare per colpa la morte di una persona (secondo Cass., sez. IV, 22 gennaio 2008, D. e altro, “[s]e più sono i titolari della posizione di garanzia ovvero dell'obbligo di impedire l'evento, ciascuno è per intero destinatario dell'obbligo di tutela imposto dalla legge).

Art. 590 c.p.: Lesioni personali colpose

Testo della norma del Codice Penale

Chiunque cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a € 309,00.

Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da € 123,00 a € 619,00; se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da € 309,00 a € 1.239,00.

Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle 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 € 500,00 a € 2.000,00 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni.

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

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

Autore del reato

Illecito penale in esame è un reato comune.

Soggetto attivo del reato può difatti essere "chiunque sia tenuto ad osservare o far osservare la norme di prevenzione e protezione".

Tale soggetto può quindi individuarsi nei:

- datori di lavoro;
- dirigenti;
- preposti;
- soggetti destinatari di deleghe di funzioni attinenti alla materia della salute e sicurezza sul lavoro, nonché nei medesimi lavoratori.

Descrizione

Assume particolare rilievo il profilo relativo alla possibilità di delegare, all'interno di strutture complesse, la funzione di vigilanza e controllo sull'applicazione e l'osservanza delle disposizioni antinfortunistiche.

Al fine di escludere la responsabilità del direttore dello stabilimento, anche di grandi dimensioni, per l'infortunio occorso al lavoratore, non è sufficiente la previsione di un organigramma di compiti ed incarichi, qualora ai singoli titolari dei settori non venga affidata una completa autonomia decisionale ed economica.

È da escludere l'esonero da responsabilità qualora il direttore eserciti personalmente il controllo, avvalendosi della cooperazione di dipendenti, pur qualificati. Pertanto, la delega di funzione viene ammessa purché sia affidata a persona tecnicamente capace e munita dei necessari poteri.

Il datore di lavoro, in considerazione della primaria esigenza di tutelare l'integrità psico-fisica dei lavoratori, non può limitarsi a mettere a disposizione di questi i presidi antinfortunistici e ad invitarli ad utilizzarli, ma ha l'onere, oltre che di controllarne l'effettivo uso, di fare cultura sul rispetto delle norme antinfortunistiche, di svolgere continua ed assidua opera pedagogica, ricorrendo, se necessario, a sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori che non si adeguino alle disposizioni.

AVVERTENZA:

Ai fini delle esemplificazioni che seguono, relative al delitto di cui all'art. 590 comma 3 c.p., si tenga presente come, per costante giurisprudenza di legittimità, “[l]e norme in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, avendo lo scopo di impedire l'insorgere di pericoli – anche se del tutto eventuali e remoti – in qualsiasi fase del lavoro, sono dirette a tutelare il lavoratore anche contro gli incidenti derivanti da un suo comportamento colposo e dei quali, conseguentemente, l'imprenditore è chiamato a rispondere per il semplice fatto del mancato apprestamento delle idonee misure protettive, pure in presenza di condotta imprevidente e negligente del lavoratore” (così, per tutte, Cass., sez. IV, 19 aprile 2007, S.).

AVVERTENZA:

Ai fini delle esemplificazioni che seguono, relative ai delitti di cui all'art. 590 comma 3 c.p., si tenga presente come, ai sensi dell'art. 583 comma 1 c.p., la lesione personale è grave:

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.

Ai sensi dell'art. 583 comma 2 c.p., invece, la lesione personale è gravissima 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.

Si tenga inoltre presente come, secondo Cass., sez. IV, 16 gennaio 2008, M., “[i]n tema di lesioni personali colpose, la configurabilità della circostanza aggravante della violazione di norme antinfortunistiche esula dalla sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, atteso che il rispetto di tali norme è imposto anche quando l'attività lavorativa venga prestata anche solo per amicizia, riconoscenza o comunque in situazione diversa dalla prestazione del lavoratore subordinato, purché detta prestazione sia stata posta in essere in un ambiente che possa definirsi di lavoro”.

Esemplificazioni

Si riportano di seguito l'esemplificazioni relative alle modalità con cui concretamente il reato in esame può manifestarsi nella realtà societaria:

- La Società omette di adottare all'interno di strutture di sua proprietà o da essa condotte in locazione o comunque godute a qualsivoglia titolo i dispositivi di sicurezza di legge, con ciò cagionando per colpa la lesione grave o gravissima di una persona.
- La Società committente i lavori – essendosi riservata il diritto di concreta ingerenza nel processo lavorativo (ad es., l'esercizio in concreto del potere di verificare l'esecuzione degli stessi) ovvero il compito di direzione del cantiere – omette di adottare le necessarie cautele atte a prevenire la verificazione di eventi lesivi a carico di lavoratori dipendenti dell'appaltatore, cooperando con ciò con quest'ultimo a cagionare per colpa la lesione grave o gravissima di una persona (secondo Cass., sez. IV, 22 gennaio 2008, D. e altro, “[s]e più sono i titolari della posizione di garanzia ovvero dell'obbligo di impedire l'evento, ciascuno è per intero destinatario dell'obbligo di tutela imposto dalla legge).
- La Società committente omette di fornire al coordinatore in materia di sicurezza sul lavoro e di prevenzione degli infortuni nominato ad hoc le opportune informazioni sui rischi derivanti dalla presenza in cantiere di altra ditta esecutrice i lavori, cooperando con ciò con quest'ultimo a cagionare per colpa la lesione grave o gravissima di una persona.

- La Società omette di predisporre secondo diligenza, prudenza e perizia, idonei accorgimenti atti a prevenire infortuni sul lavoro, cagionando così per colpa la lesione grave o gravissima di un proprio dipendente.
- La Società committente affida i lavori in appalto ad impresa appaltatrice che non offre adeguate garanzie in ordine al rispetto della normativa antinfortunistica, in ragione della sua modesta struttura organizzativa nonché della sua mancata iscrizione alla camera di commercio, cooperando con ciò con la stessa a cagionare per colpa la lesione grave o gravissima di una persona (secondo Cass., sez. IV, 14 gennaio 2008, S. e altro, “[i]n materia di infortuni sul lavoro, nel caso di appalto di lavori di ristrutturazione edilizia, il committente, anche quando non si ingerisca nella loro esecuzione, rimane comunque obbligato a verificare l'idoneità tecnico – professionale dell'impresa e dei lavoratori autonomi prescelti in relazione ai lavori affidati”).
- La Società proprietaria dell'immobile presso cui debbono essere eseguiti lavori di ristrutturazione assume l'obbligazione di fornire all'appaltatore il ponteggio necessario per svolgere interventi in elevazione, cooperando con ciò con quest'ultimo a cagionare per colpa la lesione grave o gravissima del lavoratore dipendente della ditta esecutrice i lavori precipitato dall'impalcatura priva delle necessarie protezioni (secondo app. Catanzaro, sez. II, 4 gennaio 2008, n. 1976, “[l]a fornitura di un ponteggio insicuro in quanto privo di quei presidi antinfortunistici che, se presenti, avrebbero impedito la caduta dall'alto, costituisce un atto di ingerenza penalmente rilevante nell'esecuzione dell'opera, ferma restando la responsabilità dell'appaltatore per non aver verificato le condizioni di sicurezza dell'impalcatura e, quindi, per non aver dotato il ponteggio delle protezioni mancanti o non aver preteso tale adempimento dal committente).
- La Società omette di predisporre secondo diligenza, prudenza e perizia, idonei accorgimenti atti a prevenire infortuni sul lavoro, cagionando così per colpa la lesione grave o gravissima di una persona (si veda, al proposito, quanto affermato in tema di omicidio colposo da Cass., sez. IV, 7 febbraio 2008, C. e altro).
- La Società committente i lavori – non avendo trasferito in toto in capo all'appaltatore l'organizzazione del cantiere – omette di adottare le necessarie cautele atte a prevenire la verifica di eventi lesivi a carico di lavoratori dipendenti di quest'ultimo, cooperando con ciò con il predetto a cagionare per colpa la lesione grave o gravissima di una persona (secondo Cass., sez. IV, 22 gennaio 2008, D. e altro, “[s]e più sono i titolari della posizione di garanzia ovvero dell'obbligo di impedire l'evento, ciascuno è per intero destinatario dell'obbligo di tutela imposto dalla legge).

2 La struttura gestionale del sistema della sicurezza

Nell'espletamento delle attività considerate a rischio in materia di sicurezza sul luogo di lavoro, LED CITY s.r.l. ha posto in essere ed efficacemente attuato un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (di seguito anche “SGSSL”) certificato ai sensi della norma ISO 45001.

L'art. 30 prevede che il modello di organizzazione e gestione di cui al d. lgs. n. 231 del 2001, per essere idoneo ed efficace, debba essere adottato ed attuato assicurando un sistema aziendale per l'adempimento degli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il modello organizzativo e gestionale di cui al d. lgs. n. 231 del 2001 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra elencate.

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.

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.

Al riguardo, i livelli rispetto ai quali la Società ha operato, coerentemente con le logiche del miglioramento continuo "Plan – Do – Check – Act", adottate dall'architettura normativa di cui dall'art. 30 d.lgs. n. 81 del 2008, sono i seguenti:

- 1) Individuazione e valutazione delle aree a rischio (processi sensibili);
- 2) Organigramma aziendale della sicurezza;
- 3) Individuazione delle attribuzioni e competenze;
- 4) Processi di comunicazione;
- 5) Sorveglianza e monitoraggio;
- 6) Riesame del sistema;
- 7) Raccolta e conservazione delle informazioni.

3 La struttura normativa del sistema della sicurezza

I principi e le norme di comportamento di riferimento per i Destinatari

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:

- a) la normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- b) il Codice etico di LED CITY s.r.l.;
- c) le procedure aziendali vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

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

RSPP

L'art. 33 d.lgs. n. 81/2008 si occupa di descrivere i compiti in capo al responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP).

In relazione al RSPP, non si parla di "obblighi" bensì di "compiti".

Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali provvede:

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

I componenti del servizio di prevenzione e protezione sono tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni di cui al decreto in esame.

Datore di lavoro e dirigenti

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

- a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dallo stesso decreto legislativo;
- b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
- e) prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- f) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- g) inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico dallo stesso decreto;
- h) nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto;
- i) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- j) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- k) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento;
- l) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- m) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- n) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di valutazione dei rischi, anche su supporto informatico, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r); il documento è consultato esclusivamente in azienda;
- o) in caso di contratti di appalto o d'opera o di somministrazione, il datore di lavoro committente promuove: la cooperazione all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto e la coordinazione degli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva. A seguito di tali attività, il datore di lavoro elabora un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze. Su richiesta delle parti e per l'espletamento della sua funzione, dovrà poi consegnarne copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

- p) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno, verificano periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- q) comunicare in via telematica all'INAIL, nonché per il loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'art. 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni; l'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolta per mezzo della denuncia di cui all'art. 53 del T.U. delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al d.P.R. n. 1124/1965;
- r) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in merito alle proprie attribuzioni (elencate dall'art. 50 d.lgs. n. 81/2008);
- s) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave ed immediato, secondo le disposizioni riguardanti la gestione delle emergenze;
- t) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
- u) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica almeno una volta all'anno, a cui partecipano: il datore di lavoro o un suo rappresentante, il responsabile del servizio di prevenzione e di protezione dei rischi, il medico competente, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- v) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- w) comunicare in via telematica all'INAIL, nonché per il loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'art. 8, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione tale obbligo riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati;
- x) vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

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

Preposti

I delegati del datore di lavoro a loro volta individueranno soggetti idonei in concreto – c.d. preposti - a garantire l'osservanza degli obblighi di sicurezza nei singoli presidi periferici.

Sui preposti – che devono essere formati secondo le previsioni di cui all'art. 37 d.lgs. n. 81/2008 – incombono di regola doveri positivi di vigilanza e di controllo in ordine alla corretta adozione delle cautele prevenzionistiche da parte dei lavoratori (art. 19 d.lgs. n. 81/2008).

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

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

Va peraltro evidenziato che il decreto sicurezza, prevedendo pure ipotesi contravvenzionali in capo ai preposti (art. 56), ha di certo reso maggiormente vincolante nonché carica di responsabilità la posizione di questi ultimi.

Tuttavia, se l'opzione adottata nell'ambito del decreto sicurezza non rende più necessario il fatto che il preposto debba avere una propria disponibilità economica per fare fronte a situazioni emergenziali, in capo a questi rimane comunque il dovere: di rendicontare la funzione di vigilanza e di controllo al delegato del datore di lavoro.

Alla stregua di ciò che avviene per il delegato, anche per il preposto risulta essenziale l'accettazione esplicita dei compiti che gli vengono assegnati.

ADDETTI ALL'EMERGENZA E PRIMO SOCCORSO

Gli ADDETTI ALL'EMERGENZA E PRIMO SOCCORSO devono:

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

RLS

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

- a) accedono ai luoghi di lavoro i cui si svolgono le lavorazioni;
- b) sono consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, alla programmazione, alla realizzazione ed alla verifica della prevenzione nell'azienda o nell'unità produttiva;
- c) sono consultati sulla designazione del RSPP, degli ASPP, degli APS, degli API e del Medico Competente;
- d) sono consultati in merito all'organizzazione della formazione e dell'addestramento dei Lavoratori;
- e) ricevono le informazioni e la documentazione aziendale inerenti la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze ed i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- f) ricevono le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) ricevono una formazione ed un addestramento adeguati;
- h) promuovono l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e integrità fisica dei Lavoratori;
- i) formulano osservazioni in occasioni di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali sono, di norma, sentiti;
- j) partecipano alla riunione periodica di cui all'art. 35 d.lgs. n. 81/2008;
- k) formulano proposte in merito all'attività di prevenzione;
- l) avvertono il datore di lavoro dei rischi individuati nel corso della loro attività;
- m) possono fare ricorso alle autorità competenti qualora ritengano che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal Datore di lavoro o dai Dirigenti ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonee a garantire la sicurezza e la salute sul lavoro;
- n) su richiesta, ricevono copia del DVR, incluso quello unico relativo ai lavori oggetto di contratti di appalto, d'opera o di somministrazione;
- o) sono tenuti al rispetto delle disposizioni di cui al d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel DVR, incluso quello unico relativo ai lavori oggetto di contratti di appalto, d'opera o di somministrazione, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni;
- p) devono svolgere le proprie funzioni con le modalità previste in sede di contrattazione collettiva nazionale.

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

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

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

Medico Competente

Il Medico Competente:

- a) collabora con il Datore di lavoro e con il SPP alla valutazione dei rischi – anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria – alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica del lavoratori, all'attività di formazione, addestramento, comunicazione e coinvolgimento nei confronti dei Lavoratori, per la parte di propria competenza, nonché alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro;
- b) collabora alla attuazione ed alla valorizzazione di programmi volontari di promozione della salute, secondo i principi della responsabilità sociale;
- c) programma ed effettua la sorveglianza sanitaria attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;
- d) istituisce, aggiorna custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria; tale cartella è conservata con salvaguardia dal segreto professionale e, salvo il tempo strettamente necessario per l'esecuzione della sorveglianza sanitaria e la trascrizione dei relativi risultati, presso il luogo di custodia concordato al momento della nomina del medico competente;
- e) consegna al Datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso, nel rispetto delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 196/2003 e con salvaguardia del segreto professionale;
- f) consegna al Lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio e gli fornisce le informazioni necessarie relative alla conservazione della medesima; l'originale della cartella sanitaria e di rischio va conservata, nel rispetto di quanto disposto dal d.lgs. n. 196/2003, da parte del datore di lavoro, per almeno dieci anni, salvo il diverso termine previsto da altre disposizione del d.lgs. n. 81/2008;
- g) fornisce informazioni ai Lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria a cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce, altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai RLS;
- h) informa ogni Lavoratore interessato circa i risultati della sorveglianza sanitaria e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;
- i) comunica per iscritto, in occasione delle riunioni periodiche di cui all'art. 35 TU al Datore di lavoro, al RSPP ed ai RLS, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata, e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei Lavoratori;
- j) visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno, o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi e che comunica al Datore di lavoro ai fini della relativa annotazione nel DVR;
- k) partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei Lavoratori, i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio o della sorveglianza sanitaria;
- l) comunica al Ministero della Salute, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti previsti dalla normativa vigente.

Lavoratori

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 od 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 ed 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 o 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 a controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal Medico Competente.
- l) I doveri ed i compiti dei Terzi Destinatari

Appaltatori

Gli Appaltatori devono:

- a) garantire la propria idoneità tecnico professionale in relazione ai lavori da eseguire in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione;
- b) recepire le informazioni fornite dal Datore di lavoro circa i rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate dal Datore di lavoro;

- c) cooperare con il Datore di lavoro per l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto di contratto di appalto o d'opera o di somministrazione;
- d) coordinare con il Datore di lavoro gli interventi di protezione e di prevenzione dai rischi cui sono esposti i Lavoratori.

Fornitori

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

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

Progettisti

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

Installatori

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

Schema normativo attuato in Iola Costruzioni S.r.l.

La struttura che caratterizza il sistema della sicurezza impostato da Iola Costruzioni S.r.l. è destinata a garantire una assoluta aderenza tra posizioni formali e attività effettive. In quest'ottica, il sistema in parola – che dovrà comportare un'effettiva ripartizione di funzioni – sarà valutato non alla stregua di un atto destinato a creare una deresponsabilizzazione del datore di lavoro, ma quale momento volto a migliorare lo *standard* di sicurezza, valorizzando e potenziando il sistema delle competenze/responsabilità previste per legge.

In via di premessa, va osservato che, da un punto di vista tecnico, la possibilità di delegare delle funzioni, da parte del datore di lavoro, la si evince dal disposto dell'art. 16 d.lgs. n. 81/2008 che prevede espressamente la delega di funzioni.

Funzioni non delegabili

All'art. 17, il d.lgs. n. 81/2008, sotto la rubrica "Obblighi del datore di lavoro non delegabili", sottolinea che il datore di lavoro deve porre in essere in prima persona:

- la valutazione di tutti i rischi con la conseguente adozione dei documenti previsti dall'art. 28, ovvero l'elaborazione e la redazione del piano per la sicurezza e la salute dei lavoratori in ambiente di lavoro;
- la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP).

Con particolare riferimento alla designazione del RSPP in capo al datore di lavoro, va detto che, mediante tale previsione, si è voluto sottolineare la necessità di creare con quest'ultimo un rapporto fiduciario diretto; diversamente, la designazione dei componenti del servizio può essere delegata a un dirigente dell'azienda, ma per evitare che l'ufficio del RSPP – chiamato di regola ad operare collegialmente - dipenda in parte dal datore di lavoro e in parte da un suo delegato, il potere di nomina dei componenti detto organo è stato mantenuto in capo al solo datore di lavoro.

Sebbene la nomina del medico competente non rientri tra i compiti non delegabili da parte del datore di lavoro, lo stretto rapporto fiduciario che intercorre tra datore e medico – la valutazione dei rischi, ad esempio, viene effettuata, di regola, dal datore di lavoro in collaborazione con il RSPP e il medico – ne ha consigliato la nomina da parte del datore stesso.

Funzioni delegabili

Al di là di questi concetti, il dato certo da cui muovere è che l'unico modo per trasferire su altri una responsabilità conseguente alla violazione di norme penali in tema di lavoro è quello di trasferire loro, in via anticipata, i poteri di attuazione degli obblighi di legge contenuti nei precetti delle norme penali. Sebbene ciò in teoria possa prescindere da evidenze formali e avvenire anche solo sul piano dell'effettività delle mansioni svolte – ogniqualvolta all'esercizio di determinate mansioni si accompagni la titolarità dei poteri ad esse inerenti – , è ragionevole ritenere che per rendere certo e conoscibile questo trasferimento, precostituendo così un elemento di prova storico-documentale, occorre un atto di delega. Atto di delega che, pur rappresentando una condizione necessaria e sufficiente al trasferimento soggettivo della responsabilità penale, richiede, perché ciò possa avvenire, l'esistenza di determinati requisiti essenziali.

Delega di funzioni: a) requisiti di validità

Per produrre l'effetto che le è proprio, la delega, ai sensi dell'art. 16 d.lgs. n. 81/2008, deve:

- essere comprovata e non presunta, vale a dire conferita in base a ineludibili norme interne o disposizioni statutarie delle quali sia stata data adeguata pubblicità (principio di certezza);
- essere specifica e puntuale nel contenuto (principio di specificità o determinazione);
- essere portata a conoscenza del delegato e da quest'ultimo esplicitamente accettata (principio di consapevolezza);
- essere conferita per iscritto;
- essere conferita a persona qualificata, di comprovata capacità ed esperienza tecnica, preferibilmente documentabile (principio dell'assenza di "*culpa in eligendo*");
- essere correlata alle più ampie facoltà di iniziativa e di organizzazione per svolgere efficacemente i compiti delegati mediante il riconoscimento di un potere di autonomia decisionale e di spesa (principi di corrispondenza e di effettività);

- essere inserita all'interno di una ripartizione di funzioni – condotta secondo un'analisi globale dell'organigramma e degli assetti societari – coerente con i ruoli gerarchici e le posizioni di responsabilità della società: la delega deve risultare motivata, congrua e non fraudolenta (principio di congruità e adeguatezza).

Questi requisiti devono poi necessariamente essere abbinati ad alcuni comportamenti – omissivi o commissivi – del delegante il quale:

- non deve ingerirsi – neppure indirettamente – nell'assolvimento dei compiti delegati (principio di non ingerenza);
- non deve essere a conoscenza dell'inefficienza del delegato nonché essere, al contrario, certo della sua capacità ed efficienza (principio di non connivenza o di non acquiescenza);
- deve predisporre un sistema di controllo e di verifica periodica dell'attività del delegato (principio dell'assenza di "*culpa in vigilando*").

Non obbligatorio, ma certamente consigliabile risulta l'inserimento, nella busta paga del delegato, di una voce di remunerazione relativa alla specifica funzione che, nell'ambito della sicurezza, viene lui attribuita.

Preme osservare che l'art. 16 comma 3 d.lgs. n. 81/2008 non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite; vigilanza che si esplica attraverso l'adozione e l'efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'art. 30 comma 4 d.lgs. n. 81/2008.

Al riguardo, l'art. 16 d.lgs. n. 81/2008 prevede espressamente che la delega di funzioni sia ammessa nel rispetto di determinati limiti e condizioni:

- a) che la delega risulti da atto scritto recante data certa;
- b) che il delegato possieda 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.

Alla delega in questione deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

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 dell'art. 16 d.lgs. n. 81/2008. Questa delega di funzioni 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 questa delega non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate.

Seque: b) conseguenze

Vero ciò, laddove i suddetti principi vengano adottati, nella pratica discendono tre conseguenze: 1) il datore di lavoro non può delegare la propria quota di responsabilità al lavoratore; 2) il datore di lavoro non può delegare la propria quota di responsabilità al preposto; 3) il datore di lavoro può delegare la propria quota di responsabilità al dirigente.

1) Per quanto concerne la non delegabilità della quota di responsabilità del datore di lavoro al lavoratore, va osservato come la ragione di questo divieto sia insita nel fatto che il lavoratore si troverebbe ad impersonare i ruoli – giuridicamente incompatibili – di destinatario degli obblighi sulla sicurezza e di soggetto protetto dalla medesima normativa. Insomma, il lavoratore sintetizzerebbe su di sé i ruoli di controllore e di controllato.

Verrebbero peraltro violati alcuni dei principi fondamentali sopra richiamati: il principio di non ingerenza o di astensione del delegante, il principio di non connivenza o di non acquiescenza, i principi di effettività, di corrispondenza, dell'assenza di *culpa in eligendo*, di congruità e adeguatezza.

2) Quanto poi alla non delegabilità della quota di responsabilità del datore di lavoro al preposto, è evidente che il divieto si riferisce alla delega in senso stretto intesa proprio come titolarità nel delegato di poteri decisionali e patrimoniali che non derivino da funzioni meramente d'ordine, cioè esecutive di disposizioni superiori già adottate e comunque già presenti nello schema organizzativo della sicurezza.

3) Con riferimento infine alla delegabilità – da parte del datore di lavoro – della propria quota di responsabilità al dirigente, va detto che quest'ultimo deve essere inteso alla stregua di un soggetto al quale è riconosciuta la effettività dei poteri, quale canone privilegiato per la imputazione degli addebiti. Ci troviamo pertanto di fronte a un dirigente tecnico, ovvero colui che è preposto alla direzione tecnico-amministrativa dell'azienda, di un reparto di essa, ovvero di un'area, con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi e quindi, in via puramente esemplificativa, istitori, gerenti, direttori tecnici o amministrativi, capi-ufficio o capi-reparto che partecipano solo eccezionalmente al lavoro normale.

Segue: c) opzioni effettuate

Su questo sfondo, in tema di sicurezza il sistema adottato da Lola Costruzioni S.r.l. è chiamato ad operare su due livelli: 1) un primo livello, all'interno del quale agiscono i soggetti tipicamente preordinati *ex lege* all'attività di prevenzione: datore di lavoro e RSPP; RLS; Medico competente; 2) un secondo livello, nel contesto del quale agiscono soggetti chiamati a svolgere concretamente una funzione intermedia di raccordo con i lavoratori (c.d. preposti).

Datore di lavoro

All'interno della Società è stato nominato datore di lavoro ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 la Sig.ra **Valeria Passini**, Amministratore Unico della società.

RSPP

Entrando nello specifico, preme anzitutto osservare come il soggetto chiamato a svolgere la funzione di RSPP – il quale dovrà possedere tutti i requisiti richiesti dall'art. 32 d.lgs. n. 81/2008 – non potrà in contemporanea svolgere il compito di delegato del datore di lavoro. Colui che svolge funzioni di RSPP opera infatti, in tema di sicurezza, a stretto contatto con il datore stesso – il rapporto tra RSPP e datore di lavoro si svolge secondo due direttrici fondamentali: dipendenza e collaborazione –, condividendo con quest'ultimo le funzioni non delegabili, essendo in concreto colui che, nell'ambito del primo livello sopra richiamato, ha le

conoscenze tecniche necessarie per fare fronte ai compiti imposti in via esclusiva al datore di lavoro. Diversamente, ove si cumulassero sulla medesima persona entrambe le funzioni, verrebbe di fatto vanificata la distinzione tra funzioni non delegabili e funzioni delegabili.

Su questo sfondo, LED CITY s.r.l., risultando in possesso dei requisiti, ha provveduto a nominare un RSPP interno, la sig.ra **Roberta Saporì**.

Medico competente

LED CITY s.r.l. ha provveduto a nominare un medico competente esterno, il Dott. **Filippo Fabiano**.

Preposti

Il datore di lavoro a sua volta individuerà i soggetti idonei in concreto – c.d. preposti – a garantire l'osservanza degli obblighi di sicurezza nei singoli presidi periferici.

Sui preposti incombono di regola due fondamentali gruppi di obblighi: 1) da un lato, doveri positivi di vigilanza e di controllo in ordine alla corretta adozione delle cautele prevenzionistiche da parte dei lavoratori; 2) dall'altro lato, divieti collegati all'espletamento di determinate attività od operazioni pericolose.

Tra le altre cose, ai preposti verrà pure assegnato il dovere di segnalare immediatamente al delegato del datore di lavoro la necessità di disporre gli adeguati presidi antinfortunistici nonché il dovere di interrompere l'attività in attesa della predisposizione dei suddetti presidi.

I preposti hanno comunque: 1) l'obbligo di immediata segnalazione, anche in via preventiva, di ogni disfunzione, omissione o negligenza nell'adozione degli obblighi in tema di prevenzione e sicurezza; 2) l'obbligo di intervento tempestivo e diretto in relazione a situazioni contingenti e/o emergenziali non regolate da disposizioni e/o procedure interne; 3) l'obbligo semestrale di "rendicontazione della funzione di vigilanza e di controllo" al "delegato dal datore di lavoro" (in mancanza, al datore di lavoro).

Su questo sfondo, LED CITY s.r.l. ha deciso di nominare quali preposti, i Sig.ri:

- **Lino Venturini**
- **Walter Venturi**
- **Mauro Baraccani**
- **Loris Bertarini**
- **Luciano Nanni**

ADDETTI ALLE EMERGENZE E PRIMO SOCCORSO

All'interno della Società sono stati designati diversi addetti alle emergenza e primo soccorso:

- n. 3 incaricati al primo soccorso: Sig. **Paolo Fenocchi**, Sig. **Lino Venturi**, Sig. **Mauro Baraccani**;
- n. 2 incaricati all'antincendio e gestione dell'emergenza: Sig. **Paolo Fenocchi**, Sig. **Lino Venturi**.

RLS

All'interno della Società è stato nominato n. 1 RLS, il Sig. **Marco Suffritti** (R.L.S.T. Edilizia).

4. Le “macro aree” di attività sensibili in relazione ai reati in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro (Omicidio colposo o lesioni gravi e gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro) così come individuati nell’art. 25 septies d.lgs. n. 231 del 2001: elencazione.

Nell’ambito della struttura organizzativa ed aziendale di Iola Costruzioni S.r.l., sono state individuate delle “macro aree” di attività sensibili, ovvero dei settori e/o dei processi aziendali rispetto ai quali è stato ritenuto astrattamente sussistente il rischio di commissione dei reati in materia di sicurezza sul lavoro.

Ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001, nell’ambito:

- di tutti i luoghi di lavoro, ovvero gli uffici e i locali deposito della sede amministrativa, il capannone adibito a deposito/magazzino, i cantieri temporanei e/o mobili (le attività svolte nei cantieri esterni sono analizzate e riportate in appositi documenti denominati P.O.S.),
- di tutti i settori di attività della Società, di tutte le attività e delle unità produttive alle quali siano addetti sia lavoratori dipendenti di Iola Costruzioni S.r.l. sia i lavoratori dipendenti di imprese esterne e/o lavoratori autonomi, a cui la Società affida lavori, servizi e forniture in appalto e/o in sub appalto e/o mediante contratto d’opera o di somministrazione sono individuati uno o più dei seguenti **fattori di rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori:**

1. ambienti di lavoro
2. macchine/attrezzature di lavoro/impianti
3. impianti elettrici
4. carrelli elevatori, mezzi di sollevamento e/o trasporto
5. rischio d’incendio ed esplosione (gas, polveri combustibili, liquidi infiammabili, ecc.)
6. agenti chimici pericolosi per la sicurezza
7. esposizione ad agenti chimico-fisici
8. esposizione ad agenti cancerogeni
9. esposizione ad agenti biologici
10. esposizione a caldo/freddo
11. esposizione al rumore
12. esposizione a vibrazioni
13. infortuni o malori

14. stress lavoro correlato
15. gestanti
16. minorenni
17. abuso di alcol e stupefacenti
18. interferenze
19. posatura e movimenti ripetitivi
20. illuminazione
21. carico di lavoro fisico - movimentazione manuale dei carichi e movimenti ripetitivi
22. lavoro ai videoterminali
23. porte, vie e uscite in caso di emergenza

nonché i seguenti **fattori di rischio organizzativi e gestionali**:

24. organizzazione del lavoro
25. compiti, funzioni e responsabilità
26. analisi, pianificazione e controllo
27. formazione
28. informazione
29. partecipazione
30. norme e procedimenti di lavoro
31. manutenzione e collaudi
32. dispositivi di protezione individuale - dpi
33. emergenza, pronto soccorso
34. sorveglianza sanitaria
35. fattori psico-sociali
36. segnaletica di salute e sicurezza sul lavoro
37. ergonomia delle macchine e altre attrezzature

I fattori di rischio sopra individuati sono disciplinati dalle disposizioni normative di seguito elencate:

a) Fattori di Rischio regolamentati dal D. Lgs.n. 81/08:

- rischi interferenti durante i lavori affidati in appalto, sub appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione;
- luoghi di lavoro;
- attrezzature di lavoro e dispositivi di protezione individuale;
- segnaletica di salute e sicurezza sul lavoro;
- movimentazione manuale dei carichi;
- attrezzature munite di videoterminali;
- esposizione ad agenti fisici (rumore, vibrazioni, campi elettromagnetici, radiazioni ottiche);
- sostanze pericolose;

- esposizione ad agenti biologici;
- esposizione ad atmosfere esplosive.

b) Fattori di rischio residuali non contemplati nel D. Lgs. n. 81/08 e regolamentati da altre fonti normative e relative modificazioni:

- **DM del 12/09/1958** “Istituzione del registro degli infortuni”;
- **DM del 19/09/1959** “Attribuzione dei compiti e determinazione delle modalità e delle documentazioni relative all'esercizio delle verifiche e dei controlli previste dalle norme di prevenzione degli infortuni sul lavoro” (G.U. 11-12-1959, n.299 suppl.);
- **DPR 1124 del 30/06/1965** “Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali”;
- **Legge 300 del 20/05/1970** “Statuto dei lavoratori”;
- **Legge 833 del 23/12/1978** “Istituzione del servizio sanitario nazionale”;
- **DM del 23/12/1982** “Identificazione delle attività omologative, già svolte dai soppressi enti nazionali prevenzione infortuni ed Associazione nazionale per il controllo della combustione, di competenza dell'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro”;
- **DM del 10/08/1984** “Integrazioni al decreto ministeriale 12 settembre 1958 concernente l'approvazione del modello del registro infortuni”;
- **D. Lgs. 475 del 04/12/1992** “Attuazione della direttiva 89/686/CEE del Consiglio del 21 dicembre 1989, in materia di ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative ai dispositivi di protezione individuale”;
- **DPR del 26/08/1993, n.412** “Regolamento recante norme per la progettazione, l'installazione, l'esercizio e la manutenzione degli impianti termici degli edifici ai fini del contenimento dei consumi di energia, in attuazione dell'art. 4, comma 4, della Legge 9 gennaio 1991, n.10”;
- **DM del 06/09/1994**, Normative e metodologie tecniche di applicazione dell'art. 6, comma 3, e dell'art. 12, comma 2, della Legge n. 257/92, relativa alla cessazione dell'amianto;
- **D. Lgs.758 del 19/12/1994** “Modificazioni alla disciplina sanzionatoria in materia di lavoro”;
- **D. Lgs. 230 del 17/03/1995** “Attuazione delle direttive 89/618/Euratom, 90/641/Euratom, 92/3/Euratom e 96/29/ Euratom in materia di radiazioni ionizzanti”;
- **D. Lgs 31/01/1995 n. 26** del “Disposizioni urgenti per la ripresa delle attività imprenditoriali”;
- **DM del 16/01/1997** “Individuazione dei contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro che possono svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del servizio di prevenzione e protezione”;
- **DM del 16/01/1997** “Definizione dei casi di riduzione della frequenza della visita degli ambienti di lavoro da parte del medico competente”;
- **DM del 30/05/1997** - Elenco delle norme armonizzate adottate ai sensi del comma 2 dell'art. 3 del decreto del Presidente della Repubblica 24/7/96, n. 459: “Regolamento per l'attuazione delle direttive del Consiglio 89/392/CEE, 91/368/CEE, 93/44/CEE e 93/68/CEE concernenti il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alle medesime”;
- **DM del 10/03/1998** “Criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione dell'emergenza nei luoghi di lavoro”;
- **DM del 12/03/1998** - Elenco riepilogativo delle norme armonizzate adottate ai sensi del comma 2 dell'art. 3 del decreto del Presidente della Repubblica 24/7/96, n. 459,

concernente: “Regolamento per l’attuazione delle direttive del Consiglio 89/392/CEE, 91/368/CEE, 93/44/CEE e 93/68/CEE concernenti il riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alle macchine”;

- **Legge 25 del 05/02/1999** “Disposizioni per l’adempimento di obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia alle Comunità europee – Legge comunitaria 1998”;
- **DM del 02/10/2000** “Linee guida d’uso dei videoterminali”;
- **Legge 422 del 29/12/2000** “Disposizioni per l’adempimento di obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia alle Comunità europee – Legge comunitaria 2000”;
- **DM del 26/01/2001**: “Disposizioni relative alla classificazione, imballaggio ed etichettatura di sostanze pericolose in recepimento della Direttiva 2000/32/CE”;
- **DM del 07/02/2001** “Attuazione della Direttiva 97/23/CE in materia di attrezzature a pressione”;
- **DM del 09/03/2001** “Determinazione delle tariffe spettanti all’Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro per prestazioni rese a richiesta e ad utilità dei soggetti interessati”;
- **D. Lgs. 151 del 26/03/2001** “Testo unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”;
- **DPR 462 del 22/10/2001** “Regolamento di semplificazione del procedimento per la denuncia di installazioni e dispositivi di protezione contro le scariche atmosferiche, di dispositivi di messa a terra impianti elettrici ed impianti elettrici pericolosi”;
- **Legge 39 del 01/03/2002** “Disposizioni per l’adempimento di obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia alle comunità europee. Legge comunitaria 2001”;
- **Circolare del Ministero dell’Interno 4 del 01/03/2002** “Linee guida per la valutazione della sicurezza antincendio nei luoghi di lavoro ove siano presenti persone disabili”;
- **DM del 19/09/2002** - Rettifica al decreto ministeriale del 9/3/01 concernente “Determinazione delle tariffe spettanti l’Istituto Superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro per prestazioni rese a richiesta e ad utilità dei soggetti interessati”;
- **D. Lgs. 66 del 08/04/2003** “Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell’organizzazione dell’orario di lavoro”;
- **DM 388 del 15/07/2003** “Regolamento recante disposizioni sul pronto soccorso aziendale, in attuazione dell’articolo 15, comma 3, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni”;
- **DPCM del 23/12/2003** “Attuazione dell’art. 51, comma 2 della Legge 16 gennaio 2003, n. 3, come modificato dall’art. 7 della Legge 21 ottobre 2003, n. 306, in materia di tutela della salute dei non fumatori”;
- **DM del 27/04/2004** “Elenco delle malattie per le quali è obbligatoria la denuncia, ai sensi e per gli effetti dell’art. 139 del testo unico, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni e integrazioni”;
- **DM del 03/11/2004** “Disposizioni relative all’installazione ed alla manutenzione dei dispositivi per l’apertura delle porte installate lungo le vie di esodo, relativamente alla sicurezza in caso d’incendio”;
- **DM del 07/01/2005** “Norme tecniche e procedurali per la classificazione ed omologazione di estintori portatili di incendio”;
- **Circolare ministeriale n. 8 del 03/03/2005** “Disciplina di alcuni aspetti dell’organizzazione dell’orario di lavoro (D. Lgs.n. 66/2003; D. Lgs.n. 213/2004)”;

- **Lettera Circolare Ministeriale P880/4122** sott. 54/3C del 18/08/2006 “La sicurezza antincendio nei luoghi di lavoro ove siano presenti persone disabili: strumento di verifica e controllo (check-list)”;
- **DM del 22/02/2006** “Approvazione della regola tecnica di prevenzione incendi per la progettazione, la costruzione e l'esercizio di edifici e/o locali destinati ad uffici”;
- **DM del 28/02/2006** “Recepimento della direttiva 2004/73/CE recante XXIX adeguamento al progresso tecnico della direttiva 67/548/CEE in materia di classificazione, imballaggio ed etichettatura di sostanze pericolose”;
- **DM del 24/10/2007** “Documento unico di regolarità contributiva DURC”;
- **DM del 09/03/2007** “Prestazioni di resistenza al fuoco delle costruzioni nelle attività soggette al controllo del Corpo nazionale dei vigili del fuoco”;
- **DM del 07/12/2007** “Quinto elenco riepilogativo di norme armonizzate concernente l'attuazione della direttiva n. 89/686/CEE relativa ai dispositivi di protezione individuale”;
- **DM 37 del 22/01/2008** “Regolamento concernente l'attuazione dell'articolo 11-quaterdecies, comma 13, lettera a) della Legge n. 248 del 2 dicembre 2005, recante riordino delle disposizioni in materia di attività di installazione degli impianti all'interno degli edifici. Articolo 13 abrogato dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133”;
- **Circolare Ministero del Lavoro 5 del 30/01/2008** “Chiarimenti interpretativi sul Documento unico di regolarità contributiva DURC”;
- **D. Lgs. 81 del 09/04/2008** “Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- **D.L. 112 del 25/06/2008** “Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria (art. 35)”;
- **D. Lgs. del 03/08/2009 n.106** “Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- **Legge 7 luglio 2009 n. 88** “Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee – Legge comunitaria 2008”.

5 . I ruoli aziendali coinvolti, i reati prospettabili e i protocolli preventivi adottati dalla Società.

Stante la particolare struttura dei reati in materia di sicurezza sul lavoro, la posizione dei soggetti che formano la catena delle responsabilità in questo contesto nonché i criteri attraverso i quali il sistema addebita loro la responsabilità stessa – molto spesso configurando condotte omissive sulla base della clausola di cui all'art. 40 comma 2 c.p. – , si ritiene che per quanto riguarda i ruoli aziendali coinvolti, debbano essere presi in considerazione il datore di lavoro, i suoi delegati, eventuali dirigenti destinatari delle procedure, i preposti, il RSPP – ovviamente distinguendo con riguardo alle diverse funzioni che questi sono chiamati a svolgere – , e, con riferimento ai reati prospettabili, debbano essere presi in considerazione, indifferentemente, sia le lesioni colpose gravi e gravissime (art. 590 c.p.), sia l'omicidio colposo (art. 589 comma 2 c.p.).

Sono stati individuati, altresì, i “protocolli preventivi” predisposti dalla Società al fine di evitare che tali reati possano essere compiuti nell’interesse o a vantaggio della Società stessa; tali protocolli possono essere “PROTOCOLLI PREVENTIVI DI SISTEMA” o “PROTOCOLLI PREVENTIVI”, a seconda che riguardino, i primi, ad esempio, l’organizzazione della Società o la formazione del personale, ed i secondi, la previsione di prassi aziendali specifiche. Talvolta esistono “PROTOCOLLI PREVENTIVI SPECIFICI” che rappresentano vere e proprie procedure aziendali.

protocolli preventivi di sistema

Previsione dei divieti nel Codice etico

Diffusione del Codice etico verso tutti i dipendenti e i terzi destinatari

Sistema di deleghe

Informazione e formazione specifica del personale

Segregazione dei compiti tra i differenti soggetti coinvolti nei processi

Sistema disciplinare

Documento programmatico di sicurezza

Clausola 231/01 nei contratti con i terzi

Gestione delle risorse finanziarie

Tracciabilità/archiviazione

Direttiva aziendale in materia di antiriciclaggio

Clausola l. 136/2010 nei contratti con i subappaltatori e i fornitori

Procedura di nomina del responsabile interno autorizzato a trattare con la PA

Clausola l. 122/2012 nei contratti di appalto e di fornitura

Iscrizione nella *white list* istituita presso la Prefettura

protocolli preventivi specifici

- Controlli periodici di attrezzature, macchine ed impianti
- Identificazione dei pericoli, valutazione e controllo dei rischi
- Emissione e revisione del piano di emergenza interno
- Formazione del personale in relazione all’emergenza
- Controllo periodico dei dispositivi tecnici per la messa in atto delle procedure di emergenza
- Gestione delle imprese esterne
- Informazione e consultazione del RLS
- Gestione rapporti con medico competente e sorveglianza sanitaria
- Formazione del personale in materia di salute e sicurezza del lavoro

- Gestione dei bisogni informativi, formativi e di addestramento
- Verifica delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza

Il responsabile delle procedure sopra considerate è il delegato del datore di lavoro.

6 Sistema aziendale per il rispetto degli obblighi normativi

In attuazione del comma 1 dell'art. 30 D. Lgs. 81/08 la Società si è dotata di un sistema aziendale idoneo all'adempimento di tutti gli obblighi derivanti dalla normativa vigente e dalle migliori prassi nazionale ed internazionali per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, come meglio di seguito illustrato.

6.1. Rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici

Le attività di acquisto di attrezzature, macchinari ed impianti sono condotte previa valutazione:

- delle condizioni e delle caratteristiche specifiche del lavoro da svolgere;
- dei rischi presenti nell'ambiente di lavoro;
- dei rischi derivanti dall'impiego delle attrezzature stesse;
- dei rischi derivanti da interferenze con le altre attrezzature già in uso.

Le nuove attrezzature devono essere conformi alle specifiche disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto. Le attrezzature di lavoro già esistenti presso le unità produttive e costruite in assenza di disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto sono conformi ai requisiti generali di sicurezza, di cui all'allegato V del D. Lgs. 81/08.

La Società predisponde misure idonee alla verifica della conformità delle attrezzature, degli impianti e dei macchinari acquistati alle normative vigenti (es. marcatura CE, possesso di dichiarazione di conformità rilasciata dall'installatore ecc.), nonché, se del caso, in ragione dei disposti legislativi applicabili, alla verifica dell'esecuzione degli esami iniziali e delle omologazioni delle attrezzature, degli impianti e dei macchinari acquistati.

È costantemente valutata dai responsabili della sicurezza la possibilità di investimento in tecnologie migliori e più aggiornate, se esistenti, rispetto a quelle utilizzate.

L'attività di acquisto è gestita attraverso la procedura aziendale che definisce i criteri per la verifica dei requisiti del fornitore e dei prodotti, le modalità di acquisto ed i controlli in accettazione.

La richiesta di installazione di nuove attrezzature o di modifica di quelle esistenti può essere avanzata dai RSPP o direttamente dai Responsabili dei servizi/reparti. La richiesta è sempre valutata ed autorizzata dal Datore di Lavoro o, per gli uffici direzionali, dal responsabile della direzione interessata all'acquisto o alla modifica.

In ogni caso, la fattibilità dell'acquisto o della modifica è preventivamente discussa e valutata con il supporto del Servizio Prevenzione e Protezione per la valutazione degli aspetti inerenti la salute e sicurezza dei lavoratori.

La Società mantiene un inventario di tutte le attrezzature presenti in ciascun sito produttivo e in dotazione al personale.

Il Responsabile Manutenzione dell'azienda ha la responsabilità dell'archiviazione dei manuali di uso e manutenzione, le cui copie sono a disposizione degli utilizzatori e delle certificazioni CE delle attrezzature; RSPP ha l'incarico di controllare che tale attività sia effettivamente effettuata.

Preliminarmente alla messa a disposizione di nuove attrezzature, macchinari o impianti il lavoratore incaricato riceve ogni necessaria informazione ed istruzione, nonché formazione e addestramento adeguati. Sarà il capo cantiere a decidere quando un operatore sia qualificato ad operare in autocontrollo; l'avvenuto addestramento e qualificazione dovrà essere registrato sulla scheda personale dell'operatore.

Il datore di lavoro dell'unità produttiva o i soggetti da quest'ultimo delegati adottano le misure necessarie affinché le attrezzature di lavoro siano installate ed utilizzate in conformità alle istruzioni d'uso ed affinché sia garantita la permanenza nel tempo dei requisiti di sicurezza. A tal fine, le attrezzature possono essere assoggettate a misure di aggiornamento dei requisiti di sicurezza, in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e protezione.

Il datore di lavoro o i soggetti da quest'ultimo delegati cura la tenuta e l'aggiornamento del *registro di controllo* delle attrezzature di lavoro.

Il *registro di controllo* contiene i dati identificativi della macchina e del fabbricante, l'anno di costruzione, l'eventuale certificazione.

In ogni caso, il datore di lavoro attraverso l'ausilio di personale competente procede alle seguenti verifiche, documentate nel *registro di controllo*, al fine di assicurare il buono stato di conservazione e l'efficienza delle attrezzature di lavoro:

- le attrezzature di lavoro, la cui sicurezza dipende dalle condizioni di installazione, sono sottoposte a un *controllo iniziale* (dopo l'installazione e prima della messa in esercizio) e ad un controllo dopo ogni montaggio in un nuovo cantiere o in una nuova località di impianto, al fine di assicurarne l'installazione corretta e il buon funzionamento;
- le attrezzature soggette a influssi che possono provocare deterioramenti suscettibili di dare origine a situazioni pericolose sono sottoposte:
 - *ad interventi di controllo periodici*, secondo frequenze stabilite in base alle indicazioni fornite dai fabbricanti, ovvero dalle norme di buona tecnica, o in assenza di queste ultime, desumibili dai codici di buona prassi;
 - *ad interventi di controllo straordinari*, al fine di garantire il mantenimento di buone condizioni di sicurezza, ogni volta che intervengano eventi eccezionali che possano avere conseguenze negative per la sicurezza, quali riparazioni, trasformazioni, incidenti, fenomeni naturali o periodi prolungati di inattività.

In aggiunta ai controlli precedentemente specificati, il datore di lavoro, o i soggetti da quest'ultimo delegati, sottopone le attrezzature di lavoro elencate nell'allegato VII del 81/08 alle verifiche periodiche effettuate dagli organismi di vigilanza indicati dalla normativa vigente e/o da soggetti pubblici o privati abilitati, volte a valutarne l'effettivo stato di conservazione e di efficienza ai fini del rispetto dei requisiti di sicurezza.

La gestione della manutenzione, dei controlli e delle verifiche degli impianti e delle attrezzature di lavoro è affidata al RSPP dell'unità produttiva, il quale programma in uno specifico scadenziario le proprie attività di verifica e ne archivia la documentazione.

Qualora nei controlli di manutenzione siano identificate anomalie relative ai requisiti di sicurezza degli impianti o alle macchine è stabilito un programma di messa in sicurezza, da attuare secondo tempi e priorità individuate.

Tutte le macchine e le attrezzature di lavoro sono sottoposte alla valutazione specifica dei Requisiti Essenziali di Sicurezza (RES) ai sensi dell'art. 70 del D. Lgs. 81/08.

I luoghi ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore, sono realizzati e costruiti nel rispetto di quanto previsto al Titolo II del D. Lgs. 81/08, nel rispetto dei requisiti di salute e sicurezza di cui all'art 63; la

costruzione e realizzazione di edifici o locali da adibire a lavorazioni industriali, nonché gli ampliamenti e le ristrutturazioni di quelli esistenti, devono essere eseguiti nel rispetto della normativa di settore ed essere notificati, quando necessario, all'organo di vigilanza competente per territorio.

Il rispetto degli standard di esposizione al rischio nei luoghi di lavoro è verificato attraverso la misurazione dei rischi tipici.

La presenza di agenti nocivi nei luoghi di lavoro è verificata in attuazione di quanto previsto nell'allegato IV al D. Lgs. 81/08, che qui si intende integralmente richiamato.

Eventuali nuovi processi, o modifiche significative di quelle già esistenti, in particolare se comprendenti processi speciali, quali saldature, devono essere qualificati da LED CITY s.r.l. unitamente agli operatori addetti; a tale scopo, il Responsabile dei cantieri, con l'aiuto del Responsabile per il controllo della qualità quando ritenuto dallo stesso necessario, deve preparare un piano di verifiche, attuarlo e registrarne i risultati sul piano stesso. L'esito positivo darà luogo all'emissione della relativa Istruzione di lavoro e all'iscrizione dell'avvenuta qualificazione dell'operatore

La scelta delle misure tecniche, organizzative e procedurali per il rispetto degli standard di prevenzione dell'esposizione ad agenti nocivi è effettuata dal datore di lavoro di ciascuna unità produttiva, in seguito ad processo di valutazione dei rischi che dà attuazione alle seguenti disposizioni normative:

- al Titolo VIII del D. Lgs. 81/08 per gli agenti fisici ed in particolare: per le attività comportanti esposizione al rumore quanto previsto al Capo II, per quelle comportanti esposizione a vibrazioni quanto previsto al Capo III, per quelle comportanti esposizioni a campi elettromagnetici quanto previsto al Capo IV, per quelle comportanti esposizione a radiazioni ottiche artificiali quanto previsto al Capo V;
- al Titolo IX del D. Lgs. 81/08 per gli agenti chimici;
- al Titolo X D. Lgs. 81/08 per gli agenti biologici.

6.2. Attività di valutazione dei rischi

La Società stabilisce e mantiene attive misure idonee alla continua identificazione dei pericoli, alla valutazione dei rischi e all'implementazione delle misure di prevenzione e protezione tecnico-strutturali e /o organizzative procedurali per l'eliminazione o, ove ciò non è possibile, per la riduzione dei rischi, anche alla luce delle innovazioni tecnologiche disponibili.

In ciascuna unità produttiva della Società il datore di lavoro effettua la valutazione dei rischi ed elabora il relativo documento (DVR), ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. 81/08, nonché per i contenuti e le modalità di valutazione, ai sensi degli articoli 28 e 29 del D. Lgs. 81/08, che qui si intendono integralmente richiamati.

La scelta dei criteri di redazione del DVR è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità del documento a fungere da strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione.

Nel DVR è formalizzata la metodologia adottata per la valutazione dei rischi e i casi in cui è previsto l'aggiornamento del documento.

Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) è sempre aggiornato nei seguenti casi:

- in occasione di modifiche sostanziali del processo produttivo o della situazione di rischio/impatto generale, qualora esse siano significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori e delle parti interessate;
- qualora sopravvengano modifiche dei luoghi di lavoro che presentano rischi ai fini della sicurezza;
- dopo interventi migliorativi;

- qualora si siano verificati eventi (infortuni, incidenti, malattie professionali etc.) che abbiano evidenziato la presenza di rischi precedentemente non previsti o l'inadeguatezza delle misure di prevenzione adottate;
- qualora il progresso tecnico-scientifico consenta di ridurre o eliminare alcuni rischi;
- con periodicità fissa per particolari tipologie di rischio (rumore, cancerogeni, mutageni, biologici);
- qualora dalle attività di monitoraggio e sorveglianza emergano rilievi;
- qualora sia possibile adottare misure migliorative in relazione ai progressi delle conoscenze scientifiche e tecnologiche in materia di sicurezza e salute sul lavoro;
- in caso di nuove normative che introducano nuovi elementi di analisi dei fattori di rischio.

Nell'attività di aggiornamento, le unità produttive sono supportate dal Servizio Prevenzione e Sicurezza sul lavoro, il quale compie attività di *monitoraggio* costante nel campo della sicurezza impiantistica, con particolare riferimento ai dispositivi di protezione collettiva, e predispone *linee guida* costantemente aggiornate alla luce del panorama normativo nazionale ed europeo e dell'innovazione tecnologica.

Fermo restando quanto sopra, la valutazione di specifici rischi è sempre programmata ed effettuata, da personale qualificato e competente nell'ambito del servizio di prevenzione e protezione.

Oltre al DVR, la Società predispone periodicamente un *documento di analisi* e mappatura dei rischi di non conformità del sistema di gestione della sicurezza agli adempimenti richiesti dall'art. 30 D. Lgs. 81/08, al presente Modello, alle misure attuative dello stesso. Quanto previsto dall'articolo 30 viene monitorato, controllato e vigilato attraverso le procedure aziendali e dalle figure preposte.

6.3. Predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti

Alla luce dei risultati della valutazione dei rischi (DVR) è definito un *Piano di interventi tecnici, organizzativi e procedurali* per il miglioramento della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Il Piano contiene la tempistica per la realizzazione degli interventi, nonché eventuali misure di prevenzione migliorative, in sostituzione delle esistenti, rivolgendo particolare attenzione a non comportare rischi aggiuntivi di natura ambientale per la salute dei lavoratori e della popolazione civile o il deterioramento dell'ambiente esterno.

La gestione del "*Piano di interventi*" è a cura dell'RSPP che provvede a documentare e registrare le azioni effettuate e da effettuare.

Le misure di prevenzione e protezione idonee ad eliminare o ridurre i rischi possono essere di tipo tecnico-strutturale e di tipo organizzativo-procedurale.

Nella scelta di tali misure sono sempre privilegiate quelle di tipo tecnico-strutturale, attraverso interventi mirati alla eliminazione dei rischi alla "fonte" e all'applicazione della migliore tecnologia disponibile.

Opportune azioni correttive sono attuate anche nel caso si verifichi un infortunio o un incidente. A tal fine, è implementato un sistema per la registrazione, classificazione ed il monitoraggio dell'andamento degli infortuni e degli incidenti. Tutti gli infortuni e gli incidenti sono tempestivamente denunciati, registrati ed analizzati. L'infortunio è comunicato a vari livelli nell'ambito del Gruppo e dà origine ad un'analisi interna per comprenderne le cause e per adottare le opportune azioni correttive. Mensilmente, a cura di ciascuna unità produttiva è redatto un *report* che contiene il numero degli incidenti/infortuni eventualmente occorsi nel mese di riferimento, il numero di controlli/ispezioni di sicurezza effettuati, il numero di persone coinvolte, le azioni correttive e preventive, tecniche e non tecniche, attuate. I dati, una volta rielaborati a cura della funzione competente permettono di calcolare gli indici di frequenza degli infortuni e gli indici di gravità, che rappresentano degli indicatori di riferimento per valutare l'andamento complessivo ed orientare il Piano di interventi organizzativi e procedurali anche verso azioni atte a:

- impedire che quanto successo possa ripetersi;

- migliorare la gestione della sicurezza attraverso organizzazione, formazione, procedure e pratiche operative.

6.4. Attività di natura organizzativa nel caso di emergenze e primo soccorso

Ogni unità produttiva è dotata di un proprio Piano di Emergenza (PEI), portato a conoscenza di dipendenti e dei soggetti terzi, che dà attuazione a quanto previsto dagli artt. 43, 44, 45, 46 del D. Lgs. 81/08.

Nel PEI sono valutati gli eventi che possono causare potenziali situazioni di emergenza e le modalità di gestione delle emergenze ed è preventivamente valutato l'impatto con l'ambiente circostante agli stabilimenti produttivi.

In particolare il Piano di Emergenza (PEI) definisce le procedure da seguire in caso di:

- emergenza dovuta ad incendi;
- emergenza dovuta a calamità naturali come il terremoto;
- emergenza dovuta a perdite e spillamento di sostanze inquinanti con rischio d'incendio;
- emergenza medica dovuta ad infortuni, traumi e malori che possono coinvolgere sia i lavoratori dipendenti sia quelli delle imprese appaltatrici ed in generale persone estranee all'unità produttiva.

Dato che con il PEI si vogliono fornire le istruzioni necessarie a garantire la sicura evacuazione del luogo di lavoro, oltre che tenere sotto controllo l'evolvere delle varie emergenze, nella compilazione del Piano di Emergenza – PE sono stati attentamente esaminati i seguenti fattori:

- le caratteristiche dei luoghi ove si svolge l'attività lavorativa, con particolare riguardo alle vie di esodo;
- i sistemi di rivelazione e di allarme;
- i presidi antincendio fissi e mobili, manuali o automatici;
- il numero delle persone presenti e la loro dislocazione;
- il numero di incaricati all'attuazione e controllo del PE, all'assistenza per facilitare l'evacuazione, all'attacco dell'incendio, al pronto soccorso;
- il livello di informazione, formazione ed addestramento del personale;
- la presenza di lavoratori appartenenti ad imprese appaltatrici esterne.

Il PE è stato divulgato in maniera tale da garantire un sufficiente grado di conoscenza dei suoi contenuti da parte di tutti i lavoratori presenti internamente alle unità produttive.

Per affrontare con efficacia una situazione di emergenza è stato preventivamente creato, nell'ambito dell'organizzazione dell'unità produttiva, il Servizio di Gestione dell'Emergenza (SGE), costituito dalle figure degli addetti alle squadre di emergenza e primo soccorso.

Il Datore di lavoro designa i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza, ai sensi dell'art. 18, comma 1, lettera b), del D. Lgs. 81/08.

I lavoratori incaricati del Servizio di Gestione dell'Emergenza (SGE) sono adeguatamente informati e formati, in attuazione dell'art. 36, comma 1, lettera b) e dell'art. 37 comma 9 del D. Lgs. 81/08, ed hanno le capacità e la competenza per eseguire le operazioni di primo intervento per tutte le emergenze allo scopo di:

- salvaguardare la vita umana;
- proteggere i beni materiali (impianti, macchinari e fabbricati);
- tutelare l'ambiente.

Nei luoghi di lavoro con presenza continuativa di personale sono predisposte delle planimetrie riportanti le vie di esodo, l'ubicazione delle attrezzature antincendio e il luogo di raduno sicuro, nonché i nominativi degli incaricati del Servizio Gestione delle Emergenze.

Almeno una volta all'anno viene effettuata una prova di evacuazione dello stabilimento, che coinvolge tutto il personale, con lo scopo di valutare l'efficacia del flusso di emergenza e la reattività del personale ad una situazione di emergenza.

In stabilimento sono presenti dotazioni di pronto soccorso, ai sensi di quanto previsto all'allegato 2 del D.M. 388/2003.

Gli addetti al Primo Soccorso, che fanno parte del SGE, sono stati adeguatamente formati, ai sensi di quanto previsto dal D.M. 388/2003.

L'organizzazione rivaluta periodicamente l'efficacia del proprio Piano di Emergenza. In ogni caso, il PE è modificato qualora i test di verifica/prova periodici abbiano avuto esito negativo o quando si manifestino nuove situazioni d'emergenza.

Nel processo di valutazione delle emergenze, quando possibile, sono coinvolte in maniera appropriata le parti rilevanti interessate.

La Società si dota di una procedura per il controllo degli accessi di terzi in stabilimento in caso di emergenza.

6.5. Attività di natura organizzativa relative alla gestione degli appalti

La Società, tramite apposita procedura, effettua la qualifica di ciascun fornitore/impresa appaltatrice, attraverso la verifica della reputazione, della solidità economico finanziaria e delle capacità tecniche e gestionali.

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

- 1) verifica l'idoneità tecnico-professionali dell'impresa appaltatrice e/o del lavoratore autonomo;
- 2) fornisce ai soggetti cui sono stati affidati i lavori dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività;
- 3) garantisce la cooperazione fra i datori di lavoro delle imprese appaltatrici, ivi compresi i subappaltatori, e committente;
- 4) garantisce il coordinamento degli interventi di protezione e prevenzione dei rischi cui sono esposti i lavoratori, mediante informazione reciproca al fine di eliminare i rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.
- 5) promuove la cooperazione ed il coordinamento attraverso l'elaborazione del piano operativo di sicurezza legato all'attività di cantiere (POS). Tale documento (POS) è collegato al contratto di appalto o d'opera ed è adeguato in funzione dei lavori.

Il flusso delle informazioni e le risultanze del processo di valutazione dei rischi sono formalizzati all'interno del POS. L'obiettivo della Società è l'eliminazione del rischio di interferenza.

Nel caso di lavori in cantieri temporanei o mobili, così come definiti all'art. 89 del D. Lgs. 81/08, si applica quanto previsto al Titolo IV del D. Lgs. 81/08 che qui si intende integralmente richiamato. In ogni caso, il Responsabile dei Lavori, se nominato, deve essere dotato di professionalità, indipendenza ed autonomia operativa e finanziaria, anche qualora tale incarico sia affidato a soggetti appartenenti al personale della Società.

A tal fine, i rischi di interferenza sono monitorati attraverso controlli periodici e riunioni di coordinamento e di valutazione circa l'efficacia e l'osservazione del DVR e del PSC.

La Società si è dotata di una procedura in base alla quale, annualmente, la funzione Sviluppo Impianti e Manutenzione della Direzione Tecnica, in collaborazione con il datore di lavoro ed i tecnici dell'unità produttiva, effettua una valutazione delle prestazioni di ciascuna impresa. In particolare sono valutati i seguenti aspetti:

- sicurezza e ambiente;
- qualità delle attività;
- tempi di esecuzione degli interventi;
- gestione del personale;
- gestione del rapporto contrattuale.

Suddetta valutazione, che è resa nota al legale rappresentante della ditta appaltatrice, costituisce elemento di valutazione ai fini della conferma della sussistenza dei requisiti per l'affidamento del lavoro all'impresa appaltatrice o al lavoratore autonomo.

6.6. Attività di natura organizzativa relative alle riunioni periodiche di sicurezza, e alle consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

La Società garantisce la massima partecipazione di tutti i lavoratori mediante il loro coinvolgimento nella gestione delle problematiche inerenti la sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) esercita le attribuzioni previste dall'art. 50 del D. Lgs. 81/08.

I lavoratori sono coinvolti mediante:

- la consultazione del loro rappresentante per la sicurezza;
- la loro partecipazione alle riunioni di sicurezza di reparto;
- la loro consultazione nell'elaborazione delle Procedure di Lavoro Sicuro inerenti la loro attività lavorativa, previa divulgazione delle stesse;
- i controlli al fine di individuare le eventuali condizioni/situazioni pericolose ed identificare le misure di prevenzione e protezione da adottare;
- la loro partecipazione e quella del loro rappresentante, nella scelta dei Dispositivi di Protezione Individuali.

I lavoratori, aventi compiti specifici in materia di prevenzione dei rischi dispongono dei mezzi e dei permessi lavorativi sufficienti per poter esercitare le loro funzioni.

Si svolge regolarmente almeno una volta l'anno la riunione periodica di prevenzione protezione dai rischi secondo le modalità e con i partecipanti previsti all'art. 35 del D. Lgs. 81/08.

All'interno di ciascuna unità produttiva si effettuano riunioni informative periodiche con i dirigenti, preposti e lavoratori sui temi inerenti la prevenzione e protezione al fine di migliorare i metodi, l'organizzazione del lavoro ed, in generale, l'atteggiamento dei lavoratori nei confronti dei problemi di salute e sicurezza sul lavoro per evitare il ripetersi di incidenti/infortuni.

Ogni riunione della sicurezza si conclude con la preparazione di un piano d'azione (riunioni di programmazione) o di un rapporto/verbale (riunione informativa e di sensibilizzazione) sottoscritto da tutti i partecipanti all'incontro.

6.7. Attività di sorveglianza sanitaria

La Società si impegna a garantire il controllo sanitario dei lavoratori, attraverso l'implementazione e l'adozione di un *Protocollo di tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori*, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio specifici e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, in linea con gli indirizzi scientifici più avanzati.

Presso ciascuna unità produttiva della Società, che ai sensi della normativa vigente ha l'obbligo della sorveglianza sanitaria, è nominata la figura del Medico competente (MC), dotato dei titoli e dei requisiti richiesti dall'art. 38 D. Lgs. 81/08. E' altresì istituita la figura del Medico sostituto e del Medico competente coordinatore.

Nell'ambito della sorveglianza sanitaria, il medico competente svolge una funzione dal contenuto informativo, valutativo e di accertamento. Al MC si richiede una prestazione professionale che non si esaurisce semplicemente nell'atto delle visita medica, ma che si estende sia al campo della prevenzione primaria che a quello della prevenzione secondaria, secondo quanto indicato nell'art. 41 del D. Lgs. 81/08, al quale la Società intende dare piena attuazione.

Il datore di lavoro di ciascuna unità produttiva definisce un *Programma di gestione delle visite mediche obbligatorie*, nel quale sono indicate le modalità per lo svolgimento della sorveglianza sanitaria, nel rispetto di quanto previsto all'art.18 comma 1 lettera g) del D. Lgs. 81/08.

Il Medico Competente osserva gli obblighi previsti a suo carico di cui all'art 25 del D. Lgs. 81/08, ricevendo dal datore di lavoro le informazioni necessarie. In particolare, è informato in merito alle seguenti circostanze:

- nuove assunzioni di lavoratori;
- cessazione del rapporto di lavoro dei lavoratori;
- cambio di mansione dei lavoratori;
- assenza per motivi di salute superiore ai sessanta giorni continuativi dei lavoratori;
- natura dei rischi;
- organizzazione del lavoro, programmazione e attuazione delle misure preventive e protettive;
- descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- i dati relativi alle malattie professionali e agli infortuni;
- i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

Per ciascun lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, il MC istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio.

Durante le visite annuali degli ambienti di lavoro, il medico competente osserva eventuali situazioni di criticità o di potenziale criticità e propone, lasciando nota nel proprio verbale, le misure necessarie per la prevenzione e la riduzione dei rischi. Le indicazioni fornite dal Medico competente sono recepite dal datore di lavoro che si adopera per risolvere nel più breve tempo possibile le eventuali criticità riscontrate.

In occasione della riunione di cui all'art. 35 del D. Lgs. 81/08, il MC comunica per iscritto al Datore di Lavoro, al Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi ed ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza gli esiti, in forma anonima, della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica del lavoratori.

6.8. Attività di informazione e formazione dei lavoratori

La Società, attraverso i suoi responsabili, assicura che qualsiasi persona che esegua per l'organizzazione stessa compiti che possono avere impatti sul sistema sicurezza abbia acquisito la competenza necessaria mediante appropriata istruzione, formazione o esperienza.

È assicurato un sistema interno di comunicazione tra i diversi livelli e le diverse funzioni dell'organizzazione aziendale.

Tutti i lavoratori, i dirigenti, i preposti, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e tutti coloro che, ai sensi di legge o secondo il sistema di deleghe interno, sono responsabili del coordinamento, della gestione e dell'attuazione della politica in materia di sicurezza sono informati ed adeguatamente formati in merito alla politica della sicurezza ed alle misure che ne costituiscono attuazione, nonché in merito alle loro mansioni e alle responsabilità che derivano dalla propria posizione nell'organigramma della sicurezza della Società.

L'informazione ai lavoratori è attuata nel pieno rispetto delle disposizioni di cui all'art. 36 D. Lgs. 81/08, che qui si intende formalmente richiamato.

La formazione dei lavoratori, dei rappresentanti dei lavori, dei dirigenti, dei preposti è attuata nel pieno rispetto delle disposizioni di cui all'art. 37 D. Lgs. 81/08.

Tutta la formazione e l'addestramento vengono pianificati dal Datore di lavoro in accordo con l'RSPP attraverso l'elaborazione di un "Piano di formazione" annuale.

Tutti i lavoratori ricevono una formazione specifica sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, nel rispetto delle diverse conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

- concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo e assistenza;
- rischi specifici della propria mansione, possibili danni e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate.

In ogni caso, la formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico sono forniti in occasione:

- della costituzione del rapporto di lavoro (assunzione) o inizio dell'utilizzazione, qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti è periodicamente aggiornata in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

La formazione dei lavoratori è attuata con le modalità ritenute più opportune, anche attraverso l'utilizzo di piattaforme multimediali e a distanza.

La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti avviene in collaborazione con gli organismi paritetici, ove questi sono presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività della Società.

Le iniziative di formazione si svolgono durante l'orario di lavoro e sono dirette ad addestrare i lavoratori per migliorare la loro capacità di far fronte in modo adeguato al rischio.

Sia i dirigenti che i preposti per la sicurezza sono direttamente coinvolti nella formazione dei lavoratori e sono a loro volta formati in relazione quanto meno ai seguenti aspetti:

- principali soggetti coinvolti e relativi obblighi;
- definizione ed individuazione dei fattori di rischio;
- valutazione dei rischi;
- individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

I Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza (RLS) ricevono una formazione specifica ed adeguata in materia di salute e sicurezza, concernente in particolare i rischi specifici presenti nella realtà in cui esercitano la loro rappresentanza secondo le modalità, i contenuti e la durata previsti dalla normativa vigente.

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) obbligatoriamente frequenta specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti presso l'unità produttiva.

I corsi di formazione e i relativi aggiornamenti sono tenuti da organismi accreditati.

I lavoratori incaricati del Servizio di Gestione dell'Emergenza (SGE) ricevono un'adeguata e specifica formazione ed addestramento ed i relativi aggiornamenti periodici previsti sia in materia di prevenzione incendi e lotta antincendio che in materia di primo soccorso.

Per il primo soccorso, sia la formazione che l'addestramento sono svolti dal Medico Competente o da personale da questi incaricato; la formazione ed addestramento in materia di prevenzione incendi, lotta antincendio è invece svolta sia da personale interno con adeguate competenze che da personale di specifiche Società Esterne.

La formazione viene aggiornata periodicamente ed è effettuata in una lingua comprensibile da tutti i lavoratori.

Il Direttore di stabilimento e l'RSPP assicurano l'effettiva attuazione e l'efficacia della formazione del personale della Società. All'esito delle sessioni di formazione si procede ad una verifica dell'apprendimento dalla quale si deducono elementi di valutazione in merito all'efficacia del corso. Successivamente i risultati del test d'apprendimento vengono archiviati.

La verifica dell'efficacia dell'apprendimento è svolta anche attraverso controlli dedicati e sistematici. Le sessioni di formazioni sono documentate e registrate a cura delle funzioni aziendali competenti, sia tramite redazione di un verbale/rapporto che tramite annotazione sulla "scheda di formazione" predisposta per ciascun lavoratore.

6.9. Attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori. Periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate

La Società si impegna a garantire un controllo sistematico dell'applicazione e dell'efficace attuazione della politica in materia di sicurezza, attraverso meccanismi idonei a:

- identificare le *non conformità* rispetto alla normativa, alle procedure ed alle istruzioni di lavoro;
- analizzare le *non conformità*, determinarne le cause ed attuare azioni correttive al fine di correggerle;
- verificare l'efficacia e l'effettiva attuazione delle procedure;

Conformemente alla normativa vigente, il primo livello di controllo è operativo che ha ad oggetto la corretta e puntuale attuazione nelle singole unità produttive delle norme in materia di sicurezza e salute dei lavoratori e delle procedure interne aziendali. Tale controllo è nelle responsabilità del Datore di lavoro, dei Dirigenti relativamente al settore cui sono preposti, dei preposti, ciascuno nell'ambito delle proprie attribuzioni e competenze, e coadiuvati nello svolgimento dell'attività di controllo dall'RSPP. L'oggetto dei controlli deve quanto meno avere ad oggetto:

- il rispetto delle condizioni di sicurezza dei *luoghi di lavoro* previsti dalla normativa e dalle procedure interne;
- il rispetto delle condizioni di sicurezza degli *impianti* previsti dalla normativa e dalle procedure interne;
- il rispetto da parte dei lavoratori delle *procedure* interne di prevenzione;
- il rispetto delle *istruzioni di lavoro* da parte dei lavoratori;
- il corretto utilizzo delle *attrezzature di lavoro* da parte del personale della Società;
- l'analisi delle *non conformità* e la determinazione delle loro cause.

Le verifiche sulle non conformità alla normativa vigente ed al rispetto delle procedure aziendali sono svolte anche attraverso un *sistema di controlli incrociati tra le diverse unità produttive della Società*.

In ogni caso, il datore di lavoro, i dirigenti, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ed il medico competente, consultando preventivamente il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, procedono ad un controllo puntuale del rispetto delle misure di sicurezza almeno *una volta all'anno*, in occasione della riunione periodica di prevenzione e protezione dei rischi (art.35 D. Lgs. 81/08), nell'ambito della quale si procede, altresì, al riesame del DVR e del DSS.

Oltre ai controlli operativi a carattere ordinario, è implementato un sistema di verifiche periodiche sull'efficacia e sull'effettiva attuazione delle procedure. Tali verifiche sono effettuate dal personale del Servizio di Prevenzione e Sicurezza sul lavoro della Sede Centrale, il quale può avvalersi per l'effettuazione della verifica di società di consulenza esterne e/o dell'RSPP di un'altra unità produttiva della Società. Le verifiche hanno ad oggetto:

- le cause di inefficacia delle procedure;
- l'effettiva attuazione e l'efficacia dei controlli operativi;
- l'effettiva attuazione del Piano di interventi tecnici, organizzativi e procedurali per il miglioramento della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

All'esito delle verifiche è valutata la necessità di implementare azioni correttive programmate volte ad eliminare le cause di non conformità.

Le azioni correttive devono essere coerenti con la natura dei problemi accertati e proporzionate ai rischi potenziali correlati a quella attività.

La Società ha inoltre implementato un sistema di monitoraggio degli indici di frequenza e gravità degli infortuni, che sono analizzati congiuntamente a quelli di tutte le unità produttive della Società per valutarne le cause e definire le necessarie azioni correttive.

6.10. Acquisizione di documentazione e certificazioni obbligatorie di legge

L'acquisizione e la gestione della documentazione relativa agli aspetti inerenti salute e sicurezza nell'unità produttiva è affidata al delegato del datore di lavoro in materia di sicurezza, che vi ottempera secondo i tempi e le modalità richieste dalla legge.

Il delegato del datore di lavoro adotta strumenti di archiviazione cartacea o informatica idonei a conservare:

- la documentazione e le certificazioni acquisite dalla Società in ottemperanza alla normativa vigente;
- la documentazione, i rapporti di lavoro delle ditte esterne e i verbali degli enti certificatori relativi ai controlli e le verifiche periodiche obbligatorie previste dalla normativa vigente.

La documentazione è leggibile, facilmente identificabile e rintracciabile.

L'accessibilità alla predetta documentazione è garantita ai soli soggetti autorizzati secondo le procedure interne e agli enti pubblici di vigilanza.

6.11. Sistema di registrazione

La Società si dota di una procedura che definisce i ruoli, le responsabilità e le modalità operative per la registrazione di tutte le informazioni, i dati e la documentazione utile per una corretta gestione delle tematiche di sicurezza nonché per il rispetto degli obblighi di registrazione previsti dalla normativa vigente in materia sicurezza e dal presente Modello.

Sono registrate con modalità che garantiscano la facile identificabilità e rintracciabilità dei documenti, la ricostruzione delle attività svolte, l'identificazione dei soggetti responsabili:

- la politica e gli obiettivi relativi del sistema di gestione della sicurezza;

- tutte le attività di attuazione richiamate nel paragrafo in oggetto;
- tutte le attività poste in essere per il rispetto degli obblighi normativi;
- le attività di manutenzione degli impianti;
- i risultati relativi alle attività di identificazione dei pericoli per le emergenze e di valutazione dei rischi;
- i documenti che l'organizzazione ritiene necessari al fine di assicurare un'efficace pianificazione, funzionamento e controllo dei processi inerenti alla gestione del sistema di sicurezza.

Sono istituiti i registri *di controllo* relativi alle verifiche obbligatorie sugli impianti e sulle attrezzature, nonché delle certificazioni obbligatorie richieste dalla normativa di settore.

Sono registrate le risultanze del processo di monitoraggio degli indici di frequenza e gravità degli infortuni.

L'accessibilità ai registri è garantita ai soli soggetti autorizzati secondo le procedure interne e agli enti pubblici di vigilanza.

6.12. Sistema disciplinare

Le violazioni al modello di gestione della sicurezza sui luoghi lavoro costituiscono illecito disciplinare. Agli illeciti accertati si applica il "Sistema sanzionatorio" della parte generale del presente Modello, che qui si intende integralmente richiamato.

6.13. Vigilanza, controlli e riesame del sistema

La Società si impegna a garantire un controllo sistematico dell'applicazione e dell'efficacia delle modalità di attuazione della politica in materia di sicurezza, anche attraverso meccanismi idonei a comunicare e diffondere i risultati delle azioni correttive adottate.

La Società si impegna a garantire un controllo sistematico dell'applicazione e dell'efficacia delle modalità di attuazione della politica in materia di sicurezza, anche attraverso meccanismi di *revisione del sistema* a fronte dell'inefficacia delle azioni correttive e preventive adottate.

Il Servizio prevenzione e sicurezza sul lavoro della Sede Centrale, coadiuvato dagli RSPP in essere, programma ad intervalli definiti e pianificati un'attività di riesame del SGS.

Il riesame ha ad oggetto:

- le opportunità di miglioramento;
- la necessità di apportare modifiche al sistema di gestione sicurezza;
- l'opportunità di modificare le risorse aziendali destinate alla politica in materia di sicurezza;
- la necessità di modificare le responsabilità e il sistema di organizzazione;
- le modalità di gestione del sistema di sicurezza.

Nella valutazione di riesame i responsabili del procedimento devono tener conto:

- delle informazioni ricevute dai direttori di stabilimento in merito allo stato di avanzamento delle azioni correttive e preventive;
- dei risultati delle ispezioni interne;
- delle valutazioni di conformità in merito alle prescrizioni legali e alle procedure interne;
- dei risultati dei processi di partecipazione e consultazione;
- delle comunicazioni rilevanti provenienti dalle parti interessate esterne;
- della misura in cui sono raggiunti gli obiettivi;
- dello stato di avanzamento delle azioni previste dai precedenti riesami;
- del cambiamento di situazioni circostanti, ivi compresa l'evoluzione della normativa di riferimento;

- delle raccomandazioni da chiunque provenienti, utili al processo di miglioramento.

All'esito del processo di riesame, i responsabili del procedimento stabiliscono le azioni per le possibili modifiche alla politica e agli obiettivi in materia di sicurezza, alle risorse aziendali destinate alla politica in materia di sicurezza, alle modalità di gestione del sistema di sicurezza.

Gli esiti del processo di riesame sono comunicati al datore di lavoro.

Il Servizio prevenzione e sicurezza sul lavoro della Sede Centrale informa almeno semestralmente **l'Organismo di Vigilanza** attraverso una *Relazione* in merito agli esiti di tutte le verifiche periodiche e delle ispezioni interne concluse presso le unità produttive, nonché sullo stato di attuazione dei rimedi e dei suggerimenti avanzati in sede di attività ispettiva. Informa altresì l'Organismo di Vigilanza in merito agli esiti dell'attività di riesame.

In caso di gravi o reiterate violazioni delle disposizioni interne od esterne ovvero in caso di necessità di interventi tempestivi, la comunicazione all'Organismo di vigilanza deve essere immediata.

L'Organismo di Vigilanza, alla luce dei risultati ispettivi di cui sopra, può proporre l'eventuale aggiornamento del Modello o delle procedure previste per la sua attuazione.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito delle proprie competenze, conferisce periodicamente mandato a *consulenti esterni qualificati*, affinché effettuino *Audit o analisi* volte ad ottenere formale valutazione riguardo alternativamente o congiuntamente ai seguenti aspetti:

- la corretta metodologia di individuazione, valutazione, misurazione e controllo dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori nonché dei meccanismi di aggiornamento di tale metodologia;
- la conformità delle misure adottate per la prevenzione dei rischi al presente Modello, alla Politica della sicurezza della Società, alla normativa vigente;
- la conformità delle metodologie e delle misure di prevenzione di cui ai punti precedenti alla migliore prassi nazionale internazionale per il settore in cui opera la Società.

I risultati della valutazione operata dai consulenti esterni sono comunicati tramite apposita relazione all'Organismo di Vigilanza per le opportune osservazioni e valutazioni.

L'Organismo di Vigilanza, alla luce dei risultati ispettivi di cui sopra, propone l'eventuale aggiornamento del Modello o delle procedure previste per la sua attuazione.

7. I compiti dell'Organismo di Vigilanza

Pur dovendosi intendere qui richiamati, in generale, i compiti assegnati all'OdV nel documento approvato dal Consiglio di Amministrazione e denominato "Parte speciale B – struttura, composizione, regolamento e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza", in relazione alla prevenzione dei reati di cui alla presente parte speciale, l'OdV, tra l'altro, deve:

- a) curare che il sistema riguardante la sicurezza e la salute sul lavoro sia correttamente organizzato alla stregua dei requisiti previsti dall'art. 30 del d. lgs. n. 81 del 2008;
- b) con riferimento alle situazioni a rischio l'OdV provvede all'espletamento delle seguenti attività:
 - verifiche periodiche sul rispetto delle procedure aziendali interne in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

- monitoraggio sull'efficacia delle verifiche a prevenire la commissione dei reati;
- esame di eventuali segnalazioni specifiche provenienti da qualsiasi dipendente ed effettuazione degli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in relazione alle segnalazioni ricevute;
- esame delle 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 della Società, ovvero riguardanti una situazione di pericolo connesso alla salute o alla sicurezza sul lavoro;
- monitoraggio della 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 del settore di lavoro sottoposto a verifica.

Più in generale, l'OdV deve:

- vigilare sull'adeguatezza e sul rispetto del Modello, incluso il Codice Etico;
- proporre al Consiglio di Amministrazione, 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 considerazioni 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.

L'OdV, cui deve essere inviata copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 d.lgs. n. 81/2008, nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi nei siti della Società, deve comunicare al C.d.A. ed al Collegio Sindacale, secondo i termini e le modalità previste dal Modello, i risultati della propria attività di vigilanza e controllo.

I compiti di vigilanza dell'OdV in relazione all'osservanza del Modello per quanto concerne i reati in tema di sicurezza sul luogo di lavoro sono sempre posti in essere in combinazione con il RSPP che viene invitato a partecipare, in maniera stabile, alle riunioni dell'OdV qualora si trattino gli argomenti relativi a sicurezza e salute sul luogo di lavoro.