

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	<i>2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</i>	Pag. 1	di 40

## **FUTURA S.p.A.**

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001**

## *PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO*

<b>Nr. Rev.</b>	<b>Descrizione modifiche</b>	<b>Data</b>
0	Prima emissione	27/10/2016
1	Aggiornamento complessivo e adeguamento a normativa e giurisprudenza sopravvenuta	27/07/2020

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	<i>2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</i>		Pag. 2	di 40

## INDICE

1. INTRODUZIONE .....	4
1.1. Omicidio colposo (art. 589, comma 3, c.p.).....	5
1.2. Lesioni personali colpose gravi e gravissime (art. 590, comma 3, c.p.) .....	5
2. FINALITÀ E CARATTERISTICHE DELLA PARTE SPECIALE.....	6
3. ATTIVITÀ SENSIBILI.....	7
4. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO .....	10
5. PROTOCOLLI SPECIFICI .....	18
5.1. Attività di controllo generale .....	18
5.2. Esistenza di una politica in tema di salute e sicurezza sul lavoro.....	18
5.3. Esistenza di un Piano di miglioramento e/o di un Piano investimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro .....	19
5.4. Esistenza di una procedura per la corretta individuazione delle prescrizioni normative in materia di sicurezza, igiene e salute sul lavoro .....	20
5.5. Chiara e formalizzata individuazione dei ruoli in materia di salute e sicurezza sul lavoro ....	20
5.6. Consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza .....	21
5.7. Modalità di gestione di appalti relativi a cantieri temporanei o mobili .....	22
5.8. Appalti interni all'azienda.....	24
5.9. Sistema di gestione del DVR .....	26
5.10. Adeguatezza di disposizioni riguardanti la gestione dei Dispositivi di protezione individuale (DPI) e collettiva (DPC).....	27
5.11. Esistenza di disposizioni per la gestione delle emergenze e del primo soccorso.....	27
5.12. Esistenza di disposizioni contenenti le misure per la prevenzione incendi.....	28
5.13. Modalità di gestione dell'informazione, della formazione e dell'addestramento del personale sulle tematiche di salute e sicurezza.....	28
5.14. Procedure relative alla manutenzione e ispezione degli impianti, macchine ed attrezzature .....	29
5.15. Esiti di verifiche ispettive esterne (ispezioni di ASL, INAIL, Vigili del Fuoco) e modalità di gestione di azioni correttive esterne .....	31
5.16. Esistenza di disposizioni sulla rilevazione, registrazione ed investigazione degli infortuni, degli incidenti e dei quasi incidenti.....	31
5.17. Sorveglianza sanitaria .....	32

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	<i>2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</i>		Pag. 3	di 40

5.18. Disposizioni riguardanti lo svolgimento di audit interni in materia di salute e sicurezza (soggetti, frequenza, <i>check list</i> ) .....	32
5.19. Esistenza di una procedura aziendale che disciplini ruoli, responsabilità e modalità operative delle attività di reporting verso l'Organismo di Vigilanza e l'Alta Direzione.....	33
5.20. Modalità di gestione della riunione periodica sulla sicurezza ai sensi dell'art. 35 Testo unico .....	33
5.21. Produzione macchine per la vendita .....	34
6. RAPPORTI CON <i>PARTNER</i> .....	35
7. I FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	36
8. CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	38

 <b>FUTURA</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO		Pag. 4	di 40

## 1. INTRODUZIONE

La Legge 3 agosto 2007, n. 123, con l'inserimento nel D.lgs. n. 231/2001 dell'art. 25-*septies*, ha esteso il regime della responsabilità da reato delle persone giuridiche alle ipotesi di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime (artt. 589 e 590, comma 3, c.p.), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Come noto, le sanzioni previste dal Decreto potranno essere applicate esclusivamente qualora i reati siano stati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente; il che ha posto problemi ulteriori rispetto a quelli ordinariamente connessi alla ricostruzione del significato delle relative nozioni perché qui ci si confronta con fattispecie di natura **colposa**, che postulano che l'evento dannoso non sia voluto ma che si verifichi a causa della inosservanza di regole cautelari.

Infatti, subito dopo l'entrata in vigore della novella del 2007 parte della dottrina aveva espresso forti perplessità per la scelta del legislatore di incrementare il catalogo dei reati presupposto inserendo delitti colposi senza, nel contempo, intervenire sulla parte generale del Decreto, strutturata su ipotesi di tipo esclusivamente doloso, per cui si chiedeva quanto meno di ridefinire il concetto di interesse.

Nella evidente necessità di un'interpretazione adeguatrice, che riuscisse nell'intento di rendere compatibile l'art. 5 D.lgs. n. 231/2001 con i reati colposi, si è imposta l'idea che, essendo impossibile individuare un vantaggio per l'ente negli eventi morte o lesioni, esso (vantaggio) non potrebbe che annidarsi nella *condotta omissiva* e, più precisamente, nella scelta di operare un risparmio attraverso la mancata previsione delle cautele antinfortunistiche.

D'altra parte, non sembra vi sia altra possibile soluzione, perché non si può in alcun modo dubitare della circostanza che l'ente non abbia alcun interesse a causare l'evento e che non possa trarre dal suo verificarsi alcun vantaggio, essendo piuttosto costretto a sostenerne gli ingenti costi relativi al risarcimento dei danni, al procedimento penale ed al prevedibile adeguamento *post factum* dei sistemi di sicurezza, che saranno verosimilmente superiori ai risparmi derivanti dal genetico, mancato approntamento delle misure di sicurezza necessarie.

Oggi la questione deve intendersi definitivamente risolta dopo l'intervento delle Sezioni unite nel noto caso *Thyssenkrupp* (Sez. un., 18 settembre 2014, n. 38343), ad avviso delle quali il termine reato, in caso di reati colposi di evento, ai fini della responsabilità dell'ente, deve essere letto restrittivamente come *condotta*

 <b>FUTURA</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	<i>2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</i>		Pag. 5	di 40

volta a conseguire un risparmio di spesa o di tempo nell'ambito del ciclo produttivo; evidenziando, altresì, che l'introduzione nell'ambito del Decreto delle fattispecie colpose in materia di sicurezza sul lavoro «è avvenuta come completamento del quadro legislativo originario, che già lo indicava e che anche di esso teneva conto e non, invece, come corpo estraneo successivamente aggiunto» (per ulteriori osservazioni vedi anche quanto già rilevato nella Parte generale, § 2.2.10.).

Va, ulteriormente, segnalata l'importanza dell'art. 30 del Testo unico, in forza del quale l'ente può beneficiare di un'esenzione da responsabilità qualora abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione e gestione idoneo ad assicurare la conformità ai requisiti ed obblighi giuridici in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Come accennato, due sono le ipotesi di reato presupposto che possono comportare una traslazione di responsabilità dalla persona o dalle persone fisiche all'ente: l'omicidio colposo e le lesioni colpose, gravi o gravissime, aggravati dalla violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

### **1.1. Omicidio colposo (art. 589, comma 3, c.p.)**

Il reato si configura quando chiunque cagioni per colpa la morte di una persona. Nel caso di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone è applicata la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo.

Nel caso in cui il delitto venga commesso in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, è prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria compresa tra 250 e 500 quote e/o di una sanzione interdittiva per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

### **1.2. Lesioni personali colpose gravi e gravissime (art. 590, comma 3, c.p.)**

Il reato si configura quando chiunque causa per colpa una lesione personale. Nel caso di lesioni di una o più persone è applicata la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	<i>2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</i>		Pag. 6	di 40

La lesione personale è grave (art. 583 c.p.) se:

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

La lesione personale è gravissima (art. 583 c.p.), se dal fatto deriva:

- una malattia certamente o probabilmente insanabile;
- la perdita di un senso;
- la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, oppure la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, oppure una permanente e grave difficoltà del linguaggio.

Con la L. 19 luglio 2019, n. 69 (c.d. Codice rosso), sono stati espunti dagli eventi aggravatori la deformazione e lo sfregio permanente del viso, per essere collocati quali eventi di una fattispecie autonoma, inserita in una disposizione *ad hoc* (art. 583 *quinquies* c.p.), rubricata "Deformazione dell'aspetto della persona mediante lesioni permanenti al viso" e punita più severamente (da otto a quattordici anni)

Nel caso in cui la lesione personale sia almeno grave e commessa in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, è prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote e/o di una sanzione interdittiva per una durata non superiore a sei mesi.

## 2. FINALITÀ E CARATTERISTICHE DELLA PARTE SPECIALE

La Società Futura S.p.A. (di seguito, per brevità, «Futura» o «Società») considera la sicurezza dei luoghi di lavoro un valore da tutelare in modo assoluto facendo ricorso alle indicazioni provenienti dalle più avanzate acquisizioni della scienza e dell'esperienza del momento e si pone come obiettivo – al cui raggiungimento sono finalizzate le disposizioni contenute nella presente Parte speciale – quello di annullare o comunque di contenere i rischi per la vita e/o per l'integrità fisica derivanti dallo svolgimento della propria attività lavorativa.

Ciascuno, secondo le proprie attribuzioni e competenze, è pertanto tenuto a collaborare al raggiungimento di detto obiettivo. La Società pretende, a tal fine, il rispetto da parte del soggetto che ricopre il ruolo di

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	<i>2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</i>		Pag. 7	di 40

Datore di Lavoro, ai sensi dell'art. 2 lett. b), Testo unico, dei dirigenti, dei preposti, dei progettisti, degli impiantisti, dei responsabili dei servizi acquisti e manutenzione, dei lavoratori e di tutti coloro che svolgono, a qualunque titolo, attività per conto della medesima, il rispetto della normativa antinfortunistica e delle prescrizioni ivi contenute nonché dei documenti che ne costituiscono parte integrante (*in primis* il Documento di valutazione dei rischi, ex art. 28 Testo unico).

Le violazioni della normativa antinfortunistica e delle prescrizioni inserite nella presente Parte speciale, al pari di quelle inserite nel Modello organizzativo tutto e nei documenti che lo integrano, vengono sanzionate, fatta salva l'eventuale responsabilità civile, amministrativa e/o penale, in via disciplinare in base a quanto previsto dalle disposizioni del sistema disciplinare, alle quali si fa espresso rinvio.

In questa Parte speciale, viene delineato un sistema di gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro, nel quale il rischio viene valutato e conseguentemente gestito e che si propone di garantire il rispetto delle regole cautelari imposte dalla normativa antinfortunistica e dalle *best practices* italiane ed internazionali nel settore della prevenzione degli infortuni sul lavoro. Il sistema di gestione della sicurezza prevede anche sottosistemi finalizzati al controllo periodico della correttezza delle procedure implementate e al loro costante miglioramento nonché un idoneo sistema di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività, così come richiesto dall'art. 30, comma 2, Testo unico.

Vengono ivi indicate le linee generali, che dovranno poi essere oggetto di specificazione da parte del Datore di Lavoro o del Delegato alla Sicurezza, una volta nominato;

Accanto al sistema di gestione della sicurezza viene creato un sistema di controllo ulteriore, che fa riferimento all'Organismo di Vigilanza e che si struttura su due canali informativi, uno proveniente dall'interno dell'azienda e indirizzato verso l'OdV stesso ed uno avente direzione inversa, dall'OdV verso i dipendenti dell'azienda.

### **3. ATTIVITÀ SENSIBILI**

La gestione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro riguarda qualunque tipologia di attività finalizzata a sviluppare ed assicurare un sistema di prevenzione e protezione dei rischi esistenti sul luogo di

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	<i>2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</i>		Pag. 8	di 40

lavoro, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa vigente emanata ai fini della prevenzione degli infortuni e della tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

In tema di tutela della sicurezza e della salute sul lavoro, ai sensi del Testo unico compete al Datore di Lavoro la responsabilità per la definizione della politica aziendale riguardante tali materie.

Ai sensi dell'art. 28 del Testo unico, la Società adotta e tiene aggiornato il "Documento di Valutazione dei Rischi", che contiene la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute nell'ambiente lavorativo, l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione poste a tutela dei lavoratori e il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo del livello di sicurezza.

La politica aziendale in tema di salute e sicurezza sul lavoro deve essere diffusa, compresa, applicata ed aggiornata a tutti i livelli organizzativi.

Le linee d'azione generali della Società devono essere orientate ad un costante miglioramento della qualità della sicurezza e devono contribuire allo sviluppo effettivo di un "sistema di prevenzione e protezione".

Tutte le Strutture della Società devono osservare le disposizioni in materia di salute, di sicurezza e di igiene del lavoro e tenerne conto in occasione di qualsivoglia modifica degli assetti esistenti.

In particolare, le aree e le attività operative maggiormente esposte a rischio in relazione ai reati connessi alla sicurezza, sono le stesse aree per le quali la Società, attraverso il proprio sistema di gestione della sicurezza, si è già adeguata alle previsioni normative del Testo unico.

Il programma di miglioramento è esposto nel Documento di Valutazione dei Rischi in vigore alla data di emissione della presente Parte Speciale, che permette di tenere traccia dell'attività di prevenzione e controllo nel campo della sicurezza e dell'igiene nei luoghi di lavoro, nonché di valutare il livello di rischio residuo presente all'interno dell'azienda.

Vengono quindi individuate le aree / attività / mansioni aziendali che possono potenzialmente configurare un rischio per la salute e la sicurezza dei dipendenti di Futura.

In particolare, il Documento di Valutazione dei Rischi della Società definisce i settori e/o i processi aziendali che potenzialmente possono incorrere nei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 ed elencati nella presente Parte Speciale.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	<i>2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</i>		Pag. 9	di 40

Per ciascuna area a rischio-reato sono quindi analizzati i soggetti interni coinvolti e i “protocolli” di controllo adottati dall’azienda per evitare che tali reati possano effettivamente verificarsi.

In generale, nell’ambito delle attività svolte dalla Società i processi sensibili che risultano attinenti con i reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro sono individuati nei seguenti:

- gestione operativa attività aziendali di tipo tecnico;
- gestione operativa attività aziendali di tipo amministrativo;
- adempimenti relativi alle prescrizioni di cui al Testo unico;
- monitoraggio delle attività inerenti la salute e la sicurezza dei lavoratori, anche nel caso di appalti di lavori;

oltre a:

- tutte le attività aziendali individuate come a rischio nell’apposito documento redatto ai sensi degli articoli 17 e 28 del Testo unico;
- l’attività stessa di individuazione dei rischi per la sicurezza e dell’aggiornamento del relativo documento ex art. 28 Testo unico;
- l’assolvimento dei doveri e degli obblighi imposti dalle normative vigenti oppure da atti amministrativi;
- formazione ed aggiornamento per i lavoratori;
- gestione degli acquisti di dispositivi di protezione, collettivi e individuali, e di tutti i beni che possano influire sulla sicurezza;
- attività di controllo e sanzionatoria di comportamenti che possano costituire rischio per la sicurezza;
- sensibilizzazione a tutti i livelli aziendali circa la necessità di raggiungere gli obiettivi prefissati in materia di sicurezza e salubrità del luogo di lavoro;

tenuto conto che:

- costituiscono in ogni caso aree sensibili ai fini della salvaguardia della salute e sicurezza nel luogo di lavoro tutte le decisioni di politica aziendale che definiscono gli impegni di Futura in questo settore, con particolare riferimento agli obiettivi prefissati in ambito aziendale;

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	<i>2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</i>		Pag. 10	di 40

- le scelte organizzative aziendali devono essere tali da assicurare la miglior competenza e professionalità dei soggetti incaricati a vario titolo di garantire la sicurezza e salubrità del luogo di lavoro nonché piena certezza circa i compiti e le deleghe loro conferite.

Tali processi devono risultare adeguatamente formalizzati dall'azienda e dovranno essere periodicamente sottoposti a monitoraggio da parte dell'Organismo di vigilanza.

Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), redatto in ottemperanza all'art.28 Testo unico costituisce, a tutti gli effetti, parte integrante della presente Parte speciale e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Ai fini della redazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, si è proceduto, inoltre, alla redazione di una matrice sintetica dei rischi (documento 6.2. Matrice *risk assessment* 231\_Reati in tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro) relativi alla sicurezza e salute del lavoro, che riassume in forma sinottica quanto esposto dettagliatamente nel DVR.

Anche tale matrice riassuntiva costituisce, a tutti gli effetti, parte integrante della presente Parte speciale e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ed assume particolare utilità per l'attività di monitoraggio che dovrà compiere l'Organismo di Vigilanza.

#### **4. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO**

Nell'ambito della presente sezione della Parte speciale vengono riportati i principi di comportamento che si richiede vengano adottati da parte di tutto il personale aziendale nello svolgimento di tutte le attività attinenti con la normativa sulla salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Tali regole di condotta sono finalizzate a limitare il più possibile il verificarsi dei reati previsti nel Decreto.

Al fine di rafforzare il sistema di prevenzione per la tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro, si prevede il pieno e costante impegno da parte di Futura del rispetto, nelle decisioni di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, dei principi e criteri fondamentali previsti nel Codice Etico, ed i principi statuiti dall'art. 15 del Testo unico, e segnatamente:

1. la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	<i>2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</i>		Pag. 11	di 40

Spetta, infatti, al Datore di Lavoro, coadiuvato da consulenti esterni competenti nel settore degli infortuni e della sicurezza su lavoro, sottoporre ad analisi tutte le attività svolte sia all'interno dell'azienda che all'esterno nonché le attività svolte da terzi nell'insediamento aziendale che possano interferire con le proprie attività (appaltatori), al fine di individuare i pericoli presenti e gli aspetti organizzativi ed operativi che possono influire significativamente sulla sicurezza sul lavoro. Detta valutazione dei rischi deve avvenire nel rispetto di quanto previsto dall'art. 28 Testo unico e deve riguardare i rischi per la salute e per la sicurezza:

a) segnatamente, dei lavoratori, ivi compresi anche quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche i rischi collegati allo stress lavoro-correlato secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi;

b) in generale, di tutti coloro (visitatori compresi) che si trovino legittimamente all'interno dell'azienda e che possano subire pregiudizio dalle attività poste in essere sotto il controllo, diretto o indiretto, della Società. Nello svolgimento di tale valutazione il Datore di lavoro è coadiuvato dal Responsabile del servizio di prevenzione e di protezione, che coordina detta attività, dagli altri addetti del servizio, con la collaborazione del Medico competente e con le imprese esterne operanti nell'insediamento o presso le quali si reca il personale dell'azienda. Prima di procedere alla valutazione del rischio il Datore di lavoro, personalmente, provvede alla consultazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. I processi lavorativi vengono scomposti in fasi elementari, vengono individuate le fonti e le situazioni pericolose e valutati i rischi.

Nella valutazione del rischio devono essere considerati:

- a. la natura *routinaria* o meno dell'attività;
- b. le attività di tutte le persone che hanno accesso sul luogo di lavoro (ivi compresi i dipendenti degli appaltatori o i semplici visitatori che si trovino legittimamente all'interno dell'azienda);
- c. tutti i fattori umani che possono incidere sulla determinazione del rischio (comportamenti, capacità dei singoli ecc.);
- d. ogni tipo di rischio che, pur originato al di fuori dell'insediamento aziendale, sia capace di

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	<i>2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</i>		Pag. 12	di 40

influire negativamente sulla salute e sulla sicurezza dei soggetti che operano sotto il controllo dell'assetto organizzativo di Futura;

- e. gli eventuali rischi creati nelle vicinanze dell'insediamento produttivo da soggetti che svolgono attività correlata a quella posta in essere dalla Società;
- f. infrastrutture, attrezzature, materiali, materie prime, strumenti utilizzati e/o presenti all'interno dell'azienda, rifiuti prodotti, ecc.;
- g. cambiamenti o proposte di cambiamenti nell'organizzazione, nelle attività e/o negli strumenti, attrezzature, materiali, e/o nelle infrastrutture, ecc.;
- h. modificazioni, anche temporanee, nel sistema di gestione della sicurezza;
- i. ogni adempimento legale relativo alla determinazione del rischio e all'implementazione dei necessari controlli;
- j. la conformazione dei luoghi di lavoro, le procedure, l'installazione di attrezzature, l'organizzazione del lavoro, inclusa la loro adattabilità alle capacità dei lavoratori.

## 2. La stima del rischio

Accanto alla valutazione deve essere effettuata anche una stima del rischio che tenga in considerazione:

- a. la gravità del danno potenziale;
- b. la frequenza di manifestazione del pericolo ovvero la durata della esposizione;
- c. la presenza ed efficacia delle misure di prevenzione (collettive e individuali, di tipo tecnico, organizzativo, procedurale);
- d. l'addestramento lavorativo impartito (considerando anche i lavoratori interinali, le attività temporanee o in appalto, ecc.);
- e. la formazione alla sicurezza impartita;
- f. l'esperienza aziendale sulla manifestazione del singolo rischio;
- g. la novità della attività in esame (ogni volta che si introduce o si modifica un rischio valutare l'interazione con l'ambiente di lavoro);
- h. la coerenza delle procedure lavorative con gli obiettivi di prevenzione.

## 3. L'aggiornamento della valutazione dei rischi

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	<i>2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</i>		Pag. 13	di 40

Il riesame e l'eventuale aggiornamento della valutazione dei rischi vengono effettuati annualmente ed a seguito di possibili eventi o situazioni che lo rendano necessario.

In particolare, la valutazione è aggiornata in ragione:

- a. di modifiche legislative o regolamentari o di accordi volontari;
  - b. di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori;
  - c. dei risultati del sistema di monitoraggio;
  - d. del grado della tecnica, della prevenzione e protezione;
  - e. di infortuni che comportino assenza dal lavoro di almeno un giorno ulteriore rispetto a quello in cui si è verificato l'evento;
  - f. dei risultati della sorveglianza sanitaria che ne evidenzino la necessità.
4. la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
  5. l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
  6. il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
  7. la riduzione dei rischi alla fonte;
  8. la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
  9. la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
  10. l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
  11. la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
  12. il controllo sanitario dei lavoratori;

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	<i>2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</i>		Pag. 14	di 40

13. l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
14. l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori; per dirigenti, i preposti; per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
15. le istruzioni adeguate ai lavoratori;
16. la partecipazione e consultazione dei lavoratori e dei loro dei rappresentanti per la sicurezza;
17. la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di buone prassi;
18. le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
19. l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
20. la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

Tali principi sono utilizzati da Futura per definire le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori (a tempo indeterminato, determinato, a progetto, con contratto di prestazione coordinata e continuativa ed occasionale) comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

La presente Parte speciale prevede l'espresso divieto di:

- a) porre in essere comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (art. 25-*septies* del Testo unico);
- b) porre in essere comportamenti imprudenti, negligenti od imperiti che possano costituire un pericolo per la sicurezza all'interno del luogo di lavoro;
- c) porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	<i>2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</i>	Pag. 15	di 40

- d) rifiutare di utilizzare dispositivi di protezione individuale o collettivi o svolgere attività lavorative in violazione delle disposizioni impartite dai responsabili per la sicurezza;
- e) svolgere attività lavorative senza aver preventivamente ricevuto adeguate istruzioni sulle modalità operative oppure senza aver precedentemente partecipato a corsi di formazione;
- f) omettere la segnalazione della propria eventuale incapacità o inesperienza nell'uso di macchinari, dispositivi od impianti;
- g) rifiutarsi di partecipare a corsi di formazione finalizzati a istruire circa l'uso di impianti, macchinari o dispositivi.

#### **4.1. Sistema di gestione della sicurezza e *best practices* nel settore degli infortuni sul lavoro**

Il sistema di gestione della sicurezza sul luogo di lavoro e per l'adempimento degli obblighi giuridici indicati dall'art. 30, comma 1, Testo unico, in sede di prima applicazione, dovrà essere concretamente realizzato dalla Società seguendo i criteri e le indicazioni fornite dalle Linee Guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro UNI-INAIL del 2001 e/o dal *British Standard Occupational health and safety management system* (BS OHSAS) 18001:2007, cui la presente Parte speciale si ispira.

Annualmente, il sistema sarà oggetto di riesame e di eventuali modifiche attraverso le procedure a ciò predisposte secondo i criteri qui indicati.

In ogni caso il sistema di gestione si deve comporre di:

- a) procedure finalizzate allo svolgimento di attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti (art. 30, comma 1, lett. b) Testo unico) (v. quanto detto *supra*, § 4);
- b) un organigramma aziendale della sicurezza che, tenuto conto dalla natura e dalle dimensioni della Società nonché dei rischi che contraddistinguono le sue attività, si caratterizzi per fornire un'articolazione di funzioni in grado di assicurare le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio (art. 30, comma 3, Testo unico);

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	<i>2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</i>		Pag. 16	di 40

- c) procedure finalizzate al rispetto degli *standard* tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici (art. 30, comma 1, lett. a) Testo unico);
- d) procedure finalizzate alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (art. 30, comma 1, lett. c) Testo unico);
- e) procedure finalizzate allo svolgimento delle attività di sorveglianza sanitaria (art. 30, comma 1, lett. d) Testo unico);
- f) procedure finalizzate alle attività di informazione e formazione dei lavoratori (art. 30, comma 1, lett. e) Testo unico);
- g) procedure finalizzate all'acquisizione di documentazioni e di certificazioni obbligatorie per legge (art. 30, comma 1, lett. g) Testo unico);
- h) procedure finalizzate a svolgere l'attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori ed a svolgere periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate (art. 30, comma 1, lett. f) e h) Testo unico);
- i) procedure finalizzate alla registrazione delle attività di cui alle lettere che precedono (art. 30, comma 2, Testo unico).

#### **4.2. Obblighi a carico dei soggetti preposti all'attuazione delle misure di sicurezza**

La presente Parte speciale prevede l'obbligo a carico dei soggetti preposti all'attuazione delle misure di sicurezza di cui all'organigramma aziendale di:

- prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle loro azioni o omissioni, conformemente alla loro formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal Datore di lavoro;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di Lavoro, dal Responsabile per la sicurezza e dai soggetti preposti alla sicurezza ai fini della protezione collettiva e individuale;

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	<i>2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</i>		Pag. 17	di 40

- utilizzare correttamente i macchinari e le apparecchiature, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- segnalare immediatamente al Datore di Lavoro, al responsabile per la sicurezza o ai preposti alla sicurezza le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui ai due punti che precedono, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione o comunque compromettere i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di propria competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti;
- contribuire, insieme al Datore di Lavoro, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro;
- adottare una condotta trasparente e collaborativa nei confronti degli Enti preposti al controllo (es. Ispettorato del Lavoro, A.S.L., Vigili del Fuoco, ecc.) in occasione di accertamenti/procedimenti ispettivi;
- provvedere, nell'ambito dei contratti di somministrazione, appalto e fornitura, ad elaborare ed applicare le misure atte a governare in sicurezza le eventuali interferenze fra le imprese, compresi gli eventuali lavoratori autonomi;
- favorire e promuovere l'informazione e formazione interna in tema di rischi connessi allo svolgimento delle attività, misure ed attività di prevenzione e protezione adottate, procedure di pronto soccorso, lotta antincendio ed evacuazione dei lavoratori.

In generale, tutti Destinatari del Modello devono rispettare quanto definito al fine di preservare la sicurezza e la salute dei lavoratori e comunicare tempestivamente alle strutture interne competenti eventuali segnali

 <b>FUTURA</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	<i>2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</i>		Pag. 18	di 40

di rischio e/o pericolo, infortuni (indipendentemente dalla loro gravità) e violazioni alle regole di comportamento e delle procedure aziendali.

## **5. PROTOCOLLI SPECIFICI**

### **5.1. Attività di controllo generale**

Il RSPP deve attivare un piano di controllo sistematico al fine di verificare la corretta gestione delle procedure e delle misure messe in atto per valutare, in ottemperanza alle prescrizioni di legge, i luoghi di lavoro. Il piano, in particolare, deve contemplare aree e attività aziendali da verificare, modalità di esecuzione delle verifiche e modalità di rendicontazione.

Il datore di lavoro o suo eventuale delegato, anche tramite il RSPP, deve anche controllare che tutte le misure di prevenzione e protezione programmate siano attuate, assicurando un costante monitoraggio delle situazioni di rischio e dell'avanzamento dei programmi di intervento previsti dagli specifici documenti di valutazione dei rischi.

I controlli periodici svolti dal datore di lavoro o suo delegato, anche tramite il RSPP, devono anche essere finalizzati alla verifica dell'effettiva applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Tutti gli ambienti di lavoro sono visitati e valutati da soggetti in possesso dei requisiti di legge e di adeguata formazione tecnica.

Il Medico Competente ed il RSPP visitano i luoghi di lavoro ove sono presenti lavoratori esposti a rischi specifici ed effettuano a campione sopralluoghi negli altri ambienti.

In presenza di particolari situazioni di gravità e pericolo, il RSPP deve tempestivamente informare l'Organo Amministrativo e l'Organismo di Vigilanza.

### **5.2. Esistenza di una politica in tema di salute e sicurezza sul lavoro**

Esistenza di un documento nel quale si definiscano gli obiettivi di sicurezza sul lavoro relativi all'attività e/o ai prodotti e/o ai servizi, che costituiscono i traguardi che l'azienda si pone, in coerenza con la politica di sicurezza sul lavoro perseguita.

Al fine di fissare gli obiettivi in tema di sicurezza il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione:

- a) individua gli aspetti significativi dal punto di vista del rischio per la salute e la sicurezza sul lavoro;

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	<i>2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</i>		Pag. 19	di 40

- b) quantifica i dati misurabili;
- c) ne valuta la conformità alle norme di legge e ad eventuali accordi volontari;
- d) evidenzia i profili che, pur non determinando rischi non tollerabili, possono comportare responsabilità di tipo penale o amministrativo.

Sulla base di queste analisi, il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, per ciascun obiettivo proposto, presenta un piano contenente:

- a) eventuali mete intermedie;
- b) l'individuazione delle figure/strutture coinvolte nella realizzazione del piano stesso;
- c) l'attribuzione dei compiti e delle relative responsabilità;
- d) la definizione delle risorse necessarie, ivi comprese quelle economiche;
- e) le modalità di verifica dell'effettivo ed efficace raggiungimento degli obiettivi, affinché ciascuno, in base alle proprie competenze, li analizzi dal punto di vista economico/finanziario, commerciale, produttivo/tecnologico (come impiantistica e come effetti sulle attività/prodotti/servizi).

Detti piani vengono approvati dal Datore di Lavoro o dal Delegato alla Sicurezza, se nominato, sentiti i Rappresentanti dei lavoratori e debbono essere periodicamente riesaminati per assicurare che gli obiettivi in essi indicati siano ancora appropriati ed adeguati ai rischi presenti nell'organizzazione aziendale. Tale ridefinizione è necessaria quando si verificano eventi o situazioni che impongano una rivalutazione dei rischi (v. *supra*, § 4, punto 3).

Il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione deve redigere, con cadenza annuale, una relazione nella quale illustri le modalità di monitoraggio degli obiettivi e quali di essi siano stati raggiunti.

### **5.3. Esistenza di un Piano di miglioramento e/o di un Piano investimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

Esistenza di un Piano degli Investimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, approvato dagli organi societari delegati che:

- contenga una chiara individuazione delle scadenze, responsabilità e disponibilità delle risorse necessarie per l'attuazione (finanziarie, umane, logistiche, di equipaggiamento);

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	<i>2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</i>		Pag. 20	di 40

- sia adeguatamente comunicato all'organizzazione in modo che il personale ne abbia una sufficiente comprensione.

#### **5.4. Esistenza di una procedura per la corretta individuazione delle prescrizioni normative in materia di sicurezza, igiene e salute sul lavoro**

Esistenza di una procedura che definisca ruoli, responsabilità e modalità da adottarsi per:

- l'identificazione delle prescrizioni normative vigenti in materia di sicurezza, igiene e salute sul lavoro e delle prescrizioni autorizzative, anche attraverso la predisposizione di scadenziari e registri normativi;
- l'individuazione delle aree aziendali che rientrano nell'ambito di applicabilità delle prescrizioni e delle azioni che devono eventualmente essere messe in atto;
- l'individuazione dei soggetti responsabili del rispetto delle prescrizioni;
- la diffusione e l'accessibilità alle prescrizioni;
- l'attività di verifica periodica degli aggiornamenti normativi.

#### **5.5. Chiara e formalizzata individuazione dei ruoli in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

Esistenza di disposizioni organizzative per l'individuazione del Datore di lavoro che tengano conto della struttura organizzativa della Società e del settore di attività produttiva.

Esistenza di disposizioni organizzative relative alla designazione del delegato alla sicurezza, del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), degli ASPP, del Medico Competente, del Responsabile dei Lavoratori per la sicurezza (RLS), dei preposti alla sicurezza e degli Incaricati di attuare le misure di emergenza, prevenzione incendi e primo soccorso, che:

- definiscano i requisiti specifici coerentemente alle disposizioni di legge in materia;
- prevedano la tracciabilità delle verifiche svolte in ordine al possesso dei requisiti specifici previsti dalla normativa in materia;
- prevedano lo svolgimento dell'*assessment* sul personale per comprenderne le capacità e le disponibilità temporali al fine di ricoprire tali specifici ruoli;

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO		Pag. 21	di 40

- prevedano la tracciabilità della formale accettazione dell'incarico. Le lettere di incarico vengono formalmente firmate per accettazione.

Esistenza di una procedura aziendale che individui i criteri e le modalità definite per l'affidamento delle mansioni ai lavoratori da parte del Datore di lavoro. In particolare, tale procedura:

- deve definire i criteri di affidamento delle mansioni ai lavoratori in base alle capacità e alle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza, e a quanto emerso dai risultati degli accertamenti sanitari eseguiti;
- deve definire le misure organizzative per la partecipazione del Medico Competente e del RSPP nella definizione di ruoli e responsabilità dei lavoratori;
- deve prevedere la tracciabilità delle attività di *assessment* svolte a tale scopo (es. definizione di *check list* mirate quali elenchi dei compiti critici e/o processi a impatto sulla salute e sicurezza).

#### **5.6. Consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza**

Futura riconosce la fondamentale importanza di coinvolgere tutti i lavoratori al precipuo scopo di ottenere la massima funzionalità del sistema di gestione della sicurezza.

Al fine di acquisire sempre maggiore consapevolezza delle problematiche attinenti la salute e la sicurezza all'interno dell'azienda, la Società favorisce al massimo la consultazione dei lavoratori per il tramite dei loro rappresentanti.

In ogni caso, il Datore di lavoro garantisce la consultazione preventiva e tempestiva dei rappresentanti dei lavoratori a norma degli artt. 18, comma 1, lett. s) e 50, comma 1, lett. b), Testo unico in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o nella singola unità produttiva; nonché all'atto della designazione dei soggetti responsabili della sicurezza.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	<i>2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</i>		Pag. 22	di 40

### 5.7. Modalità di gestione di appalti relativi a cantieri temporanei o mobili

Nel caso in cui vengano affidati lavori in appalto a imprese appaltatrici o lavoratori autonomi per la realizzazione dei lavori edili o di ingegneria civile di cui all'allegato X e la Società assuma il ruolo di **committente** debbono essere osservate le disposizioni di cui agli artt. 88 s. Testo unico.

In particolare, non possono essere affidati appalti a soggetti che abbiano commesso gravi infrazioni della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Il Datore di Lavoro è tenuto ad acquisire dalle imprese appaltatrici:

- a) il certificato di iscrizione alla Camera di commercio, industria e artigianato con oggetto sociale inerente la tipologia di appalto;
- b) l'autocertificazione del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale, ai sensi dell'art. 47 D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445;
- c) la specifica documentazione attestante la conformità alle disposizioni di cui alla normativa di settore di macchine, attrezzature e opere provvisorie;
- d) l'elenco dei dispositivi di protezione individuali forniti ai lavoratori;
- e) la nomina del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, degli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione degli incendi e lotta antincendio, di evacuazione, di primo soccorso e gestione dell'emergenza nonché del medico competente, quando necessario;
- f) il nominativo del Rappresentante/i lavoratori per la sicurezza;
- g) gli attestati inerenti la formazione delle suddette figure e dei lavoratori prevista dal Testo unico;
- h) l'elenco dei lavoratori risultanti dal libro matricola e la relativa idoneità sanitaria prevista dal Testo unico;
- i) il documento unico di regolarità contributiva (c.d. DURC), di cui al Decreto ministeriale 24 ottobre 2007;
- l) la dichiarazione di non essere oggetto di provvedimenti di sospensione o interdittivi di cui all'art. 14 Testo unico;
- m) la dichiarazione di cui all'art. 90, comma 9, lett. b), Testo unico;

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	<i>2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</i>		Pag. 23	di 40

n) ogni altra documentazione imposta dalla legge.

Acquisisce, invece, dai lavoratori autonomi:

- a) il certificato di iscrizione alla Camera di commercio, industria e artigianato con oggetto sociale inerente la tipologia di appalto;
- b) l'autocertificazione del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale, ai sensi dell'art. 47 del d.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445;
- c) la specifica documentazione attestante la conformità alle disposizioni di cui alla normativa di settore di macchine, attrezzature e opere provvisorie;
- d) l'elenco dei dispositivi di protezione individuali forniti ai lavoratori;
- e) gli attestati inerenti la propria formazione e la relativa idoneità sanitaria prevista dal Testo unico
- f) il documento unico di regolarità contributiva (c.d. DURC), di cui al Decreto ministeriale 24 ottobre 2007;
- g) le dichiarazioni imposte dalla legge;
- h) ogni altra documentazione imposta dalla legge.

Qualora, poi, ritenga che vi siano dubbi sulla affidabilità dei soggetti ai quali intende affidare i lavori può richiedere:

- a) il certificato del casellario giudiziale e dei carichi pendenti del titolare della ditta o dell'amministratore o amministratori della società, ai sensi degli artt. 24 e 27 d.P.R. 14 novembre 2002, n. 313 o, in alternativa, la visura delle iscrizioni ai sensi dell'art. 33 d.P.R. n. 313/2002;
- b) il certificato dell'anagrafe delle sanzioni amministrative dipendenti da reato e dell'anagrafe dei carichi pendenti degli illeciti amministrativi dipendenti da reato di cui all'art. 31 D.P.R. n. 313/2002.

Infine, il Datore di lavoro nomina un Responsabile dei lavori, secondo la definizione di cui all'art. 89, comma 1, lett. c), Testo unico, che deve possedere, in ogni caso, i requisiti di cui all'art. 98 e che svolge, qualora ve ne sia necessità, anche il ruolo di coordinatore per la progettazione e di coordinatore per l'esecuzione dei lavori, sempre che le dimensioni del cantiere o le difficoltà di realizzazione non giustifichino una diversa scelta.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>	<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	<i>2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</i>	Pag. 24	di 40

Debbono essere adempiuti gli ulteriori obblighi di cui agli artt. 90 ss. Testo unico.

### **5.7.1. La Società nel ruolo di impresa affidataria.**

Nel caso in cui la Società risulti essere impresa affidataria di lavori, il Datore di lavoro adempie agli obblighi di cui all'art. 97 Testo unico e, segnatamente:

- a) nomina un preposto che vigili sulla sicurezza sui lavori affidati e sull'applicazione delle disposizioni e delle prescrizioni del piano di sicurezza e di coordinamento;
- b) coordina gli interventi di cui agli artt. 95 e 96 Testo unico;
- c) verifica la congruenza dei piani operativi di sicurezza delle imprese esecutrici, rispetto al proprio.

Per il compimento delle attività di cui alle lettere b) e c) del comma che precede, il Datore di lavoro può nominare un soggetto appositamente incaricato.

### **5.8. Appalti interni all'azienda.**

Nel caso di affidamento di lavori ad un'impresa appaltatrice e/o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda o di una singola unità produttiva della stessa, il Datore di lavoro deve adempiere agli obblighi di cui all'art. 26 Testo unico.

Non possono essere affidati appalti a soggetti che abbiano commesso gravi infrazioni della normativa in materia di sicurezza ed infortuni sul lavoro; da costoro acquisisce:

- a) il certificato di iscrizione alla Camera di commercio, industria e artigianato;
- b) l'autocertificazione del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale, ai sensi dell'art. 47 d.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445;
- c) ogni altra documentazione eventualmente imposta per legge.

Prima che l'attività abbia inizio convoca una riunione con gli appaltatori o con i loro rappresentanti e con i subappaltatori, avente ad oggetto la valutazione delle attività di:

- a) cooperazione all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione sui rischi sul lavoro incidenti

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	<i>2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</i>		Pag. 25	di 40

sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;

- b) coordinamento degli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori;
- c) valutazione dei rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessive e delle misure da adottare per la loro eliminazione.

Il Datore di Lavoro elabora il **documento di valutazione dei rischi** di cui all'art. 26, comma 3, Testo unico e verifica che:

- a) detto documento sia allegato al contratto di appalto o di opera;
- b) i contratti di appalto, di subappalto o di somministrazione contengano le indicazioni di cui all'art. 26, comma 5, Testo unico;
- c) all'interno dei contratti siano contenute clausole risolutive espresse, che prevedano la possibilità della Società di ottenere la risoluzione in caso di persistenti e/o reiterate violazioni delle misure indicate nel documento di valutazione dei rischi
- d) all'interno dei contratti siano contenute clausole che impongano alle imprese appaltatrici e/o ai lavoratori autonomi di fornire la documentazione richiesta;
- e) prima dell'inizio delle attività oggetto dell'appalto o del subappalto il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice sia munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

Ove ritenga che vi siano dubbi sulla affidabilità dei predetti può richiedere, altresì:

- a) il certificato del casellario giudiziale e dei carichi pendenti del titolare della ditta o dell'amministratore o amministratori della società, ai sensi degli artt. 24 e 27 d.P.R. 14 novembre 2002, n. 313 o, in alternativa, la visura delle iscrizioni ai sensi dell'art. 33 d.P.R. n. 313/2002;
- b) il certificato dell'anagrafe delle sanzioni amministrative dipendenti da reato e dell'anagrafe dei carichi pendenti degli illeciti amministrativi dipendenti da reato di cui all'art. 31 d.P.R. n. 313 del 2002.

Il Datore di lavoro deve poi fornire agli stessi quelle nozioni che consentano una conoscenza esauriente:

- a) della situazione ambientale che troveranno nel luogo in cui dovranno svolgere la loro attività lavorativa;
- b) delle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

 <b>FUTURA</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	<i>2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</i>		Pag. 26	di 40

Il Datore di Lavoro può nominare un preposto che, durante lo svolgimento dell'appalto o del subappalto, provveda a controllare che i lavoratori dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice rispettino le misure contenute nel documento di valutazione dei rischi.

In caso di accertata violazione delle misure in esso contenute il preposto deve segnalarlo al Datore di Lavoro e all'Organismo di Vigilanza.

Il Datore di Lavoro provvede a richiamare immediatamente l'impresa appaltatrice e/o il lavoratore al rispetto delle misure violate. In caso di persistente o reiterata violazione che metta in pericolo la vita e/o l'integrità fisica di ogni soggetto che legittimamente si trovi all'interno dei luoghi in cui si stanno svolgendo le attività di appalto e/o di subappalto, il Datore di Lavoro deve sospendere immediatamente i lavori ed attivare le procedure di risoluzione del contratto di appalto e di risarcimento dei danni.

### **5.9. Sistema di gestione del DVR**

Esistenza di una procedura che definisce le modalità di stesura e aggiornamento del DVR.

Analisi del Documento di Valutazione dei Rischi, in relazione:

- alla sua esistenza e alla presenza di data certa. La natura di "data certa" di un documento, come prescritto dall'art. 2704 c.c., può derivare da qualsiasi fatto che stabilisca in modo certo l'anteriorità della formazione del documento medesimo. In via esemplificativa, la certezza della data può essere attribuita seguendo le modalità indicate dal Provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali del 5 dicembre 2000, denominato "Chiarimenti sulla data certa dell'atto previsto dall'art. 1 della L. 3 novembre 2000, n. 325 o mediante:
  - l'invio del plico chiuso mediante raccomandata;
  - l'adozione di un atto deliberativo di cui sia certa la data in base alla disciplina della formazione, numerazione e pubblicazione dell'atto;
  - l'apposizione della c.d. marca temporale sui documenti informatici;
  - l'apposizione di autentica, deposito del documento o vidimazione di un verbale, in conformità alla legge notarile;
  - la formazione di un atto pubblico;
  - la registrazione o produzione del documento a norma di legge presso un ufficio pubblico

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	<i>2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</i>		Pag. 27	di 40

- alla sua completezza, rispetto alle mansioni, ai rischi insiti nel modello di business dell'organizzazione e agli obblighi normativi (stress da lavoro correlato, incendio, rumore, ecc...);
- alla sua pertinenza, nello specifico contestualizzazione della valutazione dei rischi ai processi gestionali tipici della società (mansioni-ambienti di lavoro-attrezzature e sostanze utilizzate-rischi);
- al suo grado di aggiornamento.
- Alla sua pubblicità che può essere assicurata attraverso la conservazione del documento presso gli uffici della Società, con la conseguente messa a disposizione di chiunque ne faccia richiesta o, altrimenti, per mezzo di una comunicazione a tutti i dipendenti mediante la rete aziendale *intranet* o con altra modalità informatica equivalente o dandone conto nei corsi di formazione

#### **5.10. Adeguatezza di disposizioni riguardanti la gestione dei Dispositivi di protezione individuale (DPI) e collettiva (DPC)**

Esistenza di una procedura aziendale per la gestione, distribuzione ed il mantenimento in efficienza dei Dispositivi di Protezione Individuale e Collettiva. In particolare, tale procedura:

- deve mettere in relazione i DPI e i DPC con i rischi (come parte integrante del DVR);
- deve definire le modalità per la verifica dei necessari requisiti quali resistenza, idoneità e mantenimento in buon stato dei DPI;
- deve prevedere la tracciabilità delle attività di consegna e verifica della funzionalità dei DPI (es. *check list* mirate quali elenchi dei dispositivi di protezione individuale da consegnare, condivisi con RSPP).

#### **5.11. Esistenza di disposizioni per la gestione delle emergenze e del primo soccorso**

Esistenza di una procedura aziendale per la gestione delle emergenze e del primo soccorso atta a mitigare gli effetti sulla salute della popolazione e sull'ambiente esterno. In particolare, tale procedura prevede:

- l'individuazione delle misure per il controllo di situazioni di rischio in caso di emergenza;
- indicazioni sulle modalità di abbandono del posto di lavoro o zona pericolosa in cui persiste un pericolo grave e immediato;

 <b>FUTURA</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	<i>2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</i>		Pag. 28	di 40

- le modalità di intervento dei lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato e di pronto soccorso;
- l'individuazione dei provvedimenti per evitare rischi per la salute della popolazione o deterioramento dell'ambiente esterno;
- indicazioni sulle modalità e sulla tempistica/frequenza di svolgimento delle prove di emergenza.

### **5.12. Esistenza di disposizioni contenenti le misure per la prevenzione incendi**

Esistenza di una procedura aziendale che definisca le misure necessarie per la prevenzione incendi. In particolare, tale procedura deve contenere:

- il monitoraggio delle attività da svolgersi al fine della richiesta di rilascio e rinnovo del CPI, compreso il monitoraggio delle prescrizioni previste da V.V.F (ove applicabile come previsto dal d.P.R. 151/2011);
- indicazioni sulle modalità di informazione ai lavoratori sulle norme di comportamento da attuarsi in caso di incendio;
- indicazioni sulle modalità di tenuta ed aggiornamento del registro incendio;
- chiara identificazione dei ruoli e delle responsabilità relative al sistema antincendio.

### **5.13. Modalità di gestione dell'informazione, della formazione e dell'addestramento del personale sulle tematiche di salute e sicurezza**

Esistenza di una procedura aziendale che disciplini la diffusione delle informazioni relative alla salute e sicurezza. In particolare, tale procedura deve disciplinare:

- l'informativa periodica del Datore di lavoro verso i lavoratori;
- l'informativa al Medico Competente, laddove necessario, relativamente ai processi e rischi connessi all'attività produttiva.

Esistenza di una procedura aziendale che regolamenti il processo di formazione nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente. Tale procedura deve, tra l'altro contenere:

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	<i>2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</i>		Pag. 29	di 40

- la previsione di attività di informazione e formazione di ciascun lavoratore, con particolare riferimento a rischi dell'impresa, misure di prevenzione e protezione, rischi specifici e norme di sicurezza, caratteristiche delle sostanze pericolose (schede di sicurezza e norme di buona pratica operativa), procedure di emergenza, nominativi e ruoli del RSPP e del Medico Competente, laddove applicabile, istruzioni d'uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale;
- la definizione della periodicità dell'erogazione della formazione di ciascun lavoratore (es. all'assunzione, trasferimento o cambiamento di mansioni, introduzione di nuove attrezzature, tecnologie, sostanze pericolose) nel rispetto della normativa vigente;
- la previsione di attività di informazione, formazione ed aggiornamento periodico dei soggetti coinvolti nella gestione delle tematiche della salute e sicurezza (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, Squadre di Emergenza e Pronto Soccorso);
- un Piano di Formazione su base annuale che consenta l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi all'attività di formazione nei confronti dei lavoratori, in dipendenza del ruolo assunto all'interno della struttura organizzativa.

Esistenza di una procedura aziendale che regolamenti le attività di addestramento. In particolare, tale procedura deve prevedere:

- ruoli e responsabilità nel processo di gestione dell'attività di addestramento;
- tempistica delle attività di addestramento ai fini della prevenzione e protezione;
- ambito, contenuti e modalità dell'addestramento di tutti i soggetti coinvolti nell'uso di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi e procedure di lavoro.

#### **5.14. Procedure relative alla manutenzione e ispezione degli impianti, macchine ed attrezzature**

Le procedure aziendali in tema di manutenzione e ispezione degli impianti, macchine ed attrezzature devono prevedere:

- a) l'inventario degli *asset* aziendali, con relativa documentazione associata;
- b) le verifiche di adeguatezza ed integrità delle attrezzature, che debbono rispondere ai requisiti di sicurezza richiesti da specifiche disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle direttive

 <b>FUTURA</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	<i>2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</i>		Pag. 30	di 40

comunitarie di prodotto. Nel caso in cui disposizioni legislative o regolamentari manchino o le attrezzature siano state messe a disposizione dei lavoratori antecedentemente all’emanazione di norme legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto, esse devono essere comunque conformi ai requisiti generali di sicurezza indicati dall’allegato V al Testo unico e/o costruite in linea con le indicazioni che erano contenute nell’art. 395 D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547 oppure nell’art. 28 D.lgs. 19 settembre 1994, n. 626;

- c) che i venditori, i noleggiatori e/o i concedenti in uso abbiano fornito l’attestazione di conformità di cui all’art. 72, comma 1, Testo unico;
- d) che siano stati svolti gli accertamenti di cui all’art. 71, comma 2, Testo unico;
- e) che le attrezzature siano state installate correttamente;
- f) che l’uso sia riservato ai lavoratori allo scopo incaricati e che abbiano ricevuto una formazione adeguata e specifica;
- g) che siano oggetto di periodica manutenzione e di controllo finalizzati all’accertamento del mantenimento delle condizioni di sicurezza iniziale, 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;
- h) che siano sottoposte a controllo in presenza di eventi eccezionali che possano averne compromesso la sicurezza.

Allo stesso modo per gli impianti e le apparecchiature elettriche, anche con riguardo ai quali le procedure devono prevedere:

- a) verifiche circa il corretto adempimento degli obblighi di cui agli articoli 80, 81, 84, 85 e 86 Testo unico nonché del rispetto dei divieti di cui agli artt. 82 e 83 Testo unico;
- b) che, prima della messa in esercizio dell’impianto dall’installatore dell’impianto, sia rilasciata la dichiarazione di conformità alla normativa vigente e che, entro trenta giorni dalla messa in esercizio, sia stata data la comunicazione all’ISPESL e all’ASL o all’ARPAT territorialmente competenti, ai sensi dell’art. 2 d.P.R. 22 ottobre 2001, n. 462;
- c) che siano programmate ed effettuate le manutenzioni e le verifiche di cui agli artt. 4 d.P.R. 22 ottobre 2001, n. 462 e art. 86, comma 1, Testo unico;
- d) che le manutenzioni e le verifiche avvengano con criteri, modalità e da parte di soggetti tali da rispettare le disposizioni vigenti;
- e) che vengano effettuate verifiche straordinarie in caso di esito negativo delle verifiche periodiche e/o

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	<i>2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</i>		Pag. 31	di 40

di modifica sostanziale degli impianti elettrici.

### **5.15. Esiti di verifiche ispettive esterne (ispezioni di ASL, INAIL, Vigili del Fuoco) e modalità di gestione di azioni correttive esterne**

Esistenza di disposizioni aziendali (deleghe, procedure, istruzioni, ecc.) che individuino in maniera chiara i soggetti autorizzati a rendere informazioni agli organi di controllo esterno in caso di ispezioni.

Esistenza di comunicazioni interne adeguate e tempestive con l'Organismo di vigilanza e la Direzione aziendale relativamente all'inizio dell'attività ispettiva, all'esito delle ispezioni effettuate e di eventuali procedimenti sanzionatori.

Nel caso di azioni da attuare a seguito di prescrizioni deve essere attuato un sistema di monitoraggio per verificare l'effettiva attuazione delle azioni da implementare ed il rispetto dei termini definiti dalla prescrizione medesima.

Deve essere previsto un obbligo di collaborazione con gli organi di vigilanza nell'espletamento delle funzioni ispettive e con ogni altra Autorità pubblica che stia svolgendo attività di ispezione e/o di indagine che interessi il settore di sua competenza, che si sostanzia nella messa a disposizione della documentazione richiesta e nel rispondere in modo veritiero ai quesiti formulati. La violazione del suddetto obbligo, fatta salva la responsabilità civile, amministrativa e/o penale, costituisce grave illecito disciplinare.

### **5.16. Esistenza di disposizioni sulla rilevazione, registrazione ed investigazione degli infortuni, degli incidenti e dei quasi incidenti**

Esistenza di una procedura aziendale che indichi:

- ruoli, responsabilità e modalità di rilevazione, registrazione, investigazione interna degli infortuni;
- ruoli, responsabilità e modalità di tracciabilità ed investigazione degli incidenti occorsi e dei "mancati incidenti";
- modalità di comunicazione degli infortuni/incidenti occorsi dai responsabili operativi al Datore di Lavoro e al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione;

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	<i>2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</i>		Pag. 32	di 40

- ruoli, responsabilità e modalità di monitoraggio degli infortuni, degli incidenti e dei “mancati incidenti” occorsi (tenendo conto di eventuali controversie/contenziosi pendenti relativi agli infortuni occorsi sui luoghi di lavoro) al fine di identificare le aree a maggior rischio infortuni.

### 5.17. Sorveglianza sanitaria

1. Il Datore di Lavoro nomina il Medico competente, il quale deve svolgere attività di sorveglianza sanitaria nei casi di cui all’art. 41 Testo unico. Detta attività consiste:

- nello svolgimento di visite periodiche in ottemperanza alla normativa vigente, con la formulazione del giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- in una visita medica preventiva, volta ad acclarare l’assenza di controindicazioni alle mansioni a cui il lavoratore è destinato;
- nella programmazione e valutazione degli esami audiometrici, spirometrici, ematochimici e del monitoraggio biologico e di altri esami ritenuti utili, che vengano effettuati con periodicità indicata nel protocollo sanitario;
- nella illustrazione del significato e del risultato degli esami eseguiti sui lavoratori;
- nell’attività di informazione e formazione dei lavoratori sui principali rischi presenti in azienda;
- nell’aggiornamento delle cartelle cliniche sanitarie individuali;
- nella programmazione del controllo dell’esposizione dei lavoratori;
- nei sopralluoghi nei reparti aziendali con cadenza annuale;
- nella disponibilità per urgenze di carattere sanitario/ambientale;
- nella collaborazione con l’OdV tutte le volte in cui sia richiesto in tal senso per la verifica dell’osservanza delle disposizioni contenute nella presente Parte speciale.

### 5.18. Disposizioni riguardanti lo svolgimento di audit interni in materia di salute e sicurezza (soggetti, frequenza, check list)

Esistenza di una procedura aziendale che disciplini ruoli, responsabilità e modalità operative riguardo le attività di audit e verifica periodica dell’efficienza ed efficacia del sistema di gestione della sicurezza. In particolare, tale procedura deve definire:

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	<i>2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</i>		Pag. 33	di 40

- la tempistica per la programmazione delle attività (Piano di Audit formalizzato);
- le competenze necessarie per il personale coinvolto nelle attività di audit nel rispetto del principio dell'indipendenza dell'auditor rispetto all'attività che deve essere auditata;
- le modalità di registrazione degli audit;
- le modalità di individuazione e l'applicazione di azioni correttive nel caso siano rilevati scostamenti rispetto a quanto prescritto dal sistema di gestione della salute e sicurezza in azienda o dalla normativa e prescrizioni applicabili;
- le modalità di verifica dell'attuazione e dell'efficacia delle suddette azioni correttive;
- le modalità di comunicazione dei risultati dell'audit all'Alta Direzione aziendale.

#### **5.19. Esistenza di una procedura aziendale che disciplini ruoli, responsabilità e modalità operative delle attività di reporting verso l'Organismo di Vigilanza e l'Alta Direzione**

Esistenza di una procedura aziendale che disciplini ruoli, responsabilità e modalità operative delle attività di reporting verso l'Organismo di Vigilanza e l'Alta Direzione.

#### **5.20. Modalità di gestione della riunione periodica sulla sicurezza ai sensi dell'art. 35 Testo unico**

Il Datore di Lavoro, almeno una volta all'anno o con maggiore frequenza ove particolari esigenze lo richiedano, indice la riunione di cui all'art. 35 Testo unico.

Alla riunione, oltre ai soggetti indicati dall'art. 35 citato, qualora sia stata indetta su richiesta dell'Organismo di Vigilanza, deve partecipare anche il Presidente dello stesso o altro membro da questi delegato. Negli altri casi la presenza di componenti dell'OdV è facoltativa.

La riunione, oltre che con le scadenze sopra indicate, viene indetta anche se a richiederlo, con atto scritto, siano il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, uno dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ed il Presidente dell'Organismo di vigilanza, stante la necessità di dover sottoporre tempestivamente ad esame, senza poter attendere l'indizione della riunione annuale:

- a) il documento di valutazione dei rischi;

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	<i>2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</i>		Pag. 34	di 40

- b) l'andamento degli infortuni e/o delle malattie professionali e/o della sorveglianza sanitaria;
- c) i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
- d) i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Ovvero dalla necessità di dover individuare:

- a) i codici di comportamento e/o le buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali;
- b) gli obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

Il Datore di Lavoro, a fronte della richiesta scritta, può decidere di non indire comunque la riunione, a condizione che esponga le ragioni per iscritto con documento da comunicare al richiedente e, se diverso dall'OdV, anche a quest'ultimo.

Della riunione, una volta celebratasi, deve essere redatto un verbale.

### **5.21. Produzione macchine per la vendita**

La Società deve seguire le normative europee e internazionali per la costruzione dei macchinari (Direttiva 2006/42/CE del 17 maggio 2006 e relativo decreto legislativo attuativo n. 17/2010 "Direttiva macchine"), assicurandosi l'ottenimento del marchio CE e le eventuali normative maggiormente stringenti del paese in cui ha sede il cliente, o quelle definite nel contratto di vendita.

Deve inoltre essere presente una procedura specifica che descriva e regolamenti analiticamente il processo di produzione della macchina, iniziando dalla progettazione e passando per la definizione dei manuali e delle certificazioni necessarie ed opportune (piano di fabbricazione – pfc).

Per attuare il protocollo è necessaria la predisposizione di un'attestazione con finalità interna da parte del Chief Technical Officer, al fine di essere in possesso della documentazione idonea per la certificazione del macchinario rispetto alle normative vigenti. Tale attestazione deve essere inviata al Chief Executive Officer per la firma finale ed infine all'Organismo di Vigilanza.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	<i>2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</i>		Pag. 35	di 40

L’Azienda deve svolgere un controllo di qualità sui macchinari prodotti e sui relativi accessori o componenti. In caso di riscontro di difetti e non conformità la Società dovrà provvedere alla rimozione degli stessi per assicurare il perfetto funzionamento del macchinario.

La Società deve fornire al cliente il manuale d’uso del macchinario venduto, esponendo anche i rischi riguardanti la salute e la sicurezza del lavoratore connessi con l’utilizzo del macchinario, nonché i presidi e le procedure da porre in essere per mitigare o eliminare tali rischi. La Società deve tracciare e mantenere l’evidenza della consegna del manuale d’uso. Insieme al manuale d’uso del macchinario venduto, devono essere forniti al cliente il manuale d’uso, le eventuali certificazioni di conformità e la documentazione pertinente di eventuali accessori o parti componenti installati sul macchinario (es. carri ponte).

La Società si impegna ad assicurare, direttamente o indirettamente, la formazione del personale dell’azienda cliente con il corretto utilizzo del macchinario venduto. In particolare, devono essere esposti analiticamente tutti i rischi riguardanti la salute e la sicurezza del lavoratore connessi con l’utilizzo del macchinario, nonché i presidi e le procedure da porre in essere per mitigare o eliminare tali rischi. La società deve inoltre tracciare e mantenere evidenza di tutte le attività formative svolte.

## **6. RAPPORTI CON PARTNER**

Tutti gli appaltatori, subappaltatori, consulenti, fornitori, clienti e chiunque abbia rapporti con la Società sono impegnati al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui la società opera; non sarà iniziato o proseguito alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a tale principio.

In particolare, i rapporti con fornitori e *partners* sono gestiti da appositi contratti e DUVRI, previo accreditamento da parte del settore acquisiti che richiede sistematicamente la visura camerale, il DURC, ed altra documentazione pertinente.

Nella documentazione tra le parti, e in special modo nei DUVRI, vengono gestiti anche gli scarti produttivi eventuali e la gestione dei rifiuti in genere, oltre alle sostanze chimiche utilizzate nella produzione che si identificano in colle e inchiostri alimentari; olio e grasso nei circuiti della macchina sono ridotti al minimo special modo nel trasporto della macchina imballata.

L’accesso alle strutture della Società da parte del personale di partner e fornitori è formalizzato e documentato; ogni accesso è registrato, il personale esterno viene dotato di specifico tesserino per il riconoscimento.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	<i>2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</i>		Pag. 36	di 40

Se trattasi di personale operativo che staziona nei reparti produttivi, dove vi è presente un capo squadra (preposto) di Futura, questi ha un registro del personale esterno che si trova a dover gestire; tale registro è compilato dal settore amministrativo che ha eseguito gli opportuni controlli.

Per la prevenzione degli infortuni e la gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro la Società si è dotata dei seguenti documenti:

- contratto di appalto e specifici DUVRI, che disciplinano dettagliatamente le modalità di svolgimento dei lavori, delle attività e delle forniture appaltate;
- un Piano di sicurezza e coordinamento nel caso di manutenzioni alle strutture impiantistiche.

L'Appaltatore dovrà far partecipare ad un corso di formazione sulla sicurezza, almeno una volta l'anno, tutto il proprio personale, il personale delle proprie imprese subappaltatrici ed i lavoratori autonomi.

Nell'ottica di favorire una più efficace prevenzione dei reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si prevede inoltre l'inserimento, nei contratti stipulati da Futura con *partner*, consulenti e appaltatori, di apposita dichiarazione delle controparti con cui esse dichiarano di:

- essere a conoscenza del D.lgs. 231/2001 e delle sue implicazioni per la Società;
- non essere mai stati rinviati a giudizio per i reati nello stesso contemplati;
- impegnarsi al rispetto del D.lgs. 231/2001;
- promuovere la salute e la sicurezza sul lavoro come valori imprescindibili;
- assicurare con i lavoratori, collaboratori e *partner* il rispetto dei principi statuiti dall'art. 15 del Testo unico;
- non porre in essere, nell'ambito dell'espletamento delle proprie attività, tutti quei comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui all'art. 25 *septies* del D. lgs. 231/2001 a carico della Società nonché comportamenti che, sebbene non intenzionalmente rivolti a commettere un illecito, siano tali da costituire potenzialmente gli eventi delittuosi di cui all'art. 25 *septies* del D.lgs. 231/2001.

Infine, deve essere contenuta specifica clausola risolutiva espressa in caso di violazioni da parte degli stessi soggetti delle norme di cui al D.lgs. 231/2001, oltre alla richiesta di eventuale risarcimento danni.

## **7. I FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Il RSPP deve compilare una scheda dei flussi informativi già predisposta, avente una frequenza trimestrale.

Il RSPP dovrà inoltre inviare all'OdV, con cadenza annuale:

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	<i>2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</i>		Pag. 37	di 40

- un prospetto riepilogativo con dati e statistiche sugli infortuni verificatisi;
- verbale della riunione periodica sulla sicurezza;
- piano annuale delle verifiche da svolgere.

Il RSPP deve inoltre compilare un'attestazione con la quale dichiara, per quanto di propria conoscenza:

- di aver adempiuto ai compiti statuiti dall'art. 33 del Testo unico;
- che il documento di valutazione dei rischi è redatto in conformità ai sensi dell'art. 28 ed è da ritenere completo, adeguato ed è tenuto costantemente aggiornato.

L'attestazione deve essere trasmessa periodicamente all'OdV.

Flusso informativo	Frequenza	Referente
1. Comportamenti o "pratiche" non conformi a quanto previsto dalla normativa in tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro	Trimestrale	RSPP
2. Criticità significative segnalate dai preposti e/o dai delegati alla sicurezza	Trimestrale	RSPP
3. Procedimenti sanzionatori o procedimenti giudiziari in materia di reati sulla salute e sicurezza sul lavoro	Trimestrale	RSPP
4. Investimenti significativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Trimestrale	RSPP
5. Formazione specifica su salute e sicurezza sul lavoro	Trimestrale	RSPP
6. Modifiche nell'organigramma della sicurezza, riguardanti: <ul style="list-style-type: none"> <li>- RSPP</li> <li>- Preposti alla sicurezza</li> <li>- Deleghe sulla sicurezza</li> <li>- Procure</li> <li>- Altre figure (medico competente, RLS)</li> </ul>	Trimestrale	RSPP
7. Infortuni che rientrano nel campo di applicazione dell'art. 25-septies del D. Lgs. 231/2001	Trimestrale	RSPP
8. Progetti per l'ottenimento di certificazioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di	Trimestrale	RSPP

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO		Pag. 38	di 40

lavoro (OHSAS 18001)		
9. Ispezioni sul tema della salute e sicurezza sul luogo di lavoro da parte di ASL, Ufficio del lavoro, ed altri organi della P.A.	Trimestrale	RSPP
10. Risultati delle verifiche interne aventi per oggetto materie sensibili ai fini dei reati sulla salute e sicurezza sul lavoro previsti dal D. Lgs. 231/2001	Trimestrale	RSPP
11. Verbale della riunione periodica sulla sicurezza	Annuale	RSPP
12. Prospetto riepilogativo con dati e statistiche sugli infortuni verificatisi	Annuale	RSPP
13. Piano annuale delle verifiche da svolgere	Annuale	RSPP
14. Attestazione interna in cui dichiara, per quanto di propria conoscenza: <ul style="list-style-type: none"> <li>• di aver adempiuto ai compiti statuiti dall'art. 33 del Testo Unico sulla salute e sicurezza sul luogo di lavoro;</li> <li>• che il documento di valutazione dei rischi è redatto in conformità ai sensi dell'art. 28 ed è da ritenere completo, adeguato ed è tenuto costantemente aggiornato.</li> </ul>	Annuale	RSPP

## 8. CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza effettua, direttamente o tramite strutture interne o esterne di volta in volta incaricate, periodicamente controlli a campione sulle attività connesse ai «processi sensibili», come individuati nel DVR e nella Matrice *risk assessment* 231\_Reati in tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, diretti a verificare la corretta esplicitazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello.

A tal fine, all'Organismo è garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante così come previsto nella Parte Generale del Modello 231.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	<i>2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</i>		Pag. 39	di 40

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza può attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute, secondo quanto riportato nella Parte Generale del Modello 231.

A questo riguardo si precisa che la segnalazione di una eventuale deviazione al Modello in relazione al tema della salute e sicurezza sul luogo di lavoro potrà essere raccolta dal RSPP e fornita all'OdV attraverso le modalità indicate nella Parte Generale del Modello 231 ai paragrafi 7.2. ss.

Inoltre, il Delegato alla Sicurezza o il Datore di Lavoro sono tenuti a dare tempestiva segnalazione all'Organismo di Vigilanza in caso di morte o lesione personale grave o gravissima.

L'Organismo di Vigilanza, al fine di espletare le attività di prevenzione, vigilanza e controllo specifici per la presente parte del Modello Organizzativo:

- verifica l'osservanza, l'attuazione e l'adeguatezza del Modello (Parte Generale e Speciale) in ottica di prevenzione della commissione dei reati contro la persona;
- monitora l'efficacia delle procedure interne per la prevenzione dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, attraverso controlli a campione;
- prende in esame eventuali segnalazioni, da chiunque inoltrate, relative ad inosservanze dei contenuti della presente sezione del Modello o di qualsiasi altro fatto o circostanza, comunque portato a sua conoscenza, che evidenzino una situazione di pericolo tale da rendere anche potenzialmente realizzabili i reati indicati nell'art. 25 *septies* del D.lgs. 231/2001;
- verifica la definizione e gestione di un adeguato sistema di comunicazione interno in relazione ai temi della salute e sicurezza sul lavoro, analizzando gli aspetti della normativa di riferimento ed il sistema di gestione della salute e sicurezza con l'incaricato RSPP;
- comunica le eventuali violazioni del Modello o della presente Parte Speciale agli organi competenti (Datore di Lavoro, RSPP, Chief Executive Officer, Consiglio di Amministrazione);
- propone al Datore di lavoro eventuali integrazioni al sistema di gestione della sicurezza, per rendere più efficaci le azioni di prevenzione del rischio di realizzazione dei reati indicati all'art. 25-*septies*.

 <b>FUTURA</b>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001</b>		<b>Rev. 1 – 27/07/2020</b>	
	<i>2.3. PARTE SPECIALE REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</i>		Pag. 40	di 40

Qualora dovessero venire in essere problematiche tali da rendere evidente un pericolo di commissione, anche potenziale, dei reati di cui all'art. 25-*septies* del Decreto, l'Organismo di Vigilanza ne dà immediata comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione della Società per l'adozione delle specifiche azioni necessarie.