



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

**PARTE SPECIALE II**

***SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO***

**TELELOMBARDIA SRL**

***DOCUMENTO APPROVATO DAL CONSIGLIO DI  
AMMINISTRAZIONE NELLA RIUNIONE DEL 22 GIUGNO 2010***



## INDICE

1.	PREMESSA .....	3
2.	I REATI DI CUI ALL'ART. 25 SEPTIES DEL D.LGS. 231/2001 .....	3
3.	LE SANZIONI PREVISTE IN RELAZIONE ALL'ART. 25-SEPTIES DEL DLGS 231/2001.....	6
4.	LE AREE A POTENZIALE RISCHIO REATO .....	8
5.	PRINCIPI E REGOLE DI COMPORTAMENTO.....	8
	5.1 Il sistema in linea generale.....	8
	5.2 La struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza.....	8
	5.3 I Principi generali di comportamento .....	9
	5.3.1 I doveri ed i compiti del Datore di Lavoro e dei Dirigenti.....	12
	5.3.2 I doveri ed i compiti dei Preposti .....	15
	5.3.3 I doveri ed i compiti dei lavoratori .....	16
	5.3.4 I doveri ed i compiti del Medico competente.....	17
	5.3.5 I doveri ed i compiti del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.....	18
	5.3.6 I doveri ed i compiti dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza	19
	5.3.7 Obblighi dei progettisti.....	20
	5.3.8 Obblighi dei fabbricanti e dei fornitori.....	20
	5.3.9 Obblighi degli Installatori .....	21
	5.4 Attività e procedure specifiche di prevenzione.....	21
6.	COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	31
7.	SANZIONI DISCIPLINARI .....	32



## 1. PREMESSA

La presente Parte Speciale si riferisce e intende disciplinare le condotte poste in essere dai componenti degli Organi Sociali e dai Dipendenti di Telelombardia Srl (di seguito, anche, "Società"), compresi il Datore di Lavoro (di seguito, anche "DDL") ed il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (di seguito, anche "RSPP"), anche per il tramite di fornitori, consulenti e lavoratori autonomi e parasubordinati, che svolgono la propria prestazione all'interno della Società coinvolti nei processi sensibili in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tutti i destinatari della Parte Speciale sono tenuti ad adottare comportamenti conformi a quanto di seguito formulato, al fine di prevenire la commissione dei reati individuati nell'ambito della normativa di riferimento.

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

La Legge 3 agosto 2007 n. 123 ha introdotto l'art. 25 septies del DLgs 8 giugno 2001, n. 231, in seguito sostituito dall'art. 300 del DLgs 81/2008, che prevede la responsabilità degli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica per i reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Viene riportato, di seguito, il testo delle disposizioni del Codice Penale espressamente richiamate dall'art.25-septies del D. Lgs.231/01, unitamente ad un breve commento delle singole fattispecie.

### **Omicidio Colposo (art.589 c.p.)**

*"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 sette anni. Si applica la pena della reclusione da tre a dieci anni se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale da:*

- 1) soggetto in stato di ebbrezza alcolica ai sensi dell'articolo 186, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni;
- 2) soggetto sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope. Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni quindici".



### **Lesioni personali colpose (art.590 c.p.)**

*“Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309,00. Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123,00 a euro 619,00, se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309,00 a euro 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 euro 500,00 a euro 2.000,00 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni. Nei casi di violazione delle norme sulla circolazione stradale, se il fatto è commesso da soggetto in stato di ebbrezza alcolica ai sensi dell'articolo 186, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni, ovvero da soggetto sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope, la pena per le lesioni gravi e' della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per le lesioni gravissime e' della reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni.*

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

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

La lesione è considerata grave (art. 583 c.p., co. 1) nei seguenti casi:

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

La lesione è considerata invece gravissima se dal fatto deriva (art. 583 c.p., co. 2):

- a. una malattia certamente o probabilmente insanabile;
- b. la perdita di un senso;
- c. 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;



d. la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

Ai fini del decreto, è configurabile la responsabilità amministrativa da reato della Società nell'ipotesi in cui la morte o le lesioni gravi o gravissime siano conseguenza della violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla salute e sicurezza sul lavoro.

\*\*\*

L'evento dannoso, sia esso rappresentato dalla lesione grave o gravissima o dalla morte, può essere perpetrato tramite un comportamento attivo (l'agente pone in essere una condotta con cui lede l'integrità di un altro individuo), ovvero mediante una condotta omissiva (l'agente semplicemente non interviene a impedire l'evento dannoso). Di norma, si ravvisa una condotta attiva nel dipendente che svolge direttamente mansioni operative e che materialmente danneggia altri, mentre la condotta omissiva è usualmente ravvisabile nel personale apicale che non ottempera agli obblighi di vigilanza e controllo e in tal modo non interviene ad impedire l'evento da altri causato.

L'elemento comune ad entrambe le fattispecie di reato (omicidio colposo, lesioni personali colpose gravi o gravissime) è la colpa, come definita dall'art. 43 del c.p. A tale riguardo, si rammenta che un delitto è da configurarsi come colposo, o contro l'intenzione, quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia (cd. colpa generica), ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline (cd. colpa specifica).

Tale aspetto implica una significativa differenza rispetto ai criteri di imputazione soggettiva previsti per le altre figure delittuose richiamate dal Decreto Legislativo 231/01, tutte punite a titolo di dolo, ossia quando il soggetto tenga le suddette condotte con coscienza e volontà.

Entrambi i reati richiamati rilevano, ai fini del Decreto, unicamente nel caso in cui sia ascrivibile al soggetto agente, sotto il profilo dell'elemento soggettivo, la c.d. "colpa specifica", consistente nella violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Le norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro individuano nel Datore di Lavoro il garante "dell'integrità fisica e della personalità morale dei prestatori di lavoro" e la sua posizione di garanzia è comunque trasferibile ad altri soggetti, a patto che la relativa delega di poteri all'interno dell'organizzazione aziendale sia sufficientemente specifica, predisposta mediante atto scritto e idonea a trasferire tutti i poteri autoritativi e decisori necessari per tutelare l'incolumità dei dipendenti. Il prescelto a ricoprire l'incarico deve essere persona capace e competente per la materia oggetto del trasferimento di responsabilità. Questo tipo di delega comporta anche una procura notarile, che estrinseca nei confronti anche dei terzi i poteri conferiti al soggetto.



Ai fini dell'implementazione del Modello è necessario comunque considerare che:

- il rispetto degli standard minimi di sicurezza previsti dalla normativa specifica di settore non esaurisce l'obbligo di diligenza complessivamente richiesto (aspetto relativo alla colpa specifica);
- è necessario garantire l'adozione di standard di sicurezza tali da minimizzare (e, se possibile, eliminare) ogni rischio di infortunio e malattia, anche in base dalla miglior tecnica e scienza conosciuta, secondo le particolarità del lavoro (aspetto relativo alla colpa generica);
- non esclude le responsabilità in capo all'Ente, il comportamento del lavoratore infortunato che abbia dato occasione all'evento perché non ha adottato cautele che, se adottate, avrebbero neutralizzato il rischio. L'obbligo di prevenzione è escluso solo in presenza di comportamenti del lavoratore che presentino il carattere dell'eccezionalità, dell'abnormità, dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo, del mancato rispetto delle direttive organizzative ricevute e alla comune prudenza.

Sotto il profilo dei soggetti tutelati, le norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro non tutelano solo i dipendenti o comunque i lavoratori in generale, ma tutte le persone che legittimamente si introducono nei locali adibiti allo svolgimento delle prestazioni lavorative.

Per quanto concerne i soggetti attivi, possono commettere queste tipologie di reato coloro che, in ragione della loro mansione, svolgono attività sensibili in materia. Ad esempio:

- il lavoratore che, attraverso le proprie azioni e/o omissioni, può pregiudicare la propria ed altrui salute e sicurezza;
- il Dirigente ed il Preposto, ai quali possono competere, tra gli altri, i compiti di coordinamento e supervisione delle attività, di formazione e di informazione;
- il Datore di Lavoro quale principale attore nell'ambito della prevenzione e protezione.

Assumendo specifica rilevanza la legislazione prevenzionistica vigente, ai fini della presente Parte Speciale è stata considerata, in particolare, la normativa di cui al DLgs n. 81/2008 e s.m.i., in attuazione della delega di cui all'art. 1 della L. n. 123/2007 (cd. "Testo Unico" in materia di salute e sicurezza sul lavoro; di seguito, anche 'TU').

### **3. LE SANZIONI PREVISTE IN RELAZIONE ALL'ART. 25-SEPTIES DEL DLGS 231/2001**

Si riporta di seguito una tabella riepilogativa delle sanzioni previste con riferimento ai reati contemplati dall'art.25-septies del DLgs n. 231/01 a carico della Società e qualora, per



effetto della commissione dei reati indicati al precedente paragrafo 2 da parte dei Soggetti Apicali e/o dei Soggetti Sottoposti, derivi allo stesso Ente un interesse o un vantaggio.

Alle sanzioni sopraccitate vanno in ogni caso considerate le ulteriori forme di sanzione per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato previste dalla normativa di riferimento:

1. la confisca del prezzo o del profitto del reato, sempre disposta con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato;
2. la pubblicazione della sentenza di condanna (una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale), che può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

Reato	Sanzione pecuniaria	Sanzione interdittiva
<ul style="list-style-type: none"><li>• omicidio colposo (art. 589 c.p.) *</li></ul>	1000 quote (nel caso in cui il delitto sia commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro)  Da 250 a 500 quote (negli altri casi)	Sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2 del DLgs 231/01 (interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi), per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno. (nel caso di condanna per la commissione del delitto con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro)  In caso di condanna di cui all'articolo 9, comma 2, del DLgs 231/01 per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno (negli altri casi).
<ul style="list-style-type: none"><li>• lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) *</li></ul>	Fino a 250 quote	Sanzioni interdittive di cui all'art.9 comma 2 del DLgs 231/01 per una durata non superiore a 6 mesi (in caso di condanna)



#### **4. LE AREE A POTENZIALE RISCHIO REATO**

Le principali aree aziendali a potenziale rischio reato relativamente alle fattispecie di cui all'art.25-septies del DLgs 231/01 sono identificate e valutate nell'ambito dei documenti aziendali di valutazione dei rischi, predisposti ai sensi della normativa di riferimento e costantemente aggiornati in relazione all'evoluzione delle caratteristiche dell'attività svolta.

Non risulta tuttavia possibile escludere e/o limitare aprioristicamente alcun ambito di attività, dal momento che tale casistica di reati può, di fatto, investire la totalità delle componenti aziendali.

Il Modello, pertanto, prevede la necessità di un costante aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (di seguito "DVR"), fornendo evidenza del suo continuo adeguamento e della sua completezza, al fine di allineare costantemente tale valutazione alle aree a rischio da considerare.

#### **5. PRINCIPI E REGOLE DI COMPORTAMENTO**

##### **5.1 Il sistema in linea generale**

Nello svolgimento delle attività relative alle potenziali Aree a rischio reato, con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, oltre alle regole espressamente richiamate nel presente documento, gli Organi Sociali di Telemobilia, i Dipendenti, il Datore di lavoro, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, nello svolgimento delle mansioni loro assegnate, anche per il tramite di Fornitori, Consulenti e lavoratori autonomi e parasubordinati che svolgono la propria prestazione all'interno della Società, devono conoscere e rispettare:

- la normativa italiana in tema di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro;
- il Codice Etico della Società;
- le linee guida e le procedure della Società a regolamentazione delle tematiche in materia di salute, igiene e sicurezza sul lavoro;
- il sistema di controllo interno (SCI), e quindi le regole, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura organizzativa.

##### **5.2 La struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza**

La Società è dotata di una struttura organizzativa in conformità a quella prevista dalla normativa prevenzionistica vigente.

Nell'ambito di tale struttura possono operare i soggetti di seguito indicati.





- Datore di Lavoro (DDL), ossia il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa;
- Dirigenti, ossia le persone che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferito, attuano le direttive del Datore di Lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa;
- Preposti, ossia i soggetti che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferito, sovrintendono all'attività lavorativa e garantiscono l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa;
- Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), ossia una persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali designata dal Datore di Lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
- Medico competente (MC), ossia il medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali previsti dall'art. 38 del DLgs 81/08, che collabora con il Datore di Lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti previsti dal DLgs 81/08;
- Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), ossia le persone elette o designate per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro;
- Addetti al primo soccorso (APS), ossia i soggetti a cui sono assegnati compiti di primo soccorso ed assistenza medica di emergenza;
- Addetti alla Prevenzione Incendi (API), ossia i soggetti a cui sono assegnati compiti connessi alla prevenzione degli incendi ed alla gestione delle emergenze.

### 5.3 I Principi generali di comportamento

Il presente Modello non intende sostituirsi ai compiti e responsabilità di legge disciplinati in capo ai soggetti individuati dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81, ma intende costituire, invece, un ulteriore presidio di controllo e verifica dell'esistenza, efficacia ed adeguatezza della struttura e dell'organizzazione posta in essere in ossequio alla normativa speciale vigente in materia antinfortunistica, nonché della tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro.

La Società, come previsto dal DLgs 81/08, attraverso la propria struttura organizzativa dedicata, deve garantire il rispetto delle normative in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, di tutela dell'ambiente nonché assicurare in generale un ambiente di lavoro sicuro, sano e idoneo allo svolgimento dell'attività, anche attraverso:



- la valutazione dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro;
- la programmazione della prevenzione, mirando ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni produttive e organizzative dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- l'eliminazione dei rischi e, ove ciò è possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro;
- la riduzione dei rischi alla fonte;
- la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o è meno pericoloso;
- la limitazione al minimo del numero di lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- l'utilizzo limitato di agenti chimici, fisici e biologici sul luogo di lavoro;
- la definizione di priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- il controllo sanitario dei lavoratori, con particolare riguardo ai rischi specifici;
- l'allontanamento del lavoratore dai lavoratori dall'esposizione al rischio, per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- attività di informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori ovvero dei loro Rappresentanti, dei Dirigenti e dei Preposti sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro;
- la formalizzazione di istruzioni adeguate ai lavoratori;
- la partecipazione e la consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti;
- la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- la definizione di adeguate misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;



- l'uso di segnali di avvertimento e sicurezza;
- la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti.

Le misure relative alla salute e sicurezza sul lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Nell'ambito degli approvvigionamenti di beni e servizi afferenti le tematiche di salute e sicurezza sul lavoro, la scelta del fornitore deve essere effettuata in via prioritaria sulla base dei requisiti di affidabilità e sulla capacità dello stesso di assolvere correttamente alle obbligazioni assunte.

Gli installatori e i montatori di impianti, macchine o altri mezzi tecnici, per la parte di loro competenza, devono attenersi alle norme poste a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, nonché alle istruzioni fornite dai rispettivi fabbricanti dei macchinari e degli altri mezzi tecnici.

I fornitori e i destinatari esterni della Società, ove richiesto da norme e regolamenti, in base alla natura del bene ed al servizio prestato, devono dare evidenza del rispetto da parte loro della normativa sulla sicurezza del lavoro e sulla tutela dell'igiene e della salubrità del lavoro.

I progettisti dei luoghi o dei posti di lavoro e degli impianti sono tenuti a rispettare i principi generali di prevenzione in materia di sicurezza e di salute al momento delle scelte progettuali e tecniche e a scegliere macchine nonché dispositivi di protezione rispondenti ai requisiti essenziali di sicurezza previsti nelle disposizioni legislative e regolamentari in materia.

E' fatto espresso divieto di:

- modificare o togliere, senza autorizzazione, i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- modificare o disattivare, senza autorizzazione, i dispositivi di protezione individuali o collettivi;
- svolgere di propria iniziativa operazioni che non siano di competenza o che possano compromettere la sicurezza propria o altrui;
- accedere ad aree a cui non si è autorizzati;



- fabbricare, acquistare, noleggiare e utilizzare impianti, macchine, attrezzature o altri mezzi tecnici, inclusi dispositivi di protezione individuali e collettivi, non adeguati o non rispondenti alle disposizioni vigenti in materia di sicurezza.

### 5.3.1 I doveri ed i compiti del Datore di Lavoro e dei Dirigenti

Il Datore di Lavoro deve:

- organizzare il servizio di prevenzione e protezione all'interno della Società e delle sue sedi, o deve incaricare persone o servizi esterni costituiti anche presso le associazioni dei datori di lavoro o gli organismi paritetici e deve assicurarsi che lo stesso sia adeguato allo svolgimento delle attività in materia di salute e sicurezza ed al mantenimento delle idonee misure di sicurezza e di protezione;
- designare il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione;
- prendere i provvedimenti necessari in materia di primo soccorso e di assistenza medica di emergenza, tenendo conto della natura della attività e delle dimensioni della Società e delle sue sedi, sentito il Medico competente, e tenendo conto delle altre eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro e stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni;
- effettuare la valutazione di tutti i rischi, con conseguente elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi redatto in conformità alle prescrizioni normative;
- organizzare i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza;
- fornire al Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione di riferimento ed al Medico competente le informazioni in merito:
  - alla natura dei rischi;
  - all'organizzazione del lavoro, alla programmazione e all'attuazione delle misure preventive e protettive;
  - alla descrizione delle attrezzature e dei processi lavorativi;
  - ai dati citati dall'art. 18 comma 1, lettera r, del DLgs 81/08;
  - ai provvedimenti adottati da organi di vigilanza interni o esterni alla Società;
- in caso di affidamento di lavori ad un'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della Società, o di una sua sede, nonché nell'ambito dell'erogazione dei servizi prestati dalla Società;



- verificare l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione;
- fornire agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

Il Datore di Lavoro, ivi compresi i subappaltatori, devono inoltre:

- cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;
- coordinare gli interventi di protezione e prevenzione dei 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.

Il Datore di Lavoro ed i Dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferiti, devono:

- nominare formalmente il Medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria;
- 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 e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza nell'affidare i compiti ai lavoratori;
- 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;
- richiedere l'osservanza, da parte dei singoli lavoratori, delle norme vigenti, nonché delle disposizioni dell'ente in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di uso dei mezzi di protezione collettivi e di uso dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- richiedere al Medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico;



- 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;
- 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;
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento previsti dalla normativa di riferimento;
- 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;
- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- elaborare e tenere aggiornato il documento di valutazione dei rischi (DVR) previsto dall'art. 26 comma 3 del D.Lgs. 81/01;
- consegnare tempestivamente al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, qualora richiesto, il documento di valutazione dei rischi, incluso quello relativo ai lavori oggetto di contratto di appalto, d'opera o di somministrazione, nonché consentire al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di accedere ai dati relativi agli infortuni sul lavoro;
- prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno, verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- comunicare agli enti competenti, a fini informativi e statistici, 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;
- consultare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in tutti i casi prescritti dalla normativa di riferimento;
- adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato. Tali misure devono essere conformi alla normativa vigente ed adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni della Società o della sede, nonché al numero delle persone presenti;



- munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del Datore di Lavoro nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e subappalto;
- convocare le riunioni periodiche previste dalla normativa di riferimento;
- aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza sul lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- comunicare annualmente agli enti competenti in nomativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- 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.

### **5.3.2 I doveri ed i compiti dei Preposti**

I Preposti, qualora nominati, in considerazione delle loro attribuzioni e competenze, devono:

- sovrintendere e vigilare sulla osservanza, da parte dei lavoratori, degli obblighi di legge gravanti sugli stessi, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a disposizione dei lavoratori e, in caso di inosservanza, informare i loro superiori diretti;
- verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- 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;
- 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;
- 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;
- segnalare tempestivamente al Datore di Lavoro o al Dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione, sia ogni altra



condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali vengano a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;

- frequentare i corsi di formazione secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento.

### **5.3.3 I doveri ed i compiti dei lavoratori**

I lavoratori, secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento, devono:

- prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle loro azioni o omissioni, conformemente alla loro formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal Datore di Lavoro;
- contribuire, insieme al Datore di Lavoro, ai Dirigenti e ai Preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di Lavoro, dai Dirigenti e dai Preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- segnalare immediatamente al Datore di Lavoro, al Dirigente o al Preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di sicurezza e protezione, 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 non rimuovere o modificare tali dispositivi per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza, di segnalazione o di controllo;
- 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;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal Datore di Lavoro;





- sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal Medico competente;
- esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del Datore di Lavoro qualora siano lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto.

#### **5.3.4 I doveri ed i compiti del Medico competente**

Secondo quanto indicato dalla normativa di riferimento, il Medico competente:

- collabora con il Datore di Lavoro e con il Responsabile Prevenzione e Protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di propria competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro;
- collabora alla attuazione ed alla valorizzazione di programmi volontari di promozione della salute, secondo i principi della responsabilità sociale;
- programma ed effettua la sorveglianza sanitaria attraverso i protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;
- istituisce, anche tramite l'accesso alle cartelle sanitarie e di rischio, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni Lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria;
- consegna al Datore di Lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso, nel rispetto delle disposizioni di cui al DLgs n. 196/2003 e con salvaguardia del segreto professionale;
- consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, la documentazione sanitaria in suo possesso e gli fornisce le informazioni circa la relativa conservazione;
- invia all'ISPESL, esclusivamente per via telematica, le cartelle sanitarie e di rischio nei casi previsti dalla normativa vigente, alla cessazione del rapporto di lavoro, nel rispetto delle disposizioni di cui al DLgs n. 196/2003;



- fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione della attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- informa ogni lavoratore interessato circa i risultati della sorveglianza sanitaria e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;
- comunica per iscritto, in occasione delle riunioni periodiche previste dalla normativa di riferimento, al Datore di Lavoro, al Rappresentante del servizio di prevenzione protezione dai rischi, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata, e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori;
- visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno, o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi;
- partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori, i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria;
- comunica, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti previsti al Ministero della salute.

### **5.3.5 I doveri ed i compiti del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione**

Fatte salve eventuali ulteriori deleghe da parte del Datore di Lavoro, il Servizio Prevenzione e Protezione secondo la normativa di riferimento deve provvedere:

- all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi ed all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente e sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive previsti dalla normativa di riferimento e i sistemi di controllo di tali misure;
- ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività della Società;
- a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica previsti dalla normativa di riferimento;



- a fornire ai lavoratori le informazioni previste.

### **5.3.6 I doveri ed i compiti dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza**

Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

- può accedere ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le attività lavorative;
- è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, alla programmazione, alla realizzazione ed alla verifica della prevenzione nell'ambito della Società;
- è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del Medico competente;
- è consultato in merito all'organizzazione della formazione;
- riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed a eventuali preparati pericolosi, alle macchine, alle attrezzature, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e le malattie professionali;
- riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- riceve una formazione adeguata;
- promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei Lavoratori;
- formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- partecipa alle riunioni periodiche previste dalla normativa di riferimento;
- formula proposte in merito alla attività di prevenzione;
- avverte il responsabile della Società dai rischi individuati nel corso della loro attività;
- può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal Datore di Lavoro o dai Dirigenti ed



i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute sul lavoro;

- riceve copia del documento di cui all'art. 17 comma 1, lettera a) e copia del documento di valutazione dei rischi previsto dalla normativa di riferimento su richiesta e per l'espletamento della propria funzione;
- è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al DLgs 196/03 relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi, 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 sono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni;
- deve svolgere le proprie funzioni con le modalità stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve 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 riconosciute, anche tramite l'accesso ai dati contenuti in applicazioni informatiche. Non può, inoltre, subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

### **5.3.7 Obblighi dei progettisti**

I progettisti dei luoghi o dei posti di lavoro e degli impianti sono tenuti a rispettare i principi generali di prevenzione in materia di sicurezza e di salute al momento delle scelte progettuali e tecniche e a scegliere macchine nonché dispositivi di protezione rispondenti ai requisiti essenziali di sicurezza previsti nelle disposizioni legislative e regolamentari in materia.

I Soggetti Apicali e i Soggetti sottoposti sono tenuti ad assicurarsi del rispetto di tali prescrizioni.

### **5.3.8 Obblighi dei fabbricanti e dei fornitori**

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

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



I Soggetti Apicali e i Soggetti sottoposti sono tenuti ad assicurarsi del rispetto di tali prescrizioni.

### **5.3.9 Obblighi degli Installatori**

Gli Installatori e montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici, per la parte di loro competenza, devono attenersi alle norme di salute e sicurezza sul lavoro, nonché alle istruzioni fornite dai rispettivi fabbricanti secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento.

I Soggetti Apicali e i Soggetti sottoposti sono tenuti ad assicurarsi del rispetto di tali prescrizioni.

## **5.4 Attività e procedure specifiche di prevenzione**

Il sistema di gestione della sicurezza e della salute dei lavoratori, coerentemente con quanto disposto dell'art. 30 del D.Lgs. 81/08, deve essere improntato a garantire l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli adempimento degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti fisici, chimici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

A tale riguardo, ed ai fini del rispetto delle regole e dell'osservanza dei principi, dei divieti e delle prescrizioni elencati nei precedenti paragrafi, nell'ambito del sistema di gestione della sicurezza aziendale, i destinatari del Modello devono attenersi alle disposizioni di seguito descritte, oltre che ai contenuti della Parte Generale del Modello.



Poiché il Documento di Valutazione dei Rischi indica specifiche misure di prevenzione degli infortuni o malattie professionali, si rinvia in toto alle valutazioni specifiche inserite nello stesso.

Quanto alle misure di prevenzione per le attività a rischio di reato, ovvero di quei comportamenti che potrebbero integrare la colpa della Società in relazione a infortuni sul lavoro, valgono le attività, i principi e le regole di seguito indicate:

#### A. La valutazione dei rischi

Poiché la valutazione dei rischi rappresenta l'adempimento cardine per la garanzia della salute e della sicurezza dei lavoratori e poiché costituisce il principale strumento per procedere all'individuazione delle misure di tutela, siano esse la riduzione o l'eliminazione del rischio, l'operazione di individuazione e di rilevazione dei rischi deve essere effettuata con correttezza e nel rispetto del principio di veridicità, completezza e accuratezza. La normativa cogente ne attribuisce la responsabilità al Datore di Lavoro che potrà avvalersi del supporto di altri soggetti.

Tutti i dati e le informazioni che servono alla valutazione dei rischi e conseguentemente all'individuazione delle misure di tutela (es. documentazione tecnica, misure strumentali, esiti di sondaggi interni ecc.) devono essere chiari, completi e rappresentare in modo veritiero lo stato dell'arte relativo alla Società.

I dati e le informazioni sono raccolti ed elaborati tempestivamente, sotto la responsabilità del Datore di Lavoro, anche attraverso soggetti da questo individuati in possesso di idonei requisiti, certificabili nei casi previsti, di competenza tecnica e, se del caso, strumentale.

A richiesta, insieme ai dati ed alle informazioni devono essere trasmessi anche gli eventuali documenti e le fonti da cui sono tratte le informazioni.

La redazione del Documento di Valutazione dei Rischi comprensiva del piano delle misure di prevenzione e protezione è un compito non delegabile dal Datore di Lavoro e deve essere effettuata sulla base dei criteri definiti preliminarmente.

Devono essere identificati e valutati tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari.

La valutazione dei rischi deve essere documentata attraverso l'elaborazione, ai sensi della legislazione di riferimento, di una relazione formalizzata che preveda, almeno:

- a) una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale vengono specificati i criteri adottati per la valutazione;
- b) l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione e dei dispositivi di protezione individuali conseguenti a tale valutazione;



- c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
- e) l'indicazione del nominativo del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, delle Rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza o di quelle territoriali e del Medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;
- f) l'indicazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione ed addestramento

La valutazione dei rischi, come individuata, deve essere costantemente revisionata ed aggiornata e, in ogni caso, rivisitata ogni qualvolta si verificano dei mutamenti significativi nell'organizzazione del lavoro e/o dei luoghi di lavoro; contestualmente devono essere aggiornate le misure di prevenzione e protezione aziendali. I criteri, le modalità e le tempistiche della valutazione dei rischi sono definite nelle specifiche procedure aziendali.

#### B. Nomine e definizioni delle responsabilità

Per le figure previste dalla normativa deputate alla gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro devono essere predefiniti idonei requisiti tecnico-professionali che possono trarre origine anche da specifici disposti normativi; tali requisiti devono essere in possesso del soggetto all'attribuzione dell'incarico, anche in esito alla sottoposizione del soggetto prima della nomina a specifici interventi formativi; essi devono essere mantenuti nel tempo.

L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve avvenire attraverso forma scritta definendo, in maniera esaustiva, caratteristiche e limiti dell'incarico e, se del caso, individuando il potere di spesa.

La normativa applicabile individua i requisiti e le modalità di attribuzione delle responsabilità.

La delega di funzioni da parte del Datore di Lavoro deve risultare da atto scritto recante data certa e deve essere accettata dal delegato per iscritto. Nel processo di attribuzione di deleghe di funzioni, devono essere verificati i requisiti di professionalità ed esperienza del delegato, richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate e devono essere attribuiti al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate, nonché l'autonomia di spesa necessari allo svolgimento delle funzioni delegate.



Non possono essere delegabili gli obblighi in capo al Datore di Lavoro relativi:

- alla valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dalla normativa di riferimento;
- alla designazione del Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

C. Verifica dei requisiti del personale preliminarmente all'affidamento di compiti specifici  
Preliminarmente all'attribuzione di una qualsiasi mansione al lavoratore è necessario verificarne i requisiti sia per quanto riguarda gli aspetti tecnici (cfr. paragrafo successivo: Informazione e formazione del personale generale e specifica), sia per quanto riguarda gli aspetti sanitari, se riscontrati in sede di valutazione del rischio.

Per quanto riguarda gli accertamenti sanitari in fase pre-assuntiva, si applicano le norme correnti, secondo le previsioni dell'art. 5 della legge 300/1970 e successive integrazioni normative.

Per quanto riguarda gli accertamenti sanitari previsti in corrispondenza di un cambio di mansione, gli stessi sono attuati dal Medico competente che, in ragione delle indicazioni fornite dal Datore di Lavoro e sulla base della propria conoscenza dei luoghi di lavoro e delle lavorazioni verifica preventivamente l'idoneità sanitaria del lavoratore rilasciando giudizi di idoneità totale o parziale. Sulla base degli esiti della visita preliminare, il medico competente definisce un protocollo di sorveglianza sanitaria a cui sottopone il lavoratore.

Il Medico competente individua le modalità di attuazione dei protocolli di sorveglianza sanitaria.

#### D. Informazione e formazione del personale generale e specifica

Tutto il personale deve ricevere opportune informazioni circa le corrette modalità di espletamento dei propri incarichi, deve essere formato e, nei casi previsti dalla normativa, deve essere addestrato. Le attività formative saranno erogate attraverso modalità variabili definite sia da scelte della Società, sia da quanto previsto dalla normativa vigente.

La scelta del soggetto formatore può essere vincolata da specifici disposti normativi.

In particolare, deve essere definito, documentato, implementato, monitorato e periodicamente aggiornato un programma di informazione dei lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro, in relazione a: rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività aziendale, misure e attività di prevenzione e protezione adottate, rischi specifici cui si è esposti in relazione all'attività svolta, pericoli connessi all'uso dei eventuali sostanze e preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previsti dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica, misure ed attività che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori, nomina di RSPP e Medico competente, nominativi dei lavoratori incaricati per la sicurezza, legislazione di





riferimento applicabile e policy e procedure aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Inoltre, deve essere definito, documentato, monitorato e periodicamente aggiornato un programma di formazione rivolto ai lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro, differenziato in base al posto di lavoro e alle mansioni affidate ai lavoratori, anche con specifico riferimento alla sicurezza aziendale, e ai differenti profili di rischio (es.: squadra antincendio, pronto soccorso, preposti alla sicurezza, ecc.), nel rispetto degli obblighi formativi per i soggetti aventi specifiche responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Datore di Lavoro, RSPP, Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, ecc.). La formazione, che deve essere sufficiente ed adeguata anche rispetto alle conoscenze linguistiche del lavoratore, deve fare riferimento a:

- concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore di operatività della Società (con particolare riferimento alle attività teatrali).

La formazione e l'addestramento devono avvenire in occasione: a) della costituzione del rapporto di lavoro; b) del trasferimento o cambiamento di mansioni; c) dell'introduzione/impiego, nell'ambito delle attività della Società, di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi e devono essere periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

Il regolare svolgimento e la partecipazione ai corsi in materia di salute, igiene e sicurezza sul lavoro devono essere monitorati e adeguatamente documentati, anche attraverso l'archiviazione e la custodia dei relativi attestati di frequenza.

#### E. Affidamento di lavorazioni a soggetti esterni

Le attività in appalto e le prestazioni d'opera sono disciplinate dal Titolo IV del D.Lgs. 81/08.

Il soggetto esecutore delle lavorazioni è responsabile delle proprie attività e delle proprie attrezzature, nonché del personale che verrà destinato alle lavorazioni.

La Società dovrà informare il soggetto esecutore delle lavorazioni in merito a norme comportamentali e di organizzazione da seguirsi durante le lavorazioni, nonché rispetto a norme specifiche esistenti nell'ambiente in cui è destinato ad operare e sulle misure di prevenzione e protezione adottate.



La Società dovrà provvedere, di concerto con il soggetto esecutore delle lavorazioni, a predisporre il Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenziali (di seguito anche "DUVRI" nei casi in cui vengano evidenziate attività interferenti. Tale documento deve essere allegato al contratto di appalto o di opera.

L'impresa esecutrice, nei casi contemplati dalla legge, al termine degli interventi deve rilasciare la Dichiarazione di conformità alle regole dell'arte.

L'attività di affidamento di lavori a terzi è disciplinata dalle procedure aziendali e dalla normativa di riferimento, per quanto attiene a: criteri per la verifica dei requisiti, modalità di assegnazione e controlli previsti.

#### F. Attività di acquisto di attrezzature, macchinari ed impianti

Le attività di acquisto di attrezzature, macchinari ed impianti sono condotte previa valutazione dei requisiti di sicurezza delle stesse così come previste dalle normative vigenti ed applicabili in materia.

Le attrezzature, i macchinari e gli impianti devono essere conformi a quanto previsto dalla normativa vigente (es. marcatura CE, possesso di dichiarazione di conformità rilasciata dall'installatore ecc.); se del caso, in ragione dei disposti legislativi applicabili, la loro messa in esercizio deve essere subordinata a procedure di verifica e collaudo.

Preliminarmente all'affidamento di nuove attrezzature, macchinari o impianti il lavoratore incaricato deve essere opportunamente formato.

L'attività di acquisto è gestita attraverso regole interne specifiche che definiscono i criteri per la verifica dei requisiti del venditore e dei prodotti, le modalità di acquisto ed i controlli in accettazione.

#### G. Manutenzione di attrezzature, macchinari ed impianti

Di principio le attrezzature, i macchinari e gli impianti devono essere assoggettati a procedure, linee guida o sistemi di manutenzione programmata rispettosi delle tempistiche e modalità definite dai produttori. Eventuali interventi specialistici saranno condotti da soggetti in possesso dei requisiti di legge che dovranno produrre le necessarie documentazioni.

Le attività di manutenzione su dispositivi di sicurezza previste dalla normativa vigente devono essere registrate.

Inoltre, ogni lavoratore deve adoperarsi affinché:

- le vie di circolazione interne o all'aperto che conducono ad uscite anche di emergenza risultino sempre sgombre;



- i luoghi di lavoro, le attrezzature, gli impianti e i dispositivi vengano sottoposti a regolare manutenzione tecnica e vengano eliminati, il più rapidamente possibile, i difetti rilevati che possono pregiudicare la sicurezza e la salute dei lavoratori;
- i luoghi di lavoro, le attrezzature, gli impianti e i dispositivi siano sottoposti a regolare pulizia, onde assicurare condizioni igieniche adeguate;
- le attrezzature, gli impianti e i dispositivi di sicurezza destinati alla prevenzione o all'eliminazione dei pericoli siano sottoposti a regolare manutenzione e al controllo del loro funzionamento.

In presenza di attrezzature ed impianti per i quali siano previsti, dalla legislazione vigente, periodici interventi di verifica per la cui esecuzione siano individuati specifici enti esterni (es. ARPA, ASL, Organismi Notificati, Organismi di Ispezione, ecc.), si provvede a stipulare con l'ente preposto uno specifico contratto di verifica; qualora l'ente preposto non eroghi il servizio con le tempistiche previste dalla normativa si procederà come segue:

- in caso di esistenza di soggetti in possesso delle abilitazioni/autorizzazioni all'esecuzione degli interventi di verifica, si provvederà ad affidare loro l'incarico;
- in caso di assenza di soggetti si provvederà, a titolo di autocertificazione, attraverso strutture tecniche interne alla Società, oppure con certificazioni da parte di società operanti sul mercato (es. imprese di manutenzione, società di ingegneria ecc.).

#### H. Definizione degli ambienti di lavoro, aree a maggiore rischio e procedure di accesso

I luoghi di lavoro devono essere sottoposti a regolare manutenzione affinché vengano eliminati, quanto più rapidamente possibile, i difetti che possono pregiudicare la sicurezza e la salute dei lavoratori e devono essere assicurate adeguate condizioni igieniche.

Eventuali aree a rischio specifico devono essere opportunamente segnalate e, se del caso, rese accessibili a soli soggetti adeguatamente formati e protetti.

#### I. Gestione delle emergenze

Si deve provvedere all'individuazione dei percorsi di esodo avendo cura di mantenerli in efficienza e liberi da ostacoli; tutto il personale interessato deve essere messo al corrente delle procedure di segnalazione e di gestione delle emergenze.

Tra il personale devono essere individuati gli addetti alle emergenze e primo soccorso; essi devono essere in numero sufficiente e preventivamente formati secondo i requisiti di legge.

Devono essere disponibili e mantenuti in efficienza idonei sistemi per la lotta agli incendi scelti per tipologia e numero in ragione della specifica valutazione del rischio di incendio



ovvero delle indicazioni fornite dall'autorità competente; devono essere presenti e mantenuti in efficienza idonei presidi sanitari.

La gestione delle emergenze è attuata attraverso specifiche procedure e sulla base di quanto previsto dalla normativa di riferimento.

In particolare, devono essere adottate adeguate misure ai fini della gestione delle emergenze, della prevenzione degli incendi e dell'evacuazione dei lavoratori e dei terzi interessati, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, che prevedano:

- a. lo svolgimento e la documentazione di periodiche prove di esodo ed evacuazione sulla base:
  - della definizione e periodica revisione del piano di evacuazione delle sedi e dei luoghi di lavoro;
  - della formazione del personale incaricato;
  - dell'informativa al personale interessato;
  
- b. la predisposizione ed il tempestivo aggiornamento, anche per il tramite di interposto soggetto, qualora necessario in relazione a variazioni di rischio (ad esempio in relazione a maggiori carichi di incendio, nuove attività con pericolo di incendio, modifiche strutturali, ecc.), del Documento di Valutazione dei rischi di incendio nei luoghi di lavoro a cura del Servizio di Protezione e Prevenzione, che preveda:
  - la valutazione dei rischi di incendio nei luoghi di lavoro;
  - le misure intese a ridurre la probabilità di insorgenza degli incendi;
  - le misure relative alle vie di uscite in caso di incendio;
  - controlli e manutenzione sulle misure di protezione antincendio;
  - informazione e formazione antincendio;
  - pianificazione delle procedure da attuare in caso di incendio.

Il documento deve essere approvato dal Datore di Lavoro e dal RSPP e custodito presso la sede di riferimento;

- c. la definizione e adozione di adeguate misure per il controllo di situazioni di rischio in caso di emergenza, con particolare riferimento all'elaborazione e periodico



aggiornamento, a cura del Servizio di Protezione e Prevenzione, del Piano di sicurezza e di gestione dell'emergenza, testato periodicamente, contenente regole in caso di:

- incendio,
- allagamento,
- fughe di gas,
- black-out elettrico,
- security,
- infortunio e malore,
- evacuazione della sede.

Il documento deve riportare almeno:

- la descrizione della sede di lavoro e la valutazione del rischio incendio,
- l'organizzazione per l'emergenza di sede (personale incaricato e relativi compiti),
- il piano generale di emergenza.

Una sintesi del Piano di Emergenza, nonché le procedure e le istruzioni rilevanti, devono essere distribuite e/o messe a disposizione di tutti i lavoratori interessati;

- d. la programmazione delle verifiche e delle manutenzioni relative alle apparecchiature antincendio e la regolare alimentazione del Registro dell'Antincendio secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento;
- e. l'impiego di attrezzature, impianti e dispositivi adeguati e la dotazione di adeguate misure di primo soccorso;
- f. l'identificazione di una squadra di pronto intervento, costituita da un numero adeguato di dipendenti debitamente formati e con specifico addestramento in materia di antincendio, pronto soccorso ed evacuazione e la designazione di soggetti incaricati per l'intervento immediato con estintori e per la gestione ed il coordinamento dell'emergenza negli spazi interessati della Società.

#### L. Regole, procedure e/o istruzioni di lavoro per l'espletamento delle attività

In ragione della specificità delle attività svolte nell'ambito della Società, possono essere previste specifiche regole, istruzioni di lavoro o procedure operative che, unitamente alla documentazione riguardante le modalità d'uso di attrezzature e macchinari e la



documentazione di sicurezza delle sostanze eventualmente utilizzate durante le attività teatrali, devono essere accessibili ai lavoratori e al personale interessato.

I Dispositivi di Protezione Individuale (di seguito anche "DPI") messi a disposizione dei lavoratori e del personale operante nell'ambito della Società devono essere conformi ai requisiti di legge e mantenuti in efficienza, nonché utilizzati per i soli usi previsti e oggetto di specifica attività formativa e informativa. I lavoratori devono utilizzare i DPI in tutti i casi previsti, avendone adeguata cura, non apportandovi modifiche di propria iniziativa e segnalando immediatamente qualsiasi difetto o inconveniente in essi rilevato.

#### M. Coinvolgimento del personale

Le modalità che regolamentano il coinvolgimento e la consultazione del personale, anche attraverso le loro rappresentanze, fanno riferimento alla specifica ed applicabile normativa vigente.

#### N. Attività di verifica

Ai fini delle attività di controllo dell'attuazione di quanto indicato ai punti precedenti possono essere condotte specifiche attività di audit, effettuate internamente alla Società, ovvero con la collaborazione di soggetti competenti, inclusi soggetti terzi e/o consulenti esterni. Dalle attività di audit potranno derivare azioni correttive o specifiche misure di prevenzione.

#### O. Ulteriori principi

Oltre alle attività, procedure e sistemi in precedenza evidenziati, la Società si uniforma ai seguenti ulteriori principi:

- la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in materia di salute e sicurezza sul lavoro rispondono ai principi e alle prescrizioni contenute nelle disposizioni di legge, dello statuto e del Codice Etico della Società;
- le fasi di formazione e i livelli autorizzativi degli atti della Società sono sempre documentati e ricostruibili;
- ove previsto, sono effettuate le necessarie comunicazioni alle autorità competenti;
- l'attività di documentazione e di certificazione obbligatoria è effettuata nei casi e modi previsti dalla legge;
- i piani di sicurezza e di coordinamento, anche in caso di presenza di cantieri, devono essere adeguati ed effettivamente attuati;
- gli infortuni sul lavoro e le relative cause devono essere registrati, monitorati ed analizzati al fine di ridurre l'incidenza;
- tutte le attività e le procedure contemplate nel presente Modello devono essere identificabili e ricostruibili sulla base di idonei sistemi di registrazione.



Inoltre, è fatto divieto di:

- fumare in tutte le aree chiuse della Società, utilizzare armi, esplosivi e materiale infiammabile. E' al riguardo prevista l' assegnazione di specifiche responsabilità con compiti di vigilanza. Eventuali deroghe necessarie per esigenze di scena devono essere debitamente segnalate ed autorizzate secondo la normativa vigente;
- fare uso di sostanze alcoliche o stupefacenti nel corso delle attività lavorative;
- accedere a zone che esponano a rischi gravi e specifici da parte dei lavoratori che non abbiano ricevuto al riguardo adeguate istruzioni;
- richiedere al personale, salvo eccezioni debitamente motivate, di riprendere la loro attività in situazioni di lavoro in cui persistono pericoli gravi e immediati.

Lo svolgimento delle attività teatrali deve essere effettuata nel rispetto delle prescrizioni indicate nella cartellonistica di sicurezza e della segnaletica di sede.

Nei trasferimenti interni ed esterni, sia con mezzi propri che della Società, devono essere osservate tutte le necessarie ed opportune precauzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad esempio: verifica della regolare manutenzione degli automezzi, rispetto della segnaletica stradale, verifica della regolare copertura assicurativa, utilizzo di dispositivi di protezione individuali o collettivi, ecc.).

## **6. COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo adottato dalla Società, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs.231/2001.

Fermi restando i compiti e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza statuiti nella Parte Generale del presente Modello, ai fini della prevenzione dei reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, lo stesso è tenuto a:

- verificare il rispetto da parte dei Soggetti Apicali e Sottoposti delle prescrizioni e dei comportamenti esposti ai precedenti paragrafi e nelle procedure e regole dell'ente;
- vigilare sull'adeguatezza e sul rispetto del Modello, inclusi il Codice Etico, le procedure e le regole della Società in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- esaminare le segnalazioni concernenti eventuali violazioni del Modello, ivi incluse le segnalazioni concernenti eventuali deficienze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione dalla Società, ovvero riguardanti una situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro;



- proporre al Consiglio di Amministrazione le necessità/opportunità di aggiornamento del Modello, che si rendessero necessarie o opportune in considerazione di eventuali inadeguatezze riscontrate, ovvero a seguito di significative violazioni o di cambiamenti della struttura organizzativa della Società in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

L'Organismo di Vigilanza svolge in piena autonomia le proprie attività di monitoraggio e verifica, programmate e non, effettuando controlli specifici e/o a campione sulle attività connesse ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro al fine di verificare la corretta implementazione delle stesse in relazione alle regole di cui al Modello.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

L'Organismo di Vigilanza comunica i risultati della propria attività di controllo relativamente ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale secondo le modalità definite dalla Parte Generale del Modello.

## **7. SANZIONI DISCIPLINARI**

Ai fini di quanto previsto nella presente Sezione del Modello, si rinvia a quanto disciplinato nel sistema sanzionatorio costituente parte integrante del Modello. Resta inteso che il sistema disciplinare si applicherà in caso di mancato rispetto dei principi, delle procedure, linee guida, sistemi di prevenzione aziendali, nonché delle specifiche procedure di cui alla presente Sezione.