

Parte Integrativa 4
**Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla
tutela della salute e sicurezza sul lavoro**

Consiglio di Amministrazione del 04/02/2021

INDICE

Parte Integrativa 4

	Pag.
1. Le fattispecie dei reati societari di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 <i>septies</i> del D.Lgs. 231/2001)	3
1 bis. Le fattispecie dei delitti contro la personalità individuale, con particolare riferimento all'ipotesi di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603 bis c.p. (art. 25 <i>quinquies</i> lett. a del D.Lgs. 231/2001)	6
2. Funzione della Parte Integrativa 4 - Politica per la Salute e la Sicurezza.	7
3. Il sistema di gestione della sicurezza.....	9
3.1. Pianificazione organizzativa.....	9
3.2. I soggetti coinvolti nel sistema della sicurezza sui luoghi di lavoro e le rispettive responsabilità (organigramma 231/01)	9
1) Datore di lavoro	10
2) Dirigenti.....	10
3) Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), Medico competente, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).....	10
4) Gestore dell'Edificio.....	12
5) Lavoratori	12
6) Organismo di Vigilanza.....	13
3.3. I processi attuativi del sistema della sicurezza sui luoghi di lavoro.....	13
1) Valutazione dei rischi	13
2) Sorveglianza sanitaria.....	14
3) Gestione dei dispositivi di protezione individuale (DPI).....	15
4) Aggiornamento procedure operative	15
5) Informazione e formazione del personale.....	15
6) Gestione delle emergenze, primo soccorso e rischio incendi	16
7) Gestione dei contratti di appalto e opera; acquisto di impianti, macchine ed attrezzature; realizzazione e/o modifica di impianti e strutture; gestione delle manutenzioni, gestione dei luoghi di lavoro, degli agenti chimici, fisici e biologici .	17
8) Gestione degli infortuni	18
9) Registrazione e Conservazione dei Documenti obbligatori.....	18
10) Gestione del personale	20
11) Vigilanza.....	21
4. Regole generali	23
4.1. Il sistema in linea generale.....	23
4.2. Principi generali di comportamento.....	23
4.3. Profili disciplinari e sanzionatori.	24
5. Allegati	25

1. Le fattispecie dei reati societari di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001)

La presente Parte Integrativa coglie la necessità di prevenire eventi e situazioni lesivi o pericolosi per la salute e la sicurezza sul lavoro.

Conseguentemente regola lo svolgimento dell'attività aziendale recependo le indicazioni organizzative dettate dalla vigente normativa di settore, istituendo le procedure previste ed imponendo le correlative regole di condotta ai soggetti funzionalmente inseriti nella sua organizzazione, al fine di impedire il verificarsi dei reati che saranno qui di seguito considerati e l'eventuale esposizione della società alle sanzioni amministrative previste dal D.Lgs. 231/2001 in dipendenza dell'illecito penale.

L'estensione della responsabilità amministrativa dell'ente per i reati correlati agli infortuni sul lavoro ed alle malattie professionali risale al 2007 ed ha trovato una compiuta definizione con l'entrata in vigore del D.Lgs. 81/2008 recante il testo unico di riassetto e coordinamento delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

La nuova impostazione normativa individua nella adeguata e funzionale organizzazione aziendale il momento nevralgico della prevenzione, giungendo ad indicare puntuali parametri per l'elaborazione dei relativi modelli in ambito di sicurezza ed igiene sul lavoro che erano stati invece sostanzialmente per intero demandati all'autonomia dei privati in differenti contesti (cfr. art. 30 D.Lgs. 81/2008); per altro verso, introduce una ulteriore fattispecie di responsabilità amministrativa dell'ente per i reati di omicidio colposo e lesioni colpose connotati dalla specifica violazione delle norme antinfortunistiche.

Nella versione attualmente vigente, le previsioni dell'art. 25 septies D.Lgs. 231/2001 declinano la responsabilità amministrativa dell'ente per i delitti colposi contro la persona commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro (il relativo compendio non è esaurito dal D.Lgs. 81/2008) secondo tre livelli di gravità in ragione dell'evento cagionato e del tipo di colpa, ai quali cui corrisponde una sanzione edittale direttamente proporzionata :

- in caso di morte di una persona (*omicidio colposo ex art. 589 c.p.*) determinata dalla violazione dell'art. 55 comma secondo D.Lgs. 81/2008 si applicano una sanzione pecuniaria in misura pari a mille quote ¹ e le sanzioni interdittive di cui all'art. 9 secondo comma D.Lgs. 231/2001 per un periodo non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno ².

A questo proposito merita di essere segnalato che il suddetto art. 55 secondo comma D.Lgs. 81/2001 contempla le violazioni inerenti le modalità di valutazione dei rischi e di elaborazione del relativo documento prescritte nei precedenti artt. 29 comma primo e 17 comma primo lett. a (in sostanza : omessa valutazione del rischio e mancata elaborazione

¹ Si rammenta che, a sensi dell'art. 10 D.Lgs. 231/2001, l'importo di una singola quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549 : di talché la sanzione pecuniaria applicabile all'ente spazia da 258.000 a 1.549.000 euro.

² Interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la p.a.; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e loro eventuale revoca.

del documento da parte del datore di lavoro; mancata partecipazione alle suddette attività da parte del responsabile del servizio di prevenzione e protezione ovvero del medico competente), limitatamente ai soli casi di c.d. aziende a rischio rilevante (soggette a obbligo di notifica o rapporto per l'utilizzo di sostanze pericolose secondo la c.d. direttiva "Seveso"; centrali termoelettriche; impianti nucleari e di gestione dei rifiuti radioattivi; aziende per la fabbricazione di esplosivi, polveri e munizioni; imprese estrattive con oltre 50 lavoratori; strutture di ricovero e cura con oltre 50 lavoratori; imprese che espongono i lavoratori a rischi biologici; cantieri temporanei caratterizzati dalla compresenza di più imprese e con entità presunta di lavoro non inferiore a 200 uomini/giorno);

- in caso di morte di una persona (*omicidio colposo ex art. 589 c.p.*) conseguente alla violazione di qualsivoglia altra norma sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro si applicano una sanzione pecuniaria in misura compresa tra 250 e 500 quote e le sanzioni interdittive di cui all'art. 9 secondo comma D.Lgs. 231/2001 per un periodo non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno;
- nei casi di lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro per la prevenzione degli infortuni sul lavoro (*lesioni personali colpose ex art. 590 comma terzo c.p.*) si applicano una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote³ e le misure interdittive di cui all'art. 9 secondo comma D.Lgs. 231/2001 per un periodo non superiore a sei mesi.

A questo proposito deve essere segnalato come la nozioni di lesione grave e gravissima trovino definizioni tipizzate nell'art. 583 c.p., secondo cui:

la lesione personale è grave :

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

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

la lesione personale è gravissima "se dal fatto deriva :

1) una malattia certamente o probabilmente insanabile;

2) la perdita di un senso;

3) la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;

Nei casi di lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale si procede d'ufficio: di talché, l'area della responsabilità amministrativa dell'ente (limitata alle lesioni gravi e gravissime) coincide con l'area di procedibilità d'ufficio, senza implicare alcun condizionamento ex art. 37 D.Lgs. 231/01 (secondo cui l'improcedibilità dell'azione penale per mancanza di querela da

³ La misura minima è fissata in cento quote dall'art. 10 secondo comma D.Lgs. 231/2001

parte della persona offesa paralizza anche l'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente).

L'introduzione dell'art. 25 septies ha segnato l'ingresso dei delitti colposi nel catalogo dei reati che costituiscono il presupposto per la responsabilità amministrativa dell'ente : vale dire fatti illeciti in cui l'evento lesivo non è voluto dal soggetto agente, ma si verifica a causa di negligenza, imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline; in particolare, in questo caso, fatti lesivi dell'integrità psico-fisica della persona dipendenti dalla violazione della normativa specificamente prevista per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro (c.d. colpa specifica).

Non essendo stato modificato il criterio di imputazione oggettiva del reato all'ente, che seguita ad essere alternativamente modulato sulla prospettiva di un suo interesse ovvero sulla constatazione di un suo vantaggio, sorge allora il problema della compatibilità logica rispetto alla necessaria involontarietà del reato presupposto.

A fronte di questa apparente contraddizione, nel caso dei reati colposi di evento, la giurisprudenza ha ritenuto di poter individuare una soluzione di salvaguardia del sistema riferendo i concetti di interesse e vantaggio alla condotta e non all'esito antigiusuridico : indubbiamente, la morte o le lesioni riportate da un dipendente in ragione di violazioni delle normative antifortunistiche non rispondono ad un interesse dell'ente, né gli procurano un vantaggio; per contro, un beneficio economico può essere ravvisato nel risparmio dei costi o dei tempi che l'ente avrebbe invece dovuto sostenere per adeguarsi alla normativa di prevenzione, ovvero nell'accelerazione produttiva che potrebbe realizzarsi bypassando la stessa, ecc..

Nei suddetti delitti colposi di evento, pertanto, il finalismo della condotta ex art. 5 D.Lgs. 231/2001 risulta compatibile con la non volontarietà dell'esito lesivo, sempre che si accerti che la condotta causale è stata determinata da scelte rispondenti all'interesse dell'ente o sia stata finalizzata all'ottenimento di un vantaggio per l'ente : ricorre il requisito dell'interesse ogni qual volta, pur non volendosi l'infortunio del lavoratore, lo stesso consegua ad una politica imprenditoriale di risparmio sui costi per l'adozione di cautele antifortunistiche; ricorre il requisito del vantaggio quando, pur non volendosi l'infortunio del lavoratore, la politica imprenditoriale miri alla massimizzazione dei profitti anche a discapito degli obblighi di sicurezza del lavoro.

1 bis. Le fattispecie dei delitti contro la personalità individuale, con particolare riferimento all'ipotesi di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603 bis c.p. (art. 25 quinquies lett. a del D.Lgs. 231/2001)

Il rischio di commissione dei delitti contro la personalità individuale enumerati dall'art. 25 quinquies lett. a) D.Lgs. 231/2001 si è definito nella Parte Generale non concretamente ipotizzabile come caso di responsabilità amministrativa della società nell'ambito di svolgimento della sua attività tipica.

Qualche maggiore implicazione potrebbe tuttavia derivare dall'estensione ad attività di supporto oggetto di esternalizzazione, con riferimento alla fattispecie di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro prevista dall'art. 603 bis c.p., il cui generale rinvio alla tutela del lavoro induce alla assunzione in carico nell'ambito della presente Parte Integrativa 4.

Nella versione attualmente vigente e risultante dal restyling del 2016, il reato di "*intermediazione e sfruttamento del lavoro*" contempla il fatto di chi recluti a fini di destinazione presso terzi, ovvero direttamente utilizzi, assuma o impieghi mano d'opera in condizioni di sfruttamento e approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori.

La norma individua, anche in via disgiuntiva, quattro indicatori per le condizioni di sfruttamento: a) la reiterata corresponsione di retribuzioni palesemente difformi dalle risultanze della contrattazione collettiva stipulate dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionate rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato; b) la reiterata violazione della normativa in materia di orario di lavoro, riposi, aspettativa obbligatoria e ferie; c) violazioni in materia di sicurezza e igiene sul lavoro; d) la sottoposizione del lavoratore a degradanti condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza o situazioni alloggiative.

Il secondo elemento della fattispecie è rappresentato dall'approfittamento dello stato di bisogno, da intendersi coincidente con una condizione di vulnerabilità conseguente alla mancanza di alternative risorse economiche utili al proprio sostentamento ed alla soddisfazione delle primarie esigenze.

Costituiscono circostanze aggravanti del reato le eventuali modalità minacciose o violente della condotta, il numero superiore a tre dei lavoratori sfruttati, la loro minorile età non lavorativa, la loro esposizione a situazioni di grave pericolo (le correlative sanzioni risultano particolarmente rigorose).

A sensi dell'art. 25 quinquies D.Lgs. 231/2001, ne risponde in via amministrativa anche l'ente, laddove il reato sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, con applicazione della sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote e delle sanzioni interdittive per la durata non inferiore ad un anno.

2. Funzione della Parte Integrativa 4 - Politica per la Salute e la Sicurezza.

Finaosta S.p.A. si propone l'obiettivo di realizzare e mantenere le condizioni per la salute e sicurezza sul lavoro, attraverso l'efficace attuazione di un sistema di gestione conforme ai requisiti previsti dalla normativa vigente (ed in particolare dall'art. 30 D.Lgs. 81/2008) e che, conseguentemente, risulti idoneo a prevenire il rischio di infortuni e la commissione dei reati di cui agli artt. 589 e 590 c.p. che possano altresì implicare una sua responsabilità amministrativa secondo il disposto dell'art. 25 septies D.Lgs. 231/2001.

Tale obiettivo è fatto proprio dagli organi apicali e di controllo (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01), dall'alta dirigenza di Finaosta S.p.A. e tutto il personale dipendente ne è reso partecipe.

Tutti i soggetti funzionali all'attività sociale pertanto sono chiamati a collaborare per rendere la politica della sicurezza attiva, adeguata e migliorabile.

Al fine di tutelare lo svolgimento delle attività lavorative e delle relazioni con i soggetti terzi in un ambiente sicuro e salubre e con modalità adeguate a prevenire eventuali rischi ed a proteggere la salute e la sicurezza di quanti vi operano, Finaosta S.p.A. assume i seguenti impegni:

- Garantire il rispetto di tutte le norme di legge in tema di salute e sicurezza sul lavoro applicabili nell'ambito della propria attività;
- Adottare criteri di gestione imprenditoriale che preservino la salute e la sicurezza di tutto il personale e dei terzi, secondo le migliori tecniche e cognizioni disponibili, a prescindere dal relativo impatto economico;
- Esaminare i propri processi produttivi, identificando le aree a rischio e di potenziale miglioramento e programmando obiettivi e traguardi da perseguire, al fine di prevenire infortuni e malattie sul lavoro;
- Minimizzare il più possibile i rischi;
- Garantire l'efficienza e la sicurezza di tutti i mezzi utilizzati nell'attività, attraverso un adeguato sistema di approvvigionamento, acquisizione documentale di garanzia, controlli e manutenzioni periodiche;
- Assicurare l'adeguata gestione tecnica, manutenzione e controllo degli immobili in cui svolge la propria attività, delle relative aree pertinenziali, degli impianti tecnologici e degli allestimenti di cui gli stessi siano dotati;
- Elaborare piani e procedure di sicurezza, sistemi d'allarme e mezzi di intervento per contenere gli effetti e minimizzare il pericolo, in situazioni d'emergenza;
- Assicurare che vengano predisposte vie di circolazione e di evacuazione e che queste siano sempre agibili;
- Assicurare la disponibilità e l'idoneità dei dispositivi di protezione;
- Coinvolgere il personale nella condivisione degli obiettivi di salute e sicurezza aziendali documento, diffondendo una cultura della prevenzione del rischio e volta al perseguimento e mantenimento di condizioni di lavoro in adeguata sicurezza, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori, pretendendo e controllando la puntuale osservanza delle disposizioni di legge, regolamentari, tecniche e aziendali in materia;

- Assicurare al personale una adeguata formazione sulle proprie mansioni, sui rischi che discendono da tali attività, sull'utilizzo dei dispositivi di protezione, sulle procedure di emergenza;
- Riesaminare periodicamente la politica generale, i modelli organizzativi nonché i relativi programmi di attuazione, garantendone l'adeguata visibilità e comunicazione all'interno dell'azienda, affinché l'intero sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro sia soggetto ad un continuo aggiornamento e miglioramento;
- Conservare traccia documentale di tutti gli adempimenti svolti;
- Vigilare sull'efficacia attuazione del modello e la sua costante adeguatezza al prefisso obiettivo di tutela

La presente Parte Integrativa impone a tutti i destinatari, come sopra individuati, di adottare regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa al fine di impedire il verificarsi dei Reati in essa considerati. Nello specifico, la presente Parte Integrativa ha lo scopo di:

- a) Dettagliare le procedure che gli Organi Sociali, i Dipendenti, i Consulenti e i soggetti terzi di Finaosta S.p.A. sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- b) Fornire all'Organismo di Vigilanza, e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che con lo stesso cooperano, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste.

3. Il sistema di gestione della sicurezza

La politica di sicurezza di Finaosta S.p.A. trova attuazione attraverso taluni processi che sono esplicitati e disciplinati qui di seguito, ovvero in altri documenti aziendali che saranno espressamente richiamati e devono essere considerati parte integrante del presente modello.

3.1. Pianificazione organizzativa

Definisce il sistema di gestione della sicurezza sul lavoro adottato dalla società per assicurare l'adempimento di tutti gli obblighi imposti dalla normativa, individuando i soggetti coinvolti, requisiti richiesti e attività demandate affinché sia efficacemente attuato in rapporto all'obiettivo di prevenzione che si propone.

Sono soggetti direttamente coinvolti nel sistema:

- 1) Datore di lavoro, principale destinatario degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro;
- 2) Dirigenti da identificare nei responsabili dei vari Servizi in cui si articola l'operatività sociale ovvero nei referenti dei servizi che abbiano diretta responsabilità e gestione del personale;
- 3) Lavoratori, subordinati ed autonomi ed equiparati;
- 4) Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione;
- 5) Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- 6) Medico Competente;
- 7) Gestore dell'Edificio;
- 8) Organismo di Vigilanza

Nell'ambito delle rispettive attribuzioni sono loro demandate le seguenti attività : a) valutazione dei rischi; b) sorveglianza sanitaria; c) gestione dei dispositivi di protezione individuale; d) aggiornamento delle procedure operative; e) informazione e formazione del personale; f) gestione delle emergenze, primo soccorso e rischio incendio; g) gestione dei contratti d'appalto e opera, acquisto impianti-macchine-attrezzature, realizzazione e modifica di impianti e strutture, manutenzioni e gestione dei luoghi di lavoro; h) gestione degli infortuni; i) registrazione degli adempimenti e conservazione dei documenti; l) gestione del personale; m) vigilanza

3.2. I soggetti coinvolti nel sistema della sicurezza sui luoghi di lavoro e le rispettive responsabilità (organigramma 231/01)

I soggetti interni ed esterni di Finaosta S.p.A. coinvolti nel sistema di gestione della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro devono essere immediatamente identificabili, unitamente alla descrizione delle rispettive attribuzioni e responsabilità. Il relativo organigramma deve essere predisposto, mantenuto costantemente aggiornato e reso disponibile attraverso la pubblicazione nel sito web aziendale.

Per le suddette figure aziendali valgono altresì – in quanto compatibili - le prescrizioni contenute nella “*Procedura operativa n. 53 – “Prevenzione e sicurezza sul lavoro”*” e nella “*Procedura operativa n. 54 - Gestione dei beni immobili aziendali”*”

1) Datore di lavoro

La figura del datore di lavoro è identificata nella persona del Direttore Generale di Finaosta S.p.A.. Competono a costui tutti i compiti e le responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro per legge non delegabili ad altri soggetti. In particolare :

- procede ad una puntuale valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori rilevati in ambito aziendale ovvero connessi alla compresenza di imprese esterne e lavoratori autonomi e, conseguentemente, elabora i prescritti documenti di valutazione dei rischi (DVR e DUVRI) secondo le indicazioni della relativa procedura operativa;
- individua le procedure organizzative, le misure di prevenzione e di protezione, i relativi dispositivi affinché sia garantito il rispetto degli standard tecnici e strutturali previsti dalla legge e la costante adeguatezza del sistema di protezione al grado di evoluzione progressivamente maturato in ambito tecnico-scientifico, assicurandone l'aggiornamento e la revisione periodicamente previsti, ovvero a seguito di particolari situazioni emergenziali, modifiche strutturali e/o organizzative, accadimenti specifici (in particolare a seguito di eventuali eventi infortunistici);
- designa soggetti muniti dei titoli richiesti dalla vigente normativa e dalla regolamentazione interna in qualità di Responsabile del Servizio di prevenzione e Protezione (RSPP) e di Medico competente;
- nomina il Gestore dell'Edificio (Building Manager);
- nomina gli addetti alle emergenze;
- partecipa alle riunioni periodiche previste dall'art. 35 D.Lgs. 81/2008.

2) Dirigenti

Sono i soggetti che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attuano le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa. Devono essere dotati di autonomia decisionale e mettono in atto tutte le disposizioni commissionategli dal Datore di lavoro, in virtù dei compiti e delle autorità che gli sono state delegate, nell'ottica di vigilare sulla sicurezza in azienda e sull'integrità dei lavoratori ivi occupati. Si specifica che il termine "Dirigente" per quanto riguarda la Sicurezza sul lavoro non indica una vera e propria qualifica formale, ma una "funzione", infatti ai sensi del principio di effettività sancito dall'articolo 299 del D.lgs 81/08, viene considerato Dirigente ai fini della sicurezza anche l'individuo che pur essendo sprovvisto di regolare nomina si fa carico dello svolgimento dei compiti di garante organizzativo della sicurezza del lavoro in virtù delle competenze e delle conoscenze di cui è in possesso

3) Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), Medico competente, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

Le nomine del RSPP, del Medico competente e del RLS devono essere effettuate nel rispetto delle normative vigenti e tali figure devono essere coinvolte e consultate in tutte le occasioni previste dalla legge ed in quelle ritenute opportune.

Il RSPP è designato dal Datore di lavoro; i relativi requisiti professionali e di aggiornamento richiesti dalla legge devono essere accertati dal datore di lavoro e documentati agli atti della società.

Il RSPP provvede a:

- cooperare nell'individuazione dei fattori di rischio ed all'elaborazione delle procedure di sicurezza e delle misure preventive e protettive;
- partecipa alle riunioni periodiche previste dall'art. 35 D.Lgs. 81/2008;
- organizza le prove emergenziali;
- organizza l'attività formativa degli addetti alle emergenze;
- propone e attua i programmi di informazione e formazione del RLS, e dei dipendenti;
- fornisce ai dipendenti ogni informazione in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro che si renda necessaria.

Il medico competente è nominato dal Datore di lavoro; i relativi requisiti professionali e di aggiornamento richiesti dalla legge devono essere accertati dal datore di lavoro e documentati agli atti della società.

Il medico competente è chiamato a :

- cooperare nell'individuazione dei fattori di rischio, all'elaborazione delle procedure di sicurezza e delle misure preventive e protettive (DVR) ed alla predisposizione delle misure per la tutela dell'integrità psicofisica dei lavoratori;
- partecipare alle riunioni periodiche previste dall'art. 35 D.Lgs. 81/2008;
- programmare ed effettuare la sorveglianza sanitaria;
- curare, aggiornare e custodire le cartelle sanitarie di ciascun lavoratore, fornendo informazioni sul significato degli accertamenti sanitari compiuti e sui conseguenti risultati;
- redigere e trasmettere al Servizio sanitario nazionale il rapporto relativo ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria secondo il modello allegato 3B di cui all'art. 40 comma primo D.Lgs. 81/2008;
- visitare gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno e in ogni diversa circostanza occasionata dal verificarsi di eventi critici (infortuni, emergenze, ecc.)

Il RLS è eletto dai lavoratori; la società assicura la formazione specifica del medesimo in materia di sicurezza e salute adeguata ai rischi connessi al proprio ambito lavorativo secondo le modalità, la durata ed i contenuti stabiliti dalla vigente normativa e dalla contrattazione collettiva. La documentazione inerente la formazione del RLS è conservata agli atti della società.

Attribuzioni del RLS :

- accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- è consultato sulla designazione del responsabile 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 alle miscele

pericolose, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;

- riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37 D.Lgs. 81/2008;
- promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35 D.Lgs. 81/2008;
- formula proposte in merito alla attività di prevenzione;
- avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività';
- può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Finaosta S.p.A. prescrive che il RLS disponga 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 riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera r) D.Lgs. 81/2008, contenuti in applicazioni informatiche. Il medesimo non può 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.

4) Gestore dell'Edificio

Finaosta S.p.A. è proprietaria dell'edificio, delle sue pertinenze e dei relativi impianti tecnologici, degli arredi in esso contenuti, ove viene svolta la sua attività.

La gestione, il coordinamento e la sovrintendenza di tutte le attività connesse e necessarie a garantire il funzionamento dell'edificio e degli impianti è affidata al Servizio Tecnico di Finaosta S.p.A.

Il responsabile Gestore dell'Edificio viene individuato e nominato dal Datore di Lavoro tramite verifica delle competenze ed idoneità professionali ed esercita la sua attività secondo le prescrizioni della *“Procedura operativa n. 54 - Gestione dei beni immobili aziendali”* sotto il diretto ed esclusivo controllo del Datore di lavoro.

5) Lavoratori

Tutti coloro che prestano attività lavorativa presso Finaosta S.p.A., in via subordinata o autonoma ed i soggetti ad essi equiparati devono prendersi cura della sicurezza e salute proprie e delle altre persone presenti sul luogo di lavoro.

Sono posti a loro carico doveri di attiva collaborazione all'adempimento degli obblighi inerenti la sicurezza e la salute sul lavoro, di segnalazione di eventuali disfunzioni o carenze, corretto utilizzo delle attrezzature e dei dispositivi, partecipazione ai programmi di formazione e addestramento; hanno l'obbligo di non alterare o rimuovere dispositivi di sicurezza, di evitare operazioni estranee alla loro competenza o comunque pericolose per la

propria o altrui sicurezza, di sottoporsi ai previsti controlli sanitari, in linea con le previsioni dell'art. 20 D.Lgs. 81/2008 e della *Procedura operativa n. 53 – “Prevenzione e sicurezza sul lavoro”*.

6) Organismo di Vigilanza

Compete all'Organismo di vigilanza il controllo sulla puntuale osservanza ed efficace attuazione del Modello organizzativo anche in relazione ai profili rilevanti rispetto ai reati di cui all'art. 25 septies D.Lgs. 231/2001 (e 25 quinquies D.Lgs. 231/2001 in relazione all'art. 603 bis c.p.). Propone eventuali revisioni delle procedure adottate e collabora alla loro predisposizione; esamina eventuali segnalazioni di disfunzioni, aree critiche, violazioni del Modello e delle procedure operative richiamate, operando i conseguenti accertamenti e ne comunica – ove necessario - i risultati ai competenti organi societari per il conseguente iter disciplinare.

3.3. I processi attuativi del sistema della sicurezza sui luoghi di lavoro

Il sistema della sicurezza sui luoghi di lavoro adottato da Finaosta S.p.A. si articola in una serie di processi distinti e coordinati.

1) Valutazione dei rischi

Il Datore di lavoro, procede alla valutazione di tutti i rischi – anche per quanto attiene alle attrezzature e sistemazioni dei luoghi - per la salute e la sicurezza dei lavoratori presenti in azienda e delle persone che vi accedono; la valutazione deve essere svolta partitamente in funzione dei vari settori e mansioni di lavoro, identifica le misure idonee a prevenire, eliminare o – comunque – ridurre i rischi valutati in relazione al grado di evoluzione delle migliori tecniche e conoscenze disponibili in materia, assicurando il rispetto degli standard previsti dalla legge; determina e pianifica eventuali interventi in ottica di miglioramento.

Il Datore di lavoro effettua la valutazione dei rischi in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione di lavoro ed il Medico competente, previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza; il Datore di lavoro può avvalersi della consulenza di esperti in materia, da selezionare secondo la specifica procedura operativa per l'affidamento degli incarichi adottata dalla società.

Tale analisi si compendia in un documento denominato Documento di Valutazione dei rischi (DVR). Il documento di valutazione dei rischi deve essere oggetto di rivisitazione annuale e deve permettere di evidenziare le modifiche intervenute sullo stesso oltre a rendicontare i risultati del programma di miglioramento predisposto.

La valutazione deve essere altresì rinnovata – con la stessa metodologia, responsabilità coinvolte e tracciabilità documentale - in occasione di modifiche della normativa vigente, del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro, in relazione all'evoluzione scientifica e tecnologica, in conseguenza di infortuni o altri eventi significativi, ovvero laddove i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità.

I compiti di gestione e le correlative modalità di svolgimento, le conseguenti responsabilità con riferimento al processo di valutazione dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro che

fanno capo al Direttore Genale, in qualità di datore di lavoro, al responsabile del servizio di prevenzione e sicurezza, al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed al medico competente sono puntualmente definiti nella *“Procedura operativa n. 53 – “Prevenzione e sicurezza sul lavoro”* e nello stesso *“Documento di Valutazione dei Rischi ai sensi dell’art. 28 del D.Lgs 81/2008”*.

In caso di compresenza di lavoratori dipendenti di altre imprese ovvero di lavoratori autonomi chiamati a svolgere la propria attività nell’ambito di Finaosta S.p.A. in forza di contratti d’appalto o d’opera, il Datore di lavoro verifica l’idoneità tecnico-professionale dei soggetti affidatari; si riunisce preliminarmente con i soggetti affidatari ai fini dell’opportuno scambio di informazioni sulle lavorazioni e sui rischi ad esse connessi; procede all’individuazione dei rischi interferenziali; predispone e attua le misure idonee a prevenire i rischi di infortunio dipendenti dall’interferenza; attesta lo svolgimento di siffatte attività nel documento unico di valutazione del rischio interferenziale (DUVRI). Tale documento deve essere redatto esclusivamente quando vi sono interferenze spazio temporali tra i lavoratori di Finaosta S.p.A. e gli Appaltatori. Inoltre non deve essere redatto per mera consegna di merci, per attività intellettuali e per attività che durano meno di 5 giorni quando non siano presenti rischi: di caduta dall’alto, biologici, cancerogeni, chimici, folgorazione. Sarà compito del Datore di lavoro valutare di volta in volta quando sia necessario redigere il DUVRI o quando sia sufficiente la redazione di un verbale di coordinamento tra le parti mettendo a conoscenza dell’Appaltatore in particolare il P.E.E. dell’Edificio. Le attività di valutazione dei rischi interferenziali possono essere delegate dal Datore di lavoro al R.S.P.P. o ad altro soggetto che possieda i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura della funzione delegata. Per talune attività potrebbe essere necessaria la redazione del Piano Operativo di Sicurezza (POS), come ad esempio per gli interventi di Ingegneria Edile o comunque interventi assimilabili al cosiddetto comparto edile

A cura del Datore di lavoro o suo delegato viene indetta, almeno una volta all’anno ed in ogni occasione di significative variazioni di rischio conseguenti a introduzione di nuove tecnologie, mutamenti organizzativi, situazioni di emergenza, verifica di infortuni o situazioni pericolose per la sicurezza e salute dei lavoratori e dei terzi che intrattengono rapporti con Finaosta S.p.A., una riunione periodica - cui partecipano altresì il RSPP, il Medico competente, il RLS ed il Gestore dell’edificio - avente ad oggetto l’analisi del DVR, dell’andamento degli infortuni, malattie professionali e sorveglianza sanitaria, dei dispositivi di protezione individuale, dei programmi di informazione e formazione del personale in materia di sicurezza e protezione della salute, secondo quanto previsto dalla *“Procedura operativa n. 53 – “Prevenzione e sicurezza sul lavoro”* in linea con le prescrizioni dell’art. 35 D.Lgs. 81/2008; il RSPP cura la redazione del relativo verbale.

2) Sorveglianza sanitaria

La sorveglianza sanitaria è effettuata dal Medico competente secondo le modalità fissate nella *“Procedura operativa n. 53 – “Prevenzione e sicurezza sul lavoro”* e nel *“Documento di Valutazione dei Rischi ai sensi dell’art. 28 del D.Lgs 81/2008”* in linea con le prescrizioni dell’art. 41 D.Lgs. 81/2008.

3) Gestione dei dispositivi di protezione individuale (DPI)

I dispositivi di protezione individuale:

- devono essere adeguati ai rischi potenzialmente presenti;
- deve essere fatta un'adeguata formazione sul loro corretto utilizzo oltre ad una verifica sulla loro effettiva funzionalità;
- deve essere firmato un documento di ricevuta.

4) Aggiornamento procedure operative

La procedura operativa di Finaosta S.p.A. in materia di sicurezza deve essere oggetto di costante aggiornamento ad esempio a seguito di specifiche modifiche normative e una formale valutazione sulla sua effettiva congruità deve essere effettuata a seguito della rivisitazione del documento sulla valutazione dei rischi e/o della riunione periodica a cui partecipano il Datore di lavoro, l'RSPP, il Medico competente, l'RLS e il Gestore dell'edificio.

La procedura operativa che disciplina la gestione degli immobili di Finaosta S.p.A. detenuti in gestione ordinaria e speciale deve essere oggetto di costante aggiornamento e le responsabilità in questa indicate devono essere verificate e garantire.

5) Informazione e formazione del personale

Finaosta ritiene indispensabile che tutto il personale acquisisca consapevolezza in ordine all'esigenza che l'attività lavorativa si sviluppi secondo le prescrizioni dettate dalla vigente normativa, dal presente modello e dalle altre procedure qui richiamate.

A tale scopo, Finaosta assicura adeguata informazione ai propri dipendenti in materia di sicurezza sul lavoro con particolare riferimento a:

- identificazione dell'organigramma aziendale in materia di sicurezza sul lavoro, dei relativi soggetti e dei compiti affidati alla loro responsabilità;
- rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro connessi all'attività di impresa in generale ed allo specifico svolgimento delle mansioni specificamente affidate.

Finaosta fornisce adeguata formazione in materia di sicurezza sul lavoro a tutti i dipendenti, attraverso la distribuzione di manuali, opuscoli o documenti, ovvero l'allestimento di specifici corsi e programmi di studio riferiti a:

- concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione, diritti e doveri dei soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo e assistenza;
- rischi riferiti alle mansioni svolte, uso delle attrezzature di lavoro, uso dei dispositivi di protezione individuale, uso dei videoterminali, comprensione della segnaletica.

L'attività di formazione, nelle modalità ritenute opportune, viene svolta secondo le indicazioni del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione nel quadro di un programma annuale definito nel corso della riunione periodica obbligatoria ex art. 35 D.Lgs. 81/2008. In ogni caso deve essere svolta, con le modalità e forme ritenute opportune, all'atto

della costituzione del rapporto di lavoro, del trasferimento o mutamento di mansioni, ovvero dell'introduzione di nuove attrezzature, tecnologie o procedure organizzative.

Tutta l'attività di informazione e formazione sopra descritta deve essere adeguatamente documentata a cura del RSPP. Finaosta S.p.A. provvederà a trasmettere allo stesso l'eventuale documentazione per le attività di informazione e formazione richiamate.

6) Gestione delle emergenze, primo soccorso e rischio incendi

Al fine di prevenire rischi per la salute dei lavoratori e dei terzi in caso di situazioni emergenziali, il datore di lavoro :

- a) organizza i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza;
- b) designa preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, evacuazione, salvataggio, primo soccorso e gestione dell'emergenza;
- c) informa tutti i lavoratori che possono essere esposti a un pericolo grave e immediato circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare;
- d) programma gli interventi, prende i provvedimenti e dà istruzioni affinché i lavoratori, in caso di inevitabile pericolo grave e immediato, possano cessare la loro attività, o mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro;
- e) adotta i provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza o per quella di altre persone e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili.

e-bis) garantisce la presenza di mezzi di estinzione idonei alla classe di incendio ed al livello di rischio presenti sul luogo di lavoro, incaricando il Gestore dell'Edificio di curarne l'allestimento. L'obbligo si applica anche agli impianti di estinzione fissi, manuali o automatici, individuati in relazione alla valutazione dei rischi.

I lavoratori non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione. Essi devono essere formati, essere in numero sufficiente e disporre di attrezzature adeguate.

Il datore di lavoro deve, salvo eccezioni debitamente motivate, astenersi dal chiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato.

Il datore di lavoro, sentito il medico competente, prende i provvedimenti necessari in materia di primo soccorso e di assistenza medica di emergenza, tenendo conto delle altre eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro e stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni, anche per il trasporto dei lavoratori infortunati.

Il datore di lavoro, tramite il Medico Competente, provvede a che le attrezzature di primo soccorso, i requisiti del personale addetto e la sua formazione, individuati in relazione alla natura dell'attività, al numero dei lavoratori occupati ed ai fattori di rischio rispettino i requisiti individuati dal decreto ministeriale 15 luglio 2003, n. 388.

La gestione delle emergenze si sviluppa attraverso le seguenti attività:

- identificazione delle situazioni emergenziali significative (incendio, calamità naturali, esplosioni, ordine pubblico, ecc.) e loro gradazione nell'ambito delle procedure di mappatura e valutazione del rischio connesse all'elaborazione del DVR con specifica suddivisione.

In ragione dei risultati conseguiti dalle precedenti attività e del grado di rischio riscontrato, dovranno essere sviluppate le seguenti attività a cura del RSPP

- redazione, aggiornamento e diffusione del piano di emergenza;
- nomina, formazione e addestramento degli addetti alle emergenze;
- correlativa di formazione specifica del personale.

Tali attività sono comunque imposte e parimenti demandate al RSPP in relazione al rischio incendio, qualificato "medio" alla stregua delle indicazioni contenute nell'Allegato IX del DM 10.3.1998 e s.m.i..

7) Gestione dei contratti di appalto e opera; acquisto di impianti, macchine ed attrezzature; realizzazione e/o modifica di impianti e strutture; gestione delle manutenzioni, gestione dei luoghi di lavoro, degli agenti chimici, fisici e biologici

La gestione dei contratti di appalto e opera; l'acquisto di impianti, macchine ed attrezzature; la realizzazione e/o modifica di impianti e strutture; la gestione delle manutenzioni; la gestione dei luoghi di lavoro degli agenti chimici, fisici e biologici richiede il rispetto delle seguenti attività è a carico del Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.) individuabile per singolo appalto:

- l'analisi dei fornitori che permetta di verificarne l'idoneità tecnico professionale; la redazione di un contratto che preveda l'elaborazione di uno specifico documento di valutazione dei rischi e che indichi gli oneri relativi alla sicurezza del lavoro e connessi con lo specifico appalto; una precisa informazione alle imprese appaltatrici sui rischi e sulle misure di emergenza esistenti, un'attenta valutazione dei rischi di interferenze a fronte di più appaltatori contemporaneamente operanti anche in presenza di personale aziendale; un costante monitoraggio dell'operato dei fornitori;
- il controllo che quanto acquistato sia conforme alle normative vigenti e rappresenti soluzione tecniche e tecnologiche normalmente utilizzate sulla base della specificità del lavoro svolto; un collaudo e/o verifica di prima installazione su quanto acquistato; la conservazione dei manuali d'uso e manutenzione;
- la valutazione preventiva degli eventuali rischi a fronte di modifiche o nuove realizzazioni di impianti o strutture aziendali;
- il costante monitoraggio sulla corretta esecuzione e registrazione degli interventi manutentivi posti in essere;
- la costante verifica sullo stato dei luoghi di lavoro assicurandosi l'acquisizione e la custodia delle certificazioni obbligatorie in particolare per quanto riguarda gli agenti chimici, fisici e biologici.

La gestione dell'edificio in cui si svolge l'attività di Finaosta S.p.A., degli impianti tecnologici fissi posti a suo diretto servizio, delle aree pertinenziali e degli arredi in esso contenuti è affidata al Gestore dell'edificio, il quale la svolge – anche attraverso società di consulenza - secondo le indicazioni della "Procedura operativa n. 54 – Gestione dei beni immobili aziendali".

8) Gestione degli infortuni

Per infortunio si intende l'evento lesivo della salute occorso al lavoratore in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa ovvero durante il trasferimento casa/lavoro e per gli incidenti in itinere, previsti dalle norme; sono parificati – sotto questo profilo – i terzi che intrattengono rapporti con Finaosta S.p.A. presso le strutture aziendali o risultano comunque coinvolti da mezzi ed attrezzature utilizzate nell'esercizio dell'attività aziendale. Per situazione o comportamento pericoloso si intende uno stato di fatto o un'azione che espone a rischio la salute dei lavoratori o dei suddetti terzi. La verifica di infortuni in ambito lavorativo impone al datore di lavoro obblighi di comunicazione all'INAIL, di verifica e di eventuale adeguamento delle misure di prevenzione e protezione adottate a tutela della salute dei lavoratori : conseguentemente, è necessario garantire il flusso informativo delle notizie inerenti l'evento infortunistico e rendere la loro analisi funzionale ai fini del miglioramento del sistema di gestione della sicurezza. Analoghi interventi si rendono necessari al riscontro di situazioni o comportamenti pericolosi.

Pertanto, al verificarsi di un infortunio ovvero al riscontro di una situazione/comportamento pericoloso :

- chiunque è tenuto a collaborare alla identificazione dell'evento dannoso o pericoloso per la salute degli operatori e dei terzi ed alla loro immediata segnalazione con qualunque mezzo al Datore di lavoro, ovvero al diretto superiore, che provvederanno di comunicarlo al RSPP. A seguito di infortunio deve essere attivato l'intervento interno di primo soccorso e, a seconda della gravità, il lavoratore può recarsi, farsi accompagnare al più vicino presidio sanitario, eventualmente anche a mezzo di autoambulanza;
- il Datore di lavoro, ricevuta la comunicazione, cura la gestione dell'infortunio secondo le normative vigenti; riceve dal lavoratore la certificazione della malattia rilasciata dal medico intervenuto e provvede alla compilazione e inoltro della denuncia di infortunio; comunica la notizia dell'infortunio o della situazione pericolosa al RSPP, al Medico competente ed al RLS, in forma scritta e comprensiva dei dati anagrafici del lavoratore infortunato o coinvolto nella situazione pericolosa, delle mansioni svolte e della postazione di lavoro occupata, degli elementi di fatto descrittivi della dinamica, dell'indicazione di eventuali testimoni;
- il RSPP, ricevuta notizia dell'infortunio o della situazione pericolosa, procede all'analisi dell'evento verificandone le cause e valutando l'eventuale necessità di adottare misure idonee evitarne la ripetizione, redigendo al riguardo una relazione scritta; la comunicazione del datore di lavoro e la relazione del RSPP devono essere conservati con le modalità prescritte al seguente punto 9).
- Datore di Lavoro, RSPP, Medico competente, RLS e Gestore dell'Edificio elaborano i dati e le informazioni raccolte ai fini dell'eventuale aggiornamento del documento di valutazione dei rischi e ne danno atto nel relativo verbale di riunione periodica.

9) Registrazione e Conservazione dei Documenti obbligatori

Sono registrati a cura del datore di lavoro (con facoltà di delega al RSPP) mediante sistema digitale a cura del RSPP a seguito di ogni sopralluogo tutti gli adempimenti agli obblighi imposti dall'art. 30 comma primo D.Lgs. 81/2008 e relativi :

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

Tutti i documenti aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, obbligatori per legge o adottati dal presente modello, sono conservati, in formato digitale presso il Referente interno per la Sicurezza salvo specifiche indicazioni di Finaosta S.p.A.

In particolare devono essere conservati e costantemente disponibili :

a) Documenti di cui un'azienda deve dotarsi per poter svolgere la sua attività con regolarità rispetto alla normativa sulla tutela del lavoro, ed in particolare :

- Iscrizione Camera di Commercio Agricoltura, Industria ed Artigianato;
- Documento Unico di Regolarità Contributiva o DURC;
- Libro Unico del Lavoro;
- Denunce di infortunio;
- Eventuali Delege in materia di sicurezza e salute sul lavoro;
- Certificato di Agibilità dei locali;
- Certificato di Prevenzione Incendi;

b) Documenti di nomina delle figure aziendali rilevanti ai sensi della normativa sulla tutela del lavoro :

- Organigramma della Sicurezza Aziendale;
- Nomina del RSPP + documenti attestanti il possesso dei requisiti di cui all'art. 32 L.gs. 81/2008 + attestati di formazione e aggiornamento;
- Nomina del Medico Competente + + documenti attestanti il possesso dei requisiti di cui all'art. 38 L.gs. 81/2008
- Verbale di elezione del RLS + attestato di formazione e aggiornamento + attestato di comunicazione in via telematica all'INAIL del nominativo del RLS (cfr. art. 18 lett. aa D.Lgs. 81/2008);
- Lettera di nomina del Dirigente + attestato di formazione e aggiornamento;
- Nomina degli addetti alla gestione delle emergenze e al primo soccorso unitamente agli attestati di formazione e aggiornamento;
- Nomina degli addetti alla prevenzione incendi unitamente agli attestati di formazione e aggiornamento;

c) Documenti relativa ad analisi, valutazione e gestione dei rischi :

- Documento di Valutazione dei Rischi o DUVRI (contenente valutazione di ogni tipo di rischio presente in azienda)

- Documento Valutazione Rischio Stress Lavoro - Correlato;
- Verbali della riunione periodica tra Datore di lavoro, RSPP, Medico Competente, RLS e Gestore dell'edificio sui temi della sicurezza e salute sul lavoro, di cui al punto 3 della "Procedura operativa n. 53 - Prevenzione e Sicurezza sul lavoro";
- Verbali di sopralluogo Medico Competente;
- Verbali di consegna Dispositivi di Protezione Individuale;
- Documentazione attestante la formazione obbligatoria dei lavoratori;
- Relazioni periodiche sugli interventi eseguiti e le problematiche inerenti gli edifici redatte dal Gestore dell'edificio, di cui al punto 1.2.4. della "Procedura operativa n. 54 - Gestione dei beni immobili aziendali"
- Piano di Emergenza ed Evacuazione e rispettive Planimetrie e documentazione inerente le relative prove periodiche di cui al punto 7.1 della "Procedura operativa n. 53 - Prevenzione e Sicurezza sul lavoro";
- Documenti elaborati nella gestione degli infortuni;
- Piano di miglioramento ed adeguamento;
- Certificati di conformità eventualmente conseguiti;

d) Documenti relativi alla sorveglianza sanitaria :

- Protocollo sanitario;
- Giudizi di idoneità alla mansione;
- Cartelle sanitarie (da custodire a cura del Medico Competente, in un luogo concordato con il datore di lavoro);
- Rapporto del medico competente al Servizio sanitario nazionale relativo ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria secondo il modello allegato 3B di cui all'art. 40 comma primo D.Lgs. 81/2008;

e) Documenti relativi a impianti, macchine, apparecchi e attrezzature

- Dichiarazione di conformità dell'Impianto Elettrico + prima verifica dell'installatore;
- Dichiarazione di conformità Impianto protezione Scariche Atmosferiche + prima verifica + verifica periodica;
- Prima Verifica Impianto di Terra + Verifica Periodica;
- Libretto sull'uso e manutenzione delle macchine e attrezzature;
- Attestazione di conformità;
- Attestazione di Buono Stato di Conservazione e di periodica revisione;
- Dichiarazione di conformità Dispositivi di Protezione Individuale e istruzioni all'uso
- Dichiarazione conformità e gestione impianti di riscaldamento ed aerazione
- Manutenzione presidi antincendio
- Verifiche periodiche degli ascensori

10) Gestione del personale

Il processo di gestione delle risorse umane in Finaosta S.p.A. risulta puntualmente disciplinato nella "Procedura Operativa n. 18 – Gestione del personale" cui si opera integrale rinvio.

Finaosta S.p.A. assicura ai propri dipendenti trattamenti remunerativi e normativi puntualmente in linea con le vigenti disposizioni di legge, con le disposizioni risultanti dai contratti collettivi nazionali di lavoro e dai contratti aziendali di secondo livello.

In ogni caso la retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà essere proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato e, comunque, sufficiente ad assicurare a lui ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa : di talché - alla stregua delle costanti indicazioni giurisprudenziali - le determinazioni del CCNL di categoria inerenti gli elementi fissi della retribuzione (paga base, indennità di contingenza, elemento distinto della retribuzione, terzo elemento, scatti di anzianità, eventuali aumenti di merito/superminimi, indennità di carattere non occasionale) numero delle mensilità non potranno essere derogate se non a favore del lavoratore.

Finaosta S.p.A. attua modalità di svolgimento e di durata della prestazione lavorativa che garantiscano costantemente l'integrità psicofisica e la dignità del lavoratore. Spettano al lavoratore, senza possibilità di rinuncia, riposo settimanale e ferie annuali.

In caso di appalto di servizi o esternalizzazione di attività collaterali, Finaosta S.p.A. pretende che analoghe garanzie di tutela e salvaguardia dei lavoratori siano prestate dall'appaltatore a favore dei propri dipendenti.

All'atto della sottoscrizione del relativo contratto, l'appaltatore dovrà rilasciare a Finaosta una dichiarazione con la quale attesta che il trattamento remunerativo e normativo applicato ai propri dipendenti è in linea con le previsioni del CCNL di categoria sottoscritto dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale e comunque risulti proporzionato rispetto alla qualità e quantità del lavoro prestato. .

Eventuali violazioni costituiscono causa di risoluzione del contratto.

11) Vigilanza

I compiti di vigilanza sulla concreta ed efficace attuazione della presente Parte integrativa IV del Modello organizzativo e sulla sua adeguatezza all'operatività aziendale - senza implicare interferenze con il controllo delle prescrizioni antinfortunistiche che competono ai soggetti direttamente investiti della gestione del sistema di sicurezza - sono demandati all'Organismo di Vigilanza.

Al fine di verificare la corretta esplicazione delle procedure in cui si articola il sistema di gestione della sicurezza, l'Organismo effettua, discrezionalmente ed anche in via indipendente dalla ricezione di eventuali segnalazioni, verifiche e controlli periodici e senza preavviso (cfr. cap. 10 Parte Generale) sull'effettivo, corretto ed adeguato svolgimento delle attività ivi previste.

Tutti i soggetti coinvolti sono tenuti a prestare collaborazione e ad evadere tempestivamente le richieste formulate dall'Organismo di Vigilanza.

Il RSPP e il Gestore dell'edificio trasmettono all'Organismo di Vigilanza, con periodicità almeno annuale, un report in forma scritta sulle attività svolte ai sensi della presente Parte Speciale e delle procedure aziendali in materia di Sicurezza sul lavoro e di gestione degli immobili aziendali.

A cura dei rispettivi redattori devono essere trasmessi in copia all'Organismo di Vigilanza : gli aggiornamenti del Documento di Valutazione dei Rischi e delle procedure operative coinvolte nel sistema di gestione della sicurezza; eventuali Documenti Unici di Valutazione

del Rischio Interferenziale; i verbali delle riunioni periodiche partecipate da Datore di lavoro, RSPP, Medico competente, RLS e Gestore dell'edificio; la relazione redatta dal RSPP a seguito della verifica di infortuni o del riscontro di situazioni pericolose.

A cura del Datore di lavoro deve essere data immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza della nomina dell'RSPP e del medico competente unitamente alla documentazione afferente i richiesti requisiti di professionalità, nonché del RLS unitamente alla documentazione afferente l'attività di formazione svolta o prevista.

All'Organismo di Vigilanza è comunque garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante ed in particolare a quella inerente lo svolgimento delle attività previste nella presente parte integrativa ovvero riguardante eventuali infortuni o malattie professionali.

4. Regole generali

4.1. Il sistema in linea generale

In linea generale, il sistema di organizzazione della società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

La società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- a) conoscibilità all'interno della società;
- b) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri;
- c) chiara descrizione delle linee di riporto.

Le procedure interne sono caratterizzate dai seguenti elementi:

- a) separatezza, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia (impulso decisionale), il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla;
- b) traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
- c) adeguato livello di formalizzazione;
- d) evitare che eventuali sistemi premianti dei soggetti con poteri di spesa o facoltà decisionali a rilevanza esterna siano basati su target di performance sostanzialmente irraggiungibili.

4.2. Principi generali di comportamento

Le attività previste nei sopra menzionati processi del sistema di gestione della sicurezza devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle norme del Codice Etico, alle regole contenute nel presente Modello e nelle Procedure operative adottate dalla società (ed in particolare in quelle richiamate nella presente Parte Integrativa).

Tutti i compiti demandati dalla presente Parte integrativa, dalle richiamate Procedure operative, dal Documento di Valutazione dei Rischi o dagli eventuali Documenti di Valutazione del Rischio Interferenziale ai soggetti coinvolti nella gestione della sicurezza (datore di lavoro, responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione; Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza; Medico Competente, Gestore dell'Edificio, preposti, lavoratori - subordinati ed autonomi ed equiparati - nell'ambito delle rispettive attribuzioni) devono essere svolti con puntualità, diligenza, attenzione, correttezza, trasparenza ed attiva collaborazione, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in modo che sia prevenuta la possibilità di generare eventi lesivi o comunque pericolosi per la vita o la salute di quanti prestano la propria attività per Finaosta S.p.A. ovvero dei terzi che intrattengono rapporti con la stessa.

4.3. Profili disciplinari e sanzionatori.

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dalla Parte Integrativa IV del Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di Finaosta S.p.A. degli obblighi di diligenza imposti dall'art. 2104 cod. civ..

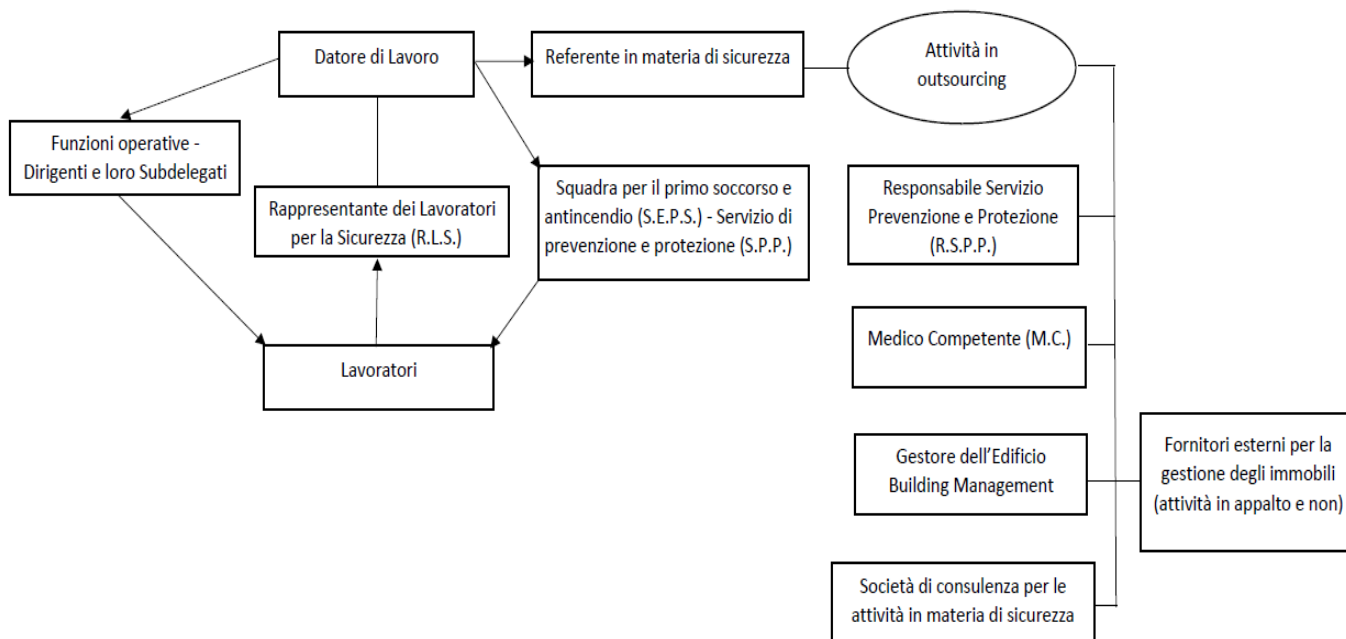
Eventuali violazioni alle suddette disposizioni e regole comportamentali, pertanto, costituiscono illecito disciplinare ed espongono l'autore alle conseguenze sanzionatorie irrogabili in conformità a quanto previsto dall'art. 7 Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dal vigente CCNL di categoria e dal presente Modello Organizzativo al Capitolo 8. Sistema Disciplinare della Parte Generale.

5. Allegati
A) Organigramma 231/01

Organigramma sicurezza sul lavoro - Finaosta S.p.A. - D.Lgs. 81/2008

Le responsabilità sono indicate nel DVR e nella procedura operativa

Sede unità operativa: Aosta



Dettaglio delle attribuzioni interne di responsabilità: Direttore Generale, Dirigenti e Subdelegati.

Per quanto riguarda il dettaglio delle attribuzioni interne di responsabilità ai sensi del D.Lgs. 81/2008 si rimanda alla Comunicazione di servizio di tempo in tempo vigente.

B) Mappatura principali attività a rischio

Individuazione dei soggetti, dipendenti e non, coinvolti nel sistema di controllo ai sensi delle normative speciali in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro definendo le rispettive responsabilità					
Attività	Riferimento art.30 D.Lgs. 81/08	Funzioni aziendali responsabili	Funzioni di supporto	Descrizione attività prevista	Potenziali reati associati
Valutazione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti Gestione del programma di miglioramento	Comma 1, lettera b	Datore di lavoro	-	Nomina RSPP	Mancata nomina dell'RSPP o con formazione non adeguata a quella richiesta
			RSPP / Medico Competente / RLS / / Gestore dell'Edificio	Redazione ed aggiornamento del DVR Definizione e gestione del programma delle misure Predisposizione di un budget Definizione misure e gestione flotta aziendale	Omessa o inadeguata valutazione dei rischi e delle misure di prevenzione e protezione, anche per assenza di condivisione con le figure previste Incidente/ infortunio che si verifica a fronte di un rischio per il quale erano previsti interventi ma non erano stati eseguiti Mancata destinazione di risorse per l'attuazione del programma di miglioramento Incidente conseguente alla mancata manutenzione flotta aziendale
Gestione emergenze	Comma 1, lettera c (emergenze e primo soccorso)	Datore di lavoro	-	Nomina degli addetti al servizio di prevenzione e protezione ai fini della gestione delle emergenze	Mancata nomina degli addetti al servizio di prevenzione e protezione ai fini della gestione delle emergenze
		Datore di lavoro / Funzione operativa (Dirigenti)	Funzione operativa / Medico Competente (primo soccorso)	Redazione aggiornamento e diffusione del piano di emergenza	Mancata adozione delle misure necessarie ai fini della gestione delle emergenze Infortunio
				Formazione degli addetti all'emergenza	Mancata formazione dei lavoratori incaricati. Assenza di addetti al momento dell'emergenza
Medico Competente (primo soccorso)	Addestramento alle emergenze	Assenza di istruzioni per le gestione delle situazioni pericolose in caso di emergenza			

Attività	Riferimento art.30 D.Lgs. 81/08	Funzioni aziendali responsabili	Funzioni di supporto	Descrizione attività prevista	Potenziati reati associati
Sorveglianza sanitaria	Comma 1, lettera d	Datore di lavoro	-	Nomina Medico Competente	Mancata nomina del Medico Competente o con formazione non adeguata a quella richiesta
		Datore di lavoro / Funzione operativa (Dirigenti)	Medico Competente	Gestione della verifica di idoneità dei lavoratori Aggiornamento del protocollo di sorveglianza sanitaria Verifica dell'attività del Medico Competente	Incidente/infortunio dovuto alla non idoneità del lavoratore alla mansione Malattia professionale non indagata dal medico competente per assenza di informazioni sui rischi di mansione o sulle attività specifiche del lavoratore nell'ambito della propria mansione
Informazione/Formazione	Comma 1, lettera e	Datore di lavoro / Funzione operativa (Dirigenti)	RSPP / Medico Competente	Formazione lavoratori (neo, cambio mansione, modifiche del processo, interinali ecc)	Mancata formazione sui rischi e sulle modalità operative
Gestione tecnica degli immobili	Comma 1, lettera a	Datore di lavoro	-	Nomina Gestore dell'Edificio e nomina gestore tecnico immobili	Mancata nomina del Gestore dell'Edificio e del gestore tecnico degli immobili o con formazione non adeguata a quella richiesta
Gestione contratti di appalto e opera	Comma 1, lettera c (gestione degli appalti)	Datore di lavoro	RSPP / Responsabile del procedimento	Qualifica dei fornitori	Assenza della verifica di idoneità tecnico-professionale del fornitore Corruzione o istigazione alla corruzione
				Informazione alle imprese sui rischi e sulle misure di emergenza	Infortunati per carenza di informazioni sui rischi esistenti nelle aree dove opera l'appaltatore o sui divieti
				Valutazione dei rischi di interferenze	Mancata analisi dei rischi correlati alla presenza contemporanea di diversi fornitori e/o di personale aziendale

Attività	Riferimento art.30 D.Lgs. 81/08	Funzioni aziendali responsabili	Funzioni di supporto	Descrizione attività prevista	Potenziali reati associati
Rispetto standard tecnico strutturali di legge su acquisto impianti, macchine ed attrezzature	Comma 1, lettera a (attrezzatura, impianti)	Datore di lavoro	Conduttore / RSPP / Servizio Sistemi Informativi / Responsabile del procedimento	Definizione di specifiche di acquisto Collaudi e/o verifiche di prima installazione Conservazione dei manuali d'uso e manutenzione	Utilizzo di attrezzature non conformi Assenza o indisponibilità di informazioni per la gestione dei rischi in alcune attività (es. manutenzione) Assenza di informazioni degli operatori sui rischi e sulle modalità operative
Realizzazione e/o modifica impianti, strutture	Comma 1, lettera a (attrezzatura, impianti)	Datore di lavoro		Definizione e/o progettazione di modifiche, di lay-out o strutturali	Mancata valutazione preventiva dei rischi
Manutenzione	Comma 1, lettera a (attrezzatura, impianti)	Datore di lavoro		Esecuzione e registrazione degli interventi	Assenza o carenza di attività manutentive
Rispetto standard tecnico strutturali di legge su luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici	Comma 1, lettera a (luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici)	Datore di lavoro / Funzione operativa (Dirigenti)	RSPP / Funzione operativa (responsabili Servizi)	Verifica dello stato dei luoghi di lavoro, degli agenti chimici, fisici e biologici	Mancata valutazione preventiva dei rischi Mancato rispetto degli standard di legge

Attività	Riferimento art.30 D.Lgs. 81/08	Funzioni aziendali responsabili	Funzioni di supporto	Descrizione attività prevista	Potenziati reati associati
Riunioni periodiche di sicurezza	Comma 1, lettera c (riunioni periodiche sicurezza)	RSPP	Direttore generale - Datore di lavoro	Indizione e gestione delle riunioni periodiche	Mancata indizione e gestione delle riunioni periodiche sulla sicurezza
Consultazione del RLS	Comma 1, lettera c (consultazione rappresentanti dei lavoratori)	RSPP	Direttore generale - Datore di lavoro	Consultazione del RLS	Mancata consultazione del RLS
Acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie per legge	Comma 1, lettera g	RSPP		Reperimento, dopo apposito controllo, dei documenti e delle certificazioni obbligatorie per legge	Mancato o parziale reperimento dei documenti e dei certificati obbligatori per legge
Vigilanza sul rispetto delle procedure ed istruzioni di sicurezza da parte dei lavoratori	Comma 1, lettera h	Datore di lavoro / Funzione operativa (Dirigenti) / RSPP	Funzione operativa	Adozione di un piano di sorveglianza e controllo	Omessa vigilanza sull'osservanza da parte dei lavoratori delle normative
Verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure	Comma 1, lettera h	Internal Auditing	Risk controller	Verifica adozione e gestione delle misure e attuazione degli adempimenti di legge	Omessa o inadeguata verifica
Registrazione dell'effettuazione delle attività ex art. 30 comma 1 D.Lgs. 81/08	Comma 2	RSPP		Registrazione e archiviazione dei documenti e delle certificazioni obbligatorie per legge e delle attività di cui al comma 1 D.Lgs. 81/08	Mancata o parziale registrazione e archiviazione dei documenti e delle certificazioni obbligatorie per legge e delle attività di cui al comma 1 D.Lgs. 81/08
Articolazione delle funzioni e delle attività in tema di sicurezza	Comma 3	Datore di lavoro / RSPP	Funzione operativa (Dirigenti) / Funzione operativa / RLS	Definizione di chiare e formali responsabilità in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro	Mancata o parziale determinazione delle funzioni e delle attività in tema di sicurezza al fine della gestione e controllo dei rischi connessi
Gestione incidenti e infortuni, violazioni significative norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro	Comma 4	Datore di lavoro / RSPP / Funzione operativa (Dirigenti)	RSPP / Ufficio Personale	Gestione delle denunce INAIL e dei relativi ispettori/funzionari in occasione di verifiche ispettive	Corruzione o istigazione alla corruzione
			RSPP	Analisi degli eventi e definizione delle azioni correttive anche a fronte di violazioni significative relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro	Mancata attuazione di specifiche misure di prevenzione e di protezione al verificarsi di un evento per circostanze casuali
Gestione DPI	Comma 1, lettera a	Datore di lavoro	RSPP	Scelta dei DPI	Scelta di DPI non adeguati ai rischi
		Datore di lavoro / Funzione operativa (Dirigenti)	Funzione operativa (Dirigenti) / RSPP	Distribuzione, manutenzione e informazione all'uso dei DPI Controllo dei lavoratori	Mancata fornitura, manutenzione dei DPI Mancata informazione/formazione/addestramento sul corretto utilizzo dei DPI Mancata vigilanza sull'utilizzo Mancato utilizzo DPI