SEZIONE B

REATI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO (Art. 25 septies - D.Lgs. 231/01)

Sommario

1. Le tipologie dei reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro 3
2. Le aree a rischio 5
3. I principi generali di comportamento 5
4. I flussi informativi verso l'OdV 12

1. Le tipologie dei reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

Per quanto concerne la presente Parte Speciale, si provvede qui di seguito a fornire una breve descrizione dei reati in essa contemplati e richiamati dall'art. 25 septies del Decreto.
L'identificazione delle aree di attività a rischio di commissione dei reati previsti e le considerazioni svolte sulla possibile realizzabilità dei predetti reati, è stata svolta anche attraverso le interviste ai soggetti aziendali di ciascuna Area competente, come tali provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività di ciascun singolo settore dell'attività di impresa.

I reati che sono stati considerati potenzialmente realizzabili sono i seguenti:

Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

Secondo le previsioni dell'art. 589 del Codice Penale, chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.
Se il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni (la violazione delle norme in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro costituisce, quindi, un'aggravante).
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.

Ai fini 231, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del c.p., qualora sia commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 123 del 2007 in materia di salute e sicurezza sul lavoro - ovvero le attività che espongono i lavoratori a rischi biologici, da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto - si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote (ricordiamo che la "quota" ha entità variabile da un minimo € 258,23 ad un massimo di € 1549,37)
Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

Ad eccezione dell'ipotesi prevista al punto precedente, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote (ricordiamo che la "quota" ha entità variabile da un minimo € 258,23 ad un massimo di € 1549,37 quindi si va da un minimo di € 64.557,50 ad un massimo di € 774.685,00).

Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

Lesioni personali gravi o gravissime (art. 590, comma 3, c.p.)

Secondo le previsioni dell'art. 590 del Codice Penale, chiunque cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309.
Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619; se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1239.

Se i fatti di cui al precedente capoverso sono commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2000 e la pena per lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni (anche in questo caso, quindi, la violazione delle norme in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro costituisce un'aggravante).

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; la pena della reclusione non può superare gli anni cinque.

Il delitto è generalmente 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 (nei quali il reato è quindi procedibile d'ufficio)

La lesione è considerata grave (art. 583 co. 1, c.p.) 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 co. 2, c.p.):

1) "*una malattia certamente o probabilmente insanabile;*
2) *La perdita di un senso;*
3) *La perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;*
4) *La deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso*".

L'elemento comune alle tre fattispecie di reato è la **colpa**, così definita dall'art. 43 del c.p.:

"Il delitto è doloso, o secondo l'intenzione, quando l'evento dannoso o pericoloso, che è il risultato dell'azione od omissione e da cui la legge fa dipendere l'esistenza del delitto, è dall'agente preveduto e voluto come conseguenza della propria azione od omissione;

è preterintenzionale, o oltre l'intenzione, quando dall'azione od omissione deriva un evento dannoso o pericoloso più grave di quello voluto dall'agente;

è 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, ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti,

***ordini o discipline** [...]".*

Ai fini 231, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote (ricordiamo che la "quota" ha entità variabile da un minimo € 258,23 ad un massimo di € 1549,37 quindi l'importo massimo della sanzione in concreto applicabile ammonta ad € 387.342,50)

Nel caso di condanna poi si applicano anche le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi.

2. Le aree a rischio

Il **Documento di Valutazione dei Rischi** ex D. Lgs 81/08 (di seguito anche "DVR") predisposto dal datore di lavoro individua le aree a rischio al fine della prevenzione antinfortunistica e della tutela dell'igiene e della salute dei lavoratori.

In relazione ai reati sopra esplicitati, ferma restando l'individuazione e valutazione dei rischi di cui al DVR, le ulteriori attività sensibili ai fini della presente parte speciale del Modello risultano essere le seguenti:

- gestione delle deleghe di responsabilità e nomine/designazioni delle funzioni rilevanti per la sicurezza;
- gestione del processo di valutazione dei rischi (DVR, POS, DUVRI) e predisposizione delle misure di prevenzione e protezione.

L'attività dell'azienda è da individuarsi in quella che si svolge sia all'interno della sede legale, sia presso le diverse unità locali.
Per i rischi individuati, pertanto, si rinvia al DVR in uso che costituisce parte integrante del presente Modello, con riferimento alle condotte ritenute "a rischio" (Allegato 12).

L'azienda è altresì dotata di **un Sistema di Gestione della Sicurezza**, con apposite procedure da considerarsi parte integrante del presente Modello (Allegati 6-7).
L'OdV eseguirà quindi un monitoraggio in ordine alla sua effettiva applicazione e mantenimento all'interno dei processi produttivi aziendali.

3. I principi generali di comportamento

La presente Parte Speciale si riferisce a tutti i Destinatari del Modello così come definiti nella Parte Generale.
In particolare, la presente Parte Speciale ha la funzione di:

- fornire un elenco dei principi di comportamento cui i Destinatari sono tenuti ad attenersi per una corretta applicazione del Modello;
- fornire all'OdV, e ai responsabili delle altre funzioni aziendali chiamati a cooperare con lo stesso, gli strumenti operativi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste.

Fermo restando il rispetto dei principi generali enunciati nella Parte Generale, la presente Parte Speciale prevede **l'espresso divieto** a tutti i Destinatari di porre in essere, o anche tollerare che altri pongano in essere, comportamenti:

- tali da integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato di omicidio colposo e lesioni personali colpose;
- che possano compromettere i presidi di sicurezza adottati dall'azienda favorendo potenzialmente la commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose;
- non conformi alle procedure aziendali o, comunque, non in linea con i principi espressi dal presente Modello e dal Codice Etico in materia di sicurezza e igiene dei luoghi di lavoro.

Nell'ambito del sistema interno di gestione della prevenzione e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro, come da disposizioni di legge e normativa tecnica di settore, **spetta al datore di lavoro** di:

- organizzare e gestire la società secondo principi e criteri conformi alle norme di legge, ai principi del presente documento e del codice etico;
- valutare i rischi per la sicurezza e salute dei lavoratori ed elaborare il "Documento sulla valutazione dei rischi" previsto dal D. Lgs 81/08 e s.m.i. con le modalità ivi prescritte;
- designare il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi ("RSPP");
- delegare o affidare ai dirigenti i compiti e le responsabilità in relazione alle loro aree di competenza, munendoli di tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalle funzioni delegate o assegnate.
- designare il / i preposti al fine di sovrintendere alle attività lavorative svolte dai lavoratori, garantire l'attuazione delle direttive ricevute dal dirigente o dal datore di lavoro, controllare la corretta esecuzione delle direttive stesse da parte dei lavoratori.

A tal fine si allega il verbale di nomina dell'RSPP, da considerarsi parte integrante del presente Modello (Allegati 8-9).

Inoltre è fatto obbligo al **Datore di Lavoro** e ai **Dirigenti**, in base alle funzioni conferite, nell'ambito delle loro aree di competenza e avvalendosi dei soggetti loro subordinati, nonché delle altre strutture o risorse aziendali per loro disponibili, di:

- nominare 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;
- individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza;
- nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute ed alla sicurezza;
- fornire ai lavoratori i necessari ed idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il medico competente;
- 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 aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel D. Lgs. 81/08 e

s.m.i.;

- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave ed immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i.;
- impedire ai lavoratori di proseguire la loro attività in una situazione di lavoro in cui sussiste 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;
- consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 81/08 e s.m.i., nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera q) del citato D. Lgs;
- elaborare il documento di cui all'articolo 26, c. 3 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i. e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- 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 in via telematica all'INAIL, nonché per suo tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza al lavoro superiore a tre giorni;
- consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i.;
- adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;
- nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore, l'indicazione del datore di lavoro;
- in caso di affidamento di lavori, servizi e forniture all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi verificare l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, ai servizi e alle forniture da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione;
- convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i.;
- aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- comunicare in via telematica all'INAIL, nonché per suo tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'art. 8 del D. Lgs. 81/08, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi 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.

Ai **Preposti**, nell'ambito delle loro attribuzioni e competenze, è fatto obbligo di:

- sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza. In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza della inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i 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 individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;
- in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate;
- frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dalla norma vigente

Ai singoli **Lavoratori** è fatto obbligo di:

- contribuire, insieme al Datore di Lavoro, ai Dirigenti e ai Preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di 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 i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, i mezzi di trasporto, le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza e di protezione (DPI) messi a loro disposizione conformemente all'informazione e formazione ricevute e all'addestramento eventualmente organizzato;
- aver cura delle attrezzature di lavoro e dei DPI messi a loro disposizione, non apportando modifiche di loro iniziativa e segnalando immediatamente al Datore, all'RSPP o al Preposto qualsiasi difetto od inconveniente rilevato;
- segnalare immediatamente al Datore di Lavoro, al Dirigente, al Preposto o al RPSS le deficienze dei

mezzi e dei dispositivi citati in precedenza, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze e pericoli, dandone notizia al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;

- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o 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 e di altri lavoratori;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal D. Lgs. 81/08 e s.m.i. o comunque disposti dal medico competente.

Al **Servizio di Prevenzione e Protezione**, utilizzato dal Datore di Lavoro, dai Dirigenti, dai Preposti e dai Lavoratori è fatto espresso obbligo di attuare i compiti indicati all'art. 33 del D. Lgs 81/08 e s.m.i. e quindi, con la collaborazione del Datore di Lavoro, dei Dirigenti e dei Preposti, provvedere:

- all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione dell'azienda;
- ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'articolo 28, c. 2 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i., ed i sistemi di controllo di tali misure;
- ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'articolo 35 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i.;
- a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'articolo 36 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i.

Al **Medico Competente** è fatto obbligo di:

- collaborare con il Datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro;
- programmare ed effettuare la sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 del D. Lgs 81/08 attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;
- emettere, sulla base dei risultati della sorveglianza sanitaria, il giudizio di idoneità del lavoratore alla mansione specifica (con o senza prescrizione) stabilendo, laddove necessario e tecnicamente possibile, i limiti di esposizione;
- istituire, aggiornare e custodire, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria che provvederà a consegnare al Datore di lavoro in caso di cessazione dall'incarico e al lavoratore alla cessazione del rapporto di lavoro;
- fornire 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 dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti. A richiesta, ha l'obbligo di fornire informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la

sicurezza;

- comunicare per iscritto, in occasione delle riunioni periodiche, al Datore di lavoro, al responsabile del servizio di prevenzione protezione dai rischi, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornire indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori;
- visitare gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi; l'indicazione di una periodicità diversa dall'annuale deve essere comunicata al datore di lavoro ai fini della sua annotazione nel documento di valutazione dei rischi;
- partecipare 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.

Ai **Fabbricanti e Fornitori** è fatto divieto di:

- vendere, noleggiare, 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 dovranno essere accompagnati, a cura del concedente, dalla relativa documentazione.

* * *

Le attività connesse con il presente profilo di rischio devono essere gestite nel rispetto della normativa applicabile e del sistema di gestione adottato in azienda che, oltre a inglobare i principi espressi nel Codice Etico e gli obblighi e divieti sopra evidenziati, in relazione alle" attività sensibili" individuate, prevede quanto segue:

• Gestione delle deleghe di responsabilità e nomine/designazioni delle funzioni rilevanti per la sicurezza, ove viene garantito che:

a) le nomine e le designazioni dei soggetti responsabili in materia di salute e sicurezza sul lavoro siano adeguatamente formalizzate, con firma da parte dei soggetti incaricati, e pubblicizzate all'interno della società e all'esterno ove richiesto;
b) il sistema delle deleghe, nomine e designazioni sia coerente con l'evoluzione dell'organizzazione societaria;
c) le Funzioni incaricate di compiti rilevanti per la sicurezza siano dotate dei poteri di organizzazione, gestione e controllo, ed eventualmente di spesa, adeguati alla struttura e alla dimensione dell'organizzazione e alla natura dei compiti assegnati in considerazione anche della possibilità del verificarsi di casi di urgenze non prevedibili né rinviabili;
d) siano definite le responsabilità e le modalità operative atte ad assicurare la verifica del possesso e del mantenimento dei requisiti di competenza e professionalità richiesti per le figure rilevanti per la sicurezza, con particolare riferimento ai requisiti di aggiornamento periodico obbligatori.

Con riferimento alla **delega di funzioni** da parte del Datore di Lavoro, come previsto dall'art. 16 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., ove non espressamente esclusa è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:
- che essa risulti da atto scritto recante data certa;
- che il delegato possegga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla

specifica natura delle funzioni delegate;
- che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.

Alla delega di funzioni deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità. Essa non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al Datore di Lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.
Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il Datore di Lavoro, sub delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro con i medesimi limiti e condizioni di cui sopra. La sub delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite. Il soggetto al quale siano state sub delegate specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro non può, a sua volta, delegarle ad altri.

In conformità a quanto previsto dall'art. 17 del D. Lgs 81/08 e s.m.i., il Datore di Lavoro non può delegare le seguenti attività:
- la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28 del D. Lgs 81/08 e s.m.i.;
- la designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi (RSPP).

• Gestione del processo di valutazione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione e protezione.
Il Datore di Lavoro, in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente e previa consultazione dei RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza), provvede ad assicurare, per tutte le categorie di lavoratori e mansioni aziendali:

a) l'individuazione e valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi il rischio incendio e quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui quelli collegati allo stress lavoro- correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro. Tale valutazione dovrà essere effettuata secondo le modalità e i contenuti previsti dagli artt. 28 e 29 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i.;
b) la redazione, a seguito della valutazione di cui al punto precedente, del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) riportante i contenuti di cui all'art. 28 c. 2 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i. nel rispetto delle indicazioni previste dalle specifiche norme sulla valutazione dei rischi contenute nei successivi titoli del citato Decreto;
c) l'aggiornamento periodico della valutazione di tutti i rischi secondo le modalità previste dagli artt. 28 e 29 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i. avendo cura di garantire la coerenza tra l'evoluzione dell'organizzazione societaria e il documento di valutazione dei rischi;
d) l'identificazione di misure idonee per prevenire, ove possibile, eliminare o comunque ridurre al minimo i rischi valutati definendo le priorità d'intervento e pianificando i relativi interventi;
e) l'eliminazione dei pericoli in relazione alle conoscenze acquisite e, ove ciò non fosse possibile, la riduzione di tali rischi al minimo con la predisposizione di idonee misure di prevenzione e protezione dei lavoratori in accordo con la seguente gerarchia:
   - sostituzione delle fonti di pericolo;
   - misure di controllo tecniche;
   - segnaletica e istruzioni e/o misure di controllo gestionale;

- individuazione e dotazione di mezzi e dispositivi di protezione individuale (DPI);
- la valutazione e monitoraggio sull'applicazione delle misure adottate e la valutazione della loro efficacia.

Nello specifico è previsto che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici di cui al D. Lgs. 81/08.
La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico avviene in occasione della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti:

- di somministrazione di lavoro e/o di prestazioni occasionali di tipo accessorio;
- del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- dell'evoluzione dei rischi, dell'insorgenza di nuovi rischi o di modifiche legislative;
- periodicamente nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 36 e 37 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i. e dagli Accordi Stato - Regioni.

La normativa definisce ruoli, responsabilità e modalità operative per assicurare adeguata formazione, e i necessari aggiornamenti periodici, a particolari categorie di lavoratori, quali:

- Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione ove nominati;
- Dirigenti e Preposti;
- Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS);
- Lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza.

4. I flussi informativi verso l'OdV

L'Organismo di Vigilanza effettua un'attività di monitoraggio del Sistema di Sicurezza del Lavoro sulla base di un programma di verifiche periodiche ed in particolare svolge le seguenti attività:

- a cadenza annuale, monitora le nomine e i relativi adempimenti di pubblicità, dei seguenti ruoli: RSPP, Medico Competente, addetti al servizio di prevenzione, protezione, addetti al primo soccorso, prevenzioni incendi ed evacuazione;
- al verificarsi di un infortunio sul lavoro, tiene un rapporto sull'evento, che esamina sulla scorta delle procedure del SSL aggiornate per le finalità di cui all'art. 25 septies del D.lgs. 231/2001;
- a cadenza annuale, monitora la formazione in materia di sicurezza sul luogo di lavoro e prende atto della ricezione della dichiarazione sul corretto espletamento della relativa attività;
- a cadenza annuale, verifica il Piano di monitoraggio dell'Audit interno ed il Rapporto dell'Ente di Certificazione, anche relativi alla gestione dello stato di impianti, macchine, attrezzature, sostanze e dispositivi di protezione individuale nonché emergenza e segnaletica;
- a cadenza annuale, monitora l'aggiornamento e dei presidi relativi alla sorveglianza sanitaria, anche sulla scorta di eventuali segnalazioni circa anomalie, carenze dei controlli;
- a cadenza annuale, verifica l'aggiornamento e l'attualità del DVR.

In ogni caso, in conformità con quanto disposto dalle procedure aziendali applicabili e sempre per le finalità del D.lgs. 231/2001, l'OdV ha la facoltà di richiedere informazioni sulle attività svolte in adempimento degli obblighi di sicurezza sul lavoro, nonché di visionare la relativa documentazione.

All'Organismo di Vigilanza deve essere inviata, da parte del RSPP, copia dei *reports* periodici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e segnatamente:

- il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D.lgs. 81/2008, alla quale sarà comunque invitato a presenziare anche l'Odv;
- report circa le segnalazioni di eventuali infortuni o di eventuali anomalie riscontrate in sede di verifica del rispetto della normativa di Sicurezza e Ambiente, segnalazioni da parte del RLS;
- DVR e i suoi aggiornamenti.