

PARTE SPECIALE C

I REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

**APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN DATA 23 MARZO
2023**

INDICE

1. I reati di cui all'art. 25 <i>septies</i> del D. Lgs. n. 231/2001	1
2. I fattori di rischio esistenti nell'ambito dell'attività d'impresa di CEM (art. 30, comma 1, lett a) e b) del TUSS)	3
2.1. Criteri adottati per la valutazione dei rischi	3
2.2. Valutazione dei rischi.....	4
3. La struttura organizzativa di CEM Ambiente in materia di Salute e Sicurezza (art. 30, comma 1, lett c) del TUSS).....	4
3.1. I doveri degli attori della struttura organizzativa	8
4. La disciplina specifica dei rapporti con gli appaltatori (art. 30, comma 1, lett c) del TUSS)	20
4.1. Il momento della selezione: le procedure operative.....	21
4.2. I DUVRI.....	22
4.3. La regolamentazione del rapporto: i contratti di appalto	23
5. Attività di sorveglianza sanitaria (Art. 30, comma 1, lett. d) del TUSS).....	24
6. Attività connesse all'informazione e formazione dei lavoratori (Art. 30, comma 1, lett. e) del TUSS).....	25
7. Attività di gestione della documentazione e certificazione obbligatorie per legge (art. 30, comma 1, lett. g) TUSS).....	27
8. Il sistema di controllo sulla SSL: le procedure operative, il ruolo dell'organismo di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro e il raccordo con le funzioni di primo controllo (art. 30, comma 1, lett. f)-h) e comma 4 TUSS).....	28
8.1. Il sistema di controllo: le procedure interne.....	29
8.2. Il primo livello di monitoraggio da parte della struttura organizzativa; Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza quale responsabile del secondo livello di monitoraggio.....	32

9. Il sistema di registrazione delle attività di cui al comma 1 dell'art. 30 (art. 30, comma 2 TUSS)	34
10. Aggiornamento e riesame (Art. 30, comma 4 TUSS)	35
11. I principi e le norme di comportamento generali	36

1. I reati di cui all'art. 25 septies del D. Lgs. n. 231/2001

La Legge 3 agosto 2007, n. 123, ha ampliato le fattispecie di reato che possono generare la responsabilità degli enti introducendo, nel corpo del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, anche "Decreto"), l'art. 25 septies, *Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*.

Tale articolo, in seguito sostituito dall'art. 300 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 ("TUSS"), stabilisce:

- 1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. 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.*
- 2. Salvo quanto previsto dal comma 1, 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. 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.*
- 3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. 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 superiore a sei mesi.*

Il reato di omicidio colposo (art. 589 cod. pen.)

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. Ex art. 43 cod. pen. il delitto 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 legge, regolamenti, ordini o discipline.

Il reato di lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 cod. pen.)

Chiunque cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino ad 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 [c.p. 583], della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239.

Se i fatti di cui al secondo comma 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 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni.

Le lesioni si considerano gravi, ex art. 583, comma 1, cod. pen.:

- 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.*

Le lesioni si considerano gravissime, ex art. 583, comma 2, cod. pen., se dal fatto deriva:

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

Sia nel primo che nel secondo caso, ai fini del Decreto, è configurabile la responsabilità amministrativa da reato della Società nell'ipotesi in cui la morte o le lesioni gravi o gravissime siano conseguenza della violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene ed alla salute sul lavoro.

2. I fattori di rischio esistenti nell'ambito dell'attività d'impresa di CEM (art. 30, comma 1, lett a) e b) del TUSS)

L'art. 30, comma 1, lett. a) e b) del TUSS prevede che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, anche "Modello") può avere una valenza esimente se è assicurato l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti.*

In particolare, il Modello di CEM Ambiente S.p.A. (di seguito, anche "CEM" o "Società") è perfettamente *compliant* ai sopra indicati requisiti.

Sulla scorta delle Linee Guida di Confindustria, l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello deve essere preceduta da una serie di attività.

Sotto il profilo generale, le Linee Guida evidenziano, con riguardo alla inventariazione degli ambiti aziendali rilevanti ai fini della sicurezza e salute sul lavoro, che **non è possibile escludere aprioristicamente alcun ambito di attività**, poiché tali reati potrebbero interessare la totalità delle componenti aziendali. Di conseguenza, l'analisi delle possibili modalità attuative coincide con la valutazione dei rischi lavorativi effettuata dall'azienda sulla scorta della legislazione prevenzionistica vigente, così come richiesto dal D.Lgs. 81/2008.

Ai fini della presente Parte Speciale, CEM Ambiente considera i fattori di rischio relativi a ciascuna sede e/o impianto riportati nei diversi Documenti di Valutazione dei Rischi (di seguito, anche "DVR") e nei Documenti Unici di Valutazione dei Rischi da Interferenze (di seguito, anche "DUVRI") redatti ai sensi della normativa prevenzionistica vigente.

Tali documenti costituiscono parte integrante del presente Modello.

2.1. Criteri adottati per la valutazione dei rischi

La valutazione dei rischi di cui agli articoli 17, comma 1, lettera a) e art. 26 del Decreto riguarda le sedi e/o impianti aziendali-

Obiettivo dell'attività svolta da CEM è stato quello di effettuare una valutazione globale e documentata di tutti i rischi, ivi inclusi quelli derivanti da interferenze (gestiti con D.U.V.R.I. ad hoc), per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito delle sedi aziendali, al fine di individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e di elaborare il programma di misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.

Questi provvedimenti comprendono:

- la prevenzione dei rischi professionali;
- l'organizzazione e i mezzi destinati a porre in atto i provvedimenti necessari.

Nella fase di impostazione e, successivamente, durante l'esecuzione della valutazione dei rischi sono stati adottati quali criteri e metodi di lavoro generali:

- individuazione dei pericoli;
- possibile eliminazione del pericolo;
- rischio relativo;
- valutazione del rischio;
- misure adottate per diminuire il rischio;
- valutazione del rischio dopo l'effetto mitigativo.

2.2. Valutazione dei rischi

La Valutazione dei Rischi di Cem Ambiente è stata redatta utilizzando il software ESI del Gruppo Tecnologie d'Impresa, tutte le informazioni di dettaglio relative a processi, luoghi, prodotti, attrezzature, programmi, piani di azione ed anagrafiche sono gestite all'interno del software ed elaborate laddove richiesto. Nel DVR è descritta la metodologia di valutazione utilizzata.

3. La struttura organizzativa di CEM Ambiente in materia di Salute e Sicurezza (art. 30, comma 1, lett c) del TUSS)

L'art. 30, comma 1, lett. c) richiede che il Modello deve anche assicurare

l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi: (...) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Il comma 3 dell'art. 30, inoltre, prevede che il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché' un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Nel sub paragrafi che seguono nonché nel paragrafo 4. sarà dato conto dell'adempimento, con riguardo a tutti gli aspetti sopra indicato, da parte della Società

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Società si è dotata di una specifica struttura organizzativa nel cui ambito operano i soggetti di seguito indicati, complessivamente qualificati, nel proseguo della presente Parte Speciale, anche come "Destinatari":

1. Il Datore di Lavoro

Il datore di lavoro è inteso, ai sensi dell'art. 2 del TU, quale soggetto titolare del rapporto di lavoro con i lavoratori ovvero quale soggetto responsabile dell'organizzazione nel cui ambito i lavoratori prestano la propria attività, ovvero quella del responsabile dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa (di seguito, anche "Datore di Lavoro").

Le attività rilevanti ai fini della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono tutte le attività svolte dai "Lavoratori" facenti capo al Datore di Lavoro, ovunque le stesse siano effettuate.

2. Il Delegato del Datore di Lavoro

In considerazione della struttura della Società il Datore di Lavoro ha delegato ex art. 16 del TUSS alcune funzioni espressamente delegabili al Direttore Generale, in possesso dei requisiti di professionalità richiesti dalla norma.

3. Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

Nell'ambito della struttura organizzativa della Società in materia di salute e sicurezza sul lavoro, è stato istituito il servizio di prevenzione e protezione dai rischi (di seguito, anche "SPP").

Di conseguenza è stato nominato un Responsabile del SPP (di seguito, anche "RSPP") aziendale, scelto tra i soggetti in possesso delle capacità e dei requisiti professionali previsti dalla normativa vigente e adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

4. I Dirigenti

I dirigenti sono quei soggetti che, in ragione delle competenze professionali e di poteri, gerarchici e funzionali, adeguati alla natura dell'incarico conferito, attuano le direttive del Datore di Lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa (di seguito, anche "Dirigenti").

5. I Preposti

Nell'ambito della struttura organizzativa della Società in materia di salute e sicurezza sul lavoro CEM ha provveduto alla nomina di preposti. Il preposto, in ragione delle sue funzioni sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa. Sul preposto incombono gli obblighi di cui all'art. 19 del Decreto.

6. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) ed il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLSA)

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è il soggetto, eletto o designato dai lavoratori, che svolge le funzioni, ivi incluse quelle di verifica, consultazione e promozione, previste dalla normativa vigente (di seguito, anche "RLS")

Secondo quanto previsto dal CCNL Gas-Acqua il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLSA), fermo restando le attribuzioni di legge, svolge il suo ruolo anche in materia ambientale, collaborando nell'ambito delle sue prerogative al

raggiungimento degli obiettivi di tutela della salute e dell'ambiente.

7. Medico Competente

Il medico competente è colui che collabora con il Datore di Lavoro ai fini della valutazione dei rischi e della sorveglianza sanitaria, nonché per l'adempimento dei compiti ad esso assegnati in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente (di seguito, anche "Medico Competente").

In seno alla Società, il Datore di Lavoro ha provveduto alla nomina di un Medico Competente.

8. Squadra antincendio ed evacuazione

La squadra antincendio ed evacuazione è attualmente composta da personale CEM che ha seguito il corso di formazione Addetto Antincendio per impianti a rischio impartito ai sensi del DM 10/03/1998.

9. Squadra di primo soccorso

La squadra di primo soccorso e' attualmente composta da personale CEM che ha seguito il corso di formazione di Primo Soccorso ai sensi del DM 388/2003.

10. Lavoratori

I lavoratori (di seguito, anche 'Lavoratori' e, ove singolarmente considerati, "Lavoratore") sono tutti quei soggetti che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari.

11. Terzi Destinatari

In aggiunta a quella dei soggetti sopra indicati, in materia di salute e sicurezza sul lavoro assume rilevanza la posizione di quei soggetti che, pur essendo esterni rispetto alla struttura organizzativa della Società, svolgono un'attività potenzialmente incidente sulla salute e la sicurezza dei Lavoratori (di seguito,

collettivamente denominati anche "Terzi Destinatari").

Devono considerarsi Terzi Destinatari:

- a) i soggetti cui è affidato un lavoro in virtù di contratto d'appalto o d'opera (di seguito, collettivamente indicati anche "Appaltatori"), la cui posizione sarà diffusamente approfondita al paragrafo 4.;
- b) i fabbricanti ed i fornitori (di seguito, collettivamente indicati anche "Fornitori");
- c) i progettisti dei luoghi, posti di lavoro ed impianti (di seguito, anche "Progettisti");
- d) gli installatori ed i montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici (di seguito, anche "Installatori").

La struttura organizzativa sopra delineata è riassunta in specifici organigrammi.

La Società ha definito, in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda, i compiti e le responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, a partire dal Datore di Lavoro fino al singolo Lavoratore.

In seno al settore della salute e sicurezza sul lavoro, assume, altresì, rilevanza la posizione dell'Organismo di Vigilanza nominato dalla Società ai sensi del Decreto (di seguito, anche "OdV"), il quale, pur essendo privo un ruolo operativo, svolge i compiti indicati nella presente Parte Speciale.

3.1. I doveri degli attori della struttura organizzativa

Nello svolgimento delle proprie attività e nei limiti dei rispettivi compiti, funzioni e responsabilità, i Destinatari devono rispettare, oltre alle previsioni ed alle prescrizioni del Modello adottato dalla Società:

- i. la normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- ii. il Codice Etico;
- iii. le procedure aziendali vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

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

3.2.1.I doveri ed i compiti del Datore di Lavoro e dei Dirigenti

Il Datore di Lavoro deve:

1) effettuare la valutazione di tutti i rischi, con conseguente elaborazione del DVR redatto in conformità alle prescrizioni normative vigenti;

2) designare il RSPP;

3) provvedere affinché:

- i luoghi di lavoro siano conformi alle prescrizioni normative vigenti;
- le vie di circolazione interne o all'aperto che conducono a uscite o ad uscite di emergenza e le uscite di emergenza siano sgombre allo scopo di consentirne l'utilizzazione in ogni evenienza;
- i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi vengano sottoposti a regolare manutenzione tecnica e vengano eliminati, quanto più rapidamente possibile, i difetti rilevati che possano pregiudicare la sicurezza e la salute dei Lavoratori;
- i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi vengano sottoposti a regolare pulitura, onde assicurare condizioni igieniche adeguate;
- gli impianti e i dispositivi di sicurezza, destinati alla prevenzione o all'eliminazione dei pericoli, vengano sottoposti a regolare manutenzione e al controllo del loro funzionamento;
- in genere, le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione adottate dalla Società siano adeguate rispetto ai fattori di rischio esistenti. Tale attività di monitoraggio deve essere programmata, con la definizione dei compiti e delle responsabilità esecutive, nonché delle metodologie da seguire, e formalizzata mediante la redazione di appositi piani di monitoraggio;

4) garantire, nell'ambito della propria attività, il rispetto della normativa vigente in materia di:

- scelta, installazione, controllo e manutenzione delle attrezzature, nonché di loro utilizzazione da parte dei Lavoratori;
- uso dei dispositivi di protezione individuale;
- impianti ed apparecchiature elettriche;

- movimentazione manuale di carichi;
- utilizzo di videotermini;
- prevenzione e protezione contro le esplosioni.

I compiti di cui ai nn. 1 e 2 non sono delegabili da parte del Datore di Lavoro.

Il Datore di Lavoro ed i Dirigenti devono:

- a) nominare il Medico Competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria e designare gli API e gli APS, verificando il corretto adempimento degli obblighi e dei compiti previsti a loro carico;
- b) individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza. I contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività di cui al precedente periodo. Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività;
- c) garantire, nell'ambito della propria attività, il rispetto della normativa vigente in materia di lavori effettuati nell'ambito di cantieri temporanei o mobili, nonché quella in materia di segnaletica di sicurezza;
- d) in occasione dell'affidamento dei compiti ai Lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza;
- e) fornire ai Lavoratori i necessari ed idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il RSPP ed il Medico Competente;
- f) 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;
- g) richiedere l'osservanza, da parte dei singoli Lavoratori, delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di uso dei mezzi di protezione collettivi e di uso dei dispositivi di protezione individuali messi a disposizione dei Lavoratori;
- h) riscontrare tempestivamente le segnalazioni dei preposti nonché quelle dei Lavoratori in particolare concernenti eventuali deficienze dei mezzi, delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione, ovvero eventuali condizioni di pericolo che si verifichino durante il lavoro;

- i) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i Lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- j) informare il più presto possibile i Lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- k)** adempiere agli obblighi di comunicazione, coinvolgimento, formazione e addestramento previsti dalla normativa vigente, anche mediante l'implementazione dei piani di comunicazione e formazione proposti dal SPP;
- l) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai Lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- m) consentire ai Lavoratori di verificare, mediante il RLSA, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- n) consegnare tempestivamente al RLSA, qualora richiesto, il DVR, incluso quello relativo ai lavori oggetto di contratto di appalto, d'opera o di somministrazione, nonché consentire al RLSA di accedere ai dati di cui alla lettera q);
- o) 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;
- p) comunicare all'INAIL i nominativi dei RLSA, nonché alla stessa INAIL, o all'IPSEMA, in relazione alle rispettive competenze: i) a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento; ii) a fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni; i medesimi dati dovranno essere inviati anche all'OdV;
- q) consultare il RLSA in tutti i casi prescritti dalla normativa vigente;
- r) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e

immediato. Tali misure devono essere conformi alla normativa vigente ed adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché al numero delle persone presenti;

- s) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i Lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del Lavoratore e l'indicazione del Datore di Lavoro;
- t) convocare la riunione periodica di cui all'art. 35 del TUS;S;
- u) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza sul lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- v) z) 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.

Ogni Datore di Lavoro, inoltre, fornisce al RSPP ed al Medico Competente le necessarie informazioni in merito a:

- 1) la natura dei rischi;
- 2) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
- 3) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- 4) i dati di cui alla lett.q) che precede, e quelli relativi alle malattie professionali;
- 5) i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

3.2.2.I doveri ed i compiti dei Preposti

Fatte salve eventuali ulteriori deleghe da parte del Datore di Lavoro, i Preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:

- a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza, da parte dei Lavoratori, degli dei loro obblighi di legge gravanti sugli stessi, 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 dei Lavoratori e, in

caso di rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai 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 dell'inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e inosservanza, informare i loro superiori diretti) verificare affinché soltanto i Lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;

c) richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i Lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

d) informare il più presto possibile i Lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

e) astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai Lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;

f) segnalare tempestivamente al Datore di Lavoro o al Dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali vengano a conoscenza sulla base della formazione ricevuta; qualora il Datore di Lavoro o il Dirigente non si attivino, entro un termine congruo, per rimediare efficacemente alle deficienze o alle condizioni di pericolo loro indicate, i Preposti dovranno inoltrare la segnalazione all'OdV;

g) 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;

h) frequentare i corsi di formazione programmati dalla Società;

i) garantire, nell'ambito della propria attività, il rispetto della normativa vigente in materia di segnaletica di sicurezza e di movimentazione manuale dei carichi.

3.2.3.I doveri ed i compiti del RSPP e dell'ASPP

Fatte salve eventuali ulteriori deleghe da parte del Datore di Lavoro, il SPP deve provvedere:

a) all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi ed all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente e sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;

b) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive attuate e richiamate nel DVR, nonché i sistemi di controllo di tali misure;

c) ad elaborare i sistemi di controllo e le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;

d) a proporre al Datore di Lavoro i programmi di informazione e coinvolgimento dei Lavoratori, volti a fornire a questi ultimi le informazioni:

- sui rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro connessi alla attività dell'impresa in generale;
- sui rischi specifici cui ciascun Lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta;
- sulle normative e sulle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché sui nominativi degli APS e degli API;
- sui nominativi del RSPP, degli ASPP, del Medico Competente;
- sui rischi connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi, sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
- sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate;

e) a proporre al Datore di Lavoro i programmi di formazione ed addestramento dei Lavoratori, volti ad assicurare l'erogazione, in favore di questi ultimi, di una adeguata di formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riguardo:

- ai concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei soggetti operanti in

seno alla struttura organizzativa della Società, organi di vigilanza, controllo ed assistenza;

- ai rischi riferiti alle mansioni, nonché ai possibili danni ed alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore in cui opera la Società;

f) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'art. 35 del TUS;S;

g) a monitorare costantemente la normativa in materia di salute e alla sicurezza sul lavoro.

L'attività del SPP è svolta dal RSPP e, qualora nominati, dagli ASPP.

3.2.4.I doveri ed i compiti degli APS e degli API

Gli APS e gli API devono:

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

3.2.5. I doveri ed i compiti del RLS eRLSAA

Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il RLS e RLSAA:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, alla programmazione, alla realizzazione ed alla verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione del RSPP, degli ASPP, degli APS, degli API e del Medico Competente;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione e dell'addestramento dei Lavoratori;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerenti la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze ed i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di

lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;

f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;

g) riceve una formazione ed un addestramento adeguati;

h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei Lavoratori;

i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali sono, di norma, sentiti;

l) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35 del TUSV;

m) formulano proposte in merito alla attività di prevenzione;

n) avverte il Datore di Lavoro dei rischi individuati nel corso della loro attività;

o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritengano che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal Datore di Lavoro o dai Dirigenti ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute sul lavoro;

p) su richiesta, riceve copia del DVR, incluso quello unico relativo ai lavori oggetto di contratti di appalto, d'opera o di somministrazione;

q) è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel DVR, incluso quello unico relativo ai lavori oggetto di contratti di appalto, d'opera o di somministrazione, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni;

r) deve svolgere le proprie funzioni con le modalità previste in sede di contrattazione collettiva nazionale.

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

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

L'esercizio delle funzioni di RLS e RLSA è incompatibile con la nomina a RSPP o ASPP.

3.2.6.I doveri ed i compiti del Medico Competente

Il Medico Competente:

- a) collabora con il Datore di Lavoro e con il SPP alla valutazione dei rischi - anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria - alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei Lavoratori, all'attività di formazione, addestramento, comunicazione e coinvolgimento nei confronti dei Lavoratori, per la parte di propria competenza, nonché alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro;
- b) collabora alla attuazione ed alla valorizzazione di programmi volontari di promozione della salute, secondo i principi della responsabilità sociale;
- c) programma ed effettua la sorveglianza sanitaria attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;
- d) istituisce, anche tramite l'accesso alle cartelle sanitarie e di rischio, di cui alla lettera g), aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni Lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria;
- e) consegna al Datore di Lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso, nel rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 196/2003 e con salvaguardia del segreto professionale;
- f) consegna al Lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, la documentazione sanitaria in suo possesso e gli fornisce le informazioni circa la relativa conservazione;
- g) fornisce informazioni ai Lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta,

informazioni analoghe ai RLS e RLSA;

h) informa ogni Lavoratore interessato circa i risultati della sorveglianza sanitaria e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;

i) comunica per iscritto, in occasione delle riunioni periodiche di cui all'art. 35 del TU al Datore di Lavoro, al RSPP ed ai RLS e RLSA, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata, e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei Lavoratori;

l) visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno, o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi e che comunica al Datore di Lavoro ai fini della relativa annotazione nel DVR;

m) partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei Lavoratori, i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria;

n) comunica al Ministero della Salute, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti previsti dalla normativa vigente.

3.2.7. I doveri ed i compiti dei Lavoratori

I Lavoratori hanno l'obbligo di:

a) prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle loro azioni o omissioni, conformemente alla loro formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal Datore di Lavoro;

b) contribuire, insieme al Datore di Lavoro, ai Dirigenti e ai Preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

c) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di Lavoro, dai Dirigenti e dai Preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

d) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;

e) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

f) segnalare immediatamente al Datore di Lavoro, al Dirigente o al Preposto le

deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lett. d) e e), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lett. g) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al RLSA; qualora il Datore di Lavoro, il Dirigente o il Preposto non si attivino, entro un termine congruo, per rimediare efficacemente alle deficienze o alle condizioni di pericolo loro indicate, i Lavoratori dovranno inoltrare la segnalazione all'OdV;

g) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza, di segnalazione o di controllo;

h) provvedere alla cura dei mezzi di protezione individuale messi a loro disposizione, senza apportarvi alcuna modifica di propria iniziativa;

i) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri Lavoratori;

l) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal Datore di Lavoro;

m) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal Medico Competente.

3.2.8.I doveri ed i compiti dei Terzi Destinatari

In particolare, per ciò che concerne i Terzi destinatari, la Società, in ossequio alla normativa specialistica ha predisposto una precisa regolamentazione sia con riferimento alla selezione dei soggetti terzi che svolgono la propria attività per la Società, sia con riguardo alla corretta regolamentazione e al costante controllo sull'esecuzione del rapporto.

Quanto ai doveri dei Terzi Destinatari vale quanto segue:

3.2.8.A I doveri ed i compiti dei Fornitori

I Fornitori devono rispettare il divieto di fabbricare vendere, noleggiare e concedere in uso attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuali ed impianti non

rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

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

3.2.8.B I doveri ed i compiti dei Progettisti

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

3.2.8.C I doveri ed i compiti degli Installatori

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

4. La disciplina specifica dei rapporti con gli appaltatori (art. 30, comma 1, lett c) del TUSC)

Cem Ambiente nello svolgimento di alcune attività non disponendo delle professionalità specifiche, commissiona il servizio in appalto a società terze specializzate nella specifica attività da svolgere ("**Appaltatore**").

La gestione degli appalti di servizi si può suddividere in quattro distinti momenti, vale a dire:

- a) il momento della selezione dell'Appaltatore;
- b) la determinazione delle pattuizioni contrattuali;
- c) l'esecuzione del contratto di appalto,
- d) lo scambio delle informazioni rilevanti tra imprese.

La fase di cui al punto a) deve essere regolamentata principalmente dalle procedure operative implementate dalla Società.

Le fasi b) e c), invece, sono disciplinate dai contratti che vengono stipulati tra le parti.

In aggiunta, il quadro della disciplina del rapporto con gli Appaltatori è completato dalle previsioni dei DUVRI sono indirizzati a mappare i rischi da interferenza sul luogo di lavoro e, dunque, regola gli aspetti di cui al punto d) (e in una certa misura del punto c).

Si tratta di documenti (procedure, contratti, DUVRI) molto corposi e dettagliati che garantiscono una regolamentazione puntuale di tutti gli aspetti. I documenti in questione, come specificato, sono parte integrante del Modello e i principi e le regole ivi stabilite sono cogenti per tutti i Destinatari.

Di seguito sono riportati gli aspetti principali della disciplina in parola.

4.1. Il momento della selezione: le procedure operative

La fase della selezione dell'Appaltatore è una fase molto delicata, atteso che il momento dell'individuazione del 'giusto candidato' è regolamentata per legge e, di fatto, ai fini dell'adempimento degli obblighi normativi in tema di SSL, costituisce il principale obbligo per il committente dei lavori.

La disposizione normativa che assume rilievo è quella prevista dall'art. 26 del D.lgs. n. 81/2008 che, per l'appunto, disciplina gli obblighi del committente e prevede che, il committente, *in caso di affidamento dei lavori all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima: verifica, con le modalità previste dal decreto di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g), l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione.*

L'articolo prevede che - fino all'entrata in vigore del decreto sopra menzionato - *la verifica è eseguita attraverso le seguenti modalità:*

1) acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato;

2) acquisizione dell'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale, ai sensi dell'articolo 47 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al decreto del Presidente della Repubblica del 28 dicembre 2000, n. 445.

Per adempiere pedissequamente alla regolamentazione dettata ai fini SSL la Società implementa apposite procedure.

4.2. I DUVRI

L'art. 26 prima citato con riferimento alla selezione degli Appaltatori introduce, alcuni obblighi aggiuntivi da rispettare, atteso che, a mente del comma 1 è previsto che il committente dopo aver correttamente individuato gli Appaltatori *fornisce agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.*

Ai sensi del comma 2 dell'articolo, inoltre, *nell'ipotesi di cui al comma 1, i datori di lavoro, ivi compresi i subappaltatori:*

a) cooperano all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;

b) coordinano gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

A mente del comma 3 del medesimo art. 26, *il committente promuove la cooperazione ed il coordinamento di cui al comma 2, elaborando un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze. (...) Le disposizioni del presente comma non si applicano ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi.*

Il TUSS, dunque prevede che, durante l'esecuzione del contratto, sia promossa la cooperazione in materia SSL che, tuttavia, non si estende ai rischi specifici dell'attività dell'Appaltatore, ma è finalizzata soltanto a valutare, e se del caso prevenire, i soli c.d. rischi da interferenza. Tale rischio viene, infatti, mappato qualora vi siano attività "concorrenti" svolte da più società nell'ambito di un medesimo ambiente di lavoro.

Cem Ambiente ha individuato i c.d. rischi da interferenza e ha redatto appositi DUVRI in ossequio alle disposizioni di legge.

Si tratta di documenti che regolano tutti gli aspetti con grande dettaglio e che sono stati predisposti grazie all'ausilio di primari consulenti con esperienza pluriennale nel settore.

4.3. La regolamentazione del rapporto: i contratti di appalto

Una volta selezionato l'Appaltatore la Società formalizza per iscritto il rapporto, mediante la stipula di un apposito contratto che è redatto sulla base dei form esistenti a livello aziendale e, comunque, con il supporto della funzione legale e dei consulenti esterni.

Il contratto di appalto è finalizzato ad individuare esattamente l'oggetto del rapporto tra le parti, i reciproci obblighi e doveri.

Nel caso dei contratti di appalto i principi cardine sono i seguenti:

- l'appaltatore lavora con autonomia organizzativa gestionale e con risorse proprie senza alcun vincolo di subordinazione nei confronti del committente/Cem Ambiente;
- l'appaltatore possiede le attrezzature e utilizza sotto la sua responsabilità le proprie (e se del caso quelle concesse in uso dal committente);
- l'appaltatore impartisce mediante il proprio Preposto istruzioni e direttive ai propri lavoratori;
- l'appaltatore si occupa autonomamente di tutte le incombenze correlate alla normativa in materia di SSL.

Il committente - in conformità delle disposizioni proprie dell'appalto -, dunque, non

ha nessuno ruolo nello svolgimento delle attività di cui al contratto e, sotto il profilo della SSL, deve solo adempiere agli obblighi di cui all'art. 26, prima indicati.

In aggiunta deve essere evidenziato che per meglio adempiere agli obblighi di legge, oltre al DUVRI, sono gli stessi contratti di appalto a prevedere, come allegati, documenti operativi che hanno la finalità di fornire all'Appaltatore informazioni sui rischi dell'ambiente in cui si svolge l'attività di lavoro.

5. Attività di sorveglianza sanitaria (Art. 30, comma 1, lett. d) del TUSS)

L'art. 30 comma 1, lett. d) prevede, inoltre, che il Modello deve assicurare che siano adempiuti gli obblighi giuridici con riguardo *alle attività di sorveglianza sanitaria*.

In particolare, CEM Ambiente, in ossequio alle disposizioni di legge, ha nominato diversi Medici Competenti per i casi previsti dall'art. 41 (sorveglianza sanitaria) del D.Lgs. 81/2008 ed a questi sono assegnati i compiti in materia di sorveglianza sanitaria¹.

¹ La sorveglianza sanitaria e' effettuata dal medico competente:

a) nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle direttive europee nonché dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6;

b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.

2. La sorveglianza sanitaria comprende:

a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore e' destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;

b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;

c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;

d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;

e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente.

e-bis) visita medica preventiva in fase preassuntiva;

e-ter) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

2-bis. Le visite mediche preventive possono essere svolte in fase preassuntiva, su scelta del datore di lavoro, dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL. La scelta dei dipartimenti di prevenzione non è incompatibile con le disposizioni dell'articolo 39, comma 3.

3. Le visite mediche di cui al comma 2 non possono essere effettuate:

a) lettera soppressa dall'art. 26 del D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106

b) per accertare stati di gravidanza;

c) negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

4. Le visite mediche di cui al comma 2, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente. Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, le visite di cui al comma 2, lettere a), b), d), e-bis) e e-ter) sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

4-bis. Entro il 31 dicembre 2009, con accordo in Conferenza Stato-Regioni, adottato previa consultazione delle parti sociali, vengono rivisitate le condizioni e le modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e della alcol dipendenza.

5. Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio di cui all'articolo 25, comma 1, lettera c), secondo i requisiti minimi contenuti nell'ALLEGATO 3A e predisposta su formato cartaceo o informatizzato, secondo quanto previsto dall'articolo 53.

In ossequio alle disposizioni di legge:

- ✓ è prevista la collaborazione del Medico Competente alla valutazione dei rischi, alla predisposizione dell'attuazione delle misure, all'attività di informazione e formazione dei lavoratori, per la parte di sua competenza, e all'organizzazione del servizio di primo soccorso (art. 25 c. 1 lett. a) TUSS);
- ✓ è previsto che il medico competente istituisca, aggiorni e custodisca la cartella sanitaria e di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria (art. 25 c. 1 lett. c) TUSS);
- ✓ è previsto che il Datore di Lavoro o dirigente/i vigilino 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 (art. 18 lett. bb TUSS);
- ✓ è previsto che il Medico Competente effettui la visita annuale (o a cadenza diversa stabilita in base alla valutazione dei rischi, previa comunicazione al Datore di Lavoro) degli ambienti di lavoro;
- ✓ è previsto che sia oggetto di verifica la circostanza che il Datore di Lavoro e i Lavoratori abbiano ricevuto copia scritta del giudizio dal medico competente (art. 41 co. 6-bis).

6. Attività connesse all'informazione e formazione dei lavoratori (Art. 30, comma 1, lett. e) del TUSS)

L'art. 30 comma 1, lett. e) prevede, inoltre, che il Modello deve assicurare che siano adempiuti gli obblighi giuridici con riguardo *alle attività di informazione e formazione dei lavoratori*.

6. Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al comma 2, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

a) idoneità;

b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;

c) inidoneità temporanea;

d) inidoneità permanente.

6-bis. Nei casi di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 6 il medico competente esprime il proprio giudizio per iscritto dando copia del giudizio medesimo al lavoratore e al datore di lavoro.

7. Nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità.

8. Comma abrogato dall'art. 26 del D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106

9. Avverso i giudizi del medico competente è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

La Società ha, da tempo, predisposto e attuato precisi piani e attività di informazione e formazione dei suoi dipendenti, attuati periodicamente al fine di garantire la piena conoscenza della normativa, dei propri doveri, delle responsabilità nonché dei rischi sul luogo di lavoro. Nel corso degli anni sono state tenute numerose sedute formative.

La Società promuove la comunicazione ed il coinvolgimento adeguati dei destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL, con particolare riguardo ai seguenti profili:

- ✓ i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività aziendale;
- ✓ le misure e le attività di prevenzione e protezione adottate;
- ✓ i rischi specifici cui ciascun lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta;
- ✓ le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;
- ✓ la nomina dei soggetti cui sono affidati specifici compiti in materia di SSL (ad esempio, RSPP, APS, API, RLSA, medico competente).
- ✓ sulle normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- ✓ sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
- ✓ sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

A tali fini verrà definito un programma di informazione e coinvolgimento dei Destinatari del Modello in materia di SSL, con particolare riguardo ai lavoratori neo-assunti, per i quali è necessaria una particolare qualificazione.

La Società garantisce ai propri dipendenti una costante formazione su:

- ✓ concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- ✓ rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e

procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

In particolare, in ossequio alle disposizioni di legge, la formazione è effettuata, oltre che periodicamente, nelle fasi:

- ✓ della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- ✓ del trasferimento o cambiamento di mansioni qualora vi sia l'esposizione a rischi differenti rispetto a quelli di provenienza;
- ✓ della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

E' previsto, inoltre, che la formazione sia periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

La formazione è realizzata ad hoc per le diverse funzioni/dipendenti interessati (preposti, lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi o di primo soccorso, o gestione emergenza, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza).

Il contenuto della formazione è redatto con l'ausilio di consulenti specializzati e mira ad essere facilmente comprensibile per i lavoratori al fine di consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

7. Attività di gestione della documentazione e certificazione obbligatorie per legge (art. 30, comma 1, lett. g) TUSS)

L'art. 30 comma 1, lett. g) prevede, inoltre, che il Modello deve assicurare che siano adempiuti gli obblighi giuridici con riguardo *alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge.*

Con riguardo, in particolare alla gestione della documentazione e certificazioni, deve notarsi che CEM Ambiente svolge un monitoraggio puntuale di tutti gli impianti,

macchine e attrezzature per dare puntuale evidenza della loro conformità rispetto ai requisiti legislativi e certificativi.

8. Il sistema di controllo sulla SSL: le procedure operative, il ruolo dell'organismo di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro e il raccordo con le funzioni di primo controllo (art. 30, comma 1, lett. f)-h) e comma 4 TUSS)

L'art. 30 comma 1, lett. f) e h) prevede, inoltre, che il Modello deve assicurare che siano adempiuti gli obblighi giuridici con riguardo:

- ✓ *alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- ✓ *alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.*

Il comma 4 dell'art. 30 prevede, inoltre, che: *il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.*

In sostanza i punti sopra indicati fanno riferimento al sistema di controllo in materia di SSL.

CEM Ambiente ha implementato un sistema di prevenzione e di controllo dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro.

Il sistema di controllo si basa essenzialmente sui seguenti protocolli:

- ✓ gestione operativa della salute e sicurezza (si veda anche il paragrafo 8 della Parte Generale);
- ✓ procedure scritte.

I protocolli di controllo sono a loro volta oggetto di costante monitoraggio sia da parte delle funzioni di c.d. primo controllo (Ufficio Sicurezza, RSSP, ecc.) sia da parte dell'OdV.

Nei paragrafi che seguono saranno sintetizzati gli aspetti generali delle procedure di controllo nonché delle attività di monitoraggio sulle stesse.

8.1. Il sistema di controllo: le procedure interne

CEM mira a definire e mantenere attivo un completo ed efficiente sistema di regole in grado di garantire i seguenti obiettivi:

- riduzione al minimo dei rischi per la salute e la sicurezza mediante la programmazione della prevenzione;
- coinvolgimento responsabile di tutti i soggetti;
- diffusione delle conoscenze in materia di sicurezza e salute a tutti i livelli;
- controllo costante dell'attuazione delle misure di sicurezza e salute in tutte le attività aziendali.

La Società vuole rivolgere particolare attenzione all'esigenza di garantire il rispetto dei seguenti principi:

A. Sistema di deleghe di funzioni: devono essere formalmente identificate e documentate, attraverso disposizioni organizzative e deleghe specifiche rilasciate da parte dei soggetti competenti, le responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

B. Individuazione, valutazione e mitigazione dei rischi: i rischi per la sicurezza e per la salute dei Lavoratori, devono essere tempestivamente identificati e valutati dal Datore di Lavoro, con la collaborazione del Medico Competente e del RSSP, tenendo in adeguata considerazione la struttura aziendale, la natura dell'attività, l'ubicazione dei locali e delle aree di lavoro, l'organizzazione del personale, le specifiche sostanze, le attrezzature impiegati nelle attività. La valutazione dei rischi deve essere documentata attraverso l'elaborazione, ai sensi della normativa prevenzionistica vigente, di un DVR conforme alle previsioni di legge.

Il DVR deve essere aggiornato periodicamente e, comunque, in occasione di significative modifiche organizzative e produttive che incidano sui rischi per la

salute e sicurezza sul lavoro.

Devono, inoltre, essere adottate adeguate misure ai fini della prevenzione degli incendi e dell'evacuazione dei Lavoratori, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, che prevedano:

- a) lo svolgimento e la documentazione di periodiche prove di evacuazione;
- b) la predisposizione ed il tempestivo aggiornamento, se necessario in relazione a variazioni di rischio;
- c) la definizione ed adozione di adeguate misure per fronteggiare eventuali situazioni di rischio, con particolare riferimento all'elaborazione e periodico aggiornamento del Piano di Emergenza e Gestione dell'Emergenza contenente istruzioni e procedure in caso di emergenza (ad es., incendio, allagamento, fughe di gas, black-out elettrico, infortunio e malore, evacuazione della sede, security, ecc.).
- d) il regolare aggiornamento del registro delle manutenzioni relative alle apparecchiature antincendio.

Inoltre, nelle diverse attività lavorative, come previsto dall' art. 75 del D.Lgs. 81/08, è stato previsto l'impiego obbligatorio dei Dispositivi di Protezione Individuale (di seguito 'DPI') qualora i rischi non possano essere evitati o sufficientemente ridotti da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di protezione collettiva, da misure, metodi o procedimenti di riorganizzazione del lavoro. I DPI sono conformi alle norme di cui al D.Lgs. 4 dicembre 1992 n. 475, e sue successive modificazioni e sono adeguati ai rischi da prevenire, senza comportare di per sé un rischio maggiore e adeguati alle condizioni esistenti sul luogo di lavoro.

La Società, infine, pone particolare attenzione alla tutela della salute delle lavoratrici madri, per la valutazione specifica si rimanda all'apposito capitolo del DVR.

C. Pianificazione del sistema di gestione del servizio di prevenzione e protezione della salute e sicurezza dei lavoratori: deve essere aggiornato, a

cura del Medico Competente, un Piano Sanitario volto sia ad assicurare l'implementazione delle misure necessarie a garantire la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei Lavoratori, sia a fornire una valutazione della situazione sanitaria esistente, sia a programmare l'effettuazione delle visite mediche.

Il Piano Sanitario aziendale dovrà essere oggetto di apposito monitoraggio, documentato mediante la redazione di una relazione elaborata annualmente dal Medico Competente e inviata al RSPP ed al Datore di Lavoro.

D. Flussi informativi: devono essere predisposte apposite comunicazioni interne volte a definire le modalità e i termini per l'acquisizione e la trasmissione dei dati informativi relativi agli infortuni sul lavoro inclusa, per ciò che attiene, la necessaria informazione dell'OdV.

E. Attività di informazione: deve essere definito, documentato, implementato, monitorato e periodicamente aggiornato un programma di informazione e coinvolgimento dei Destinatari in materia di:

- rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività aziendale;
- misure e attività di prevenzione e protezione adottate;
- rischi specifici cui ciascun Lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta;
- pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi;
- procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei Lavoratori.

F. Attività di formazione: deve essere definito, documentato, implementato, monitorato e aggiornato un programma di formazione e addestramento periodici dei Destinatari. La formazione e l'addestramento devono essere differenziati in base al posto di lavoro e alle mansioni affidate ai Lavoratori, nonché erogati anche in occasione dell'assunzione, del trasferimento o del cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro.

G. Monitoraggio del sistema di prevenzione e protezione della salute e sicurezza dei lavoratori: l'efficacia e l'adeguatezza delle misure di prevenzione e protezione devono essere periodicamente monitorate.

Devono essere programmate ed effettuate, a cura del Datore di Lavoro e del RSPP e con la partecipazione del Medico competente, apposite riunioni volte ad approfondire le questioni connesse alla prevenzione ed alla protezione dai rischi. Le riunioni devono essere adeguatamente formalizzate mediante la redazione di apposito verbale.

H. Il sistema di gestione delle problematiche connesse alla salute e sicurezza sul lavoro deve conformarsi ai requisiti previsti dai più elevati standard di qualità riconosciuti a livello nazionale ed internazionale.

La Società ha facoltà di integrare, in qualsiasi momento, i principi elencati – in via esemplificativa e riassuntiva - nel presente paragrafo così come le procedure aziendali vigenti, qualora ritenuto opportuno al fine di garantire la salute e la sicurezza sul lavoro.

8.2. Il primo livello di monitoraggio da parte della struttura organizzativa; Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza quale responsabile del secondo livello di monitoraggio.

Come suggerito dalle Linee Guida e dalle Best Practice il sistema di controllo in materia di SSL si articola in un doppio livello di monitoraggio:

Il primo livello di monitoraggio coinvolge tutti i soggetti che operano nell'ambito della struttura organizzativa della Società, essendo previsto:

- ✓ l'auto-controllo da parte dei lavoratori, i quali devono sia utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza e di protezione messi a loro disposizione, sia segnalare immediatamente le deficienze di tali mezzi e dispositivi nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a

conoscenza;

- ✓ il coinvolgimento diretto e costante dei soggetti aziendali con specifici compiti in materia di SSL (ad esempio, Datore Di Lavoro, Ufficio Sicurezza, Dirigenti, Preposti, Ufficio Sicurezza, RSPP), i quali intervengono, tra l'altro, in materia:

- a) di vigilanza e monitoraggio periodici e sistematici sulla osservanza degli obblighi di legge e delle procedure aziendali in materia di SSL;
- b) di segnalazione al datore di lavoro di eventuali deficienze e problematiche;
- c) di individuazione e valutazione dei fattori aziendali di rischio;
- d) di elaborazione delle misure preventive e protettive attuate e richiamate nel Documento di Valutazione dei Rischi, nonché dei sistemi di controllo di tali misure;
- e) di proposizione dei programmi di formazione e addestramento dei lavoratori, nonché di comunicazione e coinvolgimento degli stessi.

Il primo livello di monitoraggio è, altresì, garantito dal rispetto dei doveri e degli obblighi stabiliti dalla legge per ciascuna figura - oggetto di training da parte della Società e, dunque, adeguatamente diffusi - meglio specificati al precedente paragrafo.

Il secondo livello di monitoraggio, richiamato espressamente dalle Linee Guida, è svolto dall'Organismo di Vigilanza, al quale è assegnato il compito di verificare la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

In particolare, l'OdV, pur non ricoprendo un ruolo operativo, svolge i compiti di seguito indicati:

- vigilare sull'adeguatezza e sul rispetto del Modello, inclusi il Codice Etico e le procedure aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- esaminare le segnalazioni concernenti eventuali violazioni del Modello, ivi incluse le segnalazioni, non riscontrate tempestivamente dai soggetti competenti, concernenti eventuali deficienze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione dalla Società, ovvero riguardanti una situazione di pericolo connesso alla salute ed alla

sicurezza sul lavoro;

- monitorare la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società con riferimento al settore della salute e della sicurezza sul lavoro, in quanto organismo idoneo ad assicurare l'obiettività, l'imparzialità e l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica;
- proporre al Consiglio di Amministrazione, ovvero alle funzioni aziendali eventualmente competenti, gli aggiornamenti del Modello, del sistema preventivo adottato dalla Società ovvero delle procedure aziendali vigenti, che si rendessero necessari o opportuni in considerazione di eventuali inadeguatezze riscontrate, ovvero a seguito di significative violazioni o di cambiamenti della struttura organizzativa della Società in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

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

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere efficacemente il monitoraggio di secondo livello è previsto un apposito 'protocollo di raccordo' tra le funzioni della struttura organizzativa e l'OdV. In particolare, il collegamento è garantito dal costante flusso di informazioni tra i soggetti coinvolti, anche in ossequio ai doveri di reportistica che la struttura ha verso l'organismo come meglio specificato nella Parte Generale.

9. Il sistema di registrazione delle attività di cui al comma 1 dell'art. 30 (art. 30, comma 2 TUS)

Ai sensi dell'art. 30, comma 2 *il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.*

CEM Ambiente ha previsto la predisposizione e l'implementazione di appositi moduli

di registrazione per dare evidenza dell'applicazione delle procedure aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, redatte sulla scorta della normativa prevenzionistica vigente. Tali registrazioni coprono le attività aziendali maggiormente rilevanti ai fini SSL quali, ad esempio:

- ✓ l'attività di controllo e gestione ~~degli impianti~~, delle macchine e delle attrezzature presenti nel deposito (lett. a) art. 30);
- ✓ la gestione delle imprese in appalto (lett. c) art. 30);
- ✓ la gestione della formazione (lett. e) art. 30).

La registrazione delle attività di aggiornamento dei DVR e DUVRI (rilevanti ex art. 30 lett. a) e b) è riscontrabile oltre che direttamente nei documenti (archiviati e tenuti a disposizione degli interessati), anche nella successiva attività di monitoraggio e verifica da parte delle competenti funzioni.

Per ciò che concerne la struttura organizzativa in materia SSL (lett. c) art. 30) essa è costantemente oggetto di monitoraggio da parte delle funzioni competenti che intervengono tempestivamente nelle ipotesi in cui sia necessario una revisione o adeguamento dell'organizzazione.

Per ciò che concerne le attività di sorveglianza sanitaria (ex lett. d) dell'art. 30) è lo stesso Medico Competente che procede alla registrazione dell'esecuzione delle attività in questione; l'attività del Medico Competente è a sua volta oggetto di monitoraggio da parte del Datore di Lavoro.

Le attività di vigilanza di cui alle lettere f) e h) e al comma 4 dell'art. 30 dovranno essere oggetto di registrazione/archiviazione da parte delle competenti funzioni di controllo sia di primo livello che di secondo (Organismo di Vigilanza).

10. Aggiornamento e riesame (Art. 30, comma 4 TUSS)

Il comma 4 dell'art. 30 prevede, infine, che *il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul*

lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

Il Modello della Società prevede che l'OdV ha, come previsto dallo stesso art. 6 del Decreto, il compito di promuovere il necessario e continuo aggiornamento ed adeguamento del Modello e dei protocolli ad esso connessi (ivi incluso il Codice Di Condotta), suggerendo all'organo amministrativo o alle funzioni aziendali di volta in volta competenti, le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni e collegati, ad es., a:

- ✓ significativi cambiamenti organizzativi;
- ✓ novità legislative;
- ✓ rilevanti scoperte scientifiche che possono impattare sulle attività della Società;
- ✓ scoperta di violazioni del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile, unitamente alle funzioni aziendali eventualmente interessate, dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative.

Gli aggiornamenti ed adeguamenti del Modello, o dei protocolli ad esso connessi, sono comunicati mediante pubblicazione e, se del caso, attraverso la predisposizione di sessioni informative illustrative degli aggiornamenti e adeguamenti più rilevanti.

11. I principi e le norme di comportamento generali

A. Nello svolgimento delle proprie attività e nei limiti dei rispettivi compiti, funzioni e responsabilità, i Destinatari devono rispettare:

- i. la normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- ii. i principi enucleati nel Modello e nel Codice Etico;
- iii. le disposizioni aziendali vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

B. La Società si impegna a garantire il rispetto della normativa in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, in particolare mediante:

- l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- la riduzione dei rischi alla fonte;
- la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- il controllo sanitario dei lavoratori;
- l'informazione e la formazione adeguate per i lavoratori, per i dirigenti, per i preposti e per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- la partecipazione e consultazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza.