

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL DLGS 231/2001

PARTE SPECIALE C REATI CONTRO LA PERSONA IN VIOLAZIONE DELLA NORMATIVA SULLA SICUREZZA

Adottato dal Consiglio di Amministrazione del 16/12/2020



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE, CONTROLLO E ANTICORRUZIONE

ai sensi del Dlgs 231/2001

PARTE SPECIALE C

**REATI CONTRO LA PERSONA IN VIOLAZIONE DELLA
NORMATIVA SULLA SICUREZZA**

Adottato dal Consiglio di Amministrazione del 16/12/2020

INDICE

1.	PREMESSA E DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE C.....	3
2.	I REATI CONTRO LA PERSONA IN MATERIA ANTINFORTUNISTICA	3
3.	PROCESSI SENSIBILI	6
4.	PRINCIPI DI RIFERIMENTO GENERALI RELATIVI A REATI IN MATERIA DI INFORTUNI SUL LAVORO.....	8
4.1.	IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE	8
4.2.	PRINCIPI DI COMPORTAMENTO RELATIVI A REATI COMMESSI IN VIOLAZIONE DELLA NORMATIVA SULLA PREVENZIONE INFORTUNI SUL LAVORO E SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.9	9
4.3	PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI.....	10
4.3.1	Politica per la salute e sicurezza	10
4.3.2	Pianificazione.....	10
4.3.3	Attuazione e funzionamento	11
4.3.4	Contratti di appalto	16
4.3.5	Sicurezza nei cantieri temporanei e mobili.....	16
4.3.6	Informazione, Formazione e Addestramento (IFA).....	16
4.3.7	Comunicazione, Partecipazione e Consultazione	16
4.3.8	Verifica	17
5.	I CONTROLLI DELL'O.d.V.	18
6.	TESTO DELL'ART. 25-SEPTIES DEL D.LGS. 231/2001	19

1. PREMessa E DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE C

La presente Parte Speciale rappresenta parte integrante e, insieme, strumento di sintesi del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro in essere presso la Società finalizzato a garantire il raggiungimento degli obiettivi di tutela dei lavoratori. Strada dei Parchi S.p.A. è infatti costantemente impegnata nella tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, privilegiando le azioni preventive e tendendo all'obiettivo del miglioramento continuo. La Società, in tale ottica, si impegna:

- al rispetto della legislazione e degli accordi applicabili alla materia della sicurezza sui luoghi di lavoro;
- a coinvolgere nella gestione attiva della sicurezza l'intera organizzazione aziendale;
- al miglioramento continuo del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro ed alla prevenzione;
- a fornire le risorse umane e strumentali necessarie;
- a far sì che i lavoratori siano sensibilizzati e formati per svolgere i loro compiti in sicurezza e per assumere le loro responsabilità in materia di sicurezza e salute sul lavoro;
- a coinvolgere e consultare i lavoratori, anche attraverso i loro responsabili per la sicurezza;
- a riesaminare periodicamente la politica stessa ed il sistema di gestione attuato;
- a definire e diffondere all'interno dell'azienda gli obiettivi di sicurezza e salute sul lavoro e i relativi programmi di attuazione;
- a monitorare costantemente la sicurezza sul lavoro, attraverso la verifica del raggiungimento degli obiettivi e della funzionalità del sistema.

La presente Parte Speciale riguarda inoltre, i comportamenti posti in essere da amministratori, dirigenti e dipendenti di Strada dei Parchi S.p.A. nonché dai suoi consulenti e partner e subappaltatori, coinvolti nei processi sensibili.

L'obiettivo della Parte Speciale C è che tutti i destinatari, come sopra individuati, tengano comportamenti conformi con le normative dettate a tutela dell'integrità fisico-psichica dei lavoratori, della salute e sicurezza sul lavoro e dei luoghi dove lo stesso viene svolto e quindi idonei a prevenire la commissione dei reati previsti dall'art. 25 *septies* del D.Lgs. 231/01.

In particolare, la presente Parte Speciale ha lo scopo di:

- fornire le regole di comportamento e le direttive per le procedure che gli amministratori, i dirigenti ed i dipendenti, nonché i consulenti e partner di Strada dei Parchi S.p.A. sono tenuti ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- fornire all'O.d.V. ed ai responsabili delle altre funzioni aziendali di supporto al medesimo, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

2. I REATI CONTRO LA PERSONA IN MATERIA ANTINFORTUNISTICA

Nel conferire al Governo la delega per la riforma della normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro, la legge 3 agosto 2007 n. 123 ha esteso l'ambito dei reati – presupposto della responsabilità amministrativa degli enti disciplinata dal D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

L'articolo 9 della novella ha, infatti, configurato all'articolo 25-*septies* la responsabilità degli enti per i delitti "di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, c.p. commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro".

È opportuno ricordare che già la legge 29 settembre 2000 n. 300, nel fissare i principi generali della responsabilità amministrativa da reato degli enti, aveva contemplato tra i

reati-presupposto le fattispecie incriminatici in questione. Il legislatore delegato non aveva però attivato la delega sul punto, così come in relazione a tutti gli altri reati colposi menzionati nella stessa legge 300/2000.

È opportuno evidenziare come la formulazione dell'art. 5 del D.Lgs. 231/01 appaia difficilmente conciliabile con l'introduzione di condotte di natura colposa. Come noto la norma citata richiede che il reato tipizzato nei cataloghi e commesso da un soggetto legato all'ente da uno dei rapporti funzionali qualificati dal decreto, sia stato anche consumato nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo.

Evidentemente, tanto il concetto di interesse quanto quello di vantaggio sembrano possedere una più marcata sintonia con l'imputazione all'ente di illeciti dolosi consumati nel suo ambito, mentre assai più problematica potrebbe risultare la loro effettiva capacità a fungere da indici di collegamento tra l'ente e gli illeciti colposi.

In realtà quello del vantaggio potrebbe essere considerato criterio effettivamente idoneo a selezionare le ipotesi in cui l'ente deve rispondere di reati colposi.

Infatti, l'omissione di comportamenti doverosi imposti da norme cautelari, tenendo nel debito conto il contesto in cui i reati-presupposto devono essere consumati, potrebbe tradursi in un contenimento dei costi aziendali, suscettibile di essere qualificato *ex post* come "vantaggio" ai fini dell'applicazione dell'articolo 5 del D. lgs. 231/2001. Si riporta di seguito una breve descrizione dei reati contemplati nell'art. 25-*septies* del D. lgs. 231/2001.

Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

Ai fini del D. lgs. 231/2001, rileva la condotta di chiunque cagiona per colpa la morte di una persona a seguito della violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

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

La fattispecie rilevante ai fini del D. lgs. 231/2001 è quella che sanziona chiunque cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale grave o gravissima a seguito della violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

a) L'ambito di applicazione della nuova disposizione

I nuovi reati-presupposto introdotti dalla legge 123/2007 sono, come si è detto, quelli di omicidio colposo e lesioni colpose "commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro".

Con riguardo al delitto di lesioni colpose, la norma circoscrive il suo ambito di applicazione esclusivamente alle ipotesi aggravate di cui al terzo comma dell'articolo 590 del codice penale.

Tale disposizione per un verso replica il contenuto della già menzionata aggravante prevista per l'omicidio colposo (circa il riferimento alla violazione della legislazione antinfortunistica), per l'altro limita la sua efficacia alle sole fattispecie delle lesioni gravi e gravissime (la cui nozione è fornita dall'articolo 583 del codice penale).

Alla luce del principio di legalità sancito dall'articolo 2 del D.lgs. 231/2001 è, dunque, evidente come la responsabilità dell'ente sia esclusa ogni qual volta la violazione della normativa antinfortunistica determini solo una lesione che non comporti esiti permanenti e che sia guarita nel termine di quaranta giorni.

Fermo restando in ogni caso che anche il delitto di lesioni personali colpose, gravi o gravissime, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro è presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente, è interessante osservare che il legislatore, per delimitare l'ambito di applicazione della disposizione, ha richiamato espressamente il terzo comma dell'articolo 590 C.p. il quale, peraltro, contempla come circostanza aggravante speciale (sostanzialmente identica a quella prevista in tema di omicidio colposo dall'articolo 589, secondo comma, C.p.) soltanto la violazione delle norme "per la prevenzione degli infortuni sul lavoro", non anche di quelle sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro (o comunque specificamente dettate per prevenire le malattie professionali).

Senza entrare nel merito del problema interpretativo scaturitone (riguardante, naturalmente, anche il secondo comma dell'articolo 589 C.p.), può ritenersi che il richiamo espresso contenuto nell'articolo 25-*septies* al terzo comma dell'articolo 590 C.p., riferito, espressamente alle lesioni personali, gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, vada interpretato a favore dell'applicabilità della circostanza aggravante anche nell'ipotesi di lesioni, gravi o gravissime, determinate dalla violazione delle norme di prevenzione degli infortuni.

In ogni caso, Strada dei Parchi S.p.A. contempla anche la normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro nell'adozione delle procedure.

b) Gli elementi costitutivi della responsabilità dell'ente

La responsabilità dell'ente, anche per le nuove fattispecie introdotte all'articolo 25-*septies*, richiede il perfezionamento dei consueti elementi costitutivi della fattispecie da cui scaturisce.

Dunque, oltre alla consumazione di uno dei reati menzionati dalla disposizione in esame, è necessario che lo stesso sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo da uno dei soggetti qualificati indicati nell'articolo 5 del D.lgs. 231/2001.

Il reato-presupposto deve essere perfetto in tutte le sue componenti, sia oggettive, che soggettive.

E in particolare è necessario venga provato il nesso eziologico tra l'evento (morte o "lesione personale") e la colpevole violazione di una delle discipline speciali richiamate dall'articolo 25-*septies*.

Quanto agli autori del reato-presupposto è necessario ricordare che il Dlgs 81/08, nell'identificare i destinatari degli obblighi di prevenzione, valorizza la figura del "datore di lavoro", che pacificamente può non identificarsi con l'imprenditore o il legale rappresentante della persona morale.

Non solo: lo stesso decreto, con alcune eccezioni, consente la delegabilità all'interno dell'impresa degli obblighi imposti dal datore di lavoro in materia di tutela della sicurezza sul lavoro.

Ai fini dell'applicazione della legge penale il carattere liberatorio del trasferimento di funzioni dal datore di lavoro al "preposto" è stato comunque riconosciuto dalla giurisprudenza di legittimità con estrema cautela.

In proposito i giudici hanno ampiamente ristretto i limiti di rilevanza della delega, evidenziando soprattutto la residuale responsabilità del delegante per l'omesso controllo sul corretto esercizio della stessa (si veda, ad esempio, Cassazione, sezione III, 19 aprile 2005, Ligresti, RV 232307).

La tematica, che in questa sede non può essere ulteriormente approfondita, assume rilevanza ai fini dell'accertamento della responsabilità dell'ente esclusivamente ai fini della determinazione della qualifica del soggetto ritenuto effettivo autore del reato-presupposto.

In altri termini, l'eventuale riconoscimento dell'idoneità della delega a traslare la posizione di garanzia dal datore di lavoro a un preposto richiederà una verifica caso per caso dell'effettiva assunzione da parte di quest'ultimo di posizioni di "vertice" dell'ente.

c) Le sanzioni previste

Il primo comma dell'articolo 25-*septies* prevede che l'accertamento della responsabilità dell'ente per il reato di omicidio colposo, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, comporti l'irrogazione della sanzione pecuniaria pari a mille quote.

Il secondo comma dell'articolo 25-*septies* prevede per il delitto di cui all'articolo 589 C.p., commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'applicazione di una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote.

Con riguardo al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, C.p., 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.

In generale, l'articolo 25-septies C.p. prevede poi che all'ente si applichi in aggiunta anche una delle sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, del D.lgs. 231/2001 per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a un anno.

La norma non seleziona, inoltre, tra i diversi tipi di sanzioni interdittive e – è opportuno rammentarlo – la previsione delle stesse apra la strada all'adozione delle misure cautelari interdittive.

In particolare, le sanzioni interdittive applicabili sono:

- a) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- b) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- c) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- d) il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- e) l'interdizione dall'esercizio dell'attività.

3. PROCESSI SENSIBILI

Al fine di garantire l'adozione di un valido presidio avverso la potenziale commissione dei reati di cui all'art 25 septies, la Società ha deciso di dotarsi della presente Parte Speciale, la quale, conforme alle indicazioni di cui all'art. 30 comma 5 del D. Lgs. 81/2008, è ritenuta coerente alle Linee Guida UNI-Inail e ai requisiti dello standard BS – Ohsas 18001. In relazione ai reati e alle condotte criminose sopra esplicitate, l'attività di analisi dei rischi è stata effettuata sulla base della considerazione che, a differenza delle altre tipologie di reato indicate nel D.Lgs 231/2001, ciò che rileva in tale ambito è la mera inosservanza di norme poste a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori da cui discenda l'evento dannoso (morte o lesione) e non l'elemento psicologico del dolo (coscienza e volontà del soggetto agente di cagionare il suddetto evento). Pertanto, le aree ritenute più specificamente a rischio per la Società si ricollegano tutte a tale eventuale inosservanza e risultano essere, ai fini della presente Parte Speciale del Modello, le seguenti:

- Gestione degli aspetti connessi alla sicurezza e salute dei lavoratori negli ambienti di ufficio;
- Gestione degli aspetti connessi alla sicurezza e salute dei lavoratori nell'ambito dei cantieri di manutenzione;
- Gestione degli aspetti connessi alla sicurezza e salute dei lavoratori nell'ambito dei cantieri per opere infrastrutturali.

Processi e Attività Sensibili in relazione ai reati contro la persona in violazione della normativa sulla sicurezza:

- ✦ Determinazione delle politiche di salute e sicurezza sul lavoro volte a definire gli impegni generali assunti dalla Società per la prevenzione dei rischi ed il miglioramento progressivo della salute e sicurezza;
- ✦ Identificazione e corretta applicazione delle prescrizioni delle leggi e dei regolamenti applicabili in tema di sicurezza sul lavoro;
- ✦ Predisposizione ed organizzazione della sicurezza sia del personale addetto alle lavorazioni oggetto dell'attività, che del personale tecnico ed amministrativo;
- ✦ Adeguamento di tutti i luoghi di lavoro alle normative vigenti in tema di salute e sicurezza del lavoro, nonché in materia igienico – sanitaria, ambientale e di

- prevenzione incendi;
- ⌘ Adempimenti relativi alle prescrizioni contenute nel D. Lgs. 81/08;
 - ⌘ Predisposizione dei piani di sicurezza generali e operativi relativi alle singole commesse e/o lavorazioni, e dotazione al personale di quanto in essi previsto;
 - ⌘ Identificazione e valutazione dei rischi per tutte le categorie di lavoratori, con particolare riferimento a:
 - a. stesura del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR);
 - b. valutazione dei rischi delle interferenze;
 - c. Piani di Sicurezza e Coordinamento (PSC), Piani Operativi di Sicurezza (POS) e Fascicolo dell'opera;
 - ⌘ Fissazione di obiettivi allineati con gli impegni generali definiti nelle politiche di cui al primo punto della presente elencazione ed elaborazione di programmi per il raggiungimento di tali obiettivi con relativa definizione di priorità, tempi ed attribuzione delle rispettive responsabilità - con assegnazione delle necessarie risorse - in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento a:
 - a. attribuzioni di compiti e doveri;
 - b. attività del Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), del Medico Competente;
 - c. attività di tutti gli altri soggetti su cui ricade la responsabilità dell'attuazione delle misure per la salute e sicurezza dei lavoratori;
 - ⌘ Scelta e nomina del medico competente e di tutti i responsabili per la salute e sicurezza dei lavoratori di provata capacità ed esperienza;
 - ⌘ Scelta e nomina di consulenti esterni specializzati nella sicurezza dotati di provata capacità ed esperienza;
 - ⌘ Individuazione di fornitori di presidi antinfortunistici e dotazioni personali di sicurezza in ditte di provata esperienza;
 - ⌘ Individuazione e nomina di dirigenti e preposti al controllo della sicurezza in persone di provata esperienza e capacità;
 - ⌘ Conferimento con procura speciale a dirigenti e preposti di responsabilità e poteri in materia di antinfortunistica con ampio potere decisionale ed autonomia di spesa;
 - ⌘ Formazione del personale sulla sicurezza negli uffici e nei luoghi di lavoro;
 - ⌘ Formazione del personale con riferimento alle singole lavorazioni;
 - ⌘ Formazione del personale con riferimento alle lavorazioni pericolose;
 - ⌘ Formazione e addestramento del personale all'uso dei presidi personali e collettivi di sicurezza;
 - ⌘ Monitoraggio dell'evoluzione normativa e dei nuovi obblighi in tema di sicurezza sul lavoro e valutazione dei relativi impatti sull'attività aziendale;
 - ⌘ Attuazione di adeguate attività di monitoraggio, verifica e ispezione al fine di assicurare l'efficacia del suddetto sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, in particolare per ciò che concerne:
 - a. misure di mantenimento e miglioramento;
 - b. gestione, rettifica ed inibizione dei comportamenti posti in violazione delle norme e relativi a provvedimenti disciplinari;
 - c. coerenza tra attività svolta e competenze;
 - ⌘ Attuazione delle necessarie azioni correttive e preventive in funzione degli esiti del monitoraggio;
-

- ✚ Effettuazione di un periodico riesame da parte della direzione aziendale al fine di valutare l'efficacia ed efficienza del sistema di gestione per la sicurezza del lavoro e la tutela della salute nel raggiungere gli obiettivi prefissati, nonché l'adeguatezza di questi ultimi rispetto sia alla specifica realtà della Società che a eventuali cambiamenti nell'attività, secondo quanto indicato successivamente;
- ✚ Predisposizione di un sistema di sanzioni in caso di violazione delle normative vigenti in materia;
- ✚ Predisposizione di un sistema di sanzioni per mancato uso dei presidi personali e collettivi di sicurezza;
- ✚ Predisposizione di un canale diretto di informazione all'O.d.V. da parte di chiunque, dirigenti, preposti o dipendenti rilevi carenze o inadempienze in materia di sicurezza o nelle dotazioni.

Settori aziendali maggiormente interessati:

- ✚ Presidente e Consiglieri di Amministrazione
- ✚ Consigliere Delegato
- ✚ Legale e Rapporti Concessori
- ✚ Organizzazione e Sviluppo
- ✚ Qualità Ambiente Sicurezza
- ✚ Datori di Lavoro – Servizio di Prevenzione e Protezione
- ✚ Dirigenti e Preposti in materia di sicurezza

4. PRINCIPI DI RIFERIMENTO GENERALI RELATIVI A REATI IN MATERIA DI INFORTUNI SUL LAVORO

4.1. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

Il sistema di deleghe e procure è caratterizzato da elementi di certezza ai fini della prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001, consentendo la gestione efficiente dell'attività aziendale e la tutela della salute di tutti i lavoratori.

Si intende per delega quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per procura il negozio giuridico unilaterale con il quale la Società attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure sono i seguenti:

- ✚ ciascuna delega o procura deve definire in modo specifico ed inequivoco:
 - i poteri del delegato, precisandone l'ampiezza in concreto ed i limiti;
 - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- ✚ al titolare della procura devono essere riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
- ✚ il soggetto delegato alla sicurezza dei lavoratori deve essere persona di provate capacità ed esperienza in materia.
- ✚ il soggetto delegato alla sicurezza dei lavoratori deve essere dotato di poteri di sospendere le lavorazioni qualora si ravvisino situazioni di pericolo.

L'O.d.V. verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri conferiti al delegato o vi siano altre anomalie.

4.2. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO RELATIVI A REATI COMMESSI IN VIOLAZIONE DELLA NORMATIVA SULLA PREVENZIONE INFORTUNI SUL LAVORO E SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.

Nell'espletamento delle rispettive attività/funzioni, oltre alle regole di cui al presente Modello, i destinatari di cui al punto 1 che precede sono tenuti, in generale, a rispettare tutte le regole e i principi contenuti nei seguenti documenti, per le parti di proprio interesse:

- Codice etico;
- organigramma aziendale;
- CCNL;
- DVR con i relativi documenti integrativi;
- Piano Annuale della Sicurezza;
- Manuali di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro;
- Procedure e norme operative adottate dalla Società in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, e riportate nel Manuale di gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro;
- ogni altra normativa interna adottata dalla Società in relazione al sistema di salute e sicurezza sul lavoro o che possa comunque, anche indirettamente, avere riflessi sul medesimo.

Ai partner e fornitori deve essere resa nota l'adozione del Codice Etico e del Modello da parte della Società, la cui conoscenza e il cui rispetto costituirà obbligo contrattuale a carico di tali soggetti. La presente Parte Speciale prevede a carico dei destinatari di cui sopra, in considerazione delle diverse posizioni e dei diversi obblighi che ciascuno di essi assume nei confronti della Società nell'ambito dell'espletamento delle attività considerate a rischio, l'espresso divieto di: a) porre in essere, promuovere, collaborare, o dare causa a comportamenti tali da integrare fattispecie di reati commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori; b) porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo o favorirne la commissione.

Gli organi sociali ed i dirigenti di Strada dei Parchi S.p.A. nonché i lavoratori dipendenti collaboratori, consulenti, partner e subappaltatori sono tenuti ad osservare i seguenti principi generali:

- ✦ stretta osservanza di tutte le leggi e regolamenti in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro e nelle lavorazioni sia da parte di chi predispone le misure di sicurezza, sia da parte di chi è delegato al controllo;
- ✦ in particolare, per le attività di cantiere predisposizione e diffusione a tutti i dipendenti collaboratori partner e ditte subappaltatrici dei piani di sicurezza generali delle opere;
- ✦ organizzazione della sicurezza da parte di dirigenti e consulenti di provata esperienza;
- ✦ controllo della sicurezza da parte di preposti di provata esperienza;
- ✦ stretta esecuzione di tutte le norme e gli adempimenti previsti dal D.Lgs. 81/08;
- ✦ stretta osservanza di tutti gli adempimenti e prescrizioni previsti in merito alla sicurezza nei cantieri di lavoro nonché di tutte le disposizioni dettate dalla normativa del settore delle costruzioni in cui opera Strada dei Parchi S.p.A.;
- ✦ affidamento di lavorazioni pericolose esclusivamente a personale specializzato;
- ✦ dotazione di tutto il personale di presidi di sicurezza previsti e predisposizione dell'addestramento e del controllo sull'uso dello stesso;
- ✦ formazione di tutto il personale sulla sicurezza negli uffici e nei cantieri in generale e con riferimento alle singole lavorazioni;
- ✦ predisposizione di un sistema di sanzioni per mancato uso dei presidi personali di sicurezza e in caso di violazioni della normativa in materia;

- ✦ obbligatorietà della sospensione dei lavori in caso di mancanza di sicurezza nei cantieri e negli altri luoghi di lavoro;
- ✦ formazione del personale sulle segnalazioni in materia di sicurezza ai propri responsabili o direttamente all'O.d.V. e predisposizione di un canale diretto per le segnalazioni in materia di sicurezza all'O.d.V.

4.3 PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI

Al fine di consentire l'attuazione dei principi finalizzati alla protezione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e di garantire adeguati presidi nell'ambito dei singoli processi sensibili, si prevedono i seguenti principi procedurali, fermo restando che l'attuazione degli stessi è contenuta nelle procedure aziendali indicate, a titolo esemplificativo, al precedente paragrafo 4.2.

4.3.1 Politica per la salute e sicurezza

La Politica della Sicurezza rappresenta il quadro di riferimento dei principi da seguire e delle attività da svolgere dall'Organizzazione stessa per la salvaguardia della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.

L'impegno della Società si realizza attraverso:

- il rispetto delle normative in materia, seguendone l'evoluzione;
- l'identificazione e la valutazione dei rischi di infortunio connessi alle attività lavorative e ai luoghi di lavoro e la predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- l'eliminazione o la riduzione dei fattori di rischio per la sicurezza del personale coinvolto nelle attività aziendali attraverso l'adozione delle misure tecnico organizzative più appropriate;
- la cooperazione e il coordinamento in materia di sicurezza con fornitori e appaltatori in relazione all'affidamento ad essi di lavori e attività per conto della Società;
- la sensibilizzazione alle problematiche della sicurezza, oltre che del personale della Società, dei fornitori e degli appaltatori, anche dei visitatori che si rechino presso i cantieri o le sedi della società anche attraverso la programmazione di piani di formazione;
- la definizione di obiettivi volti al miglioramento degli standard di prevenzione e protezione della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro e la verifica del loro conseguimento attraverso il monitoraggio dei rischi e l'analisi delle cause di incidenti e mancati incidenti;
- il coinvolgimento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) per l'attuazione di un efficace sistema di miglioramento continuo;
- la realizzazione e il mantenimento di un Sistema di Organizzazione e Gestione della Sicurezza che, oltre a essere conforme alle previsioni di cui all'art. 30 del D. Lgs. 81/2008, sia efficace e diffonda la cultura della sicurezza a tutti i livelli.

4.3.2 Pianificazione

Il Datore di Lavoro definisce e formalizza il Piano Annuale della Sicurezza, sulla base di quanto proposto dal Dirigente Delegato, avvalendosi del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP).

Il Piano Annuale della Sicurezza viene formulato sulla base di:

- indicazioni della Politica per la Sicurezza;
- risultati del Riesame del Sistema;
- risultati degli incontri periodici (per esempio quelli con gli RLS) e della comunicazione interna relativa alla sicurezza;
- risultati della valutazione del rischio e indicazioni di eventuali aggiornamenti;
- andamento degli indicatori relativi alla sicurezza monitorati (ad esempio infortuni, mancati infortuni, ...);
- evoluzioni normative ed altri impegni che l'organizzazione assume (inclusi quelli contrattuali);
- opzioni tecnologiche utili a ridurre il rischio.

Il Piano Annuale della Sicurezza definisce:

- gli obiettivi (quantitativi, qualitativi e temporali) che l'organizzazione intende perseguire e le conseguenti azioni;

- i progetti migliorativi ed i relativi piani di sviluppo;
- i piani formativi, informativi e di sensibilizzazione ed il personale che deve essere coinvolto;
- le simulazioni e le esercitazioni necessarie a minimizzare i rischi.

Il Dirigente Delegato:

- cura la comunicazione del Piano e i relativi obiettivi ai Responsabili delle Strutture coinvolte;
- verifica periodicamente l'avanzamento delle attività riportate nel Piano Annuale della Sicurezza;
- monitora l'andamento del Piano Annuale della Sicurezza, al fine di segnalare al Datore di Lavoro eventuali scostamenti che possano pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi fissati.

- Identificazione e valutazione dei rischi

L'analisi dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro è effettuata dal RSPP, secondo le disposizioni del Datore di Lavoro. Tale analisi è effettuata attraverso l'ispezione delle sedi medesime e sopralluoghi nelle aree di lavoro, condotta anche con il supporto degli enti tecnici aziendali responsabili della gestione degli edifici, degli impianti, delle diverse attività e, quando RSPP ne ravvisi l'opportunità, con la collaborazione del Medico Competente.

Il Datore di Lavoro, con il supporto del Dirigente delegato, elabora il DVR in base alla documentazione predisposta dal RSPP, anche con il contributo del Medico Competente e dei RLS. Il DVR, così predisposto, deve indicare le misure da adottare (es. eventuali esigenze di sorveglianza sanitaria, informazione/formazione/addestramento, dispositivi protezione individuale, programma di miglioramento), nonché i ruoli dell'organizzazione tenuti a provvedere all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione, come indicati nell'organigramma per la salute e sicurezza. Copia controllata del DVR, firmata dalle figure aziendali previste (Datore di Lavoro, RSPP, Medico Competente), è conservata presso:

- Datore di Lavoro;
- RSPP;
- Dirigente Delegato.

- Presidio degli Aspetti Legislativi

IL Datore di lavoro, attraverso le strutture preposte, provvede a tenere un archivio delle disposizioni legislative/ regolamentari di riferimento. L'elenco della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro è reso disponibile nel portale tematico sulla salute.

Il RSPP verifica l'aggiornamento e l'adeguatezza dei riferimenti legislativi con rilevante impatto sulle tematiche relative alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro almeno annualmente e comunque in occasione di:

- rilevanti cambiamenti al Sistema di Gestione;
- impiego di nuovi prodotti, macchine, attrezzature o servizi;
- introduzione di nuove modalità operative.

4.3.3 Attuazione e funzionamento

Nella definizione dei compiti organizzativi ed operativi della direzione aziendale, dei Dirigenti, dei Preposti e dei Lavoratori, sono esplicitati e resi noti anche quelli relativi alle attività di sicurezza di loro competenza, nonché le responsabilità connesse all'esercizio delle stesse ed i compiti di ispezione, verifica e sorveglianza in materia di sistema di gestione della salute e sicurezza. Inoltre, sono documentati e resi noti a tutti i livelli aziendali i nominativi degli RSPP, degli addetti alla gestione delle emergenze, nonché i compiti e le responsabilità del Medico Competente.

Si riportano qui di seguito gli adempimenti che, in attuazione dei principi sopra descritti e della normativa applicabile, sono posti a carico delle figure rilevanti.

- Struttura organizzativa della Società in materia di salute e sicurezza

Il **Datore di lavoro** è il Direttore Generale Esercizio in qualità di Direttore Centrale Esercizio, che ha la responsabilità non delegabile ex art. 17 Dlgs. 81/2008 di:

- valutare tutti i rischi per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro della sede di Roma e delle altre sedi dislocate sul territorio e provvedere all'elaborazione del DVR;
- designare il RSPP.

Il Direttore Generale Esercizio, al fine di garantire la massima efficacia ed efficienza del Modello, delega ai Dirigenti quanto previsto dalla normativa in responsabilità e controllo

Il **Dirigente delegato** deve adempiere a tutti gli obblighi prescritti dalla normativa vigente per la sicurezza, secondo quanto previsto nelle rispettive deleghe, in particolare deve:

- supportare il datore di lavoro nell'effettuazione e aggiornamento della valutazione dei rischi e relativa elaborazione del documento di valutazione dei rischi;
- curare il buon funzionamento e i controlli del modello di organizzazione e di gestione della sicurezza;
- dare indicazioni e direttive, in materia di sicurezza sul lavoro, ai Preposti responsabili delle Unità. affinché essi diano concreta applicazione al Documento di Valutazione dei Rischi, utilizzando i propri poteri nei confronti dei lavoratori coordinati;
- garantire il rispetto della normativa vigente in materia di salute e sicurezza dei lavoratori relativi ai contratti di appalto e d'opera;
- verificare il rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti e a luoghi di lavoro, interfacciandosi con gli Enti tecnici aziendali competenti;
- curare lo svolgimento delle attività di natura organizzativa relativa alla gestione delle emergenze, primo soccorso, riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- curare l'acquisizione e conservazione dei documenti e certificazioni obbligatorie di legge anche tramite gli Enti tecnici aziendali competenti per gli impianti, attrezzature e ambienti;
- impartire disposizioni ai propri Preposti, affinché questi ultimi vigilino sul rispetto, da parte dei singoli lavoratori, di tutte le procedure ed istruzioni di lavoro in sicurezza e sia fatto uso appropriato dei dispositivi di protezione individuali;
- curare la formazione e l'informazione dei preposti e dei lavoratori, anche tramite le strutture aziendali competenti.

I **Dirigenti**, secondo le istruzioni del Datore di lavoro o del Dirigente delegato, hanno la responsabilità di:

- dare attuazione, anche per il tramite dei loro preposti, nelle strutture di competenza, ai documenti di valutazione dei rischi;
- garantire il rispetto della normativa vigente in materia di salute e sicurezza dei lavoratori relativa ai contratti di appalto e d'opera;
- impartire disposizioni ai propri preposti, affinché questi ultimi vigilino sul rispetto, da parte dei singoli lavoratori di tutte le procedure e istruzioni di lavoro in sicurezza e sia fatto uso appropriato delle attrezzature e dei dispositivi individuali e collettivi di protezione;
- attivare la necessaria formazione, informazione e addestramento dei propri preposti e dei lavoratori, anche tramite le competenti strutture aziendali.

I preposti hanno la responsabilità 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 persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;
- verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono a 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 e 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;
- partecipare alla formazione e all'aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro.

In linea generale il **RSPP** deve:

- coordinare e promuovere gli adempimenti inerenti la salute e sicurezza dei lavoratori dipendenti di Strada dei Parchi;
- collaborare con le strutture operative interessate nell'individuare e valutare i fattori di rischio, nonché nel definire le misure di prevenzione e correzione, al fine di garantire la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, avvalendosi, quando necessario, di tecnici specializzati;
- proporre, promuovere ed organizzare programmi di informazione e formazione dei Preposti e dei Lavoratori riguardo alle problematiche legate alla salute e sicurezza sul lavoro, curando l'archiviazione delle relative registrazioni;
- monitorare i processi aziendali in materia di salute e sicurezza e predisporre reportistica periodica (a cadenza semestrale) e su richiesta per il Datore di lavoro, i Dirigenti Delegati e i RLS;
- curare l'acquisizione conservazione dei documenti e certificazioni obbligatorie di legge;
- collaborare con il Medico Competente nell'attuazione della sorveglianza sanitaria aziendale e gestire i rapporti con i RLS.

Il **Medico Competente** è un medico di qualificata professionalità identificato nell'ambito dell'organizzazione e in possesso dei requisiti previsti dalla normativa, collabora col datore di lavoro e con il RSPP ai fini della Valutazione dei Rischi e per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria e degli altri compiti previsti dalla normativa stessa.

I singoli **lavoratori**, come previsto dalla normativa vigente, hanno principalmente la responsabilità di prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti nel luogo in cui operano e sulle quali possono ricadere gli effetti delle loro azioni od omissioni, conformemente alla loro formazione, alle istruzioni ricevute, ai mezzi forniti dal Datore di lavoro. I lavoratori in particolare devono:

- 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 o suo delegato, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza o di protezioni messi a loro disposizione;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro o al preposto eventuali deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui sopra, 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 dandone notizia ai RLS;
- 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 o di altri;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento appositamente organizzati;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal medico competente.

I **RLS**, come previsto dalla normativa vigente, fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva:

- accedono ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- sono consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- sono consultati sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- sono consultati in merito all'organizzazione della formazione obbligatoria;
- ricevono le informazioni inerenti alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze e ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali, mentre la relativa documentazione viene resa disponibile presso RSPP;
- ricevono le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- ricevono una formazione adeguata;
- formulano proposte e promuovono l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- formulano osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
- partecipano alla riunione periodica (art. 35 D. lgs. 81/2008);
- informano i RSPP dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- possono fare ricorso alle autorità competenti qualora ritengano che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Al **Committente**, nei casi in cui nomini il Responsabile Unico del Procedimento ("RUP") / il Responsabile dei Lavori ("RL") rimangono le seguenti responsabilità:

- designazione o sostituzione del RUP/RL; - vigilanza sull'adempimento degli obblighi dello stesso.

La mancata vigilanza sull'operato del RUP/RL comporta una risalita della responsabilità. Nel caso eventuale in cui il Committente non nomini il RUP/RL egli ha le responsabilità di seguito indicate.

Il **RUP/RL** deve:

1. nelle fasi di progettazione dell'opera, attenersi ai principi e alle misure generali di tutela di cui all'articolo 15 (Misure generali di tutela) D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., in particolare:

- a. al momento delle scelte architettoniche, tecniche ed organizzative, onde pianificare i vari lavori o fasi di lavoro che si svolgeranno simultaneamente o successivamente;
- b. all'atto della previsione della durata di realizzazione di questi vari lavori o fasi di lavoro.

Nel campo di applicazione del D. Lgs. 50/2016 l'attuazione, di quanto sopra previsto, avviene nel rispetto dei compiti attribuiti al responsabile del procedimento e al progettista.

2. prendere in considerazione, nella fase della progettazione dell'opera, il piano di sicurezza e coordinamento e il fascicolo contenente le informazioni utili ai fini della prevenzione e della protezione dai rischi cui sono esposti i lavoratori (documenti di cui all'art. 91, comma 1, lettere a) e b), D. Lgs. 81/2008 e s.m.i;

3. verificare l'idoneità tecnico-professionale dell'impresa affidataria, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare;

4. richiedere alle imprese esecutrici una dichiarazione dell'organico medio annuo, distinto per qualifica, corredata dagli estremi delle denunce dei lavoratori effettuate all'Istituto nazionale della previdenza sociale all'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro (INAIL) e alle casse edili, nonché una dichiarazione relativa al contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, applicato ai lavoratori dipendenti;

5. trasmettere all'Ente cui è stata inoltrata la Denuncia Inizio Attività (DIA) oppure che ha rilasciato il permesso/licenza/autorizzazione alla costruzione, in copia i documenti:

- a) notifica preliminare, elaborata conformemente all'allegato XII (Contenuto della notifica preliminare) del D. Lgs. 8 1/08 s.m.i.;
- b) documento unico di regolarità contributiva delle imprese e dei lavoratori autonomi;
- c) dichiarazione attestante l'avvenuta verifica della documentazione di cui ai punti precedenti 3 e 4;

6. ricevere dall'appaltatore il POS e, se non previsto il PSC, redigere il DUVRI; detti piani costituiscono parte integrante del contratto di appalto. Le gravi e ripetute violazioni dei piani stessi da parte dell'appaltatore o del concessionario, previa formale costituzione in mora dell'interessato, costituiscono causa di risoluzione del contratto;

7. prima dell'inizio dei lavori, trasmettere alla ASL e alla Direzione Provinciale del Lavoro (DPL) territorialmente competenti la notifica preliminare nei seguenti casi (art. 99 D. Lgs. 81/08):

- a. cantieri di cui all'articolo 90, comma 3;
- b. cantieri che, inizialmente non soggetti all'obbligo di notifica, ricadono nelle categorie di cui alla lettera a) per effetto di varianti sopravvenute in corso d'opera;
- c. cantieri in cui opera un'unica impresa la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a duecento uomini-giorno.

Inoltre, in presenza, anche non contemporanea, di almeno due imprese esecutrici (ivi compresa la committente, ove sia incaricata dell'esecuzione di una fase del lavoro) deve:

- designare il Coordinatore per la Sicurezza in fase di contestualmente all'affidamento dell'incarico di progettazione; ad esclusione dei lavori privati non soggetti a permesso di costruire (in base alla normativa vigente) e dei lavori, sia pubblici che privati, di importo inferiore 100.000. In questo caso, le funzioni del coordinatore per la progettazione sono svolte dal coordinatore per la esecuzione dei lavori;
- designare il Coordinatore per la Sicurezza in fase di Esecuzione (CSE) dei lavori, prima dell'affidamento dei lavori;
- verificare l'adempimento degli obblighi del CSP e del CSE (quali ad esempio PSC, Fascicolo cantiere, attività di controllo);
- adottare congrue misure di controllo e sanzione nei confronti delle imprese e dei lavoratori autonomi, anche in relazione alle segnalazioni del CSE, che deve trattare con sollecitudine.

Il **CSP** ha la responsabilità di:

- redigere il PSC;
- predisporre un fascicolo, adattato alle caratteristiche dell'opera;
- coordinare l'applicazione, dei principi e delle misure generali di tutela definiti dal Committente (o dal RUP/RL) nelle fasi di progettazione dell'opera.

Il **CSE** ha la responsabilità di:

- verificare l'applicazione delle disposizioni contenute nel PSC;
- verificare l'idoneità del POS, e la coerenza col PSC;
- adeguare il PSC e il fascicolo in relazione all'evoluzione dei lavori ed alle eventuali modifiche intervenute;
- organizzare tra i datori di lavoro la cooperazione ed il coordinamento delle attività;
- verificare l'attuazione di quanto previsto negli accordi tra le parti sociali;
- segnalare al committente o al RUP/RL le inosservanze alle disposizioni normative o alle prescrizioni del PSC ove previsto, da parte delle imprese;
- proporre la sospensione dei lavori, l'allontanamento delle imprese o dei lavoratori autonomi dal cantiere o la risoluzione del contratto;
- sospende, in caso di pericolo grave e imminente, direttamente riscontrato, le singole lavorazioni;
- redigere il PSC e predisporre il fascicolo dell'opera nei casi di cui non sia stato designato il Coordinatore per la progettazione.

4.3.4 Contratti di appalto

La procedura "adempimento degli obblighi connessi ai contratti d'appalto d'opera (Art. 26, D. Lgs. 8 1/08)" indica le linee guida esemplificative dell'applicazione dell'art. 26 del D. Lgs. 81/08 e s.m. e i. per quanto concerne la gestione degli obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera (es. consulenza, formazione, servizi), con esclusione di quelli ricadenti nella procedura inerente all'applicazione del Titolo IV, capo I, del D.Lgs. 81/08 (Cantieri temporanei o mobili). Tale procedura definisce inoltre le responsabilità in merito sicurezza e alla redazione del DUVRI.

4.3.5 Sicurezza nei cantieri temporanei e mobili

La procedura "Linee guida per la salute e sicurezza nei cantieri temporanei e mobili", definisce le linee guida applicative del Titolo IV, capo I, del Decreto Legislativo 81/08 per ciò che concerne i lavori nel settore dei cantieri edili e di ingegneria civile.

Tale Procedura definisce i principali obblighi del Committente e del RUP/RL nella fase di progettazione dell'opera, nell'esecuzione del progetto e nell'organizzazione delle operazioni di cantiere.

In particolare, il Responsabile Lavori verifica l'idoneità tecnico-professionale dell'impresa affidataria delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare secondo quanto previsto dalla norma operativa "Verifica Idoneità tecnico professionale delle imprese (Art. 90 D. Lgs. 81/2008)".

Il Committente o il RUP/RL verifica il rispetto delle disposizioni derivanti dalla legislazione vigente attraverso adeguate modalità di controllo e vigilanza, in particolare:

- designa il CSP, contestualmente all'affidamento dell'incarico di progettazione e ne verifica l'adempimento degli obblighi;
- designa il CSE dei lavori, prima dell'affidamento dei lavori e ne verifica l'adempimento degli obblighi secondo quanto previsto dalla norma operativa "Criteri di Vigilanza sull'attività del Coordinatore per la Sicurezza in fase di esecuzione (CSE) nei cantieri temporanei o mobili (D.Lgs. 8 1/2008)";
- adotta opportune misure di controllo e sanzione nei confronti di appaltatori, subappaltatori e lavoratori autonomi in relazione alle segnalazioni del CSE.

4.3.6 Informazione, Formazione e Addestramento (IFA)

La Procedura "Linee guida per adempimenti su informazione, formazione e addestramento per salute e sicurezza dei lavoratori" definisce le attività e le responsabilità relative. In particolare, l'Ufficio del Personale comunica l'inserimento, la nuova assunzione, il trasferimento, il distacco o il cambiamento mansione, al dirigente delegato e al RSPP per la conseguente attivazione di iniziative IFA. I Dirigenti delegati, con il supporto del RSPP e per gli ambiti organizzativi di competenza, provvedono alla pianificazione delle esigenze e delle iniziative formative interni o esterni e procedono secondo le modalità previste in procedura anche per quanto concerne l'informazione. Le attività di IFA sono soggette ad aggiornamento, in funzione dell'evoluzione degli specifici rischi.

4.3.7 Comunicazione, Partecipazione e Consultazione

Il Dirigente Delegato, per le tematiche di competenza, supporta il Datore di Lavoro nel:

- documentare l'impegno per la sicurezza e la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro;
- rispondere a richieste esterne relative ai rischi per la sicurezza e la salute significativi delle attività e dei servizi dell'azienda;
- divulgare la Politica e gli Obiettivi della Sicurezza;
- gestire il ricevimento della documentazione e la risposta, per quanto di competenza, alle richieste provenienti dalle organizzazioni esterne interessate relativamente agli aspetti del Sistema di Gestione della Sicurezza e Salute del Lavoro (SGSSL) implementati.

La comunicazione interna fra i vari livelli e strutture aziendali è attuata attraverso gli strumenti aziendali messi a disposizione quali: e-mail, intranet e comunicati.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è:

- informato in merito ai moli organizzativi nell'ambito del SGSSL;
- consultato in merito a cambiamenti che influenzano la sicurezza e la salute dei luoghi di lavoro.

4.3.8 Verifica

Il Dirigente Delegato, con il supporto del RSPP, governa per i propri ambiti di competenza, il sistema di monitoraggio interno e di reporting al fine di verificare le performance e i possibili punti di miglioramento. Il sistema di monitoraggio interno e di reporting è mantenuto attivo attraverso la consuntivazione di opportuni indicatori di prestazione, definiti anche nelle Procedure e nelle Norme operative. Il sistema di controllo complessivo è integrato, sulla base di Procedure/ Norme Operative di volta in volta adottate, con:

- la valutazione dei RSPP, anche con l'eventuale supporto tecnico delle strutture competenti, degli infortuni e dei mancati infortuni;
- la valutazione delle non conformità;
- i presidi di controllo degli immobili e degli impianti annessi;
- i presidi di controllo delle attrezzature e delle macchine;
- i presidi di controllo dell'adeguatezza delle conoscenze e delle competenze del personale.

4.3.8.1 Conformità normativa

Sono previsti specifici presidi di controllo della conformità normativa, in base ai quali, a seguito della diffusione di aggiornamenti normativi, la verifica della conformità legislativa deve essere effettuata da:

- Datore di Lavoro o Dirigente delegato o Dirigente durante la normale attività operativa e di vigilanza;
- RSPP attraverso verifiche interne finalizzate al monitoraggio dell'aggiornamento delle norme e leggi di riferimento per la corretta applicazione dei relativi requisiti.

4.3.8.2 Non conformità, azioni correttive e azioni preventive

Le modalità di gestione delle non conformità, azioni correttive e preventive sono definite dalla Norma Operativa "Gestione audit interni o ai fornitori, non conformità, azioni correttive o preventive" applicata integralmente.

Le modalità di segnalazione e di valutazione di incidenti ed infortuni sono definite nella Norma Operativa "Gestione infortuni sul lavoro" le modalità di pianificazione delle conseguenti azioni correttive e riportate nel DVR.

L'azienda incoraggia il personale e i propri fornitori operanti presso le sedi aziendali che hanno piena libertà di segnalazione di incidenti ed infortuni e non sono messe in atto azioni di alcun tipo per ostacolarli. È compito del RSPP raccogliere le informazioni relative ai mancati infortuni e valutarne il loro andamento al fine di pianificare eventuali azioni preventive, utili ad evitare infortuni futuri.

4.3.8.3 Verifiche interne

Il Sistema applica quanto previsto dalla Norma Operativa "Gestione audit interni o ai fornitori, non conformità, azioni correttive o preventive". Gli eventuali scostamenti tra le modalità formalizzate nelle Procedure/Norme operative del SGSSL (rispetto a quanto previsto dalla normativa cogente e disciplinato organizzativamente) e l'attività operativa, possono essere rilevati:

- dal Datore di Lavoro/Dirigente Delegato/Preposto nello svolgimento dell'attività operativa;
- nel corso di audit interni al Sistema;
- mediante segnalazione al RSPP, a mezzo di e-mail o altro strumento di comunicazione sempre in forma scritta.

Il RSPP è competente per la gestione delle registrazioni degli scostamenti, secondo le modalità definite dalle singole procedure/linee guida o norme operative, garantendone la riservatezza e la sicurezza in coerenza con i principi normativi di cui al D. Lgs. 196/03 (Codice Privacy), al GDPR e al D.lgs 101/2018. Il processo di verifica interna si realizza attraverso le seguenti macrofasi:

- pianificazione degli audit interni secondo le indicazioni del Datore di Lavoro;
- svolgimento dell'attività di verifica;
- incontro finale;
- follow up.

Il programma delle verifiche interne viene, di norma, approvato in fase di riesame e costituisce allegato al Piano Annuale. L'attività di audit si basa su un flusso informativo continuo tra l'auditor e le Strutture coinvolte/interessate dalle attività di verifica svolte. In

corso di svolgimento dell'attività di verifica, l'auditor ha accesso a tutta la documentazione del sistema e il personale coinvolto nelle verifiche interne del SGSSL ha la responsabilità di agevolare l'attività. L'attività di audit viene formalizzata nel relativo Rapporto, in cui possono essere indicati gli eventuali scostamenti tra le modalità operative formalizzate nell'ambito del SGSSL e quanto realmente realizzato. La formalizzazione del Rapporto deve essere preceduta da un incontro tra valutatori, valutati e personale coinvolto nell'audit al fine di condividere gli esiti dell'attività svolta. Gli eventuali scostamenti rilevati in sede di verifica interna condivisi con il Dirigente Delegato e le azioni correttive individuate a miglioramento del sistema esistente sono conservati a cura del Responsabile del Sistema in apposito Registro.

4.3.8.4 Riesame della Direzione

Con frequenza almeno annuale, il Datore di Lavoro procede al Riesame del SGSSL, al fine di verificarne l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia e di valutare le opportunità di miglioramento e le eventuali esigenze di aggiornamenti anche relativi alla Politica o agli Obiettivi perseguiti. Il Riesame si basa sui seguenti elementi in ingresso:

- risultati dei progetti di miglioramento;
- risultati ed avanzamento del Piano Annuale della Sicurezza;
- risultati emersi dalla consultazione con gli RLS;
- risultati emersi dalle verifiche effettuate e le valutazioni conseguenti lo stato di applicazione del SGSSL;
- valutazione dei rischi legati alla sicurezza sul lavoro;
- stato dell'arte in materia di conformità normativa rispetto alla legislazione vigente applicabile;
- prestazioni dei processi e andamento statistiche infortuni e mancati infortuni;
- andamento delle Non Conformità ed eventuali Azioni Correttive e Preventive relativo alla Salute e Sicurezza sul Lavoro;
- situazione relativa alle Non conformità ancora "aperte" che non hanno avuto soluzione attraverso i canali previsti;
- azioni a seguire da precedenti riesami;
- modifiche pianificate che potrebbero avere effetti sul Sistema di Gestione;
- raccomandazioni per il miglioramento;
- risultati del monitoraggio degli obiettivi;
- stato del Sistema di Gestione con riferimento alle modifiche apportate rispetto al periodo precedente;
- andamento degli incontri di formazione e addestramento del personale.

Il Riesame favorisce l'assunzione delle decisioni e azioni in merito a:

- miglioramento dell'efficacia del SGSSL e dei suoi processi;
- aggiornamento del Piano Annuale della Sicurezza.

5. I CONTROLLI DELL'O.d.V.

Fermo restando il potere di attivarsi a seguito di segnalazioni ricevute l'O.d.V. effettua periodicamente controlli a campione sulle procedure interne relative alle attività sensibili individuate in materia di salute e sicurezza sul lavoro. A titolo esemplificativo, alcune delle attività di verifica sulla presente Parte Speciale che l'O.d.V. può svolgere sono le seguenti:

- interfacciarsi con i Dirigenti Delegati / Datori di Lavoro per avere informazioni sulle verifiche periodiche effettuate sul rispetto della presente Parte Speciale e valutare periodicamente l'efficacia a prevenire la commissione dei Reati di cui all'art. 25-septies del Decreto. Con riferimento a tale punto l'O.d.V. - avvalendosi eventualmente della collaborazione di consulenti tecnici competenti in materia — può condurre in maniera autonoma una periodica attività di analisi sulla funzionalità del sistema preventivo adottato con la presente Parte Speciale e proporre ai soggetti competenti della Società eventuali azioni migliorative o modifiche qualora vengano rilevate violazioni significative delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso tecnologico;
- esaminare eventuali segnalazioni di presunte violazioni del Modello ed effettuare gli

accertamenti ritenuti necessari od opportuni in relazione alle segnalazioni ricevute.

Allo scopo di svolgere i propri compiti l'O.d.V. può:

- partecipare agli incontri organizzati dalla Società tra le strutture preposte alla sicurezza valutando quali tra essi rivestano rilevanza per il corretto svolgimento dei propri compiti;
- incontrare periodicamente i Dirigenti Delegati;
- accedere a tutta la documentazione e a tutti i siti rilevanti per lo svolgimento dei propri compiti.

La Società istituisce a favore dell'O.d.V. flussi informativi idonei a consentire a quest'ultimo di acquisire le informazioni utili per il monitoraggio degli infortuni e dei mancati incidenti, delle criticità nonché notizie di eventuali malattie professionali accertate o presunte. L'O.d.V., nell'espletamento delle attività di cui sopra, può avvalersi di tutte le risorse competenti nell'ambito della Società (ad esempio: il Datore di Lavoro, il RSPP; il RLS; il Medico Competente; gli incaricati dell'attuazione delle misure di emergenza e primo soccorso), ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti. L'O.d.V. si avvale, per lo svolgimento della propria attività operativa, delle varie strutture aziendali che, di volta in volta, si potranno rendere utili all'espletamento delle attività indicate. Per quanto concerne in particolare le tematiche di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'O.d.V. si avvale delle risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti.

6. TESTO DELL'ART. 25-SEPTIES DEL D.LGS. 231/2001

Art. 25-Septies

Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro ⁽¹⁾

* * *

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.*

⁽¹⁾ *Articolo inserito dall'art.9 legge 3/8/2007, n. 123 e successivamente sostituito dall'art.300 D.Lgs. 9/4/08 n.81.*