



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 della società

ASTEM S.p.A.

Parte speciale

Protocollo

**Reati di omicidio colposo e lesioni personali
colpose aggravate dalla violazione delle norme in
tema di sicurezza sul lavoro**

rev. Dicembre 2024

Sommario

1. Premesse	3
2. Elenco dei Reati Presupposto ex artt. 589-590 c.p. previsti dal d.lgs 231/2001	4
3. Principi di riferimento generali	8
3.1. Il sistema organizzativo in generale	8
3.2. Principi generali di comportamento	8
4. Destinatari	10
5. Fattori di rischio esistenti nell'ambito dell'attività di impresa	11
5.1. Premessa	11
5.2. Identificazione dei rischi	14
5.3. Attività a rischio infortunio e malattia professionale	14
5.4. Le attività sensibili relative ai reati ex artt. 589-590 c.p. ai fini del d.lgs. 231/2001	15
6. La politica per l'ambiente, la salute e la sicurezza	16
7. L'organizzazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	17
8. Principi di comportamento generali e standard di controllo generali	20
9. Principi di riferimento specifici relativi alla regolamentazione delle attività sensibili	28
10. I controlli dell'Organismo di Vigilanza	45
11. Diffusione e informazione	46
12. Sanzioni	47

1. PREMESSE

Il presente Protocollo si riferisce ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose aggravati dalla violazione della normativa in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'individuazione delle "aree di attività a rischio" ha rappresentato un'attività fondamentale per la costruzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di ASTEM S.p.A..

Con specifico riferimento ai reati ex artt. 589-590 c.p., l'analisi del contesto aziendale di ASTEM S.p.A. ha consentito di identificare:

- (i) i potenziali reati associabili ad attività aziendali ritenute sensibili;
- (ii) le macro aree aziendali e i settori di attività ritenuti sensibili nonché gli ambiti, le funzioni, le attività e i processi a rischio reato (ossia quelle aree, funzioni, uffici, unità organizzative aziendali, processi, ecc. che pongono in essere attività critiche ed a rischio rilevanti ai fini della possibile commissione dei reati previsti nel Decreto 231);
- (iii) le possibili modalità di realizzazione del reato e le possibili finalità della condotta illecita.

In proposito, per esigenze di brevità, si rinvia al documento "Mappatura delle Aree Aziendali Sensibili".

2. ELENCO DEI REATI PRESUPPOSTO EX ARTT. 589-590 C.P. PREVISTI DAL D.LGS 231/2001

La conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati, alla cui commissione da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del d.lgs. 231/2001 è collegato il regime di responsabilità a carico della società, è funzionale alla prevenzione dei reati stessi e quindi all'intero sistema di controllo previsto dal decreto.

A tal fine, si riporta di seguito una descrizione dei reati richiamati dall'art. 25-septies del d.lgs. 231/2001, in base al quale:

“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”.

Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001)

Omicidio colposo (art. 589 c.p.) - *Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.*

Se il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni.

Se il fatto è commesso nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria, la pena è della reclusione da tre a dieci anni.

Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni quindici

Sanzione pecuniaria prevista ai sensi del D.Lgs. 231/01:

- Se commesso con violazione dell'art. 55, comma 2 TU 81/08: Fino a 1000 quote.
- Nelle altre ipotesi: da 250 a 500 quote.

Sanzione interdittiva prevista ai sensi del D.Lgs. 231/01:

- Interdizione dall'esercizio dell'attività
- Sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali per l'illecito
- Divieto di contrattare con la pubblica amministrazione
- Esclusione da, ed eventuale revoca di, agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi

- Divieto di pubblicizzare beni o servizi
- Le sanzioni interdittive si applicano per una durata minima di tre mesi ad un massimo di un anno.

Condotta:

- È punita la condotta di chiunque cagiona per colpa la morte di una persona con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Caratteristiche del reato

Le condotte che interessano la presente parte speciale sono descritte nell'art. 589 comma 2 c.p. che configura una circostanza aggravante del delitto di omicidio colposo; la stessa sussiste non solo quando sia contestata la violazione di specifiche norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, ma in ogni caso in cui la contestazione riguardi una condotta contraria all'art. 2087 c.c., che prevede il preciso obbligo dell'imprenditore di eliminare ogni situazione di pericolo dalla quale possa derivare un evento dannoso.

La norma tutela l'integrità psico-fisica dei lavoratori, che trova molteplici punti di riferimento normativi sul piano sia dei principi costituzionali che della legislazione ordinaria e speciale. La Costituzione (artt. 2, 32, 35 e 41 Cost.), afferma la salvaguardia della persona umana nella sua integrità psicofisica come principio assoluto, senza ammettere deroghe per ineluttabilità, fatalità, oppure condizioni di fattibilità economica e di convenienza produttiva circa la scelta e la predisposizione di condizioni ambientali sicure e salubri. Per quanto concerne l'elemento soggettivo del reato, è richiesta la colpa che sussiste in tutti quei casi in cui l'agente violi per negligenza, imprudenza, imperizia le norme antinfortunistiche e sulla tutela della sicurezza e salute sul lavoro, oppure ometta di adottare misure o accorgimenti per la più efficace tutela dell'integrità fisica dei lavoratori. Ne consegue, pertanto, che il datore di lavoro è sempre responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di apportare le idonee misure protettive, sia quando non accerti e vigili che di queste misure il dipendente ne faccia effettivamente uso.

La locuzione "norme sulla disciplina per la prevenzione di infortuni sul lavoro" va intesa come comprensiva non solo delle norme contenute nelle leggi specificamente dirette ad essa, ma anche di tutte le altre che, direttamente o indirettamente, perseguono il fine di evitare incidenti sul lavoro o malattie professionali e che, in genere, tendono a garantire la sicurezza del lavoro in relazione all'ambiente in cui esso deve svolgersi.

Osservazioni sull'imputabilità della responsabilità dell'ente ricorrendo le ipotesi di reato di cui all'art. 589 c.p.

Al fine di valutare l'imputabilità della responsabilità dell'ente in presenza di fattispecie di reato riconducibili all'art. 589 c.p. occorre esaminare nello specifico la formulazione dell'art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001, che, in proposito, prevede due differenti ipotesi di responsabilità.

La prima ipotesi di responsabilità dell'ente (art. 25 septies comma 1) riguarda le ipotesi di omicidio colposo a danno di uno o più lavoratori, che conseguono:

- a. alla omessa valutazione dei rischi, ovvero alla mancata adozione del documento di valutazione dei rischi in assenza di taluni elementi specificamente indicati;
- b. al non aver adottato appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche utilizzate potessero causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno, verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- c. oppure al non aver aggiornato le misure di prevenzione, in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi, che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro.

Se tali violazioni a norme antinfortunistiche riguardano particolari aziende ex art. 55 c. 2 D.Lgs. n. 81/2008 (aziende industriali che usano sostanze, miscele o preparati pericolosi; centrali termoelettriche; impianti e installazioni nucleari e con radiazioni ionizzanti; aziende per fabbricazione e deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni; industrie estrattive con oltre 50 lavoratori; aziende le cui attività espongono i lavoratori a rischi biologici dei gruppi 3 e 4, da atmosfere esplosive, da agenti cancerogeni e mutageni, da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto; attività nei cantieri temporanei o mobili caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non è inferiore a 200 uomini-giorno).

In tal caso all'azienda nella quale il fatto si è verificato si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote, unitamente alle sanzioni interdittive per non meno di 3 mesi e non più di 1 anno.

Una seconda fattispecie di responsabilità diretta dell'impresa riguarda i casi di omicidio colposo commessi "con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro" non ricompresi nel I comma.

In siffatta ipotesi si applica all'ente una sanzione pecuniaria amministrativa in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote, congiuntamente alle sanzioni interdittive menzionate per non meno di 3 mesi e non più di 1 anno.

*

Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) - *Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309.*

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.

Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria, la pena per lesioni gravi è della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per lesioni gravissime è della reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni.

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

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

Sanzione pecuniaria prevista ai sensi del D.Lgs. 231/01:

- Fino a 250 quote.

Sanzione interdittiva prevista ai sensi del D.Lgs. 231/01:

- Interdizione dall'esercizio dell'attività
- Sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali per l'illecito
- Divieto di contrattare con la pubblica amministrazione
- Esclusione da, ed eventuale revoca di, agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi
- Divieto di pubblicizzare beni o servizi
- Le sanzioni interdittive si applicano per una durata non superiore a sei mesi.

Condotta:

- È punita la condotta di chiunque cagioni ad altri, per colpa, una lesione personale grave o gravissima con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Caratteristiche del reato

Le lesioni contemplate nell'art. 25 septies configurano una circostanza aggravante del delitto di lesioni colpose gravi e gravissime. La stessa sussiste non solo quando sia contestata la violazione di specifiche norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, ma in ogni caso in cui la lesione derivi da una condotta contraria all'art. 2087 c.c., che prevede il preciso obbligo dell'imprenditore di eliminare ogni situazione di pericolo dalla quale possa derivare un evento dannoso.

Il bene giuridico tutelato dalla norma è l'integrità psico-fisica dei lavoratori. Il concetto di lesione personale è descritto nell'art. 583 c.p., che lo identifica nella condotta di chi cagiona ad altri una lesione (personale) dalla quale derivi una malattia nel corpo e nella mente. Sono previste quattro tipi di lesioni:

- a. lesione personale lievissima, se alla vittima deriva una malattia con durata non superiore ai 20 giorni;
- b. lesione personale lieve se alla vittima deriva una malattia che ha una durata compresa tra i 21 e 40 giorni;
- c. lesione personale grave: 1) se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o una incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai 40 giorni; 2) se ne consegue l'indebolimento permanente di un senso o di un organo;
- d. lesione personale gravissima se dal fatto deriva: 1) una malattia certamente o probabilmente insanabile; 2) la perdita di un senso; 3) la perdita di un arto, o una mutilazione che lo renda

inservibile, la perdita dell'uso di un organo o delle capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella; 4) la deformazione ovvero lo sfregio permanente del viso.

Nel reato ex art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001 rilevano soltanto le ipotesi di cui alle lettere c) e d) del capoverso precedente, riguardante lesioni gravi e gravissime commesse con violazione di norme antinfortunistiche.

3. PRINCIPI DI RIFERIMENTO GENERALI

3.1. Il sistema organizzativo in generale

Nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione sociale, i Dipendenti e gli Organi Sociali devono adottare e rispettare:

- 1) il sistema di controllo interno, e quindi le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale e organizzativa;
- 2) le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario e controllo di gestione di ASTEM S.p.A.;
- 3) il sistema disciplinare;
- 4) in generale, la normativa applicabile.

In particolare, ai fini del presente Protocollo, si recepiscono tutte le regole e tutti i principi contenuti nei seguenti documenti che devono intendersi, pertanto, quivi integralmente trascritti:

- a) le disposizioni legislative e regolamentari, italiane o straniere, applicabili alla fattispecie;
- b) le previsioni dello Statuto sociale;
- c) il Codice etico;
- d) le norme generali emanate ai fini del D.Lgs. 231/01;
- e) le verbalizzazioni, le deliberazioni e le eventuali risoluzioni degli organi previsti dai sistemi di Governance in essere;
- f) le procedure interne introdotte dal modello organizzativo e necessarie a mitigare il rischio di reato;
- g) le disposizioni di servizio (circolari) emanate dalle unità organizzative competenti e dai superiori gerarchici;
- h) il documento di valutazione del rischio ai sensi del d.lgs. 81/2008;
- i) il protocollo anticontagio Covid-19;
- j) il manuale di informazione ai lavoratori sulla sicurezza sul lavoro ai sensi dell'art. 36 D.lgs. 81/2008;
- k) la norma UNI ISO 45001 del 2018 "Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro – Requisiti e guida per l'uso".

3.2. Principi generali di comportamento

La presente parte speciale prevede l'espresso divieto a carico degli Organi Sociali (in via diretta) e dei lavoratori dipendenti e dei consulenti di ASTEM S.p.A. (limitatamente rispettivamente agli obblighi contemplati nelle specifiche procedure e agli obblighi contemplati nelle specifiche clausole contrattuali) di:

- porre in essere, collaborare o dare causa o assumere comportamenti potenzialmente a rischio in relazione alla realizzazione di comportamenti tali che - considerati individualmente o collettivamente - integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (art.

25-septies del d.lgs. 231/2001);

- violare i principi e le procedure aziendali previste nella presente parte speciale.

La presente Parte Speciale comporta, conseguentemente, l'obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di rispettare scrupolosamente tutte le leggi vigenti ed in particolare di:

- 1) tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività che ineriscono la sicurezza sul lavoro, la sorveglianza sanitaria e la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro;
- 2) osservare tutte le prescrizioni del presente protocollo e di tutte le procedure in materia di sicurezza sul lavoro.

4. DESTINATARI

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dagli amministratori, dirigenti, dipendenti nonché Collaboratori esterni e Partner della Società, compresi gli eventuali soggetti appartenenti ad altre società, coinvolti nella gestione delle aree di attività a rischio, e comunque di chi, anche solo di fatto, rientri nelle categorie di apicali o subordinati della società.

5. FATTORI DI RISCHIO ESISTENTI NELL'AMBITO DELL'ATTIVITÀ DI IMPRESA

5.1. PREMESSA

Gli artt. 589 e 590, comma 3, c.p. richiamati dal Decreto, sanzionano chiunque, per colpa, cagioni la morte di una persona ovvero le arrechi lesioni personali gravi o gravissime ed abbia commesso tali reati violando le norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Per "lesione" si intende l'insieme degli effetti patologici costituenti malattia, ossia quelle alterazioni organiche e funzionali conseguenti al verificarsi di una condotta violenta.

La lesione è grave se la malattia ha messo in pericolo la vita della vittima, ha determinato un periodo di convalescenza superiore ai quaranta giorni, ovvero ha comportato l'indebolimento permanente della potenzialità funzionale di un senso, come l'udito, o di un organo, ad esempio l'apparato dentale.

Essa è gravissima se la condotta ha determinato una malattia probabilmente insanabile (con effetti permanenti non curabili) oppure ha cagionato la perdita totale di un senso, di un arto, della capacità di parlare correttamente o di procreare, la perdita dell'uso di un organo ovvero ha deformato o sfregiato il volto della vittima.

L'evento dannoso, sia esso rappresentato dalla lesione grave o gravissima o dalla morte, può essere perpetrato tramite un comportamento attivo (l'agente pone in essere una condotta con cui lede l'integrità di un altro individuo), ovvero mediante un atteggiamento omissivo (l'agente semplicemente non interviene a impedire l'evento).

Di norma, si ravviserà una condotta attiva nel lavoratore subordinato che svolge direttamente mansioni operative e che materialmente danneggia altri, mentre la condotta omissiva sarà usualmente ravvisabile nel personale apicale che non ottempera agli obblighi di vigilanza e controllo e in tal modo non interviene ad impedire l'evento da altri causato.

Sotto il profilo soggettivo, l'omicidio o le lesioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti sono quelli realizzati mediante colpa: tale profilo di imputazione soggettiva può essere generico (violazione di regole di condotta cristallizzate nel tessuto sociale in base a norme di esperienza imperniate sui parametri della diligenza, prudenza e perizia) o specifico (violazione di regole di condotta originariamente nate dall'esperienza pratica o dalla prassi e successivamente individuate in leggi, regolamenti, ordini o discipline).

Sussiste una profonda differenza rispetto ai criteri di imputazione soggettiva previsti per le altre figure delittuose richiamate dal Decreto, tutte punite a titolo di dolo, ovvero quando il soggetto compie dette azioni con la coscienza e volontà di compierle, e non quindi per mera colpa.

In merito all'atteggiamento omissivo, si specifica che un soggetto risponde della propria condotta colposa omissiva, lesiva della vita o dell'incolumità fisica di una persona, soltanto se riveste nei confronti della vittima una posizione di garanzia, che può avere origine da un contratto oppure dalla volontà unilaterale dell'agente.

Le norme individuano nel datore di lavoro il garante "dell'integrità fisica e della personalità morale dei prestatori di lavoro" e la sua posizione di garanzia è comunque trasferibile ad altri soggetti, a patto che la relativa delega sia sufficientemente specifica,

predisposta mediante atto scritto e idonea a trasferire tutti i poteri autoritativi e decisori necessari per tutelare l'incolumità dei lavoratori subordinati.

Il prescelto a ricoprire l'incarico deve essere inoltre persona capace e competente per la materia oggetto del trasferimento di responsabilità.

In base alle novità normative introdotte dal legislatore, la condotta lesiva dell'agente, affinché ascrivibile ad ASTEM S.p.A., deve essere necessariamente aggravata, ossia conseguire alla violazione di norme antinfortunistiche e concernenti la tutela dell'igiene e la sicurezza sul lavoro.

Rileva il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa (art. 2, comma I, D.Lgs. 81/2008).

Ai fini del presente Modello si consideri inoltre quanto segue:

- il rispetto degli standard minimi di sicurezza previsti dalla normativa specifica di settore non esaurisce l'obbligo di diligenza complessivamente richiesto (aspetto relativo alla colpa specifica);
- è necessario garantire l'adozione di standard di sicurezza tali da minimizzare (e, se possibile, eliminare) ogni rischio di infortunio e malattia, anche in base alla miglior tecnica e scienza conosciuta, secondo le particolarità del lavoro (aspetto relativo alla colpa generica);
- ai fini del Modello, non esclude tutte le responsabilità in capo all'ente il comportamento del lavoratore infortunato che abbia dato occasione all' evento, quando quest'ultimo sia da ricondurre, comunque, alla mancanza o insufficienza delle cautele che, se adottate, avrebbero neutralizzato il rischio sotteso a un siffatto comportamento (l'obbligo di prevenzione è escluso solo in presenza di comportamenti del lavoratore che presentino il carattere dell' eccezionalità, dell'abnormità, dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo, alle direttive organizzative ricevute e alla comune prudenza).

Sotto il profilo dei soggetti tutelati, le norme antinfortunistiche non tutelano solo i dipendenti, ma tutte le persone che legittimamente si introducono nei locali adibiti allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Per quanto concerne i soggetti attivi, possono commettere le tipologie di reato qui richiamate coloro che, in ragione della loro mansione, hanno attività sensibili in materia, quali ad esempio:

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

Le attività sensibili nell'ambito delle quali, potenzialmente, potrebbero essere commessi i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime con contestuale violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro previsti dall'art. 25-septies del Decreto sono state classificate in:

- attività a rischio di infortunio e malattia professionale;

- attività a rischio di reato.

Tale distinzione, è originata dal fatto che le prime sono le attività entro le quali si possono verificare gli infortuni ovvero malattie professionali, mentre le seconde sono quelle nell'ambito delle quali può essere commesso, da parte dei membri dell'organizzazione, il reato per violazione colposa della normativa e delle misure di prevenzione esistenti a tutela della salute, dell'igiene e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Sulla scorta delle Linee Guida di Confindustria, l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, anche '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.

Le disposizioni del D.Lgs. 81/2008 costituiscono, infatti, attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, per il riassetto e la riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro, mediante il riordino ed il coordinamento delle medesime in un unico testo normativo.

In particolare, gli obblighi giuridici ex art. 30 del D.Lgs. il cui adempimento dev'essere assicurato da un sistema aziendale, che deriva un modello di organizzazione e di gestione efficacemente adottato ed attuato, sono:

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

In linea generale, il documento sulla valutazione dei rischi, redatto obbligatoriamente dal datore di lavoro con la partecipazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente, secondo le previsioni dell'art. 28 del D. Lgs. 81/2008, deve contenere:

- una relazione sulla valutazione di tutti i rischi durante l'attività lavorativa specificando i criteri per la valutazione degli stessi;
- l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate;
- il programma delle misure per garantire il miglioramento del tempo dei livelli di sicurezza;

- l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
- l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;
- l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

La valutazione e il documento devono essere rielaborati in occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative, ai fini della sicurezza/salute dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza ne evidenziano la necessità.

5.2. IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI

I rischi individuati sono il risultato del processo di valutazione dell'importanza del rischio stesso e della conseguente decisione se lo stesso possa essere considerato accettabile (ovvero ridotto ad un livello che sia coerente con quanto enunciato nella Politica della Organizzazione, nel pieno rispetto delle prescrizioni legali applicabili) da parte della Organizzazione e sono identificati attraverso l'analisi dei processi svolti dalle diverse figure dell'organizzazione nei luoghi di lavoro.

I rischi sono stati adeguatamente identificati nel **DVR aziendale** – qui espressamente richiamato - che copre le attività svolte presso:

- Sede legale e uffici in Lodi viale Dante 2;
- Sede operativa in Lodi Viale Pavia.

Gli stessi sono riassumibili in:

- Rischi di infortunio
- Rischi per la salute dei lavoratori
- Rischi connessi ad aspetti organizzativi generali

Per ogni sede societaria inoltre l'organizzazione elabora un documento di valutazione dei rischi da interferenza (DUVRI) che indica che le misure da adottare per eliminare i rischi dovuti alle interferenze tra i lavoratori nel caso di diverse imprese coinvolte nell'esecuzione di un'opera.

5.3. ATTIVITÀ A RISCHIO DI INFORTUNIO E MALATTIA PROFESSIONALE

Le attività entro le quali possono verificarsi infortuni o malattie professionali sono desunte dal Documento di Valutazione dei Rischi ("DVR"), ove, attraverso attente indagini che interessano sia aspetti strutturali sia aspetti organizzativi, ASTEM S.p.A. ha individuato i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Il documento contiene altresì indicate le misure di tutela atte alla loro eliminazione ovvero al loro contenimento.

Per ciascuna delle categorie di rischio presenti nel DVR, trovano collocazione, opportunamente codificati, tutti i pericoli effettivamente applicabili.

Il Documento di Valutazione dei Rischi è costantemente aggiornato, in relazione a nuove ed eventuali esigenze di prevenzione.

5.4. LE “ATTIVITÀ SENSIBILI RELATIVE AI REATI EX ARTT. 589-590 C.P.” AI FINI DEL D.LGS. 231/2001

Le attività sensibili individuate, in riferimento ai Reati ex artt. 589-590 c.p. richiamati dall’art. 25-septies del d.lgs. 231/2001, sono le seguenti:

- (i) Attività di valutazione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione e Protezione ai sensi del d.lgs. 81/2008*
- (ii) Standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, movimentazioni carichi, etc.*
- (iii) Protezione collettiva e individuale*
- (iv) Gestione delle emergenze (primo soccorso, incendi, etc.)*
- (v) Aspetti organizzativi (deleghe, nomine di RSPP, RLS, budget e spese)*
- (vi) Sorveglianza sanitaria*
- (vii) Informazione e formazione dei lavoratori*
- (viii) Attività di vigilanza e controllo*
- (ix) Affidamento dei lavori ad impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi*
- (x) Salubrità dell'ambiente di lavoro, misure anticontagio e protocolli di prevenzione*
- (xi) Acquisti (forniture)*
- (xii) Manutenzione*
- (xiii) Rischi particolari*
- (xiv) Comunicazione e coinvolgimento del personale*

6. LA POLITICA PER L'AMBIENTE, LA SALUTE E LA SICUREZZA

ASTEM S.p.A. è dotata di un sistema certificato di gestione secondo gli standard della norma UNI ISO 45001 del 2018 *“Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro – Requisiti e guida per l'uso”*.

Il manuale Qualità e Sicurezza di cui ASTEM S.p.A. si è dotata, nella sua ultima revisione, è da intendersi parte integrante del presente protocollo.

Il rispetto per l'ambiente e la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e dei cittadini, costituiscono per ASTEM S.p.A. elementi di priorità nella gestione e nella conduzione delle sedi di lavoro.

In tal senso, la Società richiede l'impegno costante di tutti i dipendenti, i fornitori e appaltatori, al fine di garantire il continuo miglioramento delle performance EHS (Ambiente, Salute e Sicurezza) necessario a ridurre l'impatto sull'ambiente e di ottimizzare il consumo delle risorse naturali e prevenendo incidenti e malattie professionali.

L'Organo Amministrativo e tutto il Personale della Società si impegnano quotidianamente, per quanto di propria competenza, a:

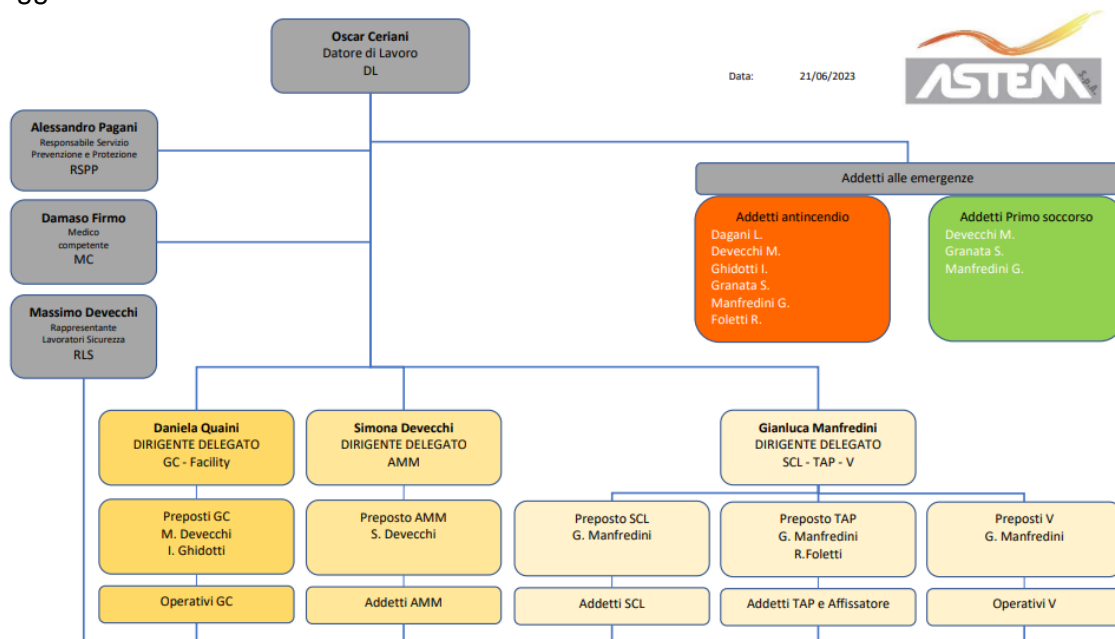
- svolgere le proprie attività in conformità a leggi, regolamenti locali e nazionali direttive comunitarie e standard aziendali in materia di Ambiente Sicurezza e Salute sul lavoro;
- responsabilizzare, coinvolgere e motivare tutti i collaboratori con una continua attività di formazione, addestramento e consultazione al fine di consolidare un sistema di gestione che consenta di controllare, mitigare e, ove possibile, eliminare gli impatti ambientali e i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori;
- ottimizzare il consumo di risorse naturali adottando le migliori tecnologie disponibili, ridurre al minimo tecnologicamente possibile la produzione di rifiuti e favorire, ove possibile, il riciclaggio degli stessi;
- coinvolgere, consultare e cooperare con gli Enti, con le Autorità pubbliche locali e con le associazioni cittadine al fine di creare e mantenere vivo un dialogo aperto e costruttivo sulle problematiche EHS e condividere con loro il nostro percorso di continuo miglioramento;
- avvalersi di fornitori e appaltatori che condividano e rispettino i nostri stessi principi ed instaurare con loro una continua cooperazione e confronto per crescere e percorrere insieme la strada del continuo miglioramento delle performance EHS;
- partecipare ad iniziative esterne sul tema della salvaguardia ambientale e riduzione degli infortuni e delle malattie professionali che possono contribuire ad ampliare le nostre conoscenze e a migliorare i nostri risultati;
- assicurare il continuo monitoraggio e valutazione delle proprie prestazioni EHS con l'intento di individuare eventuali punti di miglioramento;
- garantire una trasparente condivisione dei risultati EHS con gli Enti, le Autorità pubbliche locali e con le associazioni cittadine fornendo loro tutte le informazioni necessarie per comprendere gli effetti sull'ambiente, sulla sicurezza e salute della attività svolta dalla Società.

7. L'ORGANIZZAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Dal punto di vista dell'**organizzazione ai fini della sicurezza**, la Società si è strutturata in maniera tale da garantire un'articolazione di funzioni che assicura le competenze tecniche ed i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, attraverso l'individuazione dei seguenti soggetti:

- il **Datore di Lavoro** ai sensi del TU 81/08. Tale figura è stata individuata nel Presidente **Dott. Oscar Ceriani**, dotato di una specifica procura al riguardo alla quale si rinvia per il dettaglio e che si intende qui integralmente richiamata.
- il **RSPP** (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione) nella persona del **Dott. Alessandro Pagani di Sintex S.r.l.**;
- il **Medico Competente** nella persona del **Dott. Damaso Firmo di Sinermed S.r.l.**;
- il **RLS** (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) nella persona del signor **Massimo Devecchi**;
- i **Dirigenti** di ciascun settore con deleghe operative per la sicurezza Ing. **Daniela Quaini, Gianluca Manfredini, Simona Devecchi**
- i **Lavoratori**;
- i **Terzi Destinatari**, ovvero 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 l'organigramma dei soggetti delegati in materia di salute e sicurezza aggiornato:



Gli aggiornamenti dell'organigramma verranno pubblicati sul sito web alla sezione <https://www.astemlodi.it/wp-content/uploads/2023/06/Soggetti-delegati-salute-e-sicurezza-21.06.23.pdf>

Si sottolinea come per ciascuno dei soggetti individuati sia stato accertato il possesso dei necessari requisiti e le specifiche competenze in materia.

Per ogni unità aziendale sono stati formati più addetti antincendio e primo soccorso in modo da assicurarne la continuativa presenza presso ogni singola unità aziendale.

In materia di gestione della sicurezza, la Società si avvale anche del supporto di Sintex S.r.l. sulla base di uno specifico contratto di servizio tra le parti.

Nello specifico l'incarico di **Responsabile esterno del servizio di prevenzione e protezione** prevede lo svolgimento dei compiti previsti dall'art. 33 D.lgs. 81/08 del 09/04/2008 da parte di un tecnico di Sintex S.r.l. ed in particolare:

- Svolgimento del ruolo e delle funzioni di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione con sopralluoghi periodici presso la sede di Astem spa per la verifica della corretta attuazione delle misure di prevenzione e protezione definite nel documento di valutazione dei rischi (DVR) redatto, ed eventuale aggiornamento del documento stesso nel caso sia stato redatto da Sintex s.r.l. (nel caso di ampliamenti e/o variazioni significative delle condizioni di rischio precedentemente analizzate che richiedono una modifica sostanziale del DVR sarà redatto preventivo a parte);
- Organizzazione dei programmi di informazione e formazione dei lavoratori sui rischi generali dell'azienda ed i rischi specifici delle mansioni svolte, azioni di indirizzo in materia di sicurezza;
- Analisi degli infortuni, coordinamento e controllo dell'applicazione reale della sicurezza;
- Organizzazione e direzione della riunione annuale di prevenzione, ai sensi dell'art. 35 del D.lgs. 81/08;
- Mantenimento dei rapporti con gli Organi di Vigilanza preposti al controllo ed assistenza in caso di sopralluogo degli stessi; collaborazione con il Medico Competente;
- Consulenza su richiesta dei soggetti interni del sistema di sicurezza: datore di lavoro, collaboratori al servizio di prevenzione e protezione, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e lavoratori addetti al gruppo emergenza (antincendio, primo soccorso ed evacuazione);
- Consulenza ai Preposti Aziendali per ciò che riguarda le procedure di accesso ditte esterne, cantieri temporanei e mobili, valutazione dei prodotti utilizzati;
- Assistenza on-line per tutti i quesiti di immediata soluzione effettuata via telefono o mail;
- Informazione in tempo reale via e-mail delle scadenze e delle novità normative, mediante l'invio dell'informativa 'azienda sicura flash';
- Formazione/aggiornamento dei lavoratori (formazione generale e specifica e aggiornamenti per lavoratori, preposti e dirigente) da gestire presso la sede in Lodi o presso il centro di formazione Sintex;
- Partecipazione ai corsi di aggiornamento per addetti antincendio, aggiornamento per addetti al primo soccorso, aggiornamenti sull'utilizzo di attrezzature di lavoro e aggiornamento RLS, questi ultimi da frequentare presso la sede di Torbole Casaglia;

Accanto a ciò l'incarico di **Coordinamento del mantenimento del sistema di gestione QSA** prevede, nello specifico:

- Svolgimento del ruolo di Responsabile della QSA;

- Collaborazione nel mantenimento e nella gestione del sistema della qualità, sicurezza e ambiente;
- Informazione e consulenza sui sistemi normali;
- Formazione del personale sui sistemi normali;
- Rapporti con gli organi di certificazione;
- Gestione ed esecuzione di verifiche ispettive interne;
- Gestione dei relativi indicatori;
- Supporto alla redazione e all'aggiornamento di procedure e istruzioni;
- Elaborazione della reportistica per il riesame della Direzione;
- Partecipazione al riesame della Direzione.

Le incombenze affidate al medico del lavoro Dott. Damaso Firmo di Sinermed S.r.l. nell'ambito dell'attività di **sorveglianza sanitaria** sono nello specifico:

- Visita agli ambienti di lavoro;
- Collaborazione alla programmazione e alla valutazione dell'esposizione dei lavoratori;
- Collaborazione alla predisposizione delle misure per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- Collaborazione alla predisposizione del servizio di pronto soccorso;
- Collaborazione all'attività di informazione dei lavoratori in occasione della visita medica;
- Istituzione del programma di sorveglianza sanitaria;
- Istituzione e aggiornamento della cartella sanitaria e di rischio di ogni lavoratore;
- Partecipazione alla riunione periodica annuale (laddove prevista dal D.lgs. 81/2008);
- Supporto nell'istituzione dei registri di esposizione ad agenti cancerogeni-mutageni (laddove previsti);
- Accertamenti consistenti nella visita medica completa e negli ulteriori accertamenti sanitari stabiliti dal medico competente nel Piano di Sorveglianza Sanitaria sulla base dei rischi cui i singoli lavoratori risultano esposti;

8. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO GENERALI E STANDARD DI CONTROLLO GENERALI

Per i reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, oltre alle regole generali che devono essere seguite con riferimento a tutte le fattispecie di reato, nell'espletamento delle funzioni aziendali devono essere rispettati:

- il Testo Unico “salute e sicurezza nei luoghi di lavoro” (D. Lgs 81/08);
- la normativa italiana applicabile in ambito di “salute e sicurezza sul luogo di lavoro”;
- tutte le procedure adottate dalla Società.

In particolare, ASTEM S.p.A. opera assicurando:

- la pianificazione e l'organizzazione dei ruoli nelle attività connesse alla tutela della salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- l'individuazione, valutazione e gestione di rischi in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- le attività di informazione in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- le attività di formazione in materia di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- la gestione puntuale e sistematica degli asset aziendali con riferimento alle attività connesse alla salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- il controllo e le azioni preventive/correttive con riferimento alle attività connesse alla salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- il riesame periodico della direzione con riferimento alle attività connesse alla salute, sicurezza e igiene sul lavoro ed alle performance del sistema di gestione correlato.

Per la materia in esame, le procedure “ad hoc” sono dettate direttamente dal Testo Unico 81/2008 del 9 aprile 2008 che disciplina in materia dettagliata gli adempimenti, in capo alle società.

È fatto espresso **obbligo** a carico dei soggetti sopra indicati di:

- tenere un comportamento corretto e trasparente, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne relative alla sicurezza ed igiene dei lavoratori, in tutte le attività;
- effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste eventualmente esercitate;
- osservare rigorosamente tutte le norme di sicurezza poste dalla legge ed applicate in società;
- assicurare il corretto svolgimento di tutte le attività in base al Testo Unico 81/2008;
- effettuare i corsi formativi e informativi necessari;
- rispettare tutte le indicazioni, la cartellonistica, le procedure e le indicazioni, anche verbali, che di volta in volta sono emesse in tema di igiene e sicurezza sul lavoro (ivi comprese quelle relative alla dotazione di mezzi di sicurezza personali);
- predisporre, tramite gli incaricati, l'apposita documentazione richiesta dal Testo Unico 81/2008.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti è fatto **obbligo** in particolare di:

- valutare di tutti i rischi per la salute e la sicurezza;
- programmare la prevenzione;
- eliminare i rischi;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o lo è meno;
- effettuare la sorveglianza sanitaria dei lavoratori;
- allontanare i lavoratori dall'esposizione al rischio;
- informare e formare adeguatamente i lavoratori;
- usare dei segnali di avvertimento e di sicurezza.

Prescrizioni.

- Sono disciplinati ruoli e responsabilità dell'aggiornamento delle informazioni riguardo alla legislazione rilevante e alle altre prescrizioni applicabili in tema di salute, sicurezza e igiene;
- Sono definiti criteri e modalità da adottarsi per la comunicazione degli aggiornamenti alle aree aziendali interessate;
- Sono disciplinati ruoli e responsabilità nella gestione della documentazione relativa al sistema di gestione della salute, sicurezza igiene sul lavoro in coerenza con la politica e linee guide aziendali;
- Sono definite le modalità di gestione, archiviazione, e conservazione della documentazione prodotta.

Organizzazione e responsabilità (Responsabile Servizio Prevenzione Protezione - RSPP).

- è prevista una sua formale designazione;
- sono definiti, in considerazione dell'ambito di attività, i requisiti specifici che, coerentemente con le disposizioni di legge in materia, devono caratterizzare tale figura;
- è prevista la tracciabilità delle verifiche svolte in ordine al possesso dei requisiti previsti dalla normativa in materia;
- è prevista la tracciabilità della formale accettazione dell'incarico da parte del RSPP (Responsabile Sistema Prevenzione e Protezione).

Organizzazione e responsabilità: addetti del servizio di prevenzione e protezione - SPP.

- è prevista una formale designazione;
- sono definiti, in considerazione dell'ambito di attività, requisiti specifici che, coerentemente alle disposizioni di legge in materia, devono caratterizzare tale figura;
- è prevista la tracciabilità delle verifiche svolte in ordine al possesso dei requisiti previsti dalla normativa in materia;
- è prevista la tracciabilità della formale accettazione da parte degli addetti SPP.

Organizzazione e responsabilità: Medico competente.

- è prevista la tracciabilità delle verifiche svolte in ordine al possesso dei requisiti previsti dalla normativa in materia;

- è definita la documentazione sanitaria e di rischio da predisporre secondo normativa vigente;
- è prevista la tracciabilità della formale accettazione da parte del medico competente.

Disposizioni normative.

- Sono disciplinati ruoli, responsabilità, e modalità di effettuazione e documentazione delle spese;
- Sono disciplinate le modalità di definizione e approvazione del budget di spese;
- Sono disciplinate le modalità di rendicontazione delle spese;
- È disciplinata la tracciabilità delle attività effettuate.

Sistema di deleghe di funzioni.

- È garantita la sussistenza di poteri decisionali coerenti con le deleghe assegnate;
- È garantita la sussistenza di un budget, laddove necessario in considerazione del ruolo riscoperto, per l'efficace adempimento delle funzioni delegate;
- È garantita la sussistenza di un obbligo di rendicontazione formalizzata sui poteri delegati, con modalità prestabilite atte a garantire un'attività di vigilanza senza interferenze.

Valutazione dei rischi: “Ruoli e Responsabilità”.

- Sono disciplinati ruoli, responsabilità, requisiti di competenza e necessità di addestramento del personale responsabile per condurre l'identificazione dei pericoli, l'identificazione e il controllo del rischio;
- Sono identificate le responsabilità per la verifica, l'approvazione e l'aggiornamento dei contenuti dei documenti di valutazione dei rischi;
- Sono identificate modalità e criteri per la revisione in tempi o periodi determinati dei processi di identificazione dei pericoli e valutazione del rischio;
- È prevista, laddove necessario, la tracciabilità dell'avvenuto coinvolgimento del Medico Competente, dei Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza e l'Ambiente e delle altre figure previste dalle disposizioni normative vigenti nel processo di identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi;
- È prevista, laddove necessario, la valutazione delle diverse tipologie di sorgenti di rischio; pericoli ordinari o generici, ergonomici, specifici, di processo e organizzativi e un'individuazione di aree omogenee in termini di pericolo all'interno dell'azienda;
- È prevista, se necessario, l'individuazione delle mansioni rappresentative dei lavoratori;
- È previsto, laddove necessario, il censimento e la caratterizzazione degli agenti chimici e delle attrezzature e macchine presenti;
- È prevista l'esplicita definizione dei criteri di valutazione adottati per le diverse categorie di rischio nel rispetto della normativa o prescrizioni vigenti.

Documento di valutazione dei rischi.

- Il DVR contiene il procedimento di valutazione, con la specifica individuazione dei criteri adottati;

- Il DVR contiene l'individuazione e formalizzazione delle misure di prevenzione e protezione, e dei dispositivi di protezione individuale, conseguenti alla valutazione;
- Il DVR contiene il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento dei tempi nei livelli di sicurezza;
- Il DVR è messo a disposizione dell'RLS per la consultazione come da normativa vigente.

Organizzazione e Responsabilità: "Incaricati Emergenze".

- È prevista una formale designazione dei lavoratori incaricati di attuare le misure di emergenza, prevenzione incendi e primo soccorso previsti ai sensi della normativa vigente;
- Sono definiti, in considerazione dell'ambito di attività, requisiti specifici che, coerentemente alle disposizioni di legge in materia, devono caratterizzare tale figura;
- È prevista la tracciabilità delle verifiche svolte in ordine al possesso dei requisiti previsti dalla normativa in materia;
- È prevista la tracciabilità della formale accettazione dell'incarico da parte degli incaricati.

Organizzazione e Responsabilità: "Sicurezza negli appalti e nei cantieri temporanei o mobili".

- È prevista una formale designazione nell'ambito delle attività in appalto del Coordinatore in materia di salute, sicurezza per la progettazione dell'opera e del Coordinatore in materia di salute e di sicurezza durante la realizzazione dell'opera, ai sensi della normativa vigente;
- Sono definiti, in considerazione dell'ambito di attività, requisiti specifici che, coerentemente alle disposizioni di legge in materia, devono caratterizzare tali figure;
- È prevista la tracciabilità delle verifiche svolte in ordine al possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente;
- È prevista la tracciabilità della formale accettazione dell'incarico da parte dei Coordinatori;
- È stato approntato, viene mantenuto aggiornato e viene fornito alle imprese appaltatrici il Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenza (DUVRI)

Controllo operativo: "Affidamento Compiti".

- Sono definiti ruoli, responsabilità e criteri di affidamento dei compiti ai lavoratori in materia di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- Sono definite le misure organizzative per la partecipazione delle funzioni preposte nella definizione di ruoli e responsabilità di lavoratori;
- È prevista la tracciabilità delle attività di assessment management svolte a tale scopo.

Controllo Operativo: "Misure di prevenzione e protezione".

- Sono definiti ruoli, responsabilità e modifica per la verifica dei necessari requisiti quali resistenza, idoneità e mantenimento in buono stato di conservazione nonché efficienza delle misure di prevenzione e protezione atte a salvaguardare la sicurezza dei lavoratori;
- È prevista la tracciabilità delle attività di consegna e verifica sulla funzionalità delle misure di prevenzione e protezione atte a salvaguardare la sicurezza dei lavoratori.

Gestione delle emergenze.

- Sono definiti ruoli, responsabilità e misure per il controllo di situazioni di rischio in caso di emergenza, atte a controllare e circoscrivere gli eventi in modo da minimizzare gli effetti;
- Sono definite le modalità di abbandono del posto di lavoro o zona pericolosa in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- Sono definite le modalità di intervento dei lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato e di pronto soccorso;
- Sono individuati i provvedimenti atti ad evitare rischi per la salute della popolazione o deterioramento dell'ambiente esterno;
- Sono definite le modalità e la tempistica/frequenza di svolgimento delle prove di emergenza;
- È definito l'aggiornamento delle misure di prevenzione a seguito dei progressi tecnologici e delle nuove conoscenze in merito alle misure da adottare in caso di emergenze.

Consultazione e Comunicazione.

- Sono previste riunioni periodiche di tutte le figure competenti per la verifica della situazione nella gestione delle tematiche riguardanti salute, sicurezza e igiene e l'adeguata diffusione delle risultanze delle riunioni all'interno dell'organizzazione.

Diffusione delle informazioni.

- Sono disciplinati ruoli, responsabilità e modalità di informazione periodica delle funzioni competenti verso i lavoratori, in relazione alle tematiche salute, sicurezza e igiene applicabili alle loro attività;
- è disciplinata l'identificazione l'informativa del Medico Competente, laddove necessario, relativamente ai processi e rischi connessi all'attività produttiva.

Formazione sensibilizzazione e competenze.

- Sono disciplinati ruoli, responsabilità e modalità di erogazione della formazione dei lavoratori sui rischi, pericoli, misure, procedure, ruoli e istruzioni d'uso;
- Sono disciplinati i criteri di erogazione della formazione di ciascun lavoratore;
- È disciplinato l'ambito, i contenuti e le modalità della formazione in dipendenza del ruolo assunto all'interno della struttura organizzativa;
- Sono disciplinati i tempi di erogazione della formazione ai lavoratori sulla base della modalità e dei criteri definiti.

Rapporti con fornitori e contrattisti: “Informazione e coordinamento”.

- Sono definiti ruoli, responsabilità, modalità e contenuti dell’informazione da fornire alle imprese esterne sui rischi specifici esistenti nell’ambiente in cui le imprese operano e sulle misure da adottare in relazione alla propria attività che un’impresa appaltatrice aggiudicataria deve conoscere, impegnarsi a rispettare e far rispettare ai propri dipendenti;
- Sono definiti ruoli, responsabilità e modalità di elaborazione del documento di valutazione dei rischi che indichi che le misure da adottare per eliminare i rischi dovuti alle interferenze tra i lavoratori nel caso di diverse imprese coinvolte nell’esecuzione di un’opera.

Rapporti con fornitori e contrattisti “qualifica”.

- Sono definiti ruoli, responsabilità e modalità di effettuazione della qualifica;
- È previsto che si tenga conto dei risultati della verifica dei requisiti tecnico-professionali degli appaltatori;
- È previsto che si tenga conto della rispondenza di quanto eventualmente fornito con le specifiche di acquisto e le migliori tecnologie disponibili in tema di tutela della salute e della sicurezza.

Rapporti con fornitori e contrattisti “clausole contrattuali”.

- Sono definiti ruoli, responsabilità e modalità di inserimento delle clausole contrattuali standard riguardanti il rispetto delle normative di salute, sicurezza e igiene applicabili, nonché i costi della sicurezza nei contratti di somministrazione dei lavoratori, di appalto e di subappalto.

Rapporti con fornitori e contrattisti “Monitoraggio dei fornitori”.

- Sono identificati ruoli, responsabilità e modalità di monitoraggio sul rispetto delle normative di salute, sicurezza e igiene da parte dei fornitori nonché sulle attività da questi effettuata nei confronti dei sub-appaltatori in merito al rispetto delle suddette alternative.

Gestione degli asset.

- Sono definiti ruoli, responsabilità e modalità di gestione degli asset, in termini di manutenzione ed ispezione affinché ne sia sempre garantita l’integrità e l’adeguatezza in termini di salute e sicurezza dei lavoratori;
- Sono previste periodiche verifiche di adeguatezza e integrità degli asset e di conformità ai requisiti normativi applicabili;
- È prevista la pianificazione, l’effettuazione e la verifica delle attività di ispezione e manutenzione tramite personale qualificato e idoneo.

Misura e monitoraggio delle prestazioni: infortuni e incidenti.

- Sono disciplinati ruoli, responsabilità e modalità di rilevazione, registrazione e investigazione interna degli infortuni;
- Sono disciplinati ruoli, responsabilità e modalità di tracciabilità e investigazione degli incidenti occorsi e dei “mancati incidenti”;

- Sono disciplinate le modalità di comunicazione da parte dei responsabili operativi al datore di lavoro e al responsabile del servizio prevenzione e protezione sugli infortuni/incidenti occorsi;
- Sono disciplinati ruoli, responsabilità e modalità di monitoraggio degli infortuni occorsi al fine di identificare le aree di maggior rischio infortuni.

Misura e monitoraggio delle prestazioni: “altri dati”.

- Sono definiti ruoli, responsabilità e modalità di registrazione e monitoraggio per i dati riguardanti la sorveglianza sanitaria;
- Sono definiti ruoli, responsabilità e modalità di registrazione e monitoraggio per i dati riguardanti la sicurezza degli impianti;
- Sono definiti ruoli, responsabilità e modalità di registrazione e monitoraggio per i dati riguardanti le sostanze e i preparati pericolosi utilizzati in azienda;
- Sono definiti ruoli, responsabilità e modalità di registrazione e monitoraggio per altri dati diversi da infortuni e incidenti al fine di identificare le aree di maggior rischio.

Audit sulla Sicurezza sul Lavoro.

- È definita la tempistica per la programmazione delle attività di audit;
- Sono definite le competenze necessarie per il personale coinvolto nelle attività di audit nel rispetto del principio dell'indipendenza dell'auditor rispetto all'attività oggetto dell'audit;
- Sono definite le modalità di registrazione degli audit;
- Sono definite le modalità di individuazione e applicazione delle azioni correttive nel caso siano rilevati scostamenti rispetto a quanto prescritto dal sistema di gestione della salute, sicurezza e igiene in azienda o dalle norme e prescrizioni applicabili;
- Sono definite le modalità di verifica dell'attuazione e dell'efficacia delle suddette azioni correttive;
- Sono definite le modalità di comunicazione dei risultati dell'audit alla Direzione aziendale.

Reporting.

È garantita la tracciabilità e la disponibilità dei dati relativi alle attività inerenti al sistema di gestione e sicurezza e in particolare l'invio periodico delle informazioni inerenti:

- a. agli scostamenti tra i risultati ottenuti e gli obiettivi programmati;
- b. ai risultati degli audit;
- c. al risultato del monitoraggio delle performance del sistema di gestione della salute, sicurezza, dell'ambiente e dell'incolumità pubblica;
- d. alle spese sostenute e risultati di miglioramento raggiunti in relazione alle suddette spese.

Conduzione del processo di riesame.

Sono definiti ruoli, responsabilità e modalità di conduzione del processo di riesame da parte della Direzione aziendale in relazione all'efficacia e efficienza del sistema di

gestione della salute, della sicurezza, dell'ambiente e dell'incolumità pubblica aziendale attraverso lo svolgimento delle seguenti attività:

- a. analisi delle risultanze del reporting ottenuto;
- b. analisi dello stato di avanzamento di eventuali azioni di miglioramento definite nel precedente riesame;
- c. individuazione degli obiettivi di miglioramento per il periodo successivo e la necessità di eventuali modifiche ad elementi del sistema di gestione della salute, della sicurezza, e igiene in azienda;
- d. tracciabilità delle attività effettuate.

9. PRINCIPI DI RIFERIMENTO SPECIFICI RELATIVI ALLA REGOLAMENTAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI

Con riferimento alla gestione specifica di ASTEM S.p.A., si evidenzia quanto segue per i reati in questione:

- Per le gestioni svolte dai dipendenti in sede, si richiamano le procedure del manuale 45001:2018 in tema di gestione della formazione e approvvigionamento beni e si rinvia alla sezione specifica a seguire;
- Per la gestione del verde pubblico, parte dell'attività è eseguita direttamente, mentre altra parte tramite subappalto a soggetti terzi. Per questo seconda ipotesi si rinvia alla sezione a seguire relativa agli appalti a terzi (di notevole rilevanza appaiono dunque i controlli a campione da effettuarsi da parte di ASTEM S.p.A. su detti soggetti terzi in materia di sicurezza); si richiamano in ogni caso le procedure del manuale 45001:2018 in tema di manutenzione del verde;
- Per la gestione calore, si richiamano le procedure del manuale 45001:2018 in tema di progettazione impianti, installazione controllo e consegna impianto, gestione e controllo impianti termici, fornitura del servizio;
- Per la gestione della riscossione, particolare attenzione va posta anche alla circolazione stradale nell'individuazione dell'ubicazione degli impianti relativi, nonché nel conseguente svolgimento della materiale attività di affissione; si richiamano le procedure del manuale 45001:2018 in tema di affissioni, tosap e ICP;
- Per la gestione delle attività di supporto presso il Tempio Civico dell'Incoronata, si pone un tema di sicurezza del personale aziendale presente al Tempio stesso nelle fasce orarie di minor afflusso, che conduce alla valutazione di installazione (per quanto possibile) di impianti di videocontrollo (per cui si rinvia anche a quanto esposto all'art 24 bis D.Lgs. 231/2001);
- Per gli immobili di proprietà aziendale, si pone in generale un tema di sicurezza, che trascende anche la commissione del reato in questione, il che impone in ogni caso lo svolgimento della relativa manutenzione secondo programmi definiti.

(i) Attività di valutazione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione e Protezione ai sensi del d. 81/2008

Poiché la valutazione dei rischi rappresenta l'adempimento cardine per la garanzia della salute e della sicurezza dei lavoratori e poiché costituisce il principale strumento per procedere all'individuazione delle misure di tutela, siano esse la riduzione o l'eliminazione del rischio, l'operazione di identificazione e di rilevazione dei rischi deve essere effettuata con correttezza e nel rispetto del principio di veridicità, completezza e accuratezza.

La normativa ne attribuisce la competenza al datore di lavoro, che si avvale del supporto di altri soggetti, quali il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il medico competente e previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Tutti i dati e le informazioni utili alla valutazione dei rischi e conseguentemente all'individuazione delle misure di tutela (es. documentazione tecnica, misure strumentali, esiti di sondaggi interni ecc.) devono essere chiari, completi e rappresentare in modo veritiero la situazione attuale di ASTEM S.p.A.

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

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

La redazione del documento di valutazione dei rischi e del piano delle misure di prevenzione e protezione è un compito non delegabile dal datore di lavoro, e deve essere effettuata sulla base dei criteri definiti preliminarmente costituenti integrazione di detta documentazione; i criteri di valutazione dei rischi contemplano, tra gli altri, i seguenti aspetti:

- attività di routine e non routine;
- attività di tutte le persone che hanno accesso al posto di lavoro (compresi gli esterni);
- comportamento umano;
- pericoli provenienti dall'esterno;
- pericoli legati alle lavorazioni o creati nell'ambiente circostante;
- infrastrutture, attrezzature e materiali presenti presso il luogo di lavoro;
- modifiche apportate ai processi ed al sistema di gestione, tra cui le modifiche temporanee, e il loro impatto sulle operazioni, processi ed attività;
- eventuali obblighi giuridici applicabili in materia di valutazione dei rischi e di attuazione delle necessarie misure di controllo;
- progettazione di ambienti di lavoro, macchinari ed impianti;
- procedure operative e di lavoro.

In particolare:

- 1) Devono essere oggetto di attenta valutazione tutti i rischi cui sono esposti i lavoratori a causa ed in occasione dello svolgimento delle mansioni attribuite.
- 2) Deve essere predisposto, approvato ed attuato il DVR che deve necessariamente contenere:
 - una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
 - l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuale adottati a seguito della valutazione dei rischi;
 - il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
 - l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere;
 - l'indicazione del nominativo del RSPP e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio.

- 3) Il DVR deve altresì rispettare le indicazioni previste da norme specifiche sulla valutazione dei rischi ove concretamente applicabili.
- 4) Ai fini della redazione del DVR deve essere in ogni caso previamente consultato il RLS.
- 5) Il DVR deve essere custodito nelle aree operative alle quali si riferisce la valutazione dei rischi.
- 6) La valutazione dei rischi deve essere aggiornata costantemente in relazione ai mutamenti organizzativi o produttivi rilevanti ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori.
- 7) Il DVR deve essere consegnato o comunque messo a disposizione del personale interessato per la parte di competenza.
- 8) Devono essere adottate appropriate misure di prevenzione e protezione idonee a presidiare i rischi individuati nel DVR.
- 9) Le misure di prevenzione e protezione devono essere aggiornate in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e della sicurezza sul lavoro ovvero in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione.
- 10) Devono essere forniti ai lavoratori necessari ed idonei DPI sentito il RSPP.
- 11) La consegna dei DPI deve essere adeguatamente formalizzata e registrata.
- 12) I DPI devono essere sottoposti a manutenzione periodica ovvero tempestivamente sostituiti laddove non siano più idonei a garantire adeguata protezione del lavoratore.
- 13) Tutta l'attività di valutazione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione e protezione deve essere documentata, tracciata e conservata.

Ai fini dello sviluppo del modello di prevenzione, con riferimento alla presente relevantissima famiglia di reati, si considerino inoltre gli obblighi di cui agli artt. 17 e 18 D.Lgs. 81/2008 (i quali costituiscono la cornice imprescindibile del sistema afferente la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro aziendali), ai fini di individuare via via lo stato attuale delle misure attivate da parte di ASTEM S.p.A. con riferimento all'attività svolta dai propri **dipendenti**.

Dato normativo	Adempimento ASTEM
<p><i>Art. 17 D.Lgs. 81/2008 - Obblighi del datore di lavoro non delegabili</i></p> <p><i>1. Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:</i></p> <p><i>a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28;</i></p>	<p>ASTEM S.p.A. ha sviluppato e mantiene aggiornato il proprio documento di valutazione dei rischi (DVR).</p>
<p><i>b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.</i></p>	<p>ASTEM S.p.A. ha nominato il proprio Responsabile (RSPP), avente le qualifiche e le esperienze richieste dalla legge.</p>
<p><i>Art. 18 D.Lgs. 81/2008 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente</i></p> <p><i>1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e</i></p>	<p>ASTEM S.p.A. ha nominato il proprio Medico Competente, avente le qualifiche e le esperienze richieste dalla legge.</p>

competenze ad essi conferite, devono:	
a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo.	
b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;	ASTEM S.p.A. ha approvato il proprio apposito organigramma, che individua tutte le figure sopra previste, con riferimento a ciascuna sede nella quale l'attività di ASTEM S.p.A. viene svolta; tutte le figure sono state formalmente incaricate.
b -bis) individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19. 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;	ASTEM S.p.A. ha già nominato i preposti con lettera di nomina
c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;	ASTEM SpA, in sede di assunzione del lavoratore ed in corrispondenza di ogni affidamento/cambiamento di mansione, verifica lo stato psico – fisico del lavoratore stesso, a mezzo dell'attività del Medico Competente, ed attribuisce coerentemente la mansione specifica, salva l'emersione di specifiche problematiche (con particolare riferimento all'eventuale gradazione di idoneità).
d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale [DPI], sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;	ASTEM SpA, nel proprio DVR, ha individuato i DPI associati a ciascuna mansione specifica, DPI che vengono obbligatoriamente forniti al lavoratore, a mezzo di scheda/verbale di consegna.
e) 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;	al riguardo si rinvia al DVR aggiornato, nonché all'organigramma aziendale in materia di salute e sicurezza
f) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;	ASTEM S.p.A. ha proceduto alla formazione dei Preposti (come da citato organigramma aziendale), al fine di vigilare sull'osservanza delle norme e delle disposizioni aziendali
g) inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;	ASTEM S.p.A. gestisce, di concerto con il Medico Competente (che ha definito il piano di sorveglianza sanitaria con la frequenza delle visite per ciascuna mansione), lo scadenziario delle visite previste per la sorveglianza medica per ciascuna mansione.
g-bis) nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;	
h) 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;	ASTEM S.p.A. ha approvato il piano di emergenza per l'evacuazione dei lavoratori nei gravi casi sopra citati sia per la sede sociale sia per le altre sedi di lavoro; ai lavoratori è stata fornita adeguata formazione.
i) 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;	
l) adempiere agli obblighi di informazione,	Nell'ambito della periodicità e dei contenuti dell'informazione e della formazione previsti dalla legge e dalla normativa, ASTEM S.p.A. ha definito il proprio scadenziario della formazione in materia di sicurezza, da cui si deriva il piano di formazione

formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;	annuale, che si attua attraverso i concreti eventi formativi in corso d'anno.
<p>m) 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;</p> <p>n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza [RLS], l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;</p> <p>o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r); il documento è consultato esclusivamente in azienda</p> <p>p) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3 anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda;</p>	<p>È stato nominato il RLS, il quale ha ricevuto adeguata formazione, è stato consultato ai fini della redazione del DVR, accede liberamente ai luoghi di lavoro, partecipa alla riunione periodica ed ai sopralluoghi previsti dal Servizio Prevenzione e Protezione.</p>
q) 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;	ASTEM S.p.A. presidia periodicamente la coerenza dei provvedimenti in questione nelle sedi di lavoro in cui si generano rischi per la popolazione
r) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni; l'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui all'articolo 53 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124;	ASTEM S.p.A. provvede coerentemente a quanto previsto
s) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50;	ASTEM S.p.A. provvede coerentemente a quanto previsto
t) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi	Si rinvia a quanto già sopra esposto con riferimento al piano di sicurezza ed alla nomina delle figure

<i>di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;</i>	preposte; ASTEM S.p.A. verifica periodicamente l'efficienza dei presidi antiincendio e di primo soccorso
<i>u) 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;</i>	ASTEM S.p.A. richiede sistematicamente, in sede di assegnazione di un appalto a terzi, che siano rispettati gli obblighi di cui si discute; il Coordinatore della Sicurezza (o i Preposti) verificano il rispetto di quanto sopra direttamente in cantiere o presso il luogo di svolgimento dell'appalto
<i>v) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35;</i>	ASTEM S.p.A. provvede con redazione di specifico verbale
<i>z) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;</i>	ASTEM S.p.A. recepisce le innovazioni tecniche ed i propri mutamenti organizzativi all'interno del proprio DVR
<i>aa) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati;</i>	ASTEM S.p.A. provvede come da legge
<i>bb) 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.</i>	Il Medico Competente trasmette gli esiti delle visite effettuate al Servizio Prevenzione e Protezione aziendale ai fini di cui si discute

Per quanto riguarda i rischi relativi in subappaltatori si veda infra sub (ix)

(ii) Standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, movimentazioni carichi, etc.

- 1) Devono essere adottate procedure specifiche finalizzate a garantire la sicurezza delle attrezzature e dei luoghi di lavoro; in particolare le procedure devono riguardare:
 - la manutenzione, pulitura e controllo periodico dei luoghi, degli impianti e delle attrezzature di lavoro;
 - le norme generali di igiene nelle aree di lavoro e nelle aree operative;
 - le vie di circolazione e le uscite di emergenza;
 - il dispositivo antincendio;
 - la fuoriuscita di sostanze liquide, gassose;
 - le misure di primo soccorso;
 - l'utilizzo e la manutenzione dei DPI;
 - le modalità di archiviazione e stoccaggio di prodotti e merci;

- 2) la manutenzione e le attività di controllo devono essere documentate e archiviate;
- 3) devono essere adottate procedure finalizzate a garantire la sicurezza dei lavoratori con riferimento all'esposizione a specifici rischi tra cui:
 - videoterminali;
 - agenti fisici;
 - agenti chimici;
 - agenti biologici;
 - agenti cancerogeni;
 - atmosfere esplosive;
 - movimentazione manuale dei carichi;
- 4) tutta l'attività deve essere documentata e tracciata;
- 5) devono essere adeguatamente conservati i relativi documenti.

(iii) Protezione collettiva e individuale

In base agli esiti della valutazione dei rischi, devono essere individuati i necessari presidi e dispositivi atti a tutelare il lavoratore.

Le misure di protezione di tipo collettivo sono definite nell'ambito della valutazione dei rischi e delle scelte relative, ad esempio, a luoghi di lavoro e attrezzature e macchinari.

Le misure di protezione di tipo individuale (DPI), finalizzate al controllo del rischio residuo, sono identificate e gestite in base a criteri di scelta che assicurano:

- l'adeguatezza dei DPI alle tipologie di rischio individuate in fase di valutazione;
- la conformità alle norme tecniche vigenti (ad esempio marcatura CE);
- la definizione delle modalità di consegna ed eventualmente di conservazione dei DPI;
- il controllo del mantenimento dei requisiti di protezione (es. controllo delle scadenze).

(iv) Gestione delle emergenze (primo soccorso, incendi, etc.)

Sono individuati i percorsi di esodo e si ha cura di mantenerli in efficienza e liberi da ostacoli.

Il personale è messo al corrente delle procedure di segnalazione e di gestione delle emergenze.

Sono individuati gli addetti agli interventi di emergenza, in un numero sufficiente e sono preventivamente formati secondo i requisiti di legge.

Sono disponibili e mantenuti in efficienza idonei sistemi per la lotta agli incendi, scelti per tipologia e numero, in ragione della specifica valutazione del rischio di incendio, ovvero delle indicazioni fornite dall'autorità competente.

La gestione delle emergenze è attuata attraverso specifici piani che prevedono:

- identificazione delle situazioni che possono causare una potenziale emergenza;
- definizione delle modalità per rispondere alle condizioni di emergenza e prevenire o mitigare le relative conseguenze negative in tema di Salute e Sicurezza;
- pianificazione della verifica dell'efficacia dei piani di gestione delle emergenze;

- aggiornamento delle procedure di emergenza in caso di incidenti o di esiti negativi delle simulazioni periodiche.

In particolare:

- 1) Devono essere individuati i piani di intervento in caso di situazioni di emergenza e di pericolo grave per i lavoratori (es. evacuazione, pronto soccorso, gestione incendi, zone di pericolo, etc.).
- 2) Deve essere specificatamente regolamentata la gestione delle cassette di pronto soccorso o dei kit di primo soccorso indicando i ruoli e le funzioni all'interno della società.
- 3) Il materiale di primo soccorso deve essere costantemente reintegrato in modo tale da garantire in ogni momento la completa ed efficace composizione delle dotazioni.
- 4) Devono essere allestiti presidi antincendio adeguati ad evitare l'insorgere di un incendio e a fronteggiare eventuali situazioni di emergenza, ovvero a limitarne le conseguenze qualora esso si verifichi.
- 5) I presidi antincendio devono essere soggetti a controlli periodici e sottoposti ad idonea manutenzione.
- 6) Deve essere predisposto un piano di evacuazione attraverso la programmazione degli interventi e l'adozione di provvedimenti/istruzioni affinché i lavoratori possano, in caso di pericolo grave ed immediato che non può essere evitato, cessare la loro attività, ovvero mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro.
- 7) Tutta l'attività di gestione delle emergenze (es. prove di evacuazione, controlli sui presidi antincendio, etc.) deve essere documentata, tracciata e conservata.

(v) Aspetti organizzativi (deleghe, nomine di RSPP, RLS, budget e spese)

Per tutte le figure, individuate per la gestione di problematiche inerenti alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sono definiti requisiti tecnico-professionali che possono trarre origine anche da specifici disposti normativi.

Tali requisiti, che devono essere mantenuti nel tempo, sono in possesso del soggetto preliminarmente all'attribuzione dell'incarico e possono essere conseguiti anche attraverso specifici interventi formativi.

L'attribuzione di specifiche responsabilità in materia di salute e sicurezza avviene, in forma scritta e con data certa, definendo, in maniera esaustiva, caratteristiche e limiti dell'incarico e, se del caso, individuando il potere di spesa.

Allo scopo di garantire un'efficace attribuzione di responsabilità in relazione ai ruoli ed alle funzioni aziendali:

- sono formalizzate le responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno di ASTEM S.p.A.;
- sono correttamente nominati i soggetti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro e sono loro conferiti correttamente i poteri necessari allo svolgimento del ruolo agli stessi assegnato;
- il sistema di deleghe, dei poteri di firma e di spesa è coerente con le responsabilità assegnate;

- l'assegnazione e l'esercizio dei poteri nell'ambito di un processo decisionale è congruente con le posizioni di responsabilità e con la rilevanza e la criticità delle sottostanti situazioni di rischio;
- si impedisce che vi sia identità soggettiva fra coloro che assumono o attuano le decisioni e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo;
- i soggetti preposti o nominati ai sensi della normativa vigente in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro possiedono competenze adeguate ed effettive in materia.

In particolare:

- 1) Devono essere formalmente individuati i soggetti destinatari di deleghe nel settore della sicurezza e salute dei lavoratori o comunque coloro cui sono attribuite specifiche responsabilità in materia.
- 2) Deve essere preventivamente verificata l'idoneità tecnica e professionale dei soggetti interni od esterni cui sono demandati gli adempimenti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, ivi compresa la manutenzione degli impianti, delle attrezzature, dei luoghi di lavoro e dei DPI.
- 3) Devono essere istituiti specifici canali di reporting tra i deleganti ed i delegati.
- 4) Devono essere istituiti specifici canali di reporting con le unità periferiche, nazionali ed internazionali.
- 5) Devono essere conferiti poteri di spesa adeguati a far fronte alle esigenze di sicurezza e salute dei lavoratori, conformemente alla struttura e all'organizzazione della realtà aziendale complessivamente intesa ovvero dei singoli settori o unità organizzative.
- 6) Nei casi di urgenza e di improcrastinabilità dell'intervento deve essere espressamente prevista per il delegato la possibilità di impegnare la società anche per un importo superiore al proprio limite di spesa, purché tale impegno sia tempestivamente comunicato al superiore gerarchico con adeguata e formale motivazione.
- 7) Deve essere annualmente previsto un budget destinato alla sicurezza e salute dei lavoratori, conformemente alla struttura e all'organizzazione della realtà aziendale complessivamente intesa ovvero dei singoli settori o unità organizzative.
- 8) Nei casi di urgenza e di improcrastinabilità dell'intervento deve essere espressamente prevista una procedura che consenta di operare anche oltre i limiti del budget predefinito, purché la richiesta di spese extra budget sia adeguatamente e formalmente motivata.
- 9) Tutti i documenti relativi al sistema organizzativo in materia di sicurezza e salute (deleghe/procure, organigramma, mansionari, report, etc.) devono essere aggiornati e conservati.

(vi) Sorveglianza sanitaria

Preliminarmente all'attribuzione di una qualsiasi mansione al lavoratore è necessario verificarne i requisiti, sia per quanto riguarda gli aspetti tecnici sia per quanto riguarda gli aspetti sanitari, in base a quanto evidenziato in fase di valutazione dei rischi.

La verifica dell'idoneità è attuata dal medico competente che, in ragione delle indicazioni fornite dal datore di lavoro e sulla base della propria conoscenza dei luoghi di lavoro e delle attività / lavorazioni, verifica preventivamente l'idoneità sanitaria del lavoratore rilasciando giudizi di idoneità totale o parziale ovvero di inidoneità alla mansione.

In ragione della tipologia dell'attività/lavorazione richiesta e sulla base degli esiti della visita preliminare il Medico competente definisce un protocollo di sorveglianza sanitaria per i lavoratori.

Il protocollo sanitario è periodicamente aggiornato in base a nuove prescrizioni legislative, modifiche nelle attività e nei processi, identificazione di nuovi rischi per la salute dei lavoratori.

In particolare:

- 1) Deve essere elaborato un programma generale di accertamenti periodici per verificare lo stato di salute e l'idoneità dei lavoratori allo svolgimento della mansione affidata.
- 2) Deve essere elaborato un programma di accertamenti periodici per i lavoratori esposti a rischi specifici.
- 3) Deve essere istituito uno specifico canale di informazione verso i singoli lavoratori finalizzato a comunicare tempestivamente il programma individuale di visite.
- 4) Devono essere previste adeguate misure nel caso in cui il lavoratore, tempestivamente avvisato, non si sottoponesse alla visita periodica programmata.
- 5) Laddove, a seguito dell'accertamento sanitario, il lavoratore risultasse inidoneo o parzialmente idoneo a svolgere la mansione affidatagli, deve essere assicurata allo stesso la possibilità di prestare la propria attività lavorativa in termini conformi al proprio stato di salute.
- 6) Devono essere pianificati incontri periodici con il RSPP.
- 7) Tutta l'attività relativa alla sorveglianza sanitaria deve essere documentata, tracciata e correttamente conservata.

(vii) Informazione e formazione dei lavoratori

Tutto il personale riceve opportune informazioni circa le corrette modalità di espletamento dei propri incarichi, è formato e, nei casi previsti dalla normativa, è addestrato.

Di tale formazione o addestramento è prevista una verifica documentata.

Le attività formative sono erogate attraverso modalità variabili (es. formazione frontale, comunicazioni scritte ecc.) definite sia da scelte di ASTEM S.p.A. sia da quanto previsto dalla normativa vigente.

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

La documentazione inerente alla formazione del personale è depositata presso l'ufficio del personale ed è valutata ed impiegata anche al fine dell'attribuzione di nuovi incarichi.

L'attività di formazione ha lo scopo di:

- garantire, anche attraverso un'opportuna pianificazione, che qualsiasi persona sotto il controllo dell'organizzazione sia competente sulla base di un'adeguata istruzione, formazione o esperienza;
- identificare le esigenze di formazione connesse con lo svolgimento delle attività e fornire una formazione o prendere in considerazione altre azioni per soddisfare queste esigenze;
- valutare l'efficacia delle attività di formazione o di altre azioni eventualmente attuate, e mantenere le relative registrazioni;
- garantire che il personale prenda coscienza circa l'impatto effettivo o potenziale del proprio lavoro, i corretti comportamenti da adottare e i propri ruoli e responsabilità.

In particolare:

- 1) Devono essere organizzati specifici corsi di formazione aventi ad oggetto la sicurezza e salute dei lavoratori.
- 2) I corsi di formazione hanno carattere periodico e sono soggetti ad una programmazione annuale (ivi compresi corsi di formazione per i neoassunti).
- 3) I corsi di formazione devono avere ad oggetto:
 - i rischi specifici cui sono esposti i lavoratori in funzione delle mansioni svolte;
 - il corretto utilizzo di macchine, attrezzature e dispositivi di protezione individuale;
 - le misure di prevenzione e protezione adottate dall'Ente;
 - processi produttivi;
 - schemi organizzativi;
 - norme interne e procedure operative;
 - piani di emergenza.
- 4) Deve essere eseguito l'addestramento del personale consistente in una prova pratica, per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale; l'addestramento deve consistere, inoltre, nell'esercitazione applicata, per le procedure di lavoro in sicurezza. Gli interventi di addestramento effettuati devono essere tracciati in apposito registro anche informatizzato.
- 5) Deve essere elaborato un sistema di rilevazione delle presenze idoneo a monitorare che la formazione coinvolga tutti i dipendenti.
- 6) Al termine del corso di formazione deve essere somministrato un test finalizzato a verificare il grado di apprendimento dei partecipanti.
- 7) Ove la verifica di apprendimento dovesse risultare insufficiente devono essere organizzati corsi di formazione di "recupero".
- 8) I lavoratori devono essere informati circa i soggetti responsabili in materia di sicurezza e salute o chiunque altro abbia incarichi specifici al riguardo nonché le modalità di comunicazione con questi ultimi.
- 9) Devono essere definite ed attuate specifiche modalità di comunicazione su obiettivi, programmi e risultati fissati al fine di dare attuazione alla politica aziendale in materia di sicurezza e salute dei lavoratori.

- 10) Devono essere predisposti specifici canali di informazione che consentano ai lavoratori, ovvero ai loro rappresentanti, di prospettare eventuali questioni afferenti la sicurezza e salute.
 - 11) Deve essere prevista altresì una opportuna comunicazione rivolta ai soggetti che occasionalmente accedono presso i luoghi di lavoro ed in particolare a:
 - personale esterno (fornitori, committenti, collaboratori esterni);
 - pubblico (clienti, visitatori, etc.);
 - autorità.
 - 12) Tutta l'attività di formazione ed informazione deve essere documentata, tracciata e conservata;
- In ragione della complessità della lavorazione, possono essere previste specifiche istruzioni di lavoro o procedure operative che, unitamente alla documentazione riguardante le modalità d'uso di macchinari ed attrezzature e la documentazione di sicurezza delle sostanze, devono essere accessibili al lavoratore.

(viii) Attività di vigilanza e controllo

- 1) Deve essere previsto un piano di audit annuale finalizzato a verificare l'adeguatezza dei presidi antinfortunistici.
- 2) Deve essere definito un piano correttivo qualora, a seguito delle verifiche effettuate, emergessero carenze o, comunque, margini di miglioramento.
- 3) Tutte le persone (delegati e preposti) che coordinano l'attività di altri lavoratori devono costantemente verificare:
 - la presenza e l'adeguatezza delle misure di prevenzione e protezione;
 - il corretto utilizzo dei mezzi di prevenzione e protezione;
 - l'adeguatezza nel tempo delle procedure/piani di intervento adottati per la prevenzione infortuni;
 - che ai lavoratori siano stati forniti adeguati DPI in relazione alla specifica attività cui sono assegnati;
 - che gli stessi utilizzino correttamente i DPI in relazione alla specifica attività cui sono assegnati.
- 4) Devono essere adeguatamente considerate le segnalazioni fatte dai RLS.
- 5) Qualora, a seguito delle segnalazioni effettuate dai RLS, si ritenessero non necessari interventi correttivi deve essere fornita idonea motivazione a margine della richiesta stessa.
- 6) Tutta l'attività di vigilanza e controllo deve essere documentata, tracciata e conservata.

(ix) Affidamento dei lavori ad impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi

Oltre che relativamente ai dipendenti diretti di ASTEM S.p.A. ed al correlato rischio di reato, va evidenziato che la prevenzione in materia di sicurezza sul lavoro, che la stessa ASTEM S.p.A. deve esercitare, può estendersi entro limiti determinati anche all'attività svolta dai propri **appaltatori**.

Le attività in appalto e le prestazioni d'opera sono disciplinate dall'art. 26 e dal Titolo IV del D.Lgs. 81/2008.

Il soggetto esecutore delle lavorazioni deve possedere idonei requisiti tecnico-professionali, verificati anche attraverso l'iscrizione alla CCIAA.

Esso dovrà dimostrare il rispetto degli obblighi assicurativi e previdenziali nei confronti del proprio personale, anche attraverso la presentazione del Documento Unico di Regolarità Contributiva.

Se necessario, il soggetto esecutore deve inoltre presentare all'INAIL apposita denuncia per le eventuali variazioni totali o parziali dell'attività già assicurata (in ragione della tipologia di intervento richiesto e sulla base delle informazioni fornite da ASTEM S.p.A.).

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

Art. 26 D.Lgs. 81/2008 (Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione)

1. Il datore di lavoro, in caso di affidamento di lavori, servizi e forniture 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, sempre che abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo:

a) verifica, con le modalità previste dal decreto di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g) [DPR 177/2011], l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, ai servizi e alle forniture da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione.

... 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;

b) 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.

ASTEM S.p.A. verifica, in fase di elaborazione degli atti delle gare d'appalto, nonché in fase di aggiudicazione, il possesso dei requisiti sopra previsti, attraverso la presentazione di idonea documentazione (es possesso delle certificazioni formative dei dipendenti adibiti alle specifiche lavorazioni).

Inoltre ASTEM S.p.A. mantiene aggiornato e fornisce alle imprese appaltatrici il Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenza (DUVRI) di cui a seguire.

... 3. Il datore di lavoro committente promuove la cooperazione e il coordinamento di cui al comma 2 [omissis], 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 ovvero individuando, limitatamente ai settori di attività a basso rischio di infortuni e malattie professionali di cui all'articolo 29, comma 6-ter, con riferimento sia all'attività del datore di lavoro committente sia alle attività dell'impresa appaltatrice e dei lavoratori autonomi, un proprio incaricato, in possesso di formazione, esperienza e competenza professionali, adeguate e specifiche in relazione all'incarico conferito, nonché di periodico aggiornamento e di conoscenza diretta dell'ambiente di lavoro, per sovrintendere a tali cooperazione e coordinamento. In caso di redazione del documento esso è allegato al contratto di appalto o di opera e deve essere adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori, servizi e forniture. A tali dati accedono il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Dell'individuazione dell'incaricato di cui al primo periodo o della sua sostituzione deve essere

data immediata evidenza nel contratto di appalto o di opera. Le disposizioni del presente comma non si applicano ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi. Nell'ambito di applicazione del codice di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163 [oggi D.Lgs. 50/2016], tale documento è redatto, ai fini dell'affidamento del contratto, dal soggetto titolare del potere decisionale e di spesa relativo alla gestione dello specifico appalto.

3-bis. Ferme restando le disposizioni di cui ai commi 1 e 2, l'obbligo di cui al comma 3 non si applica ai servizi di natura intellettuale, alle mere forniture di materiali o attrezzature, ai lavori o servizi la cui durata non è superiore a cinque uomini-giorno, sempre che essi non comportino rischi derivanti dal rischio di incendio di livello elevato ...

... 4. Ferme restando le disposizioni di legge vigenti in materia di responsabilità solidale per il mancato pagamento delle retribuzioni e dei contributi previdenziali e assicurativi, l'imprenditore committente risponde in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) o dell'Istituto di previdenza per il settore marittimo (IPSEMA). Le disposizioni del presente comma non si applicano ai danni conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici.

5. Nei singoli contratti di subappalto, di appalto e di somministrazione, anche qualora in essere al momento della data di entrata in vigore del presente decreto, di cui agli articoli 1559, ad esclusione dei contratti di somministrazione di beni e servizi essenziali, 1655, 1656 e 1677 del codice civile, devono essere specificamente indicati a pena di nullità ai sensi dell'articolo 1418 del codice civile i costi relativi alla sicurezza del lavoro con particolare riferimento a quelli propri connessi allo specifico appalto. I costi di cui primo periodo non sono soggetti a ribasso. Con riferimento ai contratti di cui al precedente periodo stipulati prima del 25 agosto 2007 i costi della sicurezza del lavoro devono essere indicati entro il 31 dicembre 2008, qualora gli stessi contratti siano ancora in corso a tale data. A tali dati possono accedere, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

6. Nella predisposizione delle gare di appalto e nella valutazione dell'anomalia delle offerte nelle procedure di affidamento di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture, gli enti aggiudicatori sono tenuti a valutare che il valore economico sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro e al costo relativo alla sicurezza, il quale deve essere specificamente indicato e risultare congruo rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi o delle forniture. Ai fini del presente comma il costo del lavoro è determinato periodicamente, in apposite tabelle, dal Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, sulla base dei valori economici previsti dalla contrattazione collettiva stipulata dai sindacati comparativamente più rappresentativi, delle norme in materia previdenziale ed assistenziale, dei diversi settori merceologici e delle differenti aree territoriali. In mancanza di contratto collettivo applicabile, il costo del lavoro è determinato in relazione al contratto collettivo del settore merceologico più vicino a quello preso in considerazione.

... 8. Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

ASTEM S.p.A. deve operare nel rispetto di quanto sopra esposto; inoltre, nei casi in cui l'appaltatore operi con cantiere temporaneo mobile, si applica il Titolo IV del D.Lgs. 81/2008, il quale prevede la nomina di figure specifiche in materia di sicurezza (in particolare, il Coordinatore della Sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione). Inoltre:

- 1) Deve essere verificata - secondo le modalità di legge – 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.

- 2) Deve essere assicurata la cooperazione ed il coordinamento nell'attuazione di misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro nonché dai rischi derivanti dalle interferenze tra i lavoratori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.
- 3) Deve essere elaborato il documento unico di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze.
- 4) Deve essere formalizzata apposita procedura che consenta di individuare in maniera adeguata i costi della sicurezza e salute dei lavoratori, nell'ipotesi di affidamento di lavori a soggetti terzi (imprese appaltatrici e/o lavoratori autonomi).

(x) Salubrità dell'ambiente di lavoro, misure anticontagio e protocolli di prevenzione

- 1) E' stato predisposto apposito protocollo anticontagio contro le infezioni Covid-19 ai sensi e per gli effetti del DPCM 26.4.2020 e del DPCM 17.5.2020 e ss.mm.ii.;
- 2) Tale protocollo è stato redatto di concerto tra datore di lavoro, RLS, RSPP e medico competente;
- 3) In tale protocollo sono state previste:
 - le modalità di informazione in relazione a rischi da contagio e alle misure di sicurezza da adottare;
 - le modalità di ingresso e di uscita;
 - le procedure e la periodicità della pulizia e della sanificazione;
 - le precauzioni igieniche personali da adottarsi;
 - i dispositivi di protezione individuale prescritti dalla normativa;
 - le modalità di gestione degli spazi comuni;
 - le regole sugli spostamenti interni, le riunioni, gli eventi interni e la formazione;
 - la procedura per la gestione di persona sintomatica in azienda;
 - le procedure di sorveglianza sanitaria per l'individuazione dei lavoratori fragili;
 - le responsabilità interne;
 - idonea cartellonistica.
- 4) E' stato costituito il Comitato interno per l'applicazione e la verifica del protocollo

(xi) Acquisti (forniture)

Le attività di acquisto di attrezzature, macchinari ed impianti sono condotte previa valutazione dei requisiti di salute e sicurezza.

Le attrezzature, i macchinari e gli impianti dovranno essere conformi a quanto previsto dalla normativa vigente (es. marcatura CE, possesso di dichiarazione di conformità rilasciata dall'installatore ecc.).

Se del caso, in ragione dei disposti legislativi applicabili, la loro messa in esercizio sarà subordinata a procedure di esame iniziale o di omologazione.

Preliminarmente all'utilizzo di nuove attrezzature, macchinari o impianti il lavoratore incaricato dovrà essere opportunamente formato e/o addestrato.

Le attività di acquisto sono gestite in modo tale che:

- siano definiti i criteri e le modalità per la qualificazione e la verifica dei requisiti dei fornitori;
- siano definite le modalità per la verifica della conformità delle attrezzature, impianti e macchinari da acquistare alle normative vigenti (es. marcatura CE), nonché i criteri e le modalità per la valutazione della conformità dei requisiti di salute e sicurezza;
- siano previsti, qualora applicabili, le modalità di esecuzione dei controlli in accettazione, delle verifiche iniziali e delle omologazioni necessarie alla messa in esercizio.

(xii) Manutenzione

Tutte le attrezzature, i macchinari e gli impianti che possono avere impatti significativi in materia di Salute e Sicurezza sono assoggettati a protocolli di manutenzione programmata con tempistiche e modalità anche definite dai fabbricanti.

Gli eventuali interventi specialistici sono condotti da soggetti in possesso dei requisiti di legge che dovranno produrre le necessarie documentazioni.

Le attività di manutenzione sono gestite in modo tale da garantire:

- che siano definite le modalità, le tempistiche e le responsabilità per la programmazione e lo svolgimento delle manutenzioni e delle verifiche periodiche, ove previste, di attrezzature, impianti e macchinari (individuati puntualmente in appositi protocolli/schede) ed il controllo periodico della loro efficienza;
- la registrazione delle manutenzioni effettuate e le relative responsabilità;
- che siano definite le modalità di segnalazione delle anomalie, individuati i mezzi più idonei per comunicare tali modalità, individuate le funzioni tenute ad attivare il relativo processo di manutenzione (manutenzioni non programmate).

(xiii) rischi particolari

I luoghi di lavoro sono progettati anche nel rispetto dei principi ergonomici, di comfort e di benessere.

Sono sottoposti a regolare manutenzione affinché vengano eliminati, quanto più rapidamente possibile, i difetti che possono pregiudicare la sicurezza e la salute dei lavoratori; sono assicurate adeguate condizioni igieniche.

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

Il DVR ha previsto anche la valutazione del rischio connesso allo stress lavoro correlato con conseguente applicazione delle necessarie misure preventive.

La società si impegna a eseguire una mappatura e valutazione per:

- la valutazione dei rischi da differenze linguistiche e culturali;

- la valutazione dei rischi derivanti da eventuali molestie sessuali sul luogo di lavoro.

(xiv) Comunicazione e coinvolgimento del personale

ASTEM S.p.A. adotta idonei mezzi finalizzati a garantire, ai fini delle tematiche della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro:

- la comunicazione interna tra i vari livelli e funzioni dell'organizzazione;
- la comunicazione con i fornitori ed altri visitatori presenti sul luogo di lavoro;
- partecipazione dei lavoratori, anche a mezzo delle proprie rappresentanze, attraverso: il coinvolgimento degli stessi nell'identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi, definizione di misure di tutela; il coinvolgimento dei lavoratori nelle indagini in caso di incidente; la preventiva consultazione degli stessi in caso di cambiamenti strutturali o organizzativi incidenti in termini rilevanti in materia di salute e sicurezza.

10. I CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Fermo restando il potere discrezionale di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute, l'Organismo di Vigilanza effettua periodicamente controlli a campione sulle attività di ASTEM S.p.A. potenzialmente a rischio di compimento dei Reati di cui agli artt. 589 c.p. 590 c.p. che sono state incluse nel piano di lavoro approvato dall'Organismo stesso, in funzione della valutazione del rischio assegnata in sede di predisposizione del Modello e nel corso dei suoi successivi aggiornamenti.

Tali controlli sono diretti a verificare la conformità dei comportamenti in relazione ai principi espressi nel presente documento e, in particolare, alle procedure interne in essere e a quelle che saranno adottate in attuazione del presente documento.

A tal fine, si ribadisce che all'Organismo di Vigilanza viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante inerente le fattispecie di attività sensibili.

L'Organismo di Vigilanza riferisce di detti controlli all'Organo Amministrativo.

11. DIFFUSIONE E FORMAZIONE

In relazione a tutto quanto sopra, ASTEM S.p.A. assicura ampia diffusione alle procedure stabilite nel presente Protocollo e nei documenti relativi e connessi ed un'adeguata formazione di base verso tutte le funzioni interessate in merito.

12. SANZIONI

La mancata osservanza delle procedure e dei principi a presidio delle attività aziendali e nel presente Protocollo è sanzionata secondo quanto previsto nel sistema disciplinare adottato da ASTEM S.p.A..