



Parte Speciale “E”
Rev.00 – 11.10.2022

B21 FACILITY MANAGEMENT SOCIETA' COOPERATIVA

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001

Parte Speciale “E”

“Reati in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e
della salute sul lavoro”

(Articolo 25-*septies* del Decreto)

Indice delle Revisioni

Revisione	Approvazione	Natura delle modifiche
Rev. 00	Consiglio di amministrazione del 11.10.2022	Adozione

Sommario

PARTE SPECIALE “E”	1
1. FINALITÀ.....	5
OVVIAMENTE IL PRESENTE DOCUMENTO TIENE CONTO DEI DVR EMESSI DALLA SOCIETÀ.	
5	
ORGANIZZAZIONE DELL’ENTE	5
2. DEFINIZIONI.....	6
SI FORNISCONO LE PRINCIPALI DEFINIZIONI UTILIZZATE NELL'ART. 2 DEL D.LGS. 81/2008. ESSE SONO CONTENUTE IN MANIERA PIÙ APPROFONDITA ANCHE NEI DVR DELLA SOCIETÀ.	
3. LE FATTISPECIE DEI REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	8
3.1 Premessa.....	8
3.2 I reati di cui all’art. 25-septies del D.Lgs. n. 231/2001	8
4. DESTINATARI DELLA PRESENTE PARTE SPECIALE	10
5. IDENTIFICAZIONE DELLE AREE SENSIBILI E DEI RISCHI ASSOCIATI	11
6. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI B21 FACILITY MANAGEMENT SOCIETÀ COOPERATIVA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	12
6.1 Il Datore di Lavoro.....	12
6.2 I soggetti delegati con potere di spesa	12
6.3 I Preposti.....	12
6.4 Il Responsabile e gli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione	12
6.5 Addetto al Primo Soccorso	13
6.6 Addetto alla Prevenzione Incendi.....	13
6.7 Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza	13
6.8 Medico Competente.....	13
6.9 Lavoratori.....	13
6.10 Terzi Destinatari	13
7. PRINCIPI IDONEI A PREVENIRE I REATI PRESUPPOSTI PER LA SOCIETÀ	15
7.1 PRINCIPI IDONEI A PREVENIRE I REATI PRESUPPOSTO PER I DESTINATARI	18
7.1.1 I doveri ed i compiti dei Datori di Lavoro e dei dirigenti delegati	18
7.1.2 I doveri ed i compiti dei Preposti	19
7.1.3 I doveri ed i compiti del RSPP e degli ASPP	20
7.1.4 I doveri ed i compiti degli APS e degli API	20
7.1.5 I doveri ed i compiti dei RLS.....	20
7.1.6 I doveri ed i compiti del Medico Competente.....	21



7.1.7 I doveri ed i compiti dei Lavoratori	22
7.1.8 I doveri ed i compiti degli Appaltatori	22
7.1.9 I doveri ed i compiti dei Fornitori	22
7.2 Principi di riferimento relativi alle specifiche aree aziendali a rischio	23
7.2.1 Premessa	23
7.2.2 Gestione area Amministrazione, Acquisti e Commerciale, Area Sicurezza, Area Tecnica	23

1. Finalità

La presente Parte Speciale si propone di definire linee e principi di comportamento che i destinatari del Modello – come declinati nella Parte Generale del Modello – dovranno seguire al fine di:

- prevenire, nell'ambito delle specifiche attività svolte dalla B21 Facility Management società cooperativa e considerate “a rischio”, la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali.

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

- fornire un elenco dei principi generali nonché dei principi procedurali specifici cui i Destinatari del Modello sono tenuti ad attenersi per una corretta applicazione dello stesso;
- fornire all'Organismo di Vigilanza e ai responsabili delle funzioni aziendali chiamati a cooperare con lo stesso, i principi e gli strumenti operativi necessari per poter esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

Ovviamente il presente documento tiene conto dei DVR emessi dalla società.

Organizzazione dell'ente

La società B21 FACILITY MANAGEMENT SOC. COOPERATIVA (in breve B21-Facility Management), una cooperativa di produzione e lavoro, è parte del gruppo B21 GROUP. La suddetta società nel 2021 diviene B21 FACILITY MANAGEMENT SOC. COOPERATIVA ed entra a far parte del gruppo a seguito della trasformazione di VENEZIA COSTRUZIONI SRL, una storica società di restauro, costruzioni e facility management. La società, attiva dal 1987, si occupa di restauro di edifici vincolati oltre che di riqualificazioni urbane ed è impegnata in tutte le discipline riconducibili al facility management, passando dalle pulizie industriali fino ad arrivare ai servizi manutentivi ed energetici. B21-Facility Management è dunque, attraverso le sue categorie SOA, tra cui si annovera una importante OG2, un player che si candida ad essere protagonista nel mercato delle opere pubbliche, mercato che si prevede essere, nel nostro Paese, trainante nei prossimi anni. La società ha sedi amministrative ed operative nelle città di Bari, Roma e Bologna. Probabilmente in un prossimo futuro l'azienda potrebbe acquisire da un'altra società del gruppo il ramo di azienda legato alle attività di pulizia. La società aderisce a consorzi di cooperative anche allo scopo di accedere a mercati quanto più vasti possibile e gare importanti. Il Gruppo B21 (non trattasi di gruppo societario con rilevanza giuridica) opera in Italia attraverso 8 società attive nel settore della logistica, hotel management, care giver, facility management e real estate generando un fatturato globale di circa 60 milioni di euro e impiegando oltre 1.500 addetti. Recentemente, nel 2021, l'azienda ha anche creato un'identità di gruppo e ha definito la carta dei valori quale base fondante nel nostro agire comune.

B21-Facility Management ha adottato un sistema di gestione certificato, ISO 9001:2015, fornendo con continuità servizi e processi in conformità con i requisiti statutari e regolamentari applicabili. L'azienda ha un CdA mentre non risulta ad oggi obbligato alla nomina dell'organo di controllo. In materia di qualità, sicurezza sul lavoro e sicurezza ambientale l'azienda ha e rispetta le seguenti procedure:

- PR01 Gestione dei documenti e delle registrazioni;
- PR02 Gestione delle risorse umane
- PR03 Gestione degli acquisti e dei fornitori
- PR04 Gestione delle commesse e degli appalti
- PR05 Gestione del magazzino delle macchine e degli strumenti di misura
- PR06 Gestione degli audit
- PR07 Gestione delle non conformità
- PR08 Gestione rischio ambientale
- PR09 Gestione delle prescrizioni
- PR10 Gestione della comunicazione
- PR11 Gestione delle emergenze
- PR12 Gestione delle modifiche
- PR13 Gestione rifiuti
- PR14 Gestione analisi dei rischi
- PR15 Gestione del POS

2. Definizioni

Si forniscono le principali definizioni utilizzate nell'art. 2 del D.Lgs. 81/2008. Esse sono contenute in maniera più approfondita anche nei DVR della società.

Lavoratore: persona che, così come individuata dal D.Lgs. 81/08 (*cf. art. 2*), indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione.

Datore di Lavoro: 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.

Preposto: persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.

Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP): persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 del D.Lgs. 81/08, designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi (*cf. art. 2 D.Lgs. 81/08*).

Medico Competente: medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38 del D.Lgs. 81/08, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al citato Decreto (*cf. art. 2 D.Lgs. 81/08*).

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS): persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro (*cf. art. 2 D.Lgs. 81/08*).

Servizio di prevenzione e protezione dai rischi: insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori.

Sorveglianza sanitaria: insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa (*cf. art. 2 D.Lgs. 81/08*).

Prevenzione: il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno (*cf. art. 2 D.Lgs. 81/08*).

Salute: stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità (*cf. art. 2 D.Lgs. 81/08*).

Sistema di promozione della salute e sicurezza: complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori.

Valutazione dei rischi: valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza (*cf. art. 2 D.Lgs. 81/08*).

Pericolo: proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni (*cf. art. 2 D.Lgs. 81/08*).

Rischio: probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione (*cf. art. 2 D.Lgs. 81/08*).

Formazione: processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo

svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi (cfr. art. 2 D.Lgs. 81/08).

Informazione: complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro (cfr. art. 2 D.Lgs. 81/08).

Addestramento: complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro (cfr. art. 2 D.Lgs. 81/08).

DPI: Dispositivo di protezione individuale. Si intende tale qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo (cfr. art. 74 D.Lgs. 81/08).

DVR: Documento Valutazione Rischi. Tale documento deve contenere (cfr. art. 28 D.Lgs. 81/08):

- una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa. La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione;
- l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a);
- 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, 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.

DUVRI: Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenza. Tale documento indica le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze, è allegato al contratto di appalto o di opera e va adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori, servizi e forniture (cfr. art. 26 D.Lgs. 81/08).

O.d.V.: Organismo di Vigilanza.

3. Le fattispecie dei reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro

3.1 Premessa

La legge 3 agosto 2007 n. 123, *“Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia”*, ha introdotto nel D.Lgs. n. 231/2001 l’art. 25-septies, che estende la responsabilità amministrativa degli enti ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro (l’articolo è stato modificato e sostituito dall’art. 300 del D.Lgs. 81/2008, emanato in attuazione della delega, sopra menzionata, di cui alla L. 123/2007).

Si consideri che i reati di cui all’art. 25-septies sono di natura colposa e non dolosa in quanto, a differenza di questi ultimi, che possono essere commessi solo aggirando fraudolentemente il modello, i reati di natura colposa possono essere commessi nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell’apposito organismo, in quanto l’elusione fraudolenta dei modelli organizzativi appare incompatibile con l’elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, di cui agli artt. 589 e 590 del codice penale.

La commissione dei reati di cui all’art. 25-septies è punita con sanzioni sia pecuniarie (fino a 1000 quote) che interdittive (fino a 12 mesi).

È inoltre necessario considerare che il D.Lgs. 81/2008, con l’articolo 30, e successivamente il D.Lgs. 106 del 3 agosto 2009 e s.m.i. hanno introdotto alcune disposizioni integrative e correttive in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro finalizzate all’adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo ad avere efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa.

Tali disposizioni ed i principi in esse contenuti sono stati tenuti in considerazione nell’identificazione dei protocolli di controllo descritti nella presente Parte Speciale.

3.2 I reati di cui all’art. 25-septies del D.Lgs. n. 231/2001

Codice Penale, art.589 - Omicidio colposo

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 sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni.

Si applica la pena della reclusione da tre a dieci anni se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale da:

1. soggetto in stato di ebbrezza alcolica ai sensi dell’articolo 186, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni;
2. soggetto sotto l’effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope.

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.

Codice Penale, art.590 - Lesioni personali colpose

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 grave¹ la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619, se è gravissima², della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro

¹ Una lesione personale è grave (Codice Penale, art. 583, comma 1) e si applica la reclusione da tre a sette anni:

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

2) se il fatto produce l’indebolimento permanente di un senso o di un organo.

² Una lesione personale è gravissima (Codice Penale, art. 583, comma 2), e si applica la reclusione da sei a dodici anni, se dal fatto deriva:

1) una malattia certamente o probabilmente insanabile;

1.239. Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle 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. Nei casi di violazione delle norme sulla circolazione stradale, se il fatto è commesso da soggetto in stato di ebbrezza alcolica ai sensi dell'articolo 186, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni, ovvero da soggetto sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope, la pena per le lesioni gravi è della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per le 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.

Per la descrizione di ciascuna fattispecie di reato si rinvia all'Allegato “**Tabella reati/illeciti presupposto della responsabilità EX D.LGS. 231/01**” del Modello.

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

4. Destinatari della presente Parte Speciale

Nell'espletamento delle rispettive attività/funzioni, oltre alle leggi specifiche sull'argomento e alle regole di cui al presente Modello, i Destinatari (quali Organi Sociali, Dirigenti delegati, dipendenti, nonché terzi destinatari, come meglio definiti nella Parte Generale) sono tenuti in generale a rispettare, ciascuno per gli aspetti di propria competenza, comportamenti conformi al contenuto dei seguenti documenti:

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.
- Codice Etico.
- Procedure interne.
- Procure e deleghe.
- Protocolli e principi di comportamento riferiti alle specifiche aree aziendali.
- Ogni altro documento che regoli attività rientranti nell'ambito di applicazione del Decreto.

È inoltre espressamente vietato adottare comportamenti contrari a quanto previsto dalle vigenti norme di Legge.

A fornitori, partner-clienti, consulenti e/o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società deve essere resa nota l'adozione del Modello e del Codice Etico e di comportamento da parte della B21 Facility Management società cooperativa ed occorre prevedere per tali soggetti l'obbligo contrattuale al rispetto degli stessi.

La presente Parte Speciale prevede a carico dei Destinatari di cui sopra, in considerazione delle diverse posizioni e dei diversi obblighi che ciascuno di essi assume nei confronti di B21 Facility Management società cooperativa nell'ambito dell'espletamento delle attività considerate a rischio, l'espresso divieto di porre in essere, promuovere, collaborare, o dare causa a comportamenti tali da integrare fattispecie di reati commessi in violazione delle norme di salute e sicurezza sul lavoro.

Verranno quindi indicati:

- a) le aree aziendali definite “*sensibili*” ovvero a rischio di reato;
- b) i principi fondamentali di riferimento in attuazione dei quali dovranno essere adottate le specifiche modalità ai fini della corretta applicazione del Modello;
- c) i principi di riferimento che dovranno presiedere alle attività di controllo, monitoraggio e verifica dell'O.d.V. e dei responsabili che con lo stesso cooperano, debitamente regolate in appositi protocolli interni da adottare ai fini della corretta applicazione del Modello.

La Società promuove la diffusione della cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi connessi alle attività lavorative, svolte presso le proprie sedi e a bordo dei propri automezzi richiedendo, a ogni livello aziendale, comportamenti responsabili e rispettosi delle procedure adottate in materia di sicurezza sul lavoro.

5. Identificazione delle aree sensibili e dei rischi associati

Le aree sensibili nell'ambito delle quali si potrebbe incorrere nella commissione dei reati di cui all'art. 25-septies del D.Lgs. 231/01, correlate ai rischi potenziali ad esse connesse, sono di seguito riportate:

1. Gestione area Amministrazione, Area Acquisti e Commerciale, Area Sicurezza (uffici):
 - 1.1. rischio caduta;
 - 1.2. rischio elettrico;
 - 1.3. rischio incendio;
 - 1.4. rischio colpi, contusioni e traumi;
 - 1.5. rischio derivante da cattiva ergonomia delle postazioni di lavoro;
 - 1.6. rischio biologico;
 - 1.7. rischio microclima disagiata;
 - 1.8. incidenti causati da illuminazione non idonea;
 - 1.9. rischio rumore di natura stressante;
 - 1.10. rischio postazioni videotermini;
 - 1.11. rischio derivante da agenti chimici inquinanti;
 - 1.12. rischio interferenza;
 - 1.13. rischio aggressioni;
 - 1.14. rischio da stress da lavoro correlato;
 - 1.15. rischio campi elettromagnetici.
2. Gestione servizi: Area Tecnica:
 - 2.1 caduta materiale dall'alto;
 - 2.2 caduta dai tetti;
 - 2.3 utilizzo di materiale, attrezzi e mezzi da lavoro pericoloso (smerigliatrice, martello a percussione, trapano elettrico, sega circolare, saldatrice, minipala, funi di sollevamento, ganci, funi e imbracature, scale, ponti, trabatelli, autocarro con cassone ribaltabile, elevatore a bandiera, gru su autocarro, ecc);
 - 2.4 rischio caduta nel montaggio e smontaggio del ponteggio;
 - 2.5 rischio elettrico;
 - 2.6 rischio incendio;
 - 2.7 rischio colpi, contusioni e traumi;
 - 2.8 rischio derivante da cattiva ergonomia delle postazioni di lavoro (in particolare rischio sovraccarico biomeccanico degli archi superiori);
 - 2.9 rischio biologico;
 - 2.10 rischio microclima disagiata;
 - 2.11 rischio rumore di natura stressante;
 - 2.12 rischio chimico;
 - 2.13 rischio interferenza;
 - 2.14 rischio aggressioni;
 - 2.15 rischio campi elettromagnetici;
 - 2.16 rischio da stress da lavoro correlato.
 - 2.17 rischio vibrazioni corpo intero

6. La struttura organizzativa di B21 Facility Management società cooperativa in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Società si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quanto previsto dalla normativa vigente, nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre e, quindi, gestire i rischi lavorativi per i lavoratori.

B21 Facility Management società cooperativa adotta un proprio Documento di relazione sulla Valutazione dei Rischi (DVR) redatto secondo le disposizioni definite dalla normativa vigente e ha un proprio RSSP nella figura di Francesco Laguragnella ed ha anche nominato le altre figure obbligatorie per legge in materia di sicurezza sul lavoro.

Nell'ambito di tale struttura organizzativa operano i soggetti di seguito indicati, complessivamente qualificati, al Paragrafo 4 della presente Parte Speciale, anche come 'Destinatari':

6.1 Il Datore di Lavoro

All'apice della struttura organizzativa aziendale si trova il Datore di Lavoro inteso, ai sensi dell'art. 2 del TU, quale soggetto titolare del rapporto di lavoro con i lavoratori ovvero quale soggetto responsabile dell'organizzazione nel cui ambito i lavoratori prestano la propria attività, ovvero quella del responsabile dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa (di seguito, anche "Datore di Lavoro").

In seno alla società, il soggetto titolare del rapporto di lavoro è il Presidente, Francesco Laguragnella.

Questo ultimo, in conformità a quanto disposto dal D.Lgs. n. 81/08 ha formalizzato la nomina dell'RSPP e dei preposti aziendali con la finalità di gestire al meglio gli obblighi rilevanti in materia di salute e sicurezza sul lavoro anche in relazione alla collaborazione per la corretta valutazione.

6.2 I soggetti delegati con potere di spesa

La delega di funzioni è avvenuta secondo corretta procedura ed in particolare nel rispetto dei seguenti punti:

1. Atto di conferimento di poteri e funzioni;
2. Accettazione da parte del delegato;
3. Possesso da parte del delegato dei requisiti tecnico - professionali idonei ad esercitare le funzioni delegate;
4. Previsione di verifiche periodiche da parte del delegante circa il puntuale adempimento ed esercizio dei poteri attribuiti;
5. Conferimento concreto ed effettivo, al soggetto delegato, di poteri autoritativi e decisori, pienamente autonomi e senza possibilità di ingerenza, consistenti in poteri di conoscenza, di intervento, di coordinamento e di accesso alle risorse finanziarie.

6.3 I Preposti

I preposti sono quei soggetti che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferito, sovrintendono all'attività lavorativa e garantiscono l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa (di seguito, anche "Preposti").

6.4 Il Responsabile e gli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione

Nell'ambito della struttura organizzativa della Società in materia di salute e sicurezza sul lavoro, è stato istituito il servizio di prevenzione e protezione dai rischi (di seguito, anche "SPP"), costituito dal complesso delle persone, dei sistemi e dei mezzi, esterni o interni all'azienda, finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori.

In seno al SPP, il Datore di Lavoro ha provveduto, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente, alla nomina di un Responsabile del SPP (di seguito, anche “RSPP”), scelto tra i soggetti in possesso delle capacità e dei requisiti professionali previsti dalla normativa vigente ed adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

6.5 Addetto al Primo Soccorso

L’addetto al primo soccorso è il soggetto cui sono assegnati compiti di primo soccorso ed assistenza medica di emergenza (di seguito, anche ‘APS’).

In seno alla Società, il Datore di Lavoro ha provveduto, per la sede e le filiali, alla nomina di un numero di APS adeguato alla struttura.

6.6 Addetto alla Prevenzione Incendi

L’addetto alla prevenzione incendi è il soggetto cui sono assegnati compiti connessi alla prevenzione degli incendi ed alla gestione delle emergenze (di seguito, anche ‘API’).

In seno alla Società, per la sede e le filiali, il Datore di Lavoro ha provveduto alla nomina di un numero di API adeguato alla struttura.

6.7 Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

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

6.8 Medico Competente

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

6.9 Lavoratori

I lavoratori sono tutti quei soggetti che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono un’attività lavorativa in seno alla struttura organizzativa della Società (di seguito, anche “Lavoratori” e, ove singolarmente considerati, “Lavoratore”).

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, in capo ai Lavoratori sono riconducibili gli obblighi ed i compiti di cui al par. 8.7. della presente Parte Speciale.

6.10 Terzi Destinatar

In aggiunta a quella dei soggetti sopra indicati, in materia di salute e sicurezza sul lavoro assume rilevanza la posizione di quei soggetti che, pur essendo esterni rispetto alla struttura organizzativa della Società, svolgono un’attività potenzialmente incidente sulla salute e la sicurezza dei Lavoratori (di seguito, collettivamente denominati anche “Terzi Destinatar”).

In particolare, in ossequio alle disposizioni, tra le altre, di cui all’art. 26 del TU, la Società, in via esemplificativa e non esaustiva:

- per ciò che concerne la selezione dei Terzi:
 - verifica 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 accertandosi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale;
- per garantire la corretta esecuzione del rapporto:

- fornisce ai terzi 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;
- coopera all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;
- coordina gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, si attiva per la reciproca informativa anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva;
- promuove la cooperazione ed il coordinamento, 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.
- per ciò che concerne la verifica dell'esecuzione della prestazione:
 - effettua un primo monitoraggio mediante lo svolgimento di un sopralluogo iniziale;
 - effettua un monitoraggio continuo dei rischi indicati nel DUVRI mediante la verifica da parte dei referenti aziendali competenti per lo specifico ambito e flusso di informazioni con il RSPP.

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

In seno al settore della salute e sicurezza sul lavoro, assume, altresì, rilevanza la posizione dell'Organismo di Vigilanza nominato dalla Società ai sensi del Decreto, il quale, pur essendo privo un ruolo operativo, svolge i compiti indicati nel Paragrafo 10 della presente Parte Speciale.

7. Principi idonei a prevenire i reati presupposti per la società

In materia di sicurezza sul luogo di lavoro, il processo di monitoraggio deve garantire il controllo costante delle prestazioni in ambito Qualità e Salute e Sicurezza sul Lavoro, ai requisiti normativi cogenti e volontari.

Ai sensi del d.lgs. 81/2008 e s.m.i., nonché in coerenza con la ripartizione di ruoli, compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, è fatta espressa richiesta:

- ai soggetti aziendali (Datore di Lavoro e Delegato del Datore di Lavoro in materia di Sicurezza ex art. 16 d.lgs. 81/2008 e s.m.i.) di svolgere i compiti loro attribuiti, nel rispetto delle deleghe e procure ricevute, delle misure di prevenzione adottate e delle procedure aziendali esistenti, avendo cura di informare e formare il personale che, nello svolgimento delle proprie attività, sia esposto a rischi connessi alla sicurezza sul lavoro;
- ai soggetti nominati dalla Società o eletti dal personale ai sensi del d.lgs. 81/2008 (quali ad es. il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, gli Addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione, gli Incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, lotta antincendio, evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo, gli Addetti al Primo Soccorso, il Medico competente, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) di svolgere, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e attribuzioni, i compiti di sicurezza specificamente affidati dalla normativa vigente e previsti nel sistema sicurezza adottato dalla Società;
- ai Preposti di vigilare sulla corretta osservanza, da parte di tutti i lavoratori, delle misure e delle procedure di sicurezza adottate dalla Società cooperativa, segnalando eventuali carenze o disallineamenti del sistema, nonché comportamenti ad esso contrari;
- a tutti i dipendenti di aver cura della propria sicurezza e salute e di quella delle altre persone che hanno accesso alle strutture della cooperativa, e di osservare tutte le misure di sicurezza, le procedure e le istruzioni aziendali.

Nello svolgimento delle attività sensibili occorre, in generale:

- a) prevedere che, per tutte le operazioni, la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società rispondano ai principi e alle prescrizioni contenute nelle disposizioni di legge, dell'atto costitutivo, del Codice Etico e delle procedure aziendali;
- b) definire e comunicare in modo adeguato le disposizioni aziendali atte a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- c) consentire una ricostruzione temporale delle operazioni effettuate nonché evidenziarne il processo di autorizzazione, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate. Ciò richiede che tutte le attività operative siano formalmente documentate e che i documenti siano archiviati e conservati, con modalità tali da non permetterne la modificazione successiva, se non con opportuna evidenza;
- d) consentire l'accesso ai documenti di cui al punto precedente solo ai soggetti competenti in base alle regole interne, o a delegati, al Revisore, all'Organismo di Vigilanza e/o, se espressamente delegate ed esistenti, alle strutture preposte ad attività di audit;
- e) prevedere che siano formalizzate le responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno dell'azienda, nonché i livelli di dipendenza gerarchica e la descrizione delle relative responsabilità;
- f) prevedere una adeguata separazione dei ruoli e delle responsabilità tale per cui non vi sia identità soggettiva fra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che devono rilevare contabilmente (per i costi della sicurezza) le operazioni e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure di controllo interno;
- g) prevedere che la Società adotti idonee modalità di comunicazione del Codice Etico e degli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nel suo operato quotidiano;
- h) sviluppare un adeguato programma di formazione e addestramento rivolto al personale delle aree a rischio, appropriatamente tarato in funzione dei livelli dei destinatari, che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta. Tale programma deve essere finalizzato ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al modello organizzativo e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal modello. In concreto, ciascun lavoratore/operatore aziendale deve ricevere

una formazione sufficiente ed adeguata con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. Questa deve avvenire in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi. L'azienda dovrebbe organizzare la formazione e l'addestramento secondo i fabbisogni rilevati periodicamente.

- i) garantire un'adeguata circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda attraverso:
 - la consultazione preventiva in merito alla individuazione e valutazione dei rischi ed alla definizione delle misure preventive;
 - le riunioni periodiche che tengano conto almeno delle richieste fissate dalla legislazione vigente utilizzando anche le riunioni previste per la gestione aziendale;
- j) garantire l'integrazione del sistema di controllo per la sicurezza con la gestione complessiva dei processi aziendali con particolare riferimento alle seguenti attività:
 - assunzione e qualificazione del personale;
 - organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro;
 - acquisizione di beni e servizi impiegati dall'azienda e comunicazione delle opportune informazioni a partner, fornitori ed appaltatori;
 - manutenzione normale e straordinaria;
 - qualificazione e scelta dei fornitori e degli appaltatori;
 - gestione delle emergenze;
 - procedure per affrontare le difformità rispetto agli obiettivi fissati ed alle regole del sistema di controllo;
- k) garantire che l'accesso ai dati della Società sia conforme alla normativa vigente in materia di Privacy;
- l) vigilare affinché l'accesso e l'intervento sui dati della Società sia consentito esclusivamente alle persone autorizzate;
- m) garantire la riservatezza nella trasmissione delle informazioni;
- n) prevedere sistemi "disciplinari" per le violazioni delle procedure previste;
- o) assicurare che la documentazione relativa alle tematiche di salute e sicurezza sul lavoro sia adeguatamente aggiornata e verificarne periodicamente applicazione ed efficacia;
- p) assicurare che l'azienda possieda documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- q) garantire che il monitoraggio normativo avvenga in modo strutturato;
- r) garantire il monitoraggio di 1° livello sul funzionamento del sistema di controllo;
- s) condurre un'attività periodica di monitoraggio di 2° livello sulla funzionalità del sistema preventivo adottato al fine di valutare l'adozione di decisioni da intraprendere. (esplicitare i criteri di monitoraggio del 1° e 2° livello)

Con particolare riferimento alla salute e sicurezza sul lavoro, la Società provvede a garantire il rispetto della normativa vigente e ad assicurare condizioni idonee allo svolgimento dell'attività lavorativa, anche occupandosi di:

- identificare e valutare i rischi³ connessi alla salute e sicurezza (e aggiornarli sempre ove necessario in base a nuove circostanze interne ed esterne intervenute) indicando in particolare, nel DVR, le opportune azioni di prevenzione o mitigazione, e garantirne il monitoraggio;
- con riferimento ai contratti d'appalto o d'opera, assicurare che il processo di qualificazione e verifica delle imprese di valutazione dei rischi interferenziali avvenga secondo i dettami dell'art. 26 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. ed elaborare apposito DUVRI;
- adottare adeguate misure di protezione collettiva e monitorarne adeguatezza e corretto utilizzo;
- adottare adeguate misure di protezione individuale, fornendo agli addetti idonei DPI secondo quanto emerso dalla valutazione dei rischi riconducibili alle loro attività lavorative, e monitorarne l'utilizzo;
- nominare il Medico Competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria, assicurando in particolare

³ "(...) ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151(N), nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro." (D.Lgs. 81/2008, art.28, comma 1).

il controllo sanitario dei Lavoratori in funzione dei rischi attinenti la mansione specifica;

- assicurare il rispetto delle misure previste dal legislatore volte a tutelare il Lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona;
- effettuare adeguata attività di formazione, informazione e addestramento, anche con riferimento alle specifiche mansioni svolte e ai rischi connessi, nei limiti dei ruoli, delle funzioni e delle responsabilità, compresa la formazione in materia antincendio della squadra addetta;
- formalizzare in modo chiaro ed univoco l'organizzazione aziendale per la sicurezza, mediante un sistema di deleghe di funzioni conforme all'art. 16 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.;
- garantire il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature, nella definizione dei metodi di lavoro e produzione;
- assicurare la definizione ed attuazione di adeguate misure igieniche;
- definire adeguate misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, lotta antincendio, evacuazione dei lavoratori e pericolo grave ed immediato e garantire adeguatezza e manutenzione dei presidi antincendio;
- assicurare verifiche periodiche e regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine ed impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità all'indicazione dei fabbricanti.

La società deve:

- regolamentare le attività di prevenzione e protezione in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro realizzate dall'azienda;
- curare la formalizzazione e diffusione delle politiche aziendali in materia di sicurezza del lavoro e relativo controllo attuativo;
- regolamentare i processi di individuazione e nomina delle figure e delle responsabilità previste dalla normativa;
- definire dei processi di monitoraggio e controllo del rispetto alle procedure e disposizioni emanate.

Il personale deve essere coinvolto in interventi di formazione sul D. Lgs. 231/2001 e sulla sicurezza sul luogo di lavoro. In particolare, la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro deve essere assicurata a tutti i lavoratori della Società, ad ogni livello, attraverso una adeguata organizzazione della sicurezza e una specifica attività informativa, formativa e di addestramento rivolta alle figure organizzative preposte a tale ruolo e a tutti i lavoratori, conformemente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza propone le modifiche e le eventuali integrazioni delle prescrizioni contenute nelle relative procedure di attuazione. Non sono ammesse deroghe alle procedure previste dal Modello se non nei casi di particolare urgenza nella formazione o nell'attuazione della decisione o in caso di impossibilità temporanea di rispetto delle procedure, purché ne sia inviata immediata informazione all'Organismo di Vigilanza con successiva ratifica da parte del soggetto competente.

Nel caso vengano applicate sanzioni amministrative e/o interdittive alla Società:

- è fatto divieto a chiunque di porre in essere qualunque operazione in violazione degli obblighi e divieti di tale sanzione;
- i Responsabili esercitano la necessaria supervisione al fine di identificare preliminarmente le eventuali operazioni che, anche solo potenzialmente, possano costituire una violazione degli obblighi e dei divieti di cui alle sanzioni amministrative o misure cautelari interdittive.

I Responsabili, nel caso in cui rilevino in una determinata operazione caratteristiche riconducibili anche in parte ad una violazione, anche solo potenziale, degli obblighi derivanti dalle sanzioni amministrative o dalle misure cautelari interdittive:

- sospendono ogni attività inerente l'operazione in oggetto;
- inviano tempestivamente specifica informativa all'Organo Amministrativo.

Copia della nota informativa predisposta dai Responsabili è tempestivamente trasmessa all'O.d.V..

Per quanto sopra evidenziato B21 Facility Management Soc Coop non si è ancora dotata di un sistema di gestione aziendale in materia di sicurezza sul lavoro implementato in conformità della BS OHSAS 18001. Il sistema sarebbe utile se mantenuto attivo ed efficacemente attuato a garantire una corretta gestione delle problematiche di salute e sicurezza. In particolare, la società, laddove decidesse di adottare un Sistema di Gestione Integrato dovrà rispettare le procedure e la documentazione di riferimento di tale sistema, a tutti i livelli aziendali, al fine di migliorarne in modo continuo l'efficacia e le prestazioni. Dovrà inoltre curare il raggiungimento degli obiettivi fissati, a tutti i livelli aziendali, nel documento di Programma e Monitoraggio

degli Obiettivi e delle Azioni di miglioramento, nonché fornire informazioni per migliorare l'efficacia dei controlli operativi.

Nel documento Allegato A "RISK ASSESSMENT E GAP ANALYSIS SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO" si riportano anche ulteriori suggerimenti che potrebbero essere utili all'azienda per migliorare nel tempo il proprio sistema di gestione di sicurezza sui luoghi di lavoro.

7.1 Principi idonei a prevenire i reati presupposto per i destinatari

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

- la normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- il codice etico e di comportamento di B21 Facility Management società cooperativa;
- le procedure aziendali vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

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

7.1.1 I doveri ed i compiti dei Datori di Lavoro e dei dirigenti delegati

I Datori di Lavoro devono:

- a. effettuare la valutazione di tutti i rischi, con conseguente elaborazione del DVR redatto in conformità alle prescrizioni normative vigenti;
- b. designare il RSPP;
- c. nominare il Medico Competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria e designare gli API e gli APS, verificando il corretto adempimento degli obblighi e dei compiti previsti a loro carico;
- d. in occasione dell'affidamento dei compiti ai Lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza;
- e. fornire ai Lavoratori i necessari ed idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il RSPP ed il Medico Competente;
- f. prendere le misure appropriate affinché soltanto i Lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- g. richiedere l'osservanza, da parte dei singoli Lavoratori, delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di uso dei mezzi di protezione collettivi e di uso dei dispositivi di protezione individuali messi a disposizione dei Lavoratori;
- h. riscontrare tempestivamente le segnalazioni dei preposti nonché quelle dei Lavoratori concernenti eventuali deficienze dei mezzi, delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione, ovvero eventuali condizioni di pericolo che si verifichino durante il lavoro;
- i. adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i Lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- j. informare il più presto possibile i Lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- k. adempiere agli obblighi di comunicazione, coinvolgimento, formazione e addestramento previsti dalla normativa vigente, anche mediante l'implementazione dei piani di comunicazione e formazione proposti dal RSPP;
- l. astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai Lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- m. consentire ai Lavoratori di verificare, mediante il RLS, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- n. consegnare tempestivamente al RLS, qualora richiesto, il DVR, incluso quello relativo ai lavori oggetto di contratto di appalto, d'opera o di somministrazione, nonché consentire al RLS di accedere ai dati di cui alla lettera p);
- o. prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno, verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;

- p. elaborare il documento di valutazione dei rischi e consegnarlo tempestivamente in copia ai RLS;
- q. prendere provvedimenti appropriati per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute dei lavoratori o deteriorare l'ambiente esterno, verificandone periodicamente la perdurante assenza di rischio.
- r. comunicare all'INAIL i nominativi dei RLS, nonché alla stessa INAIL, in relazione alle rispettive competenze: a) a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento; b) a fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni; i medesimi dati dovranno essere inviati anche all'O.d.V.;
- s. consultare il RLS in tutti i casi prescritti dalla normativa vigente;
- t. adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato. Tali misure devono essere conformi alla normativa vigente ed adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché al numero delle persone presenti;
- 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;
- v. convocare la riunione periodica di cui all'art. 35 del TU;
- w. aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza sul lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- x. 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.

Si specifica che i compiti di cui ai primi 2 punti non sono delegabili da parte del Datore di Lavoro.

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

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

7.1.2 I doveri ed i compiti dei Preposti

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

- a. sovrintendere e vigilare sulla osservanza, da parte dei Lavoratori, degli obblighi di legge gravanti sugli stessi, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a disposizione dei Lavoratori e, in caso di inosservanza, informare i loro superiori diretti;
- b. verificare affinché soltanto i Lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- c. richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i Lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- d. informare il più presto possibile i Lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- e. astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai Lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
- f. segnalare tempestivamente al Datore di Lavoro o al Dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali vengano a conoscenza sulla base della formazione ricevuta; qualora il Datore di Lavoro o il Dirigente non si attivino, entro un termine congruo, per rimediare efficacemente alle deficienze o alle condizioni di pericolo loro indicate, i Preposti dovranno inoltrare la segnalazione all'O.d.V.;
- g. frequentare i corsi di formazione programmati dalla Società;

h. garantire, nell'ambito della propria attività, il rispetto della normativa vigente in materia di effettuazione di lavori nell'ambito di cantieri temporanei o mobili, di segnaletica di sicurezza e di movimentazione manuale dei carichi.

7.1.3 I doveri ed i compiti del RSPP e degli ASPP

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

- a. all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi ed all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente e sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- b. ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive attuate e richiamate nel DVR, nonché i sistemi di controllo di tali misure;
- c. ad elaborare i sistemi di controllo e le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- d. a proporre al Datore di Lavoro i programmi di informazione e coinvolgimento dei Lavoratori, volti a fornire a questi ultimi le informazioni:
 - sui rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro connessi alla attività dell'impresa in generale;
 - sui rischi specifici cui ciascun Lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta;
 - sulle normative e sulle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
 - sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché sui nominativi degli APS e degli API;
 - sui nominativi del RSPP, degli ASPP, del Medico Competente;
 - sui rischi connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi, sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
 - sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate;
- e. a proporre al Datore di Lavoro i programmi di formazione ed addestramento dei Lavoratori, volti ad assicurare l'erogazione, in favore di questi ultimi, di una adeguata di formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riguardo:
 - ai concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei soggetti operanti in seno alla struttura organizzativa della Società, organi di vigilanza, controllo ed assistenza;
 - ai rischi riferiti alle mansioni, nonché ai possibili danni ed alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore in cui opera la Società;
- f. a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'art. 35 del TU;
- g. a fornire ai lavoratori adeguata informazione secondo quanto previsto all'art. 36 del TU;
- h. a monitorare costantemente la normativa in materia di salute e alla sicurezza sul lavoro.

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

7.1.4 I doveri ed i compiti degli APS e degli API

Gli APS e gli API devono:

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

7.1.5 I doveri ed i compiti dei RLS

Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, i RLS:

- a. accedono ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b. sono consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, alla programmazione, alla realizzazione ed alla verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;

- c. sono consultati sulla designazione del RSPP, degli ASPP, degli APS, degli API e del Medico Competente;
- d. sono consultati in merito all'organizzazione della formazione e dell'addestramento dei Lavoratori;
- e. ricevono le informazioni e la documentazione aziendale inerenti la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze ed i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- f. ricevono le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g. ricevono una formazione ed un addestramento adeguati;
- h. promuovono l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei Lavoratori;
- i. formulano osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali sono, di norma, sentiti;
- j. partecipano alla riunione periodica di cui all'art. 35 del TU;
- k. formulano proposte in merito alla attività di prevenzione;
- l. avvertono il Datore di Lavoro dei rischi individuati nel corso della loro attività;
- m. possono fare ricorso alle autorità competenti qualora ritengano che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal Datore di Lavoro o dai Dirigenti ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute sul lavoro;
- n. su richiesta, ricevono copia del DVR, incluso quello unico relativo ai lavori oggetto di contratti di appalto, d'opera o di somministrazione;
- o. sono tenuti al rispetto delle disposizioni vigenti in materia di Privacy, e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel DVR, incluso quello unico relativo ai lavori oggetto di contratti di appalto, d'opera o di somministrazione, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni;
- p. devono svolgere le proprie funzioni con le modalità previste in sede di contrattazione collettiva nazionale.

I RLS devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà loro riconosciute, anche tramite l'accesso ai dati, di cui al par. G.5.1, lett. p), contenuti in applicazioni informatiche.

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

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

7.1.6 I doveri ed i compiti del Medico Competente

Il Medico Competente:

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

- g. informa ogni Lavoratore interessato circa i risultati della sorveglianza sanitaria e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;
- h. comunica per iscritto, in occasione delle riunioni periodiche di cui all'art. 35 del TU al Datore di Lavoro, al RSPP ed ai RLS, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata, e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei Lavoratori;
- i. visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno, o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi e che comunica al Datore di Lavoro ai fini della relativa annotazione nel DVR;
- j. partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei Lavoratori, i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria.

7.1.7 I doveri ed i compiti dei Lavoratori

I Lavoratori hanno l'obbligo di:

- a. contribuire, insieme al Datore di Lavoro, ai Dirigenti e ai Preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- b. osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di Lavoro e dai Preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c. utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- d. utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- e. segnalare immediatamente al Datore di Lavoro, o al Preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lett. c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lett. g) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e imminente, dandone notizia al RLS; qualora il Datore di Lavoro, il Dirigente o il Preposto non si attivino, entro un termine congruo, per rimediare efficacemente alle deficienze o alle condizioni di pericolo loro indicate, i Lavoratori dovranno inoltrare la segnalazione all'O.d.V.;
- f. non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza, di segnalazione o di controllo;
- g. non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri Lavoratori;
- h. partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal Datore di Lavoro;
- i. sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal Medico Competente.

7.1.8 I doveri ed i compiti degli Appaltatori

Gli eventuali Appaltatori devono:

- garantire la propria idoneità tecnico professionale in relazione ai lavori da eseguire in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione;
- recepire le informazioni fornite dal Datore di Lavoro circa i rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate dal Datore di Lavoro;
- cooperare con il Datore di Lavoro per l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto di contratto di appalto o d'opera o di somministrazione;
- coordinare con il Datore di Lavoro gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i Lavoratori.

7.1.9 I doveri ed i compiti dei Fornitori

I Fornitori devono rispettare il divieto di fabbricare vendere, noleggiare e concedere in uso attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuali ed impianti non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

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

7.2 Principi di riferimento relativi alle specifiche aree aziendali a rischio

7.2.1 Premessa

Per ciascuna delle aree sensibili di cui al Paragrafo 5, sono di seguito esplicitati i principi di riferimento dei quali tenere conto, in aggiunta a quelli generali sopra definiti.

7.2.2 Gestione area Amministrazione, Acquisti e Commerciale, Area Sicurezza, Area Tecnica

Con particolare riferimento alla gestione amministrativa, si ritiene necessario:

- creare un sistema di gestione della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro conforme alle linee guida OHSAS 18001 e/o INAIL;
- aggiornare la valutazione dei rischi ed il DVR;
- rispettare pedissequamente il contenuto ed in particolare le istruzioni operative contenute nel DVR;
- assicurare che mobili di arredo non presentino spigoli vivi che possano provocare lacerazioni o contusioni importanti in caso di urto accidentale;
- l'impianto elettrico deve rispondere alla normativa vigente ed essere verificato con periodicità stabilita dal D.Lgs. 81/08 e dal DPR 462/01;
- assicurare l'adeguatezza della segnaletica di pericolo e di prescrizione sia interna che esterna;
- Rispettare le misure di prevenzione e le istruzioni operative per quanto concerne l'uso di materiale, attrezzatura e mezzi di lavoro in cantiere;
- rispettare le misure di prevenzione riportate nel DVR con riferimento all'utilizzo adeguato degli schermi dei pc fissi, dei portatili, delle tastiere e dispositivi di puntamento, del sedile di lavoro, nonché con riferimento alla gestione consona dello spazio di lavoro e dell'interfaccia uomo-elaboratore.
- Rispettare le indicazioni contenute nel DVR circa le attività da svolgere prima, durante e dopo l'attività lavorativa rischiosa, sia negli uffici, sia in cantiere;
- Assicurare l'adeguatezza di attrezzature, mezzi di lavoro, macchinari, mobili d'ufficio, impianti (secondo quanto previsto per ogni specifica categoria nel DVR) nonché la conformità alla legge dei DPI per il lavoro;
- assicurare che i mezzi di lavoro e negli uffici anche i condizionatori siano conformi alla normativa, prevedendo un piano di dismissione per quelli che, per legge;
- prevedere corsi di formazione;
- attivare idonei sistemi di monitoraggio dello stress da lavoro correlato;
- aggiornare costantemente i corsi di addestramento relativi alla gestione delle emergenze (primo soccorso e Incendio) e mantenere attivi presidi per la pronta risposta all'emergenza su ogni struttura;
- pianificare sopralluoghi periodici su ogni struttura;
- verificare che sia sempre presente il contenuto minimo della cassetta di pronto soccorso e dei pacchetti di medicazione;
- prevedere idonei sistemi per la raccolta dei mancati incidenti e l'analisi degli infortuni.