

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

**AI SENSI DEL
DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231**

PARTE SPECIALE N. 1: REATI DI OMICIDIO COLPOSO o LESIONI GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

(revisione 2021)

SOMMARIO

PARTE SPECIALE N. 1: REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	
1.SCOPO	
2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	
2.1 I REATI DI CUI ALL'ART. 25 SEPTIES DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/01	
2.2 ART. 30 D. LGS. 81/08 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	
3. I FATTORI DI RISCHIO ESISTENTI NELL'AMBITO DELLE ATTIVITÀ D'IMPRESA	
4. SISTEMA DI GESTIONE PER LA SICUREZZA	
5. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO.....	
5.1 I PRINCIPI E LE NORME DI COMPORTAMENTO DI RIFERIMENTO PER I DESTINATARI.....	
5.2 I doveri ed i compiti del datore di lavoro e dei dirigenti.....	
5.3 I doveri ed i compiti dei preposti.....	
5.4 I doveri ed i compiti dei responsabili e degli addetti al SPP.....	
5.5 I doveri ed i compiti degli APS e degli API	
5.6 I doveri ed i compiti del RLS	
5.7 I doveri ed i compiti del medico competente	
5.8 I doveri ed i compiti dei lavoratori.....	
5.9 I doveri ed i compiti dei terzi destinatari.....	
5.10 Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro	
6. DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI.....	
7. SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI (SGSSL)	
7.1 Protocolli e procedure di gestione dei processi	

1.SCOPO

La presente Parte Speciale ha per oggetto i reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 25-septies del D. Lgs. 231/2001.

Il documento ha le seguenti finalità:

- individuare ed illustrare le fattispecie di reati in violazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro per i quali, in caso di commissione da parte di soggetti aziendali con contemporaneo interesse o vantaggio per l'Azienda, è prevista la responsabilità amministrativa in capo ad Akerlund & Rausing;
- illustrare i processi che nella fase di analisi del rischio sono stati individuati come sensibili in relazione ai rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori;
- indicare le prassi aziendali e le procedure che gli amministratori, i dirigenti ed i dipendenti, nonché i consulenti e partner di Akerlund & Rausing, sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del modello per quanto inerente i reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
- fornire all'Organismo di Vigilanza ed ai responsabili delle funzioni aziendali gli elementi di riferimento per l'esercizio delle attività di controllo, monitoraggio e verifica.

Il reato di omicidio colposo, lesioni colpose gravi e gravissime di cui all'art. 25-septies si configura con il fatto di aver cagionato, per colpa, la morte di un uomo oppure una lesione personale dalla quale è derivata una malattia grave o gravissima.

Il reato costituisce presupposto della responsabilità amministrativa degli enti soltanto se commesso con la violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Poiché il presupposto per la responsabilità dell'ente è ancorato ad un fatto colposo e non doloso, è necessario, in questo caso, valutare i rischi secondo parametri differenti rispetto a quelli utilizzati per la responsabilità dolosa.

Trattandosi di fatti colposi non è agevole individuare quale vantaggio o interesse possa derivare ad un ente dal fatto della morte o delle lesioni di un dipendente determinate da colpa. Gli ultimi orientamenti giurisprudenziali individuano nella condotta, piuttosto che nel reato, i parametri di riferimento per far sorgere la responsabilità dell'ente.

Il vantaggio o l'interesse deriverebbero non dal fatto della morte o delle lesioni, ma dall'utilità conseguita (es.: risparmio di spesa) dalla condotta negligente causalmente correlata all'evento (da qui il "dolo eventuale")

2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

2.1 I reati di cui all'art. 25 septies del decreto legislativo 231/01

L'art. 9 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, poi sostituito dall'art. 30 del Decreto Legislativo 81/2008 ha introdotto l'art. 25 septies del Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito, anche "Decreto 231"), che prevede la responsabilità degli enti per i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'art. 25 septies del Decreto 231 richiama le fattispecie di reato:

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 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”.

Il reato si configura nel caso in cui si cagioni la morte di una persona.

Ai fini dell'integrazione del reato, non è richiesto l'elemento soggettivo del dolo, ovvero la coscienza e la volontà di cagionare l'evento lesivo, ma è sufficiente la mera negligenza, imprudenza o imperizia del soggetto agente, ovvero l'inosservanza, da parte di quest'ultimo di leggi, regolamenti, ordini o discipline (art. 43 c.p.).

Lesioni colpose gravi o gravissime (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, 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 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”.

Il reato si configura nel caso in cui si cagionino ad una persona lesioni gravi o gravissime.

Le lesioni si considerano gravi ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p. nel caso in cui:

- 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;
- il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.

Le lesioni si considerano gravissime ai sensi dell'art. 583, comma 2, c.p. se dal fatto deriva:

- una malattia certamente o probabilmente insanabile;
- la perdita di un senso;
- 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;
- la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

Anche ai fini della configurabilità del reato di lesioni colpose, non è necessario che il soggetto agente abbia agito con coscienza e volontà di cagionare l'evento lesivo, essendo sufficiente la mera negligenza, imprudenza o imperizia dello stesso, ovvero l'inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline (art. 43 c.p.).

Entrambi i reati sopra richiamati rilevano, ai fini del Decreto, unicamente nel caso in cui sia ascrivibile al soggetto agente, sotto il profilo dell'elemento soggettivo, la c.d. “colpa specifica”, consistente nella violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene ed alla salute sul lavoro.

Atteso che, in forza di tale circostanza, assume rilevanza la legislazione prevenzionistica vigente, ai fini della presente Parte Speciale è stata considerata, in particolare, la normativa di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche, portante attuazione della delega di cui all'art. 1 L. n. 123/2007 (cd. “Testo Unico” in materia di salute e sicurezza sul lavoro; di seguito, anche “T.U.”). In particolare in conformità a quanto disposto dall'art. 30, del citato Decreto Legislativo, Akerlund & Rausing ha definito il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ed ha

implementato un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro conforme dapprima alla norma OHSAS 18001:2007, e, in seguito, alla norma ISO 45.001.

2.2 Art. 30 D. lgs. 81/08 - Modello di organizzazione e gestione

1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

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

4. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai

requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.

5-bis. La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

6. L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11.

3. I FATTORI DI RISCHIO ESISTENTI NELL'AMBITO DELLE ATTIVITÀ D'IMPRESA

Come indicato dalle 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 un'attività di risk assessment volta sia ad individuare, mediante l'inventariazione e la mappatura approfondita e specifica delle aree/attività aziendali, i rischi di commissione dei reati previsti dal Decreto 231; sia a valutare il sistema di controllo interno e la necessità di un suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente i rischi identificati.

Con specifico riferimento ai reati oggetto della presente Parte Speciale, le suddette Linee Guida evidenziano che non è possibile escludere, dalla inventariazione delle aree/attività aziendali, alcun ambito di attività, poiché tali reati possono astrattamente interessare la totalità delle componenti aziendali.

Per quanto attiene l'individuazione e l'analisi dei rischi potenziali, la quale dovrebbe considerare le possibili modalità attuative dei reati in seno all'azienda, le Linee Guida rilevano, con riguardo alle fattispecie previste dalla L. n. 123/2007 (oggi 81/08), che l'analisi delle possibili modalità attuative coincide con la valutazione dei rischi lavorativi effettuata dall'azienda sulla scorta della legislazione prevenzionistica vigente, ed in particolare dagli artt. 28 e ss. T.U.

Quanto detto fa sì che i reati oggetto della presente Parte Speciale possano astrattamente configurarsi in tutti i casi in cui vi sia, durante le attività svolte in ambito aziendale, una violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Ai fini della presente Parte Speciale, sono stati presi in considerazione i fattori di pericolo, che presentano la potenzialità di causare danni in caso di incidente; a questo scopo si è fatto riferimento alla conoscenza dei pericoli più frequentemente riscontrati e alle norme di legge e di buona tecnica. I fattori di rischio riportati nei Documenti di Valutazione Rischi (di seguito, anche "DVR") redatti ai sensi della normativa vigente: sono stati classificati come segue:

- 01) INQUADRAMENTO TERRITORIALE, AREE ESTERNE E ACCESSI
- 02) AREE DI TRANSITO INTERNE
- 03) PORTE, VIE E USCITE DI EMERGENZA
- 04) SPAZI DI LAVORO INTERNI E STRUTTURE
- 05) SCALE FISSE E PORTATILI, PONTEGGI, SISTEMI DI ACCESSO E POSIZIONAMENTO IN QUOTA
- 06) MANIPOLAZIONE MANUALE DI OGGETTI
- 07) ATTREZZI MANUALI E PORTATILI
- 08) MACCHINE
- 09) IMMAGAZZINAMENTO DI OGGETTI
- 10) IMPIANTI ELETTRICI
- 11) APPARECCHI A PRESSIONE
- 12) RETI, APPARECCHI DI DISTRIBUZIONE GAS E IMPIANTI TERMICI
- 13) MEZZI DI SOLLEVAMENTO
- 14) MEZZI DI TRASPORTO
- 15) RISCHI DI INCENDIO ED ESPLOSIONE
- 16) RISCHI PER LA PRESENZA DI ESPLOSIVI
- 17) RISCHI CHIMICI PER LA SICUREZZA
- 18) RISCHI CHIMICI PER LA SALUTE
- 19) ESPOSIZIONE AD AGENTI CANCEROGENI E MUTAGENI
- 20) ESPOSIZIONE AD AGENTI BIOLOGICI
- 21) VENTILAZIONE DEI LOCALI DI LAVORO E/O INQUINAMENTO INDOOR
- 22) MICROCLIMA TERMICO
- 23) ILLUMINAZIONE
- 24) ESPOSIZIONE AL RUMORE
- 25) ESPOSIZIONE A VIBRAZIONI
- 26) ESPOSIZIONE A RADIAZIONI IONIZZANTI
- 27) ESPOSIZIONE A RADIAZIONI NON IONIZZANTI
- 28) CARICO DI LAVORO FISICO E MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI
- 29) LAVORO AI VIDEOTERMINALI
- 30) LAVORATRICI GESTANTI, PUERPERE O IN PERIODO DI ALLATTAMENTO FINO A 7 MESI DOPO IL PARTO
- 31) MOVIMENTI RIPETITIVI DEGLI ARTI SUPERIORI
- 32) STRESS LAVORO-CORRELATO
- 33) ESPOSIZIONE A CAMPI ELETTROMAGNETICI
- 34) ESPOSIZIONE A RADIAZIONI OTTICHE ARTIFICIALI
- 35) ESPOSIZIONE AD AMIANTO
- 36) GENERE, ETA', PROVENIENZA DEL LAVORATORE

- 37) SERVIZI IGIENICI E IGIENE DEGLI AMBIENTI
- 38) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
- 39) COMPITI, FUNZIONI E RESPONSABILITA'
- 40) ANALISI, PIANIFICAZIONE E CONTROLLO
- 41) FORMAZIONE
- 42) INFORMAZIONE
- 43) PARTECIPAZIONE
- 44) NORME E PROCEDIMENTI DI LAVORO
- 45) MANUTENZIONE
- 46) EMERGENZA E PRONTO SOCCORSO
- 47) SORVEGLIANZA SANITARIA

Peraltro, come prescritto nelle Linee Guida, la Società ha formato un gruppo di lavoro con il compito di identificare le attività a rischio.

L'attività di analisi è stata quindi programmata e realizzata in quattro fasi e nello specifico:

- A. Esame della struttura societaria, di gruppo e organizzativa di Akerlund & Rausing, al fine di identificare correttamente le responsabilità e i compiti delle funzioni apicali;
- B. Analisi dei processi sia principali che di supporto e dei relativi sottoprocessi, nell'ambito dei quali possono verificarsi i reati previsti dal citato art. 25 septies;
- C. Censimento ed esame delle prassi, procedure e/o sistemi di controllo per la prevenzione dei reati identificati già in essere in Akerlund & Rausing e loro grado di implementazione.
- D. Valutazione del rischio di commissione dei reati applicabili ad Akerlund & Rausing.

L'esito delle attività di analisi è stato riassunto in un quadro sintetico (cosiddetta Mappa dei rischi) che identifica:

- le attività aziendali a rischio reato,
- le funzioni interne coinvolte,
- le ipotesi di reato strettamente configurabili,
- i punti di controllo interno esistenti,
- il rischio di commissione di ciascun reato.

Dopo aver valutato il rischio inerente e il sistema di controllo interno presente in Akerlund & Rausing si è provveduto ad analizzare e valutare il rischio residuale. In altri termini ciò significa che per tutte le attività di Akerlund & Rausing che presentano un rischio residuale sono state previste specifiche procedure di controllo, in modo tale che chi compie il reato può farlo solo attraverso un'elusione fraudolenta del Modello Organizzativo. A tale scopo Akerlund & Rausing ha adottato un modello organizzativo conforme all'art. 30 del D. Lgs. 81/08 ed alla norma dapprima 18.001 e successivamente ISO 45.001.

4. SISTEMA DI GESTIONE PER LA SICUREZZA

Akerlund & Rausing ha adempiuto alle disposizioni di cui al DLgs 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, individuando le funzioni ed i soggetti deputati alla gestione, nonché le metodologie e gli strumenti di prevenzione e controllo necessari nel modo seguente:

- a. Definizione di un'ideale struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. L'articolazione di funzioni e deleghe assicura le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio specificando, tra gli altri, i doveri relativi alle attività di sicurezza, nonché le responsabilità connesse all'esercizio delle stesse
- b. Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) attraverso il quale, con specifica metodologia e strumenti, vengono individuati e processati i rischi potenziali e le aree di rischio (indicate nei suddetti documenti). Sono state, quindi, individuate le idonee misure di prevenzione e protezione collettive ed individuali. Il suddetto documento, custodito presso gli uffici, è stato elaborato con metodologie e criteri propriamente specificati nei documenti stessi tenendo conto dei diversi "livelli di rischio";
- c. definizione di un Sistema di gestione per la sicurezza conforme all'art. 30 ed alla norma dapprima 18.001 e successivamente ISO 45.001 all'interno del quale sono definiti:
 - suddivisione dei compiti e delle responsabilità in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro e per la tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
 - idonei presidi procedurali dei processi/ambiti di attività a rischio di reato
 - Sistema di formazione/informazione per il personale dipendente dalla Società.
- d. Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel sistema gestione sicurezza.

5. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Con riferimento alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, Akerlund & Rausing si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quanto richiesto dalla normativa vigente al fine di ridurre e gestire i rischi per i lavoratori.

Nell'ambito di tale struttura operano, i soggetti di seguito elencati e complessivamente definiti come i "Destinatari" della presente Parte Speciale.

Nello specifico la predetta struttura organizzativa è composta:

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.

Il Dirigente

Soggetti che, in ragione delle competenze professionali e di poteri, gerarchici e funzionali, adeguati alla natura dell'incarico conferito, attua le direttive del Datore di Lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa.

Il Preposto

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

Il Responsabile e gli addetti al Servizio 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.

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, alla nomina di un numero di APS adeguato alla struttura ed alle attività svolte.

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, il Datore di Lavoro ha provveduto, alla nomina di un numero di API adeguato alla struttura ed alle attività svolte.

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").

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.

Lavoratore

Persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa in seno alla struttura organizzativa della Società.

Terzo Destinatario

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.

Devono considerarsi Terzi Destinatari:

- i soggetti cui è affidato un lavoro in virtù di contratto d'appalto o d'opera o di somministrazione (Appaltatori);
- i fabbricanti ed i fornitori (Fornitori);
- i progettisti dei luoghi, posti di lavoro ed impianti (Progettisti);
- gli installatori ed i montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici (Installatori).

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

La Società garantisce la salvaguardia della salute e sicurezza di qualsiasi persona che a qualsiasi titolo venga a trovarsi nelle aree della società o poste sotto la responsabilità della stessa, in quanto aree di cui l'azienda abbia la disponibilità giuridica, come ad esempio, aree eventualmente trasferite in comodato d'uso o in locazione da altre società.

Per tali persone, l'azienda attua uno specifico sistema di gestione volto alla salvaguardia della loro salute e sicurezza, informandole dei rischi esistenti nelle aree dell'azienda in cui sono autorizzate ad accedere, le misure di emergenza adottate, le misure di sicurezza e le norme

comportamentali cui devono attenersi durante tutto l'arco temporale di presenza nelle aree aziendali.

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.

5.1 I principi e le norme di comportamento di riferimento per i destinatari

Nello svolgimento delle proprie attività, i Destinatari devono rispettare, oltre a quanto previsto nel presente Modello:

- la normativa vigente in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- il Modello e il Codice Etico Aziendale;
- le procedure aziendali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

5.2 I doveri ed i compiti del datore di lavoro e dei dirigenti

Il Datore di Lavoro deve:

- effettuare la valutazione di tutti i rischi con conseguente elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi (“DVR”);
- designare il RSPP.

I suddetti compiti non sono delegabili da parte del Datore di Lavoro.

Il Datore di Lavoro ed i Dirigenti devono:

- a. nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal T.U.;
- 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;
- c. nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- d. fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
- 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;
- 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;
- 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 T.U.;
- h. nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all' articolo 41 del T.U., comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di 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 informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37 del T.U.;
- 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 rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- n. consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del T.U., anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5 del T.U., nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera q. Il documento è consultato esclusivamente in azienda;
- o. elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3 del T.U. anche su supporto informatico come previsto dall' articolo 53, comma 5 del T.U., 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. 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;
- q. 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 del T.U., 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;
- r. consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50 del T.U.;

- s. 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, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43 del T.U.. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;
- t. 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;
- u. convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35 del T.U.;
- v. 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;
- w. 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 del T.U., 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;
- 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.
- y. fornire al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito a
 - a. la natura dei rischi;
 - b. l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
 - c. la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
 - d. i dati di cui alla lettera q. che precede, e quelli relativi alle malattie professionali;
 - e. i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

5.3 I doveri ed i compiti dei preposti

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

- a. sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;

- 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 individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;
- g. frequentare appositi corsi di formazione programmati dalla Società.

5.4 I doveri ed i compiti dei responsabili e degli addetti al SPP

Il SPP deve provvedere:

- a) all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- b) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive richiamate nel DVR, e i sistemi di controllo di tali misure;
- c) ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- d) a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori volti a fornire a questi ultimi un'adeguata formazione in materia di salute e sicurezza;
- e) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alle riunioni periodica di cui all'articolo 35;
- f) a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'articolo 36:
 - sui rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro connessi all'attività dell'impresa in generale;
 - sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
 - sui nominativi degli APS e degli API;

- sui nominativi del RSPP, degli ASPP e del Medico Competente;
- sui rischi specifici cui è esposto ciascun lavoratore in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
- sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

L'attività del SPP è svolta dagli RSPP e dagli ASPP ed è utilizzata dal Datore di Lavoro.

5.5 I doveri ed i compiti degli APS e degli API

Gli APS e gli API devono attuare le 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.

5.6 I doveri ed i compiti del RLS

Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione del RSPP, degli ASPP, degli APS, degli API e del Medico Competente;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata;
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- j) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35 del T.U.;

- k) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- l) avverte il datore di lavoro dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- m) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

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

Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina ad RSPP o ad ASPP.

5.7 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 e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. Collabora inoltre alla attuazione e 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 f., 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 di cui al decreto legislativo del 30 giugno 2003, n. 196, 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 riguardo la necessità di 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 della attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe al RLS;
- g) informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;
- h) comunica per iscritto, in occasione delle riunioni di cui all'articolo 35 del T.U., al datore di lavoro, al RSPP dai rischi ed al 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; la indicazione di una periodicità diversa dall'annuale deve essere comunicata al datore di lavoro ai fini della sua annotazione nel documento di valutazione dei rischi;
- 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;
- k) comunica, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti previsti dalla normativa vigente al Ministero della salute.

5.8 I doveri ed i compiti dei lavoratori

I lavoratori devono:

- a) prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro;
- b) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- c) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- d) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;

- e) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- f) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere d. ed e., nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera g. per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- g) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- h) 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;
- i) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- j) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal medico competente.

5.9 I doveri ed i compiti dei terzi destinatari

Gli Appaltatori devono:

- a) garantire la propria idoneità tecnico professionale in relazione ai lavori da svolgere in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione;
- b) recepire dal Datore di Lavoro 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;
- c) cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;
- d) coordinano gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente tra loro anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

I Fornitori devono rispettare il divieto di fabbricare, vendere, noleggiare e concedere in uso di 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.

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

Gli Installatori e montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici, per la parte di loro competenza, devono attenersi alle norme di salute e sicurezza sul lavoro, nonché alle istruzioni fornite dai rispettivi fabbricanti.

5.10 Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro

L'Organismo di Vigilanza, come specificato dalle Linee Guida, svolge una attività di monitoraggio sul Modello con riferimento alla Salute e Sicurezza che deve essere, in ogni caso, differenziata e, comunque, preceduta dall'attività di monitoraggio svolta dalle funzioni competenti all'interno dell'azienda.

Con riferimento alla presente parte speciale, l'OdV, oltre ai compiti già specificati nello Statuto dell'OdV in via generale, è chiamato a svolgere i seguenti ulteriori compiti:

- esaminare le segnalazioni, non riscontrate tempestivamente dai soggetti competenti, concernenti eventuali deficienze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione dalla Società, ovvero riguardanti una situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro;
- monitorare la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società con riferimento al settore della salute e della sicurezza sul lavoro, in quanto organismo idoneo ad assicurare l'obiettività, l'imparzialità e l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica.

L'OdV - cui deve essere inviata copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, come previsto dalla Parte Generale del Modello - deve comunicare al CdA secondo i termini e le modalità previste dal Modello, i risultati della propria attività di vigilanza e controllo.

6. DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

In conformità a quanto disposto dall'art. 17 del D. lgs. 81/08 Akerlund & Rausing adotta e tiene aggiornato il Documento di valutazione dei rischi (DVR) il quale contiene:

- la valutazione dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro
- l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione poste a tutela dei lavoratori

- il programma delle misure atte a garantire nel tempo il miglioramento del livello di sicurezza
- l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché le figure dotate di adeguate competenze e poteri che vi devono provvedere
- l'indicazione del nominativo del RSPP, RLS e MC
- l'individuazione delle mansioni che espongono i lavoratori a rischi specifici

I criteri e le modalità per la identificazione dei pericoli e la valutazione e il controllo dei rischi vengono descritti nella procedura PS4.3.1-02 Criteri V.R..

7. SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI (SGSSL)

In conformità a quanto disposto dall'art. 30 del D. Lgs. 81/08, Akerlund & Rausing ha definito il presente Modello e ha implementato un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dei Lavoratori (SGSSL), conforme alla norma dapprima 18.001 e successivamente ISO 45.001 ed attestato da Organismo di certificazione riconosciuto dal Sistema Nazionale di Accreditamento.

I documenti del SGSSL definiscono le procedure interne cui le funzioni aziendali devono attenersi per presidiare i rischi con maggiore probabilità di accadimento, inerenti le attività/processi particolarmente sensibili.

I documenti di registrazione volti a dimostrare l'applicazione del Modello di organizzazione e controllo in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sono richiamati dai documenti del sistema.

Tutti i documenti relativi alle prassi ed i protocolli adottati da Akerlund & Rausing per la gestione del SGSSL sono riportati nel modulo "MI4.4.5-0101 Struttura della documentazione".

Il paragrafo seguente rappresenta le correlazioni esistenti, tra i requisiti richiesti dall'art. 30 del D. lgs. 81/08 ed i protocolli adottati da Akerlund & Rausing posti a presidio per la gestione delle aree/processi sensibili alla commissione dei rischi-reato, così come individuati nel preliminare percorso di Risk Assessment.

7.1 Protocolli e procedure di gestione dei processi

Rif. Art. 30 Dlgs. 81/08	Processi ed attività sensibili	Descrizione della prassi e protocolli aziendali esistenti	Resp.	Documenti di riferimento
Requisiti generali	Definizione della politica e delle responsabilità per la salute e sicurezza sul lavoro	Nomina RSPP, organizzazione del Servizio di Prevenzione e Protezione Elezione Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Il Datore di lavoro definisce la politica per la salute e sicurezza sul lavoro	Datore lavoro	Nomine/deleghe organizzative, incarichi professionali; Manuale della Sicurezza; Sez.4.2 - Politica OHSAS MI4.4.5-0101 Struttura della documentazione; MI4.4.1-0104 - Funzioni responsabili sicurezza e ambiente Sez.4.4.1 -Struttura e resp. PI4.4.1-01 Strutt. e responsab. MI4.2.1-0101 - Manifesto Qualità, Ambiente e Sicurezza
		Nomina Medico competente Individuazione preposti Incarico professionisti/consulenti	Datore di lavoro, RSPP RSGI	

Rif. Art. 30 Dlgs. 81/08	Processi ed attività sensibili	Descrizione della prassi e protocolli aziendali esistenti	Resp.	Documenti di riferimento
<p>c.1 lett. A al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici</p>	<p>Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e gestione del programma di miglioramento</p>	<p>Il Datore di lavoro, con il supporto del RSPP, del MC, consultato RLS, effettua l'identificazione dei pericoli e la valutazione di tutti i rischi aziendali, predisponendo il Documento di valutazione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori. Tale valutazione è eseguita secondo criteri, metodologie e procedure riportate nel Documento di Valutazione dei Rischi. La valutazione è aggiornata periodicamente e in presenza di modifiche nei parametri oggetto della valutazione iniziale (ad esempio nuove attività o modifiche nei processi produttivi, attrezzature, appalti) A seguito della valutazione dei rischi sono predisposte idonee istruzioni operative riportate e distribuite a tutto il personale e un relativo programma di miglioramento che indica le azioni da effettuare, con tempistiche e responsabilità assegnate. Nel programma di miglioramento è assegnato anche un budget delle spese di sicurezza, correlato agli obiettivi di miglioramento delle prestazioni di salute e sicurezza in azienda</p>	<p>Datore lavoro in collaborazione RSPP, MC, RLS</p>	<p>Manuale della sicurezza DVR PS4.3.1-02 Criteri V.R MI4.4.5-0101 Struttura della documentazione PS4.3.1-02 Criteri V.R. MI4.6.1-0102 - Piano di miglioramento MI4.4.6-0413 - DUVR.I</p>

Rif. Art. 30 Dlgs. 81/08	Processi ed attività sensibili	Descrizione della prassi e protocolli aziendali applicati	Resp.	Documenti di riferimento
<p>c.1 lett. A al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici</p>	<p>Controllo delle prescrizioni legali</p>	<p>L'identificazione della normativa applicabile alla Akerlund & Rausing e il controllo degli adempimenti relativi, è a carico del Responsabile del Sistema. È attuata attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - aggiornamento normativo on-line; - riviste di settore; - osservatorio normativo del consulente sicurezza a mezzo mail, incontri periodici. <p>La verifica è attuata attraverso verifiche periodiche da parte di consulenti esterni e da audit interni</p>	<p>DL, RSGI, RSPP, Consulenti Ente di Certificazione</p>	<p>MI4.4.5-0101 Struttura della documentazione MI4.3.2-0101 - Registri leggi, regolamenti e norme MI4.3.2-0102 - Scadenario MS4.4.6-0501- Principali riferimenti di legge scelta e assegnazione DPI PI4.5.1-01 Sorveglianza e controllo PI4.5.4-01 Audit Verifica documentazione aziendale Relazioni audit consulenti esterni Rapporto Audit TUV</p>

Rif. Art. 30 Dlgs. 81/08	Processi ed attività sensibili	Descrizione della prassi e protocolli aziendali applicati	Resp.	Documenti di riferimento
<p>c.1 lett. a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici</p>	<p>Acquisto impianti, macchinari, attrezzature, automezzi, DPI. Qualifica dei fornitori e verifica requisiti art. 26 D.lgs. 81/08 Qualificazione dei fornitori</p>	<p>Le figure principali del processo di verifica dei requisiti tecnico-strutturali sono: Il Datore di Lavoro che pianifica gli approvvigionamenti per garantire il rispetto degli standard di sicurezza dei prodotti approvvigionati e redige il DUVRI per i subappaltatori Il RSPP che coadiuva DL nell'identificare gli aspetti di sicurezza relativi e definire i requisiti/standard tecnico strutturali in fase acquisto di attrezzature/automezzi/prodotti/DPI ACQ per definire, secondo indicazioni DL e RSPP specifici requisiti nelle richieste d'offerta e verificare su indicazioni DL rispetto art 26 D.lgs. 81/08 per inserimento del fornitore nell'Albo Fornitori qualificati e verifica periodica del fornitore se opera nel rispetto dei requisiti di sicurezza e di salute sul lavoro RSPP e ACQ per verificare la corrispondenza tra quanto acquistato e quanto effettivamente consegnato: presenza e funzionalità di misure, dispositivi o modalità operative, anche tramite prova di funzionamento, presenza di manuali di istruzioni, eventuali certificazioni e rapporti di collaudo. RMAN su indicazione del Datore di lavoro effettua le verifiche del rispetto degli standard tecnico-strutturali prima della messa in servizio dei macchinari. RMAN è responsabile della corretta manutenzione delle attrezzature e dell'adeguamento degli stessi agli standard di sicurezza su indicazione DL.</p>	<p>DL, ACQ, RSGI, RSPP, RMAN</p>	<p>Manuale Sicurezza MI4.3.2-0101 - Registri leggi, regolamenti e norme PI4.4.6-04- Approvvigionamento MI4.4.6-0402 - Val.fornitore ambiente e sicurezza MI4.4.6-0420 - Elenco fornitori qualificati MI4.4.6-0421 - Scheda fornitore MI4.4.6-0408 - Verbale verifica nuova macchina MI4.4.6-0413 - DUVRI PS4.4.6-05 - Gestione DPI MS4.4.6-0501- Principali riferimenti di legge scelta e assegnazione DPI PI4.4.6-03- Manutenzione</p>

Rif. Art. 30 Dlgs. 81/08	Processi ed attività sensibili	Descrizione della prassi e protocolli aziendali applicati	Resp.	Documenti di riferimento
<p>c.1 lett. a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici</p>	<p>Manutenzione automezzi, impianti e attrezzature</p>	<p>Il reparto manutenzione è da supporto continuo al reparto produzione. È pianificata l'esecuzione e la registrazione delle verifiche periodiche e degli interventi ordinari e straordinari di manutenzione, nonché dei presidi di sicurezza installati sia sugli impianti che sui macchinari. È attuato un sistema di comunicazione efficace con l'interfaccia Qualità e le funzioni del SGSSL</p>	<p>Datore di lavoro, RMAN, RSGI, RSP Responsabile produzione</p>	<p>PI4.4.6-03- Manutenzione MI4.4.6-0301 - Elenco beni da mantenere MI4.4.6-0302 - Programma di manutenzione MI4.4.6-0307 - Registro Manutenzioni Straordinarie IOI4.4.6-0303 Sicurezza in manutenzione MI4.4.6-0306 - Check sheet igiene dopo attività di manutenzione Fascicoli tecnici/manuali macchinari Istruzioni operative sicurezza ed integrate e relativi allegati riportate in MI4.4.5-0101 Struttura della documentazione</p>

Rif. Art. 30 Dlgs. 81/08	Processi ed attività sensibili	Descrizione della prassi e protocolli aziendali applicati	Resp.	Documenti di riferimento
<p>c.1 lett. b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti</p>	<p>Gestione dei processi operativi secondo requisiti di sicurezza</p>	<p>La valutazione dei rischi è aggiornata periodicamente e comunque in presenza di modifiche nei parametri oggetto della valutazione iniziale (ad esempio nuove attività o modifiche nei processi produttivi). A seguito della valutazione dei rischi sono predisposte idonee istruzioni operative riportate e distribuite a tutto il personale. Il Datore di Lavoro sulla base delle risultanze del DVR provvede alla selezione, distribuzione e controllo dell'utilizzo da parte dei lavoratori dei DPI. I preposti, con il coordinamento del Datore di lavoro e del SPP effettuano la formazione del personale sulle prassi operative e di sicurezza (IO). Il Resp. di stabilimento ed i preposti adempiono a tutti gli obblighi ricevuti in delega dal Datore di lavoro, vigilando sull'osservanza delle disposizioni di sicurezza nello stabilimento da parte del personale operativo e dei subappaltatori Gli operai eseguono le attività in autocontrollo secondo IO, DVR. RSPP verifica l'adeguatezza del SPP, anche in funzione dei rischi da interferenze.</p>	<p>DL, Resp. Stab. Preposti, RSPP</p>	<p>Manuale sicurezza DVR PI4.4.2-01 Informazione, formazione e addestramento del Personale PI4.4.3-01 Comunicazione e consultazione MI4.5.1-0101 Controllo operativo PI4.5.1-01 Sorveglianza e controllo Manuale sicurezza Sez.4.5.2 Infortuni, incidenti, NC PI4.5.2-01Rev.2 Gestione NC e AC/AP Vedi anche altri documenti riportati in MI4.4.5-0101 Struttura della documentazione</p>

Rif. Art. 30 Dlgs. 81/08	Processi ed attività sensibili	Descrizione della prassi e protocolli aziendali applicati	Resp.	Documenti di riferimento
<p>c.1 lett. c). alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;</p>	<p>Organizzazione e gestione delle emergenze, primo soccorso, incendio</p>	<p>Il Datore di Lavoro provvede, in collaborazione con il proprio RSPP, MC e consulenti esterni qualificati a predisporre le misure necessarie per la gestione delle emergenze. Il personale operativo è tutto adeguatamente formato ed addestrato in materia di gestione delle emergenze durante le attività operative ex artt. 36 e 37 D. lgs. 81/08</p>	<p>Datore lavoro, RSPP, MC, RSGI</p>	<p>Nomine RSPP, addetti antincendio e PS MI4.4.1-0104 - Funzioni responsabili sicurezza e ambiente PI4.4.2-01 Informazione, formazione e addestramento del Personale MI4.4.5-0102 Lista distribuzione documenti PI4.4.6-04-Approvvigionamento IOI4.4.6-0403 Concessione lavori appalto MI4.4.6-0413 - DUVRI MI4.4.6-0415 - Verbale riunione coordinamento MI4.4.6-0419 - Verbale riunione con fornitore Sez.4.4.7 Prep.emergenze e risposta PS4.4.7-01-Piano di Emergenza IOS4.4.7-0101 Squadre di emergenza IOS4.4.7-0103 Coordinatore Squadre Emergenza (CSE) Vedi anche altri doc. in MI4.4.5-0101 Struttura della documentazione</p>

Rif. Art. 30 Dlgs. 81/08	Processi ed attività sensibili	Descrizione della prassi e protocolli aziendali applicati	Resp.	Documenti di riferimento
	Gestione degli appalti, forniture di prodotti e servizi	ACQ, in collaborazione con il datore di lavoro e il RSPP valutano gli aspetti inerenti la sicurezza sia dei contratti con i committenti che nei riguardi dei fornitori di prodotti e/o servizi in conformità all'art. 26 del D. lgs 81/08 e al D.lgs. 163/06 e smi. Il Responsabile di stabilimento coordina i fornitori relativamente ai processi operativi Condivisione/Coordinamento/collaborazione ed informazioni sui rischi, sulle misure di prevenzione e di emergenza È attuato un sistema di comunicazione efficace con l'interfaccia Qualità e le funzioni del SGSSL	DL, ACQ,RSPP; RSGI, Resp. Stabilimento Responsabile produzione	Manuale sicurezza PI4.4.3-01 Comunicazione e consultazione PI4.4.6-04- Approvvigionamento IOI4.4.6-0403 Concessione lavori appalto MI4.4.6-0413 - DUVRI MI4.4.6-0415 - Verbale riunione coordinamento MI4.4.6-0419 - Verbale riunione con fornitore DUVRI DVR Vedi anche altri doc. in MI4.4.5-0101 Struttura della documentazione
c.1 lett d) alle attività di sorveglianza sanitaria	Riunioni periodiche di sicurezza	Il Datore di lavoro programma la riunione periodica ex art. 35 Dlgs. 81/08 convocando le figure previste dal citato art.	Datore di lavoro, RSPP, MC, RSGI	DVR MI4.4.6-0415 - Verbale riunione coordinamento
	consultazione RLS	Il Datore di lavoro coinvolge/consulta il RLS secondo le disposizioni dell'art. 50	Datore di lavoro, RSPP, RSGI	DVR, Verbale di elezione, relazioni di sopralluogo, Attività di formazione e qualifica

Rif. Art. 30 Dlgs. 81/08	Processi ed attività sensibili	Descrizione della prassi e protocolli aziendali applicati	Resp.	Documenti di riferimento
c.1 lett. d) alle attività di sorveglianza sanitaria	Attuazione sorveglianza sanitaria	<p>Il Datore di lavoro ha attivato la sorveglianza sanitaria, nei casi previsti dalla normativa vigente. Provvede, con la collaborazione del Responsabile del Sistema, a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inviare i lavoratori ad effettuare le visite mediche secondo la mansione e le scadenze definite nel protocollo sanitario; - Comunicare al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro dei lavoratori e/o il cambio mansione - Gestire la verifica di idoneità dei lavoratori; - Aggiornare il protocollo di sorveglianza sanitaria 	Datore di lavoro, MC	<p>DVR Manuale sicurezza Sez.4.3.4- Progr.gest.salute Protocolli sanitari Verbali di sopralluogo MC Nomina MC</p>
c.1 lett. e) alle attività di formazione e informazione dei lavoratori	Selezione, formazione, informazione, addestramento del personale e verifica dell'efficacia	<p>Il datore di lavoro pianifica ed attua il programma di formazione e informazione, in adempimento degli obblighi di formazione con le modalità descritte nella procedura aziendale e nel Manuale SGS. Per l'organizzazione della formazione, si avvale del supporto del proprio RSPP, per la definizione dei programmi di formazione e del Responsabile Sistema per l'organizzazione operativa delle singole attività formative. Per particolari aspetti cogenti quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prevenzione incendi e rischi specifici - Gestione emergenze e primo soccorso <p>Il datore di lavoro si avvale di risorse esterne, qualificate. Sono previsti percorsi di formazione/informazione/addestramento in occasione di nuove assunzioni, cambio mansione, modifiche del processo, delle attrezzature o dei prodotti, rischi specifici. Sono altresì impostate e consolidate modalità di verifica dell'efficacia della formazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - audit interni - ispezioni e sopralluoghi dei consulenti esterni - verifiche in occasione dei sopralluoghi da parte del SPP - analisi degli infortuni e incidenti, quasi-incidenti 	Datore di lavoro, RLS, RSPP, Consulente ADR	<p>Manuale sicurezza PI4.4.2-01 Informazione, formazione e add. personale MI4.4.2-0101 - Programma addestramento e formazione MI4.4.2-0102 - Registrazione formazione effettuata MI4.4.2-0107 - Formazione cambi di mansione MI4.4.2-0106 - Formazione neoassunti PI4.4.3-01 Comunicazione e consultazione Vedi MI4.4.5-0101 Struttura della documentazione Sez.4.5.2 Infortuni, incidenti, NC</p>

Rif. Art. 30 Dlgs. 81/08	Processi ed attività sensibili	Descrizione della prassi e protocolli aziendali applicati	Resp.	Documenti di riferimento
<p>c.1 lett f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori</p>	<p>Controllo del processo operativo Audit interno</p>	<p>È impostato un sistema di monitoraggio sviluppato attraverso i seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programmazione temporale delle verifiche, con indicazione della frequenza; - attribuzione di compiti e di responsabilità esecutive e di verifica del rispetto del piano; - descrizione dei criteri da seguire e delle aree/funzioni da sottoporre a verifica; - modalità di segnalazione delle eventuali situazioni non conformi riscontrate e di risoluzione - Registrazione degli incidenti e quasi-incidenti; - Analisi delle cause degli eventi accidentali, incidenti, quasi-incidenti, infortuni e definizione delle azioni correttive - Gestione rapporti e risultati delle ispezioni effettuate dagli Organi preposti alla vigilanza (ASL, INAIL, Isp. Lavoro) - Verifica dello stato dei luoghi di lavoro; - Controllo dei dispositivi di sicurezza delle macchine/automezzi/DPI; <p>Tali attività di monitoraggio sono svolte dalle risorse interne della struttura, sia in autocontrollo da parte degli operai, sia da parte dei preposti, del responsabile di stabilimento, che dal RSPP, RSGI</p> <p>Per aspetti specialistici, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - verifiche strumentali (campionamento per rischio chimico, rumore, vibrazioni, stress lavoro-correlato, movimentazione manuale dei carichi); - adeguamento alla normativa cogente; <p>Si ricorre ad altre risorse esterne all'azienda, secondo l'area di competenza.</p> <p>La verifica delle misure di natura organizzativa e procedurale relative alla salute e sicurezza è effettuata da soggetti/funzioni definiti in sede di attribuzione delle responsabilità, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Componenti SPP (RSPP, preposti), RSGI - Responsabile di stabilimento - Consulenti per la sicurezza 	<p>Datore di lavoro, RSPP, Responsabile Sistema Preposti Resp. stabilimento</p>	<p>Manuale sicurezza PI4.5.1-01 Sorveglianza e controllo PI4.5.4-01 Audit PS4.4.6-08-Sicurezza nelle attività di Produzione PS4.4.6-09-Sicurezza nelle attività di Laboratorio PI4.4.6-10 Eternit IOI4.4.6-0606 - Security PS4.4.6-05 - Gestione DPI MI4.4.6-0402 - Val.fornitore ambiente e sicurezza IOI4.4.6-0303 Sicurezza in manutenzione PI4.4.2-01 Informazione, formazione e addestramento del Personale PI4.4.3-01 Comunicazione e consultazione Altri documenti contenuti in MI4.4.5-0101 Struttura della documentazione</p>

Rif. Art. 30 Dlgs. 81/08	Processi ed attività sensibili	Descrizione della prassi e protocolli aziendali applicati	Resp.	Documenti di riferimento
c.1 lett. g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge	Identificazione delle prescrizioni legali e valutazione della conformità	Akerlund & Rausing ha definito il processo per l'identificazione, mantenimento e valutazione della conformità delle prescrizioni legali applicabili all'attività svolta, al fine sia di identificare tutte le prescrizioni legali e gli adempimenti amministrativi, sia di valutarne periodicamente l'osservanza.	Datore di lavoro, RSPP, Responsabile del Sistema	Manuale sicurezza PI4.4.5-01 Tenuta sotto contr. Doc. PI4.3.2-01 Prescr. Estern MI4.3.2-0101 - Registri leggi, regolamenti e norme MI4.3.2-0102 - Scadenario
c.1 lett h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate	Audit interni	Sono presenti procedure per la programmazione ed esecuzione di audit periodici, per la verifica dell'applicazione dell'efficacia delle procedure adottate. Tali attività di monitoraggio sono svolte sia da risorse interne che da soggetti esterni, quali: - Responsabile del Sistema; - RSPP - Consulenti per a sicurezza - Auditor qualificati (interni e di Organismi di Certificazione)	Datore di lavoro, RSPP, Responsabile del Sistema, Auditor	Manuale Sicurezza PI4.5.4-01 Audit Rapporti di audit
c.2 Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al c. 1	Controllo dei documenti e delle registrazioni	Tutti i documenti e i dati che contengono informazioni richieste per l'operatività e lo svolgimento delle attività in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, prevenzione degli infortuni, sono identificati e controllati. Le registrazioni che dimostrano la conformità ai requisiti richiesti sono indicate nei relativi documenti di sistema (Manuale, procedure, istruzioni)	Responsabile del Sistema	Manuale sicurezza MI4.4.5-0101 Struttura della documentazione PI4.4.5-01 Tenuta sotto contr. Doc.

Rif. Art. 30 Dlgs. 81/08	Processi ed attività sensibili	Descrizione della prassi e protocolli aziendali applicati	Resp.	Documenti di riferimento
<p>c.3 Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicurino le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a [...]</p>	<p>Definizione dell'organigramma della sicurezza: organizzazione delle responsabilità, funzioni, competenze tecniche per verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio</p>	<p>Il datore di lavoro, in accordo con gli obblighi derivanti dall'applicazione del Dlgs. 81/08 e s.m.i ha predisposto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nomina RSPP, organizzazione del Servizio di Prevenzione e Protezione - Elezione RLS - Nomina MC - Nomina/individuazione preposti - incarico professionisti/consulenti <p>La struttura organizzativa è descritta nel Documento di valutazione dei rischi, Manuale Sicurezza e negli altri documenti del SGSSL</p>	<p>Datore di lavoro</p>	<p>DVR Manuale sicurezza PI4.4.1-01 Struttura e responsabilità MI4.4.1-0103 - Mansionario MI4.4.1-0101 - Personale con incarichi sicurezza e ambiente lettere di incarico, nomina, contratti</p>
	<p>Applicazione del sistema disciplinare</p>	<p>E' predisposto un sistema disciplinare</p>	<p>Datore di lavoro</p>	<p>CCNL Sistema disciplinare allegato al modello 231 Codice Etico</p>

Rif. Art. 30 Dlgs. 81/08	Processi ed attività sensibili	Descrizione della prassi e protocolli aziendali applicati	Resp.	Documenti di riferimento
<p>c.4 Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. [...]</p>	<p>Audit interni Riesame del sistema</p>	<p>Il Sistema di gestione è sottoposto a controllo e verifica periodici attraverso i seguenti strumenti: - Audit interni - Ispezioni da parte del consulente per la sicurezza - Audit di terza parte - Controllo da parte dell'OdV Almeno annualmente è previsto un Riesame del sistema, da parte del Datore di lavoro per la valutazione dell'adeguatezza delle procedure, dei programmi di miglioramento attuati. L'attività dell'OdV è regolata dallo Statuto.</p>	<p>Datore di lavoro, RSGI, RSPP, Consulenti, gruppo audit</p>	<p>Manuale sicurezza Sez.4.4.6 Controllo operativo PI4.5.1-01 Sorveglianza e controllo PI4.5.4-01 Audit PI4.6.1-01 Riesami dei Sistemi Az. MI4.6.1-0101 - Rapporto di riesame MI4.6.1-0102 - Piano di miglioramento Rapporti audit Statuto OdV Relazione OdV</p>