



CNG Fiber Trade Europe

CNG FIBER TRADE EUROPE S.r.l.

PARTE SPECIALE A –art. 25 SEPTIES D.Lgs 231/01
REATI SULL'IGIENE E SALUTE

FEBBRAIO 2023 - L U C C A

PARTE SPECIALE “A”

Violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

ART 25 SEPTIES

A seguito della modifica operata dall'art. 9 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, i reati di omicidio e lesioni colpose conseguenti alla violazione della normativa antinfortunistica, rispettivamente previsti dagli artt. 589 e 590 del Codice Penale, sono entrati a far parte del catalogo dei reati presupposto della responsabilità dell'ente ai sensi del D.lgs. n. 231 del 2001. L'art. 300 del D.lgs n. 81/2008 (Testo Unico in materia di sicurezza sul lavoro), in virtù di una delega espressa prevista dall'art. 1 della legge n. 123/2007, ha modificato l'apparato sanzionatorio relativo alla fattispecie di cui all'art. 25-septies del d.lgs. n. 231 del 2001, così come formulato dalla citata legge n. 123/2007.

L'attuale **art. 25 septies D.lgs.vo 231/2001**, in vigore dal 15 maggio 2008, così recita:
"1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 123 del 2007 in materia di salute e sicurezza nel lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote.

Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi."

1. LA TIPOLOGIA DEI REATI RICHIAMATI DALL'ART 25 SEPTIES

Di seguito si riportano gli articoli del codice penale richiamati dal sopra citato articolo 25 septies del D.lgs. n. 231/01 (come revisionati a seguito della Legge 11 gennaio 2018 n. 3).

➤ **ART 589: OMICIDIO COLPOSO.**

L'art 589 c.p. così recita: *"... Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.*

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

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

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

➤ **ART. 590: LESIONI PERSONALI COLPOSE**

L'art 590 c.p. così recita:

"... - Chiunque cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a € 309,00.

- Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da € 123,00 a € 619,00; se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da € 309,00 a € 1.239,00.

- Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da € 500,00 a € 2.000,00 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni.

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

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

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

A completamento, si evidenzia che:

E’ **lesione personale grave** (art. 583 c.p. comma 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 40 giorni;
- se il fatto produce l’indebolimento permanente di un senso o di un organo.

È **lesione personale gravissima** (art. 583 c.p. comma 2):

- 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’usodi un organo o della capacità di procreare ovvero una permanente e grave difficoltà della favella; la deformazione ovvero lo sfregio permanente del viso.

Le fattispecie previste dall’art. 25 *septies* del D.lgs. n. 231/01 si realizzano pertanto a causa e in conseguenza della mancata e/o non corretta applicazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, contenute nel D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i. (Testo Unico Sicurezza).

Nei reati colposi come quello in esame, il requisito del vantaggio/interesse per l’ente, si traduce nel risparmio di costi derivante dal mancato adeguamento alla normativa in tema di sicurezza. La **Corte di Cassazione Penale, sez. IV**, in una recente sentenza (**16 aprile 2018, n. 16713**) ha chiarito che: “... in tema di responsabilità amministrativa degli enti, il criterio d’imputazione oggettivo dell’interesse e/o del vantaggio della società, nei reati colposi si concretizza nel risparmio di spesa derivante dal mancato adeguamento alla normativa antinfortunistica e nel risparmio di tempo per lo svolgimento dell’attività lavorativa, entrambi volti alla massimizzazione del profitto, anche a discapito della tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori ...”.

.2. PRINCIPALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI

DESCRIZIONE ATTIVITÀ, RISCHI, LUOGHI DI LAVORO, LAVORAZIONI, SERVIZI, ECC.

Attualmente **CNG FIBER TRADE EUROPE S.r.l.** svolge attività di rappresentanza nella vendita di materie prime di carta, oltre che di commercio all’ingrosso, import – export, di carta da macero e cellulosa. Più nello specifico, l’attività interessa differenti settori di vendita: il settore della carta e delle carte speciali, il settore della carta da macero ed il settore della cellulosa sia a livello nazionale che internazionale. Oltre all’ambito prettamente commerciale sono presenti anche i settori amministrativo e finanziario.

La CNG FIBER TRADE EUROPE S.r.l. svolge la propria attività presso la sede legale della società, ubicata in via Carlo Piaggia, 382 in frazione di San Filippo a Lucca, dove sono presenti gli uffici dell’azienda.

La maggior parte delle attività svolte dalla società sono regolate da procedure interne conformi ai criteri imposti dal D.lgs. 231/2001 e alle disposizioni dei D.lgs.81/2008.

Il ciclo lavorativo dell’azienda si costituisce di tutte quelle fasi finalizzate alla vendita all’ingrosso di materie prime nel settore dell’industria cartaria che si sintetizzano nella attività commerciale e in quella amministrativa/finanziaria.

Per maggiori dettagli riguardo le caratteristiche dei luoghi di lavoro presso la sede legale ed operativa della società e per le fasi del ciclo lavorativo di CNG FIBER TRADE EUROPE



S.r.l. si rimanda al Documento di Valutazione dei Rischi.

In base a quanto stabilito nelle Linee Guida di Confindustria, l'adozione e l'attuazione di un efficace Modello di Organizzazione e Gestione è stata svolta un'attività di *risk assessment* delle aree/attività aziendali più delicate, volta ad individuare i rischi di commissione dei reati-presupposto e a valutare l'adeguatezza o meno del sistema di controllo interno, soprattutto in termini di capacità nel contrastare efficacemente i possibili rischi identificati.

Con riferimento ai reati di omicidio e lesioni colpose, le Linee Guida aggiornate di Confindustria evidenziano che non è possibile escludere a priori alcun ambito di attività, poiché tali reati potrebbero interessare la totalità delle aree/attività aziendali.

I reati oggetto della presente Parte Speciale potrebbero in astratto essere commessi in tutti i casi in cui vi sia, in seno all'azienda, una violazione delle prescrizioni e degli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Ai fini della redazione della presente Parte Speciale, CNG FIBER TRADE EUROPE S.r.l. ha pertanto considerato i fattori di rischio riportati nei Documenti di Valutazione Rischi redatti ai sensi della normativa prevenzionistica (DVR in riferimento al D.lgs 81/08), in relazione all'individuazione delle mansioni ed all'elenco delle tipologie di rischio considerate:

- a. Rischi generali (art. 28, Dlgs 81/2008 e s.m.i.).
- b. Rischio di incendio (DM 10.3.1998, D.Lgs. 81/08).
- c. Rischio collegato allo stress lavoro-correlato (D.lgs 81/2008 e s.m.i.).
- d. Rischio biologico (art. 271, Titolo X, Dlgs 81/2008).
- e. Rischio da uso di attrezzature dotate di videoterminali (Dlgs 81/2008 e s.m.i., titolo VII, capo I).

La presente Parte Speciale, oltre agli specifici principi di comportamento relativi alle aree di rischio sopra indicate, rinvia ai principi generali di comportamento previsti dal Codice Etico adottato da CNG FIBER TRADE EUROPE S.r.l. alla cui osservanza tutti i dipendenti sono tenuti e in generale tutti gli stakeholders e tutti coloro che entrano in contatto con la realtà aziendale.

In linea teorica, soggetto attivo dei reati può essere chiunque sia tenuto ad osservare o far osservare le norme di prevenzione e protezione. Tale soggetto può quindi individuarsi, ai sensi del D.lgs.vo 81/2008, nel Datore di lavoro, negli eventuali Preposti, nel RSPP e in generale nei soggetti destinatari di deleghe di funzioni ex art. 16, nonché dei medesimi lavoratori.

Nel codice penale, le fattispecie delittuose previste dagli articoli 589 e 590 sono caratterizzate dall'aggravante della "violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro", ossia nella inosservanza di quelle norme precauzionali volte ad impedire gli eventi dannosi previsti dalle norme incriminatrici.

L'elemento soggettivo nei reati in questione consiste quindi nella colpa specifica prevista dall'art 43, comma III, c.p.: "il delitto è colposo quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa [...] dell'inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline".

Secondo la giurisprudenza della Cassazione tra le "norme antinfortunistiche" di cui agli articoli 589, co. II, e 590, co. 3. oltre agli obblighi di protezione previsti nel Testo Unico in materia di Sicurezza (D.lgs.vo 81/2008) e negli altri specifici atti normativi in materia, vi rientrano anche gli obblighi contemplati anche nell'art 2087 c.c..



Quest’ultima norma impone al datore di adottare tutte quelle misure che, secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l’integrità fisica dei lavoratori.

Si citano al riguardo alcune sentenze della Cassazione penale:

- **Cassazione penale, Sez. IV, sent. n. 25919 del 19 giugno 2015:** “[...] le norme di legge (art. 41 della Costituzione e art. 2087 del codice civile) stabiliscono il valore assolutamente preminente assegnato alla vita e alla integrità fisica del lavoratore, la cui compromissione non può essere in alcun modo giustificata nell’espletamento dell’attività lavorativa da esigenze di ordine economico e produttivo”.

- **Cassazione penale, Sez. IV, Sent. n. 18628 del 17 maggio 2010:** “Il datore di lavoro ha il dovere di ispirarsi all’acquisizione della miglior scienza ed esperienza, per fare in modo che il lavoratore possa operare nella massima sicurezza”.

- **Cassazione penale, Sez. IV, sent. n. 23944 del 23 giugno 2010:** “È principio non controverso quello secondo cui il datore di lavoro deve sempre attivarsi positivamente per organizzare le attività lavorative in modo sicuro, assicurando anche l’adozione da parte dei dipendenti delle doverose misure tecniche ed organizzative per ridurre al massimo i rischi connessi all’attività lavorativa: tale obbligo deve essere ricondotto, oltre che alle disposizioni specifiche del Testo Unico, più generalmente al disposto dell’art 2087 c.c.”.

In sintesi, attraverso un’interpretazione sistematica del rapporto tra norma generale (art 2087 c.c) e singole norme di legislazione antinfortunistica (D.Lgs.vo 81/2008) appare coerente concludere che l’elemento unificante delle possibili forme di responsabilità del datore di lavoro, anche ai fini dell’applicabilità dell’art 25-septies del D.Lgs.vo 231/2001 è rappresentato dalla mancata adozione di tutte le misure di sicurezza e prevenzione tecnicamente possibili e concretamente attuabili, alla luce dell’esperienza e delle più avanzate conoscenze tecnico-scientifiche.

Reati connessi all’inosservanza delle norme sulla sicurezza e igiene del lavoro

Nessun reato richiamato dall’art 25-septies D.lgs 231/2001, ad oggi, è ascrivibile alla storia societaria.

A.3. MISURE GENERALI DI TUTELA E NORME DI COMPORTAMENTO PER LA SOCIETA’

GESTIONE DELLA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

La CNG FIBER TRADE EUROPE S.r.l. si impegna a garantire quanto previsto dalla vigente normativa in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, in particolare le misure generali previste dall’**art. 15 D.lgs.vo 81/2008**.

Le misure previste dall’art 5 citato sono:

- a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo



coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;

- c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- d) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- e) la riduzione dei rischi alla fonte;
- f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- j) il controllo sanitario dei lavoratori;
- k) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- l) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- m) l'informazione e formazione adeguate per i preposti;
- n) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- o) le istruzioni adeguate ai lavoratori;
- p) la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- q) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- r) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- s) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- t) l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- u) la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

2. Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

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, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 81/08, 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;

concreti esempi di possibili condotte che possono integrare il reato:

- mancata o incompleta conformità delle attrezzature e degli impianti
- mancato o incompleto mantenimento nel tempo della conformità (manutenzione)
- mancata o incompleta conformità dei luoghi di lavoro e relativi requisiti

b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

concreti esempi di possibili condotte che possono integrare il reato:

- mancata o incompleta valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli da interferenza di lavorazioni e quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, stress lavoro-correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, 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
- mancata o incompleta designazione e nomina dei soggetti incaricati di assolvere i compiti (es. RSPP, preposti, addetti incaricati all’attuazione delle misure di gestione delle emergenze, Medico competente, ecc.)

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;

concreti esempi di possibili condotte che possono integrare il reato:

- mancata o incompleta organizzazione di sistema aziendale (procedure, istruzioni, ecc.)
- mancata o incompleta gestione ed effettuazione di attività riguardanti le emergenze, il primo soccorso, la gestione degli appalti, le riunioni periodiche di sicurezza (laddove previste), le consultazioni del RLS
- mancato o incompleto sistema di controllo sull’applicazione del sistema aziendale (efficacia)

d) alle attività di sorveglianza sanitaria;

concreti esempi di possibili condotte che possono integrare il reato:

- mancata nomina del Medico Competente o incompleto assolvimento dei suoi obblighi, inclusa la partecipazione e collaborazione alla valutazione dei rischi
- mancato assolvimento degli obblighi di sorveglianza sanitaria (visite mediche, certificati di idoneità alla mansione, cartelle sanitarie, ecc..).

e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

concreti esempi di possibili condotte che possono integrare il reato:

- mancata o incompleta informazione, formazione ed addestramento dei lavoratori in funzione delle loro mansioni, rischi specifici e ruoli / responsabilità, incluso l’aggiornamento periodico, al cambio di mansione, ecc.



f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

concreti esempi di possibili condotte che possono integrare il reato:

- mancata attribuzione aziendale dei ruoli, compiti e responsabilità
- mancata o non sufficiente attività di vigilanza e controllo sul corretto rispetto di procedure, istruzioni, prescrizioni

g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

concreti esempi di possibili condotte che possono integrare il reato:

- mancata o non corretta individuazione delle attestazioni, registrazioni, certificazioni, dichiarazioni e ogni documentazione prescritta da norme tecniche e di legge
- mancata attribuzione aziendale dei ruoli, compiti e responsabilità nella richiesta, archiviazione, aggiornamento, reperibilità e gestione della documentazione di cui sopra;

h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate;

concreti esempi di possibili condotte che possono integrare il reato:

- mancata attribuzione aziendale dei ruoli competenti a condurre periodicamente una verifica sul rispetto, applicazione ed efficacia dell'intero sistema aziendale in materia di sicurezza e salute dei lavoratori
- mancata o incompleta conduzione di verifiche periodiche sull'intero sistema aziendale in materia di sicurezza e salute dei lavoratori.

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:

concreti esempi di possibili condotte che possono integrare il reato:

- mancata gestione, archiviazione e reperibilità delle evidenze documentali che quanto sopra descritto sia stato effettivamente condotto / realizzato.

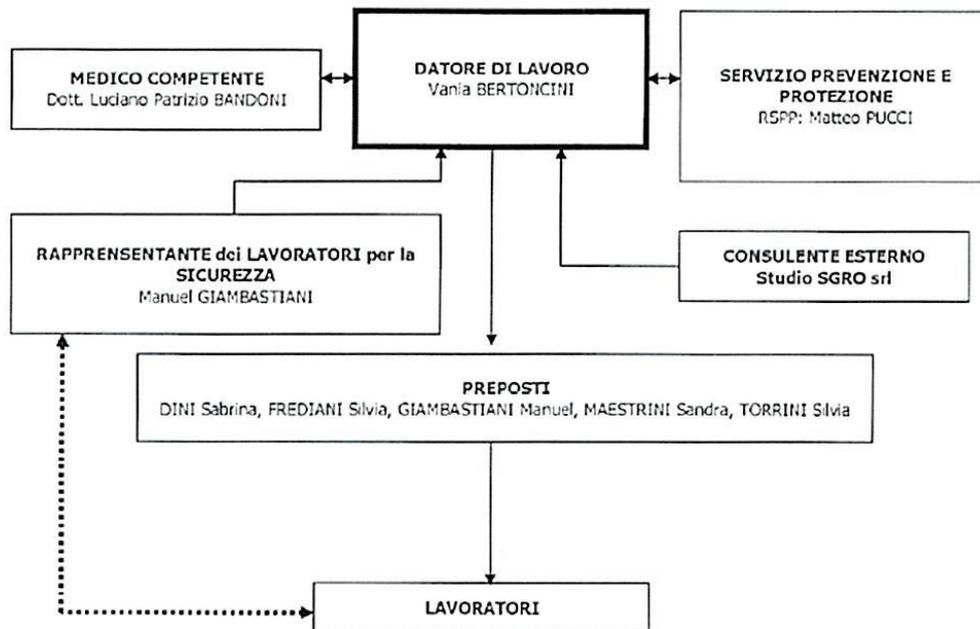
CNG FIBER TRADE EUROPE S.r.l. in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella prevista dalla suddetta normativa prevenzionistica vigente, nell'ottica di eliminare, ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre/gestire i rischi lavorativi per i lavoratori.

Si rimanda all'**organigramma aziendale** in allegato, che rappresenta la struttura aziendale al momento della stesura di tale documento.

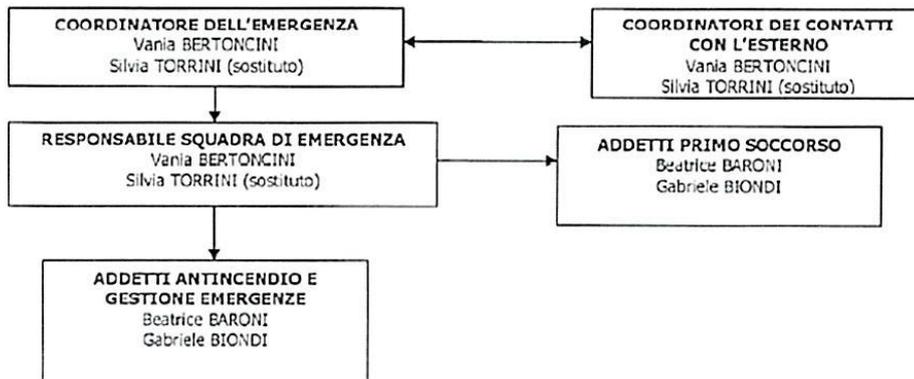
Qualora in futuro dovesse essere aggiornato o modificato, si farà riferimento alla nuova revisione che la Direzione aziendale provvederà ad emettere ed approvare.

Di seguito l'**organigramma sicurezza** che meglio definisce le attuali figure responsabili in materia prevenzionistica.

 CNG Fiber Trade Europe	ORGANIGRAMMA SICUREZZA	Data emissione Revisione	01 Aprile 2022 02
---	-----------------------------------	--------------------------------	-------------------------



L’Organigramma per la Gestione delle Emergenze è di seguito riportato:



M-ORG. M.I. 01/04/2022

Per approvazione: MDI





Anche in questo caso, qualora in futuro dovesse essere aggiornato o modificato, si farà riferimento alla nuova revisione che la Direzione aziendale provvederà ad emettere ed approvare.

Nell’ambito di tale struttura organizzativa, operano i seguenti soggetti (qualificati, nel proseguo della presente trattazione, come “Destinatari”):

1. Datore di Lavoro: **MDI** “Manager Director”

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 operativa in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa (di seguito, anche ‘Datore di Lavoro’).

In seno alla **CNG FIBER TRADE EUROPE S.r.l.**, il soggetto Datore di lavoro titolare del rapporto di lavoro è l’Amministratore Delegato Sig.ra Vania Bertoncini – inteso quale soggetto responsabile dell’organizzazione con poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione della società.

Per maggiori dettagli si rimanda al verbale del CdA del 31/03/2022.

2. Coordinatore delle Emergenze:

In seno a CNG FIBER TRADE EUROPE S.r.l. è stata designata la Sig.ra Vania Bertoncini quale responsabile per le situazioni di emergenza, con l’incarico di coordinare e far eseguire i compiti che lo stesso servizio richiede per il controllo delle emergenze.

Per maggiori dettagli si rimanda al DVR e al Piano per la gestione delle emergenze.

3. Il Responsabile al Servizio di Prevenzione e Protezione: **RSPP**

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 alla **CNG FIBER TRADE EUROPE S.r.l.**, 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’), individuato nella figura di un professionista esterno 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 (Dott. Matteo Pucci).

4. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza: **RLS**

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’).

In seno alla **CNG FIBER TRADE EUROPE S.r.l.**, i Lavoratori sono stati adeguatamente informati (sia attraverso specifiche circolari e comunicazioni scritte sia attraverso i corsi di formazione previsti per legge), sul ruolo, compiti ed attribuzioni del RLS, nonché sulla propria facoltà e diritto ad individuare tale figura all’interno del personale aziendale.

I Lavoratori di **CNG FIBER TRADE EUROPE S.r.l.** si sono avvalsi di tale facoltà e hanno deciso di provvedere ad eleggere il proprio Rappresentante RLS aziendale (Sig.



GIAMBASTIANI Manuel).

5. Addetto al Primo Soccorso: APS

L’addetto al primo soccorso è il lavoratore incaricato dell’attuazione delle misure di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell’emergenza (di seguito, anche ‘APS’).

In seno alla **CNG FIBER TRADE EUROPE S.r.l.**, il Datore di Lavoro, sentito il Medico Competente, ha provveduto alla designazione di un numero adeguato di APS tenendo conto della natura della attività e delle dimensioni dell’unità operativa, e prendendo i provvedimenti necessari in materia di primo soccorso e di assistenza medica di emergenza, tenendo conto anche delle altre eventuali persone presenti sul luogo di lavoro e stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni, anche per il trasporto dei lavoratori infortunati.

Per maggiori dettagli si rimanda al DVR e al Piano per la gestione delle emergenze.

6. Addetto alla Prevenzione Incendi: API

L’addetto alla prevenzione incendi è il lavoratore incaricato dell’attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato e, comunque, di gestione dell’emergenza (di seguito, anche ‘API’). In seno alla **CNG FIBER TRADE EUROPE S.r.l.**, il Datore di Lavoro ha provveduto alla designazione di un numero adeguato di API tenendo conto della natura della attività e delle dimensioni dell’unità operativa e organizzando i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di lotta antincendio e gestione dell’emergenza.

Per maggiori dettagli si rimanda al DVR e al Piano per la gestione delle emergenze.

7. Medico Competente

Il medico competente è il medico in possesso dei titoli e dei requisiti formativi e professionali previsti dalla normativa che collabora con il Datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria ai Lavoratori e per tutti gli altri compiti per le competenze attribuitegli in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro (di seguito, anche ‘Medico Competente’).

In seno alla **CNG FIBER TRADE EUROPE S.r.l.**, il Datore di Lavoro ha provveduto alla nomina formale del Medico Competente (Dott. Luciano Patrizio BANDONI).

8. 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 seno alla **CNG FIBER TRADE EUROPE S.r.l.**, sono Lavoratori gli impiegati con mansioni di ufficio e di gestione, gli addetti alla logistica e alle attività commerciali ed ogni altro eventuale e futuro lavoratore equiparato che svolga un’attività lavorativa nell’ambito dell’organizzazione del Datore di Lavoro, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un’arte o una professione.

9. Terzi Destinatari

In aggiunta a quella dei soggetti sopra indicati, facenti parte della struttura organizzativa della Società, assume rilevanza la posizione di tutti gli altri soggetti che, pur essendo esterni rispetto alla struttura organizzativa della Società, svolgono un’attività potenzialmente incidente sulla



salute e la sicurezza dei Lavoratori (di seguito, collettivamente denominati anche ‘Terzi Destinatari’).

Devono considerarsi Terzi Destinatari:

1. i soggetti cui è affidato un lavoro in virtù di contratto d’appalto o d’opera o di somministrazione, pertanto sia Imprese appaltatrici sia Lavoratori autonomi (di seguito, collettivamente indicati anche ‘Appaltatori’);
2. i fabbricanti ed i fornitori (di seguito, collettivamente indicati anche ‘Fornitori’);
3. i progettisti dei luoghi, posti di lavoro ed impianti (di seguito, anche ‘Progettisti’);
4. gli installatori ed i montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici (di seguito, anche ‘Installatori’).

Nel caso di una futura variazione delle figure aziendali, si farà riferimento all’organigramma nominativo aziendale in corso di validità che, indicando le funzioni proprie a ciascuna persona, viene aggiornato secondo ogni sua variazione significativa.

A.4. PROCEDURE E PROTOCOLLI OPERATIVI PER I DESTINATARI Nello svolgimento delle proprie attività e nei limiti dei rispettivi compiti, funzioni e responsabilità, i **Destinatari**, oltre alle previsioni ed alle prescrizioni del Modello adottato dalla Società, devono rispettare:

- la normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- il codice etico;
- 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.

A.4.1. I doveri ed i compiti del Datore di Lavoro

Il Datore di Lavoro deve:

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



- 4) garantire, nell’ambito della propria attività, il rispetto della normativa vigente in materia di:
- scelta, installazione, controllo e manutenzione delle attrezzature, nonché di loro utilizzazione da parte dei Lavoratori;
 - uso dei dispositivi di protezione individuale;
 - impianti ed apparecchiature elettriche;
 - movimentazione manuale di carichi;
 - utilizzo di videoterminali;
 - prevenzione e protezione contro le esplosioni.

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

Datore di Lavoro deve:

- a) nominare il Medico Competente per l’effettuazione della sorveglianza sanitaria;
- b) designare gli API (addetti prevenzione incendi) e gli APS (addetti primo soccorso), verificando il corretto adempimento degli obblighi e dei compiti previsti a loro carico;
- c) garantire, nell’ambito della propria attività, il rispetto della normativa vigente in materia di lavori effettuati nell’ambito di cantieri temporanei o mobili, nonché quella in materia di segnaletica di sicurezza;
- d) in occasione dell’affidamento dei compiti ai Lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza;
- e) fornire ai Lavoratori i necessari ed idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il RSPP ed il Medico Competente;

f) prendere le misure appropriate affinché soltanto i Lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;

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;

g) inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal protocollo di sorveglianza sanitaria e richiedere al Medico competente l’osservanza degli obblighi previsti a suo carico, nonché comunicargli la cessazione del rapporto di lavoro;

h) riscontrare tempestivamente le segnalazioni dei preposti, di cui al par. A.5.2., lett. f), nonché quelle dei Lavoratori, di cui al par. A.5.7., lett. f), concernenti eventuali deficienze dei mezzi, delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione, ovvero eventuali condizioni di pericolo che si verificano 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) 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;

l) adempiere agli obblighi di comunicazione, coinvolgimento, informazione, formazione e addestramento previsti dalla normativa vigente, anche mediante l’implementazione dei piani di comunicazione e formazione proposti dal RSPP;

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 (DUVRI), nonché consentire al RLS di accedere ai dati previsti dalla normativa;
- o) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno, verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- p) comunicare all'INAIL i nominativi dei RLS, nonché alla stessa INAIL, o all'IPSEMA, 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'OdV;
- q) consultare il RLS in tutti i casi prescritti dalla normativa vigente;
- r) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato. Tali misure devono essere conformi alla normativa vigente ed adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità operativa, nonché al numero delle persone presenti;
- s) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i Lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del Lavoratore, l'indicazione del Datore di Lavoro e la data di assunzione;
- t) convocare annualmente la riunione periodica della sicurezza di cui all'art. 35 del TU (la prescrizione di legge è per aziende ed unità produttive che occupano più di 15 lavoratori);
- u) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza sul lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- v) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, 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, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni;
- w) 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.

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 relativi agli infortuni di cui alla lett. w) che precede, e quelli relativi alle malattie professionali;
- 5) i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.



A.4.2. I doveri ed i compiti dei Preposti

Fatte salve eventuali ulteriori deleghe da parte del Datore di Lavoro, i Preposti, se individuati, 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 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 non si attivi, entro un termine congruo, per rimediare efficacemente alle deficienze o alle condizioni di pericolo loro indicate, i Preposti dovranno inoltrare la segnalazione all'OdV;
- g) 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.

A.4.3. 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 diformazione 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 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.

A.4.4. I doveri ed i compiti degli APS e degli API

Gli APS e gli API devono:

- a) adempiere correttamente ai propri compiti prendendo i provvedimenti necessari in materia di primo soccorso, di misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato e, comunque, di gestione dell'emergenza, tenendo conto anche delle altre eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro e stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni, anche per il trasporto dei lavoratori infortunati;
- b) collaborare per garantire, nell'ambito della propria attività, il rispetto delle procedure concernenti il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro, la gestione delle emergenze;
- c) partecipare alle esercitazioni e alle prove periodiche di sicurezza, di evacuazione e gestione dell'emergenza.

A.4.5. I doveri ed i compiti del RLS

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

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



- g) riceve una formazione ed un addestramento adeguati;
- h) promuove l’elaborazione, l’individuazione e l’attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l’integrità fisica dei Lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali sono, di norma, sentiti;
- l) partecipa alla riunione periodica di cui all’art. 35 del TU;
- m) formula proposte in merito alla attività di prevenzione;
- n) avverte il Datore di Lavoro dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritengano che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal Datore di Lavoro ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute sul lavoro;
- p) su richiesta, riceve copia del DVR, incluso quello unico relativo ai lavori oggetto di contratti di appalto, d’opera o di somministrazione (DUVRI);
- q) è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel DVR, incluso quello unico relativo ai lavori oggetto di contratti di appalto, d’opera o di somministrazione, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell’esercizio delle funzioni;
- r) deve svolgere le proprie funzioni con le modalità previste in sede di contrattazione collettiva nazionale.

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

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

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

A.4.6. I doveri ed i compiti del Medico Competente

Il Medico Competente:

- a) collabora con il Datore di Lavoro e con il SPP alla valutazione dei rischi - anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria - alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei Lavoratori, all’attività di formazione, addestramento, comunicazione e coinvolgimento nei confronti dei Lavoratori, per la parte di propria competenza, nonché alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro;
- b) collabora alla attuazione ed alla valorizzazione di programmi volontari di promozione della salute, secondo i principi della responsabilità sociale;
- c) programma ed effettua la sorveglianza sanitaria attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;
- d) istituisce, anche tramite l’accesso alle cartelle sanitarie e di rischio, di cui alla lettera g), aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni Lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria;
- e) consegna al Datore di Lavoro, alla cessazione dell’incarico, la documentazione sanitaria in



suo possesso, nel rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 196/2003 e con salvaguardia del segreto professionale;

f) consegna al Lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, la documentazione sanitaria in suo possesso e gli fornisce le informazioni circa la relativa conservazione;

g) invia all’ISPESL, esclusivamente per via telematica, le cartelle sanitarie e di rischio nei casi previsti dalla normativa vigente, alla cessazione del rapporto di lavoro, nel rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 196/2003;

h) 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;

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

l) comunica per iscritto, in occasione delle riunioni periodiche di cui all’art. 35 del TU al Datore di Lavoro, al RSPP 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;

m) 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;

n) 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;

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

A.4.7. I doveri ed i compiti dei Lavoratori

I Lavoratori hanno l’obbligo di:

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

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

c) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di Lavoro 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 o al Preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lett. d) e e), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell’ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l’obbligo di cui alla successiva lett. g) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al RLS; qualora il Datore di Lavoro o il Preposto non si attivino, entro un termine congruo, per remediare efficacemente alle deficienze o alle condizioni di pericolo loro indicate, i Lavoratori



dovranno inoltrare la segnalazione all'OdV;

- g) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza, di segnalazione o di controllo;
- h) provvedere alla cura dei mezzi di protezione individuale messi a loro disposizione, senza apportarvi alcuna modifica di propria iniziativa;
- i) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri Lavoratori;
- l) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal Datore di Lavoro;
- m) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal Medico Competente.

A.4.8. I doveri ed i compiti dei Terzi Destinatari

A.4.8.1. I doveri ed i compiti degli Appaltatori

Gli Appaltatori (imprese appaltatrici e Lavoratori autonomi) devono:

- a) garantire la propria idoneità tecnico professionale in relazione ai lavori da eseguire in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione;
- b) 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;
- c) 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;
- d) coordinare con il Datore di Lavoro gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i Lavoratori.

A.4.8.2. 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.

A.4.8.3. I doveri ed i compiti dei Progettisti

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

A.4.8.4. I doveri ed i compiti degli Installatori

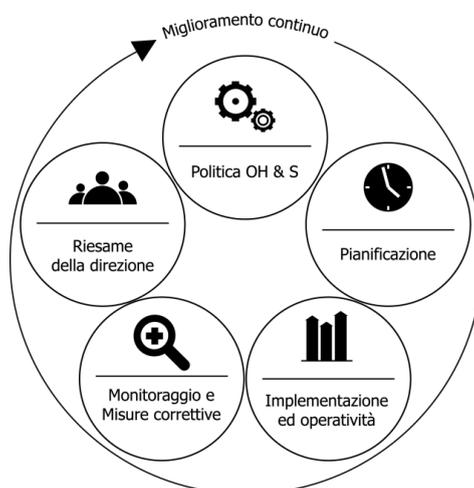
Gli Installatori devono, per la parte di loro competenza, attenersi alle norme di salute e sicurezza sul lavoro, nonché alle istruzioni fornite dai rispettivi fabbricanti.

A.5. I PRINCIPI INFORMATORI DELLE PROCEDURE AZIENDALI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La **CNG FIBER TRADE EUROPE S.r.l.** ha deciso di implementare un apposito sistema di controllo e di gestione dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro che discende da tutto quanto sopra descritto, mettendo in atto e gestendo procedure e protocolli operativi specifici.

Protocollo integrato per la gestione della sicurezza sul lavoro

Il sistema di controllo e di gestione per risultare *compliance* sia sotto il profilo del Decreto 231/01 sia sotto il profilo antinfortunistico, dovrà garantire, in accordo a quanto previsto dalla norma internazionale **BS OHSAS 18001:2007** “*Sistemi di Gestione della Sicurezza e della salute sul Luogo di Lavoro - Requisiti*”, citata nell’art. 30 del D.Lgs 81/08 (adesso UNI EN ISO 45001:2018) quale riferimento di modello organizzativo conforme ai requisiti dello stesso articolo, il rispetto dei principi riassunti nel seguente schema:



Tale Norma, pur non essendo uno standard cogente, rappresenta un modello di organizzazione e di gestione di riferimento per gli aspetti di gestione della sicurezza e salute sul lavoro, riconosciuto a livello internazionale, certificabile da un Organismo di parte terza e che qualsiasi organizzazione può decidere di adottare volontariamente. Tale sistema di controllo e di gestione è integrato con la gestione complessiva dei processi aziendali secondo quanto sintetizzato nella tabella che segue.

	Input	Output
a)	Formalizzazione di una struttura organizzativa adeguata a fronteggiare le esigenze in tema di sicurezza ed ispirata ai principi di coerenza, gerarchia, competenza e professionalità.	a.1) Sistema di deleghe in tema di sicurezza a.2) Servizio di Prevenzione e protezione (art. 31 D.lgs. 81/08) a.3) Mansionari
b)	Valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza, attraverso l’individuazione delle specifiche attività e dei particolari fattori di rischio che possono dare luogo a infortuni o malattie.	b.1) Documenti di valutazione dei rischi (art. 28 D.lgs. 81/08)
c)	Adozione e predisposizione di misure preventive e/o limitative dei rischi suddetti.	c.1) Procedure di prevenzione c.2) Procedure di emergenza c.3) Dispositivi di protezione individuale
d)	Responsabilizzazione, ad ogni livello, dei lavoratori, attraverso un loro diretto coinvolgimento a livello organizzativo, preventivo e formativo.	d.1) Rappresentante dei lavoratori (art. 47 D.lgs. 81/08) e coinvolgimento delle RSU d.2) Corsi di formazione e aggiornamento (art. 36, 37 D.lgs. 81/08)

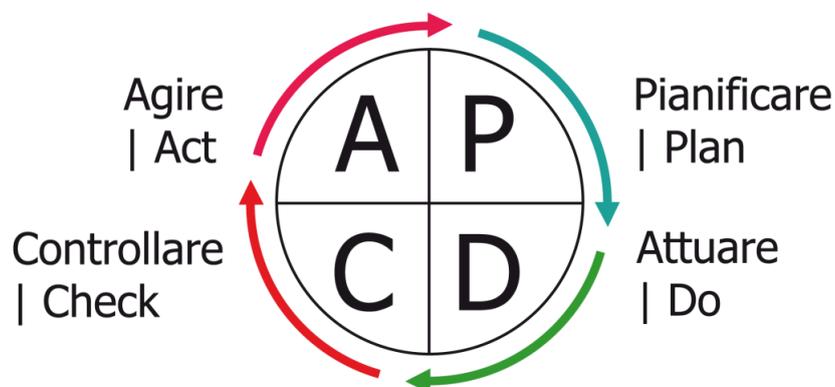
e)	Costante monitoraggio sulle condizioni di salute dei lavoratori.	e.1) Nomina del medico competente (art. 25 D.lgs. 81/08) e.2) Registro infortuni e.3) Altri registri
f)	Verifica periodica dell’adeguatezza delle misure preventive e loro eventuale adeguamento.	f.1) Definizione criteri di valutazione f.2) Aggiornamento Documento di valutazione dei rischi f.3) Riunioni periodiche Servizio di prevenzione e protezione f.4) Reportistica all’OdV
g)	Sistema aziendale per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.	g.1) Insieme delle procedure operative relativa ai punti da a) a f)

Principi informatori e finalità

In particolare **CNG FIBER TRADE EUROPE S.r.l.** ha deciso di mantenere attivo un sistema di controllo e di gestione che permetta di:

- introdurre e attuare modalità e procedure per il miglioramento delle prestazioni;
- migliorare gli ambienti di lavoro;
- sostituire le materie prime dannose per l’uomo e l’ambiente con prodotti meno pericolosi;
- gestire la sicurezza in modo efficace;
- tenere sotto controllo i risultati aziendali in materia di sicurezza;
- garantire il rispetto degli adempimenti di legge;
- impostare programmi di gestione e di miglioramento in grado, di raggiungere gli obiettivi e i traguardi definiti;
- impostare le fasi di pianificazione, controllo, monitoraggio, verifica ed azioni correttive per garantire ed assicurare l’efficacia del sistema di gestione.

In relazione a tutto quanto sopra, la Società **CNG FIBER TRADE EUROPE S.r.l.** ha provveduto ad implementare, mettere in atto e gestire procedure e protocolli operativi, ai quali si rimanda per maggiore dettaglio, in accordo al tipico ciclo di Deming PDCA:



A.5.1. PIANIFICAZIONE

- ✓ Il Datore di lavoro, con la collaborazione del RSPP e del Medico competente e la **CNG FIBER TRADE EUROPE S.r.l.**



consultazione di RLS, identifica i fattori di pericolo presenti nelle attività svolte dall'azienda e provvede, sulla base di criteri definiti, alla **valutazione dei rischi**, formalizzandolo nel DVR: ogni processo aziendale viene identificato, suddiviso quando opportuno in attività e fasi, come pure ogni situazione potenzialmente fonte di pericolo per tutti i Lavoratori. Tali fonti di pericolo sono esaminate in situazioni normali e di emergenza (comprendenti anche le non routinarie prevedibili). A ogni rischio sono associate le misure di prevenzione e protezione, le modalità per il monitoraggio della loro applicazione ed efficacia, le eventuali misure di miglioramento.

Il RSPP verificherà secondo le scadenze riportate l'applicazione delle misure di miglioramento e informerà dei risultati il Datore di Lavoro per le eventuali azioni da intraprendere, coinvolgendo le funzioni responsabili.

Gli obiettivi, gli eventuali traguardi intermedi e ogni modifica intervenuta, derivante dall'attività di monitoraggio e di verifica, implicano l'eventuale necessità di aggiornare il DVR, introducendo nuove valutazioni o modificando quelle presenti.

✓ La Società attraverso il RSPP ed eventuali altri soggetti competenti individuati garantisce l'identificazione, la raccolta e la reperibilità di **leggi e normative cogenti applicabili a CNG FIBER TRADE EUROPE S.r.l.**, nonché il loro aggiornamento e le comunicazioni al personale e alle altre parti interessate.

✓ Periodicamente la Società, preferibilmente in occasione dell'effettuazione della **riunione della sicurezza**, che ha deciso di organizzare almeno annualmente, riesamina la conformità legislativa e il rispetto a eventuali regolamenti sottoscritti, i risultati della valutazione dei rischi, le opportunità tecnologiche, la disponibilità di risorse finanziarie e operative, i risultati della consultazione e della partecipazione dei Lavoratori e delle parti interessate e definisce attività ed azioni di miglioramento, individuando i soggetti responsabili coinvolti, i tempi di realizzazione e le risorse necessarie.

A.5.2. ATTUAZIONE E MODALITÀ OPERATIVE

A.5.2.1 Struttura e responsabilità

✓ Il Datore di Lavoro è l'organo decisionale di CNG FIBER TRADE EUROPE S.r.l. e provvede a nominare e designare i soggetti responsabili dell'attuazione, attraverso la definizione dell'**organigramma aziendale** e le relative lettere di nomina o incarico o delega. Sull'organigramma aziendale sono definiti compiti, responsabilità e autorità di ogni funzione che hanno effetto sulla salute e sicurezza dei lavoratori, facendo riferimento anche a quanto previsto per legge (es. RSPP, Medico competente, ecc.).

A.5.2.2 Formazione, sensibilizzazione e competenza

✓ Il Datore di Lavoro, in collaborazione con gli altri soggetti aziendali che provvedono a segnalare le eventuali necessità di formazione o addestramento anche in relazione alle prescrizioni legali applicabili, analizza le necessità di competenza presente e futura comparandola con quella già esistente e provvede a definire, almeno annualmente, un **piano della formazione**, dando mandato per l'attuazione degli interventi necessari.

✓ Periodicamente la Società, anche attraverso i soggetti con incarichi operativi come il Preposto, verifica che il personale sia **sensibilizzato** sulla importanza delle proprie attività e responsabilità rispetto alle conseguenze reali o potenziali sulla sicurezza propria e degli altri



lavoratori e valuta l’**efficacia della formazione ed addestramento** forniti.

✓ Il Datore di Lavoro incarica i soggetti aziendali (impiegati con mansioni di ufficio) preposti all’archiviazione ed aggiornamento delle **registrazioni delle attività di formazione/addestramento** eseguite (es. attestati, verbali di formazione, ecc.).

A.5.2.3 Consultazione e comunicazione

✓ Il Datore di Lavoro o persona da lui incaricata definisce e gestisce il processo di **comunicazione** all’interno dell’organizzazione e con le altre parti interessate, diffondendo le informazioni e **coinvolge** direttamente i Lavoratori o il suo Rappresentante (RLS, qualora individuato o eletto) che sono chiamati a partecipare ed essere **consultati** in merito all’individuazione e valutazione dei rischi, nello sviluppo delle misure preventive e delle procedure, anche in occasione di opportuni incontri.

✓ **Procedure e istruzioni scritte** specialmente per le attività più pericolose e laddove necessarie, vengono redatte da RSPP e messe a disposizione, affisse, fornite ai Lavoratori, con la verifica che siano attuate e comprese.

✓ Il Datore di lavoro e il RSPP mantengono il rapporto con i lavoratori o il loro RLS, tramite interviste, colloqui, comunicazioni, riunioni, ecc., allo scopo di assicurare la partecipazione e la consultazione dei lavoratori nella prevenzione dei rischi, nel riesame delle modalità e procedure per la gestione dei rischi.

A.5.2.4 Documentazione

✓ Il Datore di Lavoro incarica i soggetti aziendali deputati (impiegati con mansioni di ufficio) a mantenere l’archivio, la reperibilità e l’aggiornamento della **documentazione** del sistema di controllo e di gestione, riassumibile nei seguenti principali documenti:

- ⇒ documenti di valutazione dei rischi, incluso quelli da interferenze di lavorazioni;
- ⇒ procedure gestionali di sicurezza;
- ⇒ le istruzioni operative di sicurezza;
- ⇒ i piani di emergenza;
- ⇒ i moduli di registrazione e la documentazione necessaria per rispondere a requisiti di legge (verbali, rapporti, schede di sicurezza, etichette, dichiarazioni di conformità, fogli informativi DPI, registri controllo, attestati corsi, progetti, designazioni, nomine, certificati, planimetrie, autorizzazioni, ecc.).

A.5.2.5 Controllo operativo

✓ In base all’attività di individuazione dei pericoli e valutazione dei rischi la Società ha individuato i processi, le conseguenti attività e ha associato alle stesse i rischi ai quali devono essere applicate **misure di controllo** che sono specificate all’interno di molteplici documenti (DVR, procedure e istruzioni di lavoro, piano di gestione delle emergenze, ecc.).

✓ In particolare sono state redatte specifiche procedure e/o protocolli operativi che si aggiungono alle procedure del SGQA della società. Alcune di queste procedure sono state revisionate e, insieme ai protocolli, costituiscono i documenti di controllo operativo del Modello Organizzativo 231 e trattano i seguenti argomenti:

- Rispetto standard tecnico-strutturali di legge riguardanti le attrezzature, gli impianti, i luoghi



- di lavoro
- Prescrizioni legislative e altre prescrizioni
 - Gestione degli appalti
 - Gestione delle emergenze e primo soccorso
 - Comunicazione, partecipazione, consultazione
 - Sorveglianza sanitaria
 - Informazione, formazione, addestramento dei lavoratori e gestione delle nuove assunzioni e dei cambi di mansione
 - Uso prodotti e sostanze pericolose e schede di sicurezza
 - Gestione della documentazione
 - Controllo e monitoraggio
 - Gestione degli infortuni, degli incidenti, dei comportamenti pericolosi
 - Valutazione dei Rischi / Impatti Ambientali e Misure di Prevenzione e Protezione
 - Riesame del Modello Organizzativo e Piano Miglioramento
 - Gestione della Tutela Ambientale
 - Gestione Rifiuti
 - Gestione delle non conformità e delle azioni correttive, preventive e di miglioramento
 - Gestione audit interni

Nello specifico, le procedure operative presenti, oltre al DVR, sono le seguenti:

- P-GMN Gestione della manutenzione impianti e macchine
- P-APP Gestione approvvigionamenti
- P-GSE Gestione del servizio
- P-GDC Gestione della comunicazione
- P-SSA Sorveglianza sanitaria
- P-GRU Gestione risorse umane
- P-DOC Gestione documentazione
- P-GCO Individuazione e gestione delle procedure di controllo operativo
- P-UMA Uso mezzi aziendali e trasferimenti con veicoli
- P-RMG Gestione del rischio
- P-OPG Riesame della direzione, gestione programmi e obiettivi
- P-DGA Modalità di definizione e gestione degli aspetti ambientali
- P-GRI Gestione rifiuti
- P-MGL Gestione del processo di miglioramento
- PE Piano per la Gestione delle Emergenze

Sulle procedure operative sono elencati i ruoli chiamati a ricoprire responsabilità ed attività di controllo.

Per maggiori dettagli si rimanda all'elenco dei documenti (**M-EDC**).

A.5.3. CONTROLLI E AZIONI CORRETTIVE

- ✓ La vigilanza del rispetto delle disposizioni aziendali è distribuita, secondo le competenze di ciascuno, tra Datore di Lavoro, Amministratori Delegati e preposti.
- ✓ Un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del modello è effettuato, oltre che con le attività di vigilanza, attraverso **audit interni** effettuati periodicamente da soggetti indipendenti dall'organizzazione aziendale, in possesso di specifiche competenze in materia



di sicurezza e salute nel lavoro. Nell'ambito di tali audit si verificano le condizioni di sicurezza e salute presenti all'interno della sede, l'adeguatezza dei contenuti del documento di valutazione dei rischi e/o il rispetto delle disposizioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo) in modo da disporre di un monitoraggio delle prestazioni.

✓ La verifica dell'efficacia e dell'effettività del Modello è inoltre costituita dai controlli dall'**Organismo di Vigilanza** che costituiscono un ulteriore livello di controllo oltre a quelli costituiti dalla vigilanza del Datore di Lavoro, degli Amministratori Delegati e dei preposti e dagli audit.

✓ Infine, l'efficacia e l'effettività del Modello sono verificati dopo l'accadimento di **infortuni significativi** oppure quando i risultati della **sorveglianza sanitaria** ne evidenziano la necessità. In tali occasioni, il RSPP, con il supporto del Medico Competente e/o di consulenti esterni, provvede ad effettuare un'indagine nella quale:

- ricostruisce la dinamica dell'evento o patologia;
- valuta le cause dell'evento o patologia e l'adeguatezza delle misure che erano messe in atto dalla società per la sua prevenzione;
- verifica se sussistono violazioni di disposizioni aziendali;
- individua le azioni correttive e/o preventive da mettere in atto per evitare o ridurre la probabilità che l'evento si ripeta.

✓ **I rilievi di situazioni** che richiedono azioni di miglioramento scaturite dagli audit, dai controlli dell'Organismo di Vigilanza e dalle verifiche effettuate dopo l'accadimento di infortuni significativi oppure quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenziano la necessità **costituiscono non conformità** a seguito delle quali si adottano **azioni correttive** la cui attuazione è assegnata a soggetti dell'organizzazione che vi debbono provvedere in un tempo assegnato.

A.5.4. RIESAME

Il Datore di Lavoro sottopone a **riesame** il sistema di controllo e di gestione al fine di:

- ⇒ verificarne la continua idoneità, adeguatezza ed efficacia,
- ⇒ verificare il rispetto dei requisiti alle norme,
- ⇒ verificare lo stato di avanzamento dei programmi e delle attività di gestione/miglioramento.

L'attività di riesame avviene almeno annualmente e può coincidere con la **riunione periodica della sicurezza** (ex. Art.35 del D.Lgs 81/08).

Al riesame partecipano il Datore di lavoro, il RSPP ed eventualmente altri soggetti sia aziendali sia esterni (es. Preposti, professionisti o tecnici incaricati) coinvolti nel sistema di controllo e di gestione. Nel caso in cui il riesame coincida con la riunione ex art.35 del D.Lgs. 81/08 parteciperanno obbligatoriamente anche il Medico competente e il RLS (qualora individuato/eletto).

Durante il riesame vengono analizzati come dati di ingresso :

- i risultati del monitoraggio interno con riferimento al grado di raggiungimento degli

obiettivi;

- gli esiti delle azioni intraprese nel precedente riesame e la loro efficacia;
- i dati sugli infortuni e malattie professionali;
- le analisi delle cause di eventuali infortuni, incidenti e situazioni di emergenza;
- le relazioni del Medico Competente;
- i cambiamenti, interni ed esterni, rilevanti per l'impresa (nuove lavorazioni, personale, contratti, nuove leggi, novità in relazione al progresso scientifico e tecnologico ecc.) e l'emergere di eventuali nuovi rischi;
- rapporti sulle prove di emergenza;
- risultati delle azioni correttive e preventive intraprese sul modello;
- dati sulla formazione e addestramento effettuati;
- risultati degli audit;
- l'esito delle verifiche effettuate dall'OdV;
- eventuali sanzioni applicate.

Come elementi in uscita dalla riunione, il Datore di Lavoro provvede a definire eventuali altre attività e programmi di miglioramento, buone prassi, piani di formazione ed addestramento del personale, azioni correttive e preventive ed ogni altra decisione riguardante il miglioramento delle condizioni di sicurezza e salute dei lavoratori.

Del riesame viene tenuta evidenza attraverso la redazione di un verbale che viene inviato per conoscenza all'Organismo di Vigilanza.

A.6. IL RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO-FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV

Con precipuo riguardo al settore della salute e della sicurezza sul lavoro, assume rilevanza, come in precedenza evidenziato, la posizione dell'Organismo di Vigilanza (OdV), il quale, pur non ricoprendo un ruolo operativo, svolge i compiti di seguito indicati:

- vigilare sull'adeguatezza e sul rispetto del Modello, inclusi il Codice Etico e le procedure aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- esaminare le segnalazioni concernenti eventuali violazioni del Modello, ivi incluse le segnalazioni, non riscontrate tempestivamente dai soggetti competenti, concernenti eventuali deficienze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione dalla Società, ovvero riguardanti una situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro;
- monitorare la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società con riferimento al settore della salute e della sicurezza sul lavoro, in quanto organismo idoneo ad assicurare l'obiettività, l'imparzialità e l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica;
- proporre all'Organo di Gestione, ovvero alle funzioni aziendali eventualmente competenti, gli aggiornamenti del Modello, del sistema preventivo adottato dalla Società ovvero delle procedure aziendali vigenti, che si rendessero necessari o opportuni in



considerazione di eventuali inadeguatezze riscontrate, ovvero a seguito di significative violazioni o di cambiamenti della struttura organizzativa della Società in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

A tal fine, con riferimento ai processi sopra esaminati ed in **generale per quanto attiene ai processi aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e in materia ambientale**, devono essere fornite all'Organismo di Vigilanza, con periodicità almeno semestrale, le seguenti informazioni:

- Atti decisionali degli organi apicali della Società che possano apportare modifiche o cambiamenti nell'organigramma ed organizzazione aziendale;
- Mutamenti intervenuti nell'organigramma ed organizzazioni aziendali;
- Verbali di riunioni aziendali (es. riunione periodica della sicurezza ex art. 35 D.Lgs 81/2008);
- Segnalazioni di mancanze, inadempienze, non conformità, carenze da parte dei lavoratori, preposti, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del medico competente e di ogni altro soggetto coinvolto ed interessato;
- Segnalazione circa procedimenti disciplinari nei confronti di dipendenti, connessi alla contestazione di inadempienze rispetto a procedure, principi generali e specifici contenuti nel Modello;
- Segnalazione di incidenti ed infortuni accaduti, con relative e conseguenti analisi, indagine ed azioni di correzioni attivate;
- Elenco delle verifiche, ispezioni ed eventuali contestazioni da parte degli Organi di controllo (es ASL, ARPAT, VVF, Provincia etc..).