

PARTE SPECIALE "F"

REATI IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

ART. 25 SEPTIES D.LGS. 231/2001

La legge 3 agosto 2007, n. 123, ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'art. 25-septies, estendendo la responsabilità dell'ente ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Il Consiglio dei Ministri in data 1 aprile 2008 ha approvato il Decreto Legislativo 81/2008, attuativo della delega di cui all'articolo 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il suddetto decreto è stato parzialmente modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106.

Di seguito si riporta una breve descrizione delle fattispecie di reato "presupposto" della responsabilità amministrativa della società:

Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

La fattispecie in esame si realizza quando si cagiona per colpa la morte di una persona con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590, comma 3 c.p.)

La fattispecie in esame si realizza quando si cagiona ad altri per colpa una lesione personale grave o gravissima con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Il delitto, 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, è perseguibile d'ufficio.

Ai sensi dell'art. 583 c.p., la lesione personale è:

1. grave:
 - se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;
 - se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo;
2. gravissima 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.

Esclusione della responsabilità amministrativa della società

Il D.Lgs. 81/2008, all'art. 30, ha indicato le caratteristiche e i requisiti che deve possedere un 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.

Secondo l'art. 30 del D.Lgs. 81/2008, il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ex D.Lgs. 231/2001 deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi a:

- rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti
- attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- attività di sorveglianza sanitaria;
- attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

- acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- verifiche periodiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Inoltre, il modello organizzativo e gestionale deve prevedere:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle suddette attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nello stesso;
- un autonomo sistema di supervisione e controllo sullo svolgimento delle suddette attività.

Infine, il comma 5 del medesimo art. 30 dispone che: *"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 ai commi precedenti per le parti corrispondenti"*.

LE ATTIVITA' SENSIBILI AI FINI DEL D.LGS 231/21

L'art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs. n. 231/2001 indica, come uno degli elementi essenziali dei modelli di organizzazione e di gestione previsti dal Decreto, l'individuazione delle cosiddette attività "sensibili" o "a rischio", ossia di quelle attività aziendali nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal d.lgs. n. 231/2001. L'analisi dei processi aziendali di CEP EUROPE S.R.L. svolta nel corso dei lavori di redazione del presente Modello ha consentito di identificare i presidi adottati dalla Società a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, mentre l'analisi delle attività e delle lavorazioni nel cui ambito potrebbero astrattamente realizzarsi le fattispecie di reato richiamate dall'art. 25-septies del Decreto, e riportate nel precedente paragrafo, è contenuta nel Documento di Valutazione dei Rischi della Società. In data 11/05/2022 è stato nominato quale procuratore delegato in materia di ambiente e sicurezza il sig. Andrea Sanfelici, come da poteri meglio specificati nell'Allegato n. 1 (pagg. 11-12-13) cui per completezza si rimanda. Ad integrazione di quanto già contenuto nel DVR qui si segnala:

ATTIVITA'	DIREZIONE	PRESIDI
<ul style="list-style-type: none"> • Nomina del RSPP • Definizione del <i>budget</i> di spesa in materia di sicurezza • Valutazione rischi, redazione del DVR e suo aggiornamento 	<ul style="list-style-type: none"> • Datore di lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> • Codice Etico • PS
<ul style="list-style-type: none"> • Selezione delle ditte appaltatrici e gestione degli appalti 	<ul style="list-style-type: none"> • Legale rappresentante 	<ul style="list-style-type: none"> • Codice Etico • PS
<ul style="list-style-type: none"> • Nomina Medico competente 	<ul style="list-style-type: none"> • Datore di lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> • Codice Etico • PS
<ul style="list-style-type: none"> • Acquisizione documentazione per le Certificazioni obbligatorie 	<ul style="list-style-type: none"> • Datore di lavoro • Delegato in materia di sicurezza • RSPP 	<ul style="list-style-type: none"> • Codice Etico • PS
<ul style="list-style-type: none"> • Valutazione dei Rischi e elaborazione del relativo documento 	<ul style="list-style-type: none"> • Datore di lavoro • RSPP 	<ul style="list-style-type: none"> • Codice Etico • PS
<ul style="list-style-type: none"> • Individuazione ed elaborazione delle procedure in materia di sicurezza, prevenzione incendi, primo soccorso e verifiche periodiche delle stesse 	<ul style="list-style-type: none"> • Datore di lavoro • Delegato in materia di sicurezza • RSPP • RLS • Addetti antincendio 	<ul style="list-style-type: none"> • Codice Etico • PS
<ul style="list-style-type: none"> • Individuazione ed elaborazione delle Misure preventive e protettive 	<ul style="list-style-type: none"> • Datore di lavoro • Delegato in materia di sicurezza • RSPP 	<ul style="list-style-type: none"> • Codice Etico • PS

<ul style="list-style-type: none"> • Individuazione fattori a rischio 	<ul style="list-style-type: none"> • Datore di lavoro • Delegato in materia di sicurezza • RSPP 	<ul style="list-style-type: none"> • Codice Etico • PS
<ul style="list-style-type: none"> • Informazione ai lavoratori sui rischi per la salute e misure di prevenzione e protezione adottate 	<ul style="list-style-type: none"> • Datore di lavoro • Delegato in materia di sicurezza • RSPP • Medico competente 	<ul style="list-style-type: none"> • Codice Etico • PS
<ul style="list-style-type: none"> • Assegnazione mansioni (prevenzione e lotta antincendio – evacuazione – primo soccorso – gestione dell'emergenza) 	<ul style="list-style-type: none"> • Datore di lavoro • Delegato in materia di sicurezza • RSPP • preposti 	<ul style="list-style-type: none"> • Codice Etico • PS • Regolamento interno
<ul style="list-style-type: none"> • Conservazione ed aggiornamento Registro Infortuni 	<ul style="list-style-type: none"> • RSPP 	<ul style="list-style-type: none"> • Codice Etico • PS
<ul style="list-style-type: none"> • Controllo corretto utilizzo delle attrezzature 	<ul style="list-style-type: none"> • Delegato in materia di sicurezza • RLS • RSPP • Preposti 	<ul style="list-style-type: none"> • Codice Etico • PS
<ul style="list-style-type: none"> • Acquisto di materiale e attrezzature • Controllo utilizzo delle dotazioni di sicurezza (guanti, tappi, mascherine, tuta, scarpe, ecc) 	<ul style="list-style-type: none"> • Datore di lavoro • RLS • Preposti • Delegato in materia di sicurezza • Singolo lavoratore 	<ul style="list-style-type: none"> • Codice Etico • PS
<ul style="list-style-type: none"> • Gestione della formazione, informazione e addestramento dei lavoratori 	<ul style="list-style-type: none"> • Delegato in materia di sicurezza • RLS 	<ul style="list-style-type: none"> • Codice Etico • PS • Regolamento interno
<ul style="list-style-type: none"> • Invio informazioni al RSPP, al datore di lavoro e all'Organismo di Vigilanza 	<ul style="list-style-type: none"> • Delegato in materia di sicurezza • RLS • Preposti • Operatori 	<ul style="list-style-type: none"> • Codice Etico • PS • Regolamento interno
<ul style="list-style-type: none"> • Ispezioni per prevenzione incendi 	<ul style="list-style-type: none"> • Delegato in materia di sicurezza • Addetti antincendio 	<ul style="list-style-type: none"> • Codice Etico • PS
<ul style="list-style-type: none"> • Programmazione riunioni periodiche sulla sicurezza 	<ul style="list-style-type: none"> • Delegato in materia di sicurezza • RSPP • Preposti 	<ul style="list-style-type: none"> • Codice Etico • PS
<ul style="list-style-type: none"> • Vigilanza sulle procedure adottate e delle istruzioni date ai lavoratori 	<ul style="list-style-type: none"> • Delegato in materia di sicurezza • RSPP • RLS • Preposti 	<ul style="list-style-type: none"> • Codice Etico • PS
<ul style="list-style-type: none"> • Individuazione di ruoli, poteri e responsabilità in materia di sicurezza 	<ul style="list-style-type: none"> • Delegato in materia di sicurezza • RSPP 	<ul style="list-style-type: none"> • Codice Etico • PS
<ul style="list-style-type: none"> • Gestione adempimenti di cui al D. Lgs. n. 81/2008 	<ul style="list-style-type: none"> • Datore di lavoro • Delegato in materia di sicurezza • RSPP 	<ul style="list-style-type: none"> • Codice Etico • PS
<ul style="list-style-type: none"> • Gestione delle emergenze 	<ul style="list-style-type: none"> • Delegato in materia di sicurezza • RSPP • Responsabile sicurezza sul lavoro • Preposti • RLS 	<ul style="list-style-type: none"> • Codice Etico • PS

<ul style="list-style-type: none"> Gestione del rischio biologico (da COVID-19, o altri virus e/o agenti patogeni) 	<ul style="list-style-type: none"> RSPP C.d.A. Delegato in materia di sicurezza Preposti RLS Medico del lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> Codice Etico PS DVR
---	--	---

Eventuali integrazioni della suddetta area di attività a rischio potranno essere disposte dal C.d.A. di concerto con l'O.d.V., a cui è dato mandato di definire gli opportuni provvedimenti operativi.

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dagli amministratori, dirigenti, RSPP e dipendenti "esponenti aziendali" nell'area di attività a rischio, nonché dai collaboratori esterni e *partners*, già definiti nella Parte Generale (i "Destinatari").

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tutti i Destinatari come sopra individuati adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa, al fini di impedire il verificarsi dei reati previsti nel D.Lgs. n. 231/2001, con particolare riguardo all'art. 25-septies.

Qui di seguito sono elencate le quattro fasi di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro cui la Società si è ispirata per la definizione di un sistema aziendale idoneo all'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro:

Pianificazione: si tratta delle attività di pianificazione e organizzazione dei ruoli e delle attività connesse alla tutela della salute, sicurezza e igiene sul lavoro volte a fissare obiettivi coerenti con la politica aziendale, stabilire i processi necessari al raggiungimento degli obiettivi, definire e assegnare risorse.

Attuazione: si tratta delle attività volte a definire strutture organizzative e responsabilità, modalità di formazione, consultazione e comunicazione, modalità di gestione del sistema documentale, di controllo dei documenti e dei dati, le modalità di controllo operativo, la gestione delle emergenze. In particolare:

- individuazione, valutazione e gestione dei rischi in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- attività di informazione e formazione in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- rapporti con i fornitori con riferimento alle attività connesse alla salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- gestione degli *asset* aziendali con riferimento alle attività connesse alla salute, sicurezza e igiene sul lavoro.

Controllo e azioni correttive: si tratta delle attività volte a implementare modalità di misura e monitoraggio delle prestazioni, la registrazione e il monitoraggio degli infortuni, incidenti, non conformità, azioni correttive e preventive, modalità di gestione delle registrazioni, modalità di esecuzione *audit* periodici o delle attività di sorveglianza.

Riesame: si tratta delle attività di riesame periodico al fine di valutare se il sistema di gestione della salute e sicurezza è stato completamente realizzato e se è sufficiente alla realizzazione della politica e degli obiettivi dell'azienda.

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, CEP EUROPE S.R.L. si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella prevista dalla normativa prevenzionistica vigente, nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre e gestire i rischi per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Nell'ambito di tale struttura organizzativa la Società ha definito un chiaro **organigramma in materia di sicurezza** che individua i soggetti di seguito indicati:

- il Datore di Lavoro;

- Delegato in materia di sicurezza
- il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione;
- il Medico Competente;
- il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- Preposti;
- Addetti antincendio.

I compiti e le responsabilità dei soggetti sopra indicati in materia di SSL sono definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale della Società, con particolare riferimento alle figure specifiche operanti in tale ambito: a tale proposito, la stessa esplicita, in sede di definizione dei compiti organizzativi e operativi della direzione aziendale, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori, anche quelli relativi alle attività di sicurezza e salute di rispettiva competenza, nonché le responsabilità connesse all'esercizio delle attività stesse.

IL SISTEMA DEI CONTROLLI

Il sistema dei controlli, perfezionato da CEP EUROPE S.R.L. sulla base delle indicazioni fornite dalle principali associazioni di categoria, quali le Linee Guida Confindustria, nonché dalle "best practice" internazionali, prevede con riferimento alle attività sensibili e ai processi strumentali individuati:

1) Principi generali degli standard di controllo relativi alle attività sensibili

Nello svolgimento delle attività, tutti i Destinatari del Modello231 sono tenuti ad osservare i principi generali di comportamento che la Società ha individuato in conformità anche a quanto previsto dal Codice Etico e alle regole dettate dalla normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro.

La presente parte speciale prevede l'**espresso divieto** a carico dei destinatari di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra indicate;
- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra indicate, possano potenzialmente diventarlo;
- porre in essere comportamenti in violazione dei principi e delle procedure adottate in materia di sicurezza.

È inoltre fatto espresso **obbligo** a carico di tutti i destinatari di:

1. rispettare il Testo Unico "salute e sicurezza nei luoghi di lavoro" (D.Lgs. n. 81/2008);
2. rispettare tutta la normativa italiana applicabile in ambito di "salute e sicurezza sul luogo di lavoro";
3. tenere un comportamento corretto e trasparente, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività;
4. osservare rigorosamente tutte le norme di sicurezza poste dalla legge ed applicate in Cooperativa;
5. osservare rigorosamente tutte le disposizioni interne (contenute in protocolli, regolamenti o emanate *ad hoc*) in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riguardo a quelle previste in tema di rischio biologico (anche da COVID-19, o altri virus e/o agenti patogeni);
6. assicurare il corretto svolgimento di tutte le attività in base al Testo Unico 9 aprile 2008, n. 81;
7. inserire un'apposita clausola contrattuale che i consulenti, i partners ed i fornitori devono sottoscrivere in cui dichiarano di essere a conoscenza e di impegnarsi a rispettare i principi previsti dal Codice Etico e del Codice di condotta per parti terze, nonché dalla normativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001. Tale clausola deve regolare anche le eventuali conseguenze in caso di violazione da parte degli stessi delle norme di cui al Codice Etico e di cui al Codice di condotta per parti terze (es. clausole risolutive espresse, penali).

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

- attenta valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza e completa trasposizione degli stessi nel Documento di Valutazione dei rischi;
- eliminazione dei rischi per la salute e la sicurezza in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non possibile, loro riduzione al minimo;

- riduzione dei rischi alla fonte;
- programmazione della prevenzione mirando ad un complesso che integra in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive ed organizzative dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, anche per attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo;
- priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- limitazione al minimo dei lavoratori che sono, o che possono essere esposti al rischio;
- utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- allontanamento del lavoratore dall'esposizione a rischio, per motivi sanitari inerenti la sua persona;
- misure igieniche;
- misure di protezione collettiva e individuale;
- misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- uso di segnali di avvertimento e di sicurezza,
- regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine ed impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti;
- informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti, sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro;
- istruzioni adeguate ai lavoratori.

In particolare, con riferimento al rischio biologico (da COVID-19, o altri virus e/o agenti patogeni), la Società ha l'**obbligo** di:

- informare i propri dipendenti e chiunque entri in azienda sulle misure anti-contagio adottate, anche attraverso l'affissione di dépliant informativi all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali; raccomandata è anche la creazione di mailing list interne o di chat aziendali (ad es., utilizzando WhatsApp) per informare adeguatamente dipendenti e collaboratori su tutte le misure adottate, se possibile in un momento precedente all'ingresso nei luoghi di lavoro;
- disciplinare le modalità di accesso in azienda di dipendenti, eventualmente prevedendo il controllo della temperatura corporea (nel rispetto della vigente disciplina sulla privacy) ovvero escludendo l'accesso a chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19;
- individuare procedure di ingresso, transito e uscita dei fornitori esterni, mediante modalità, percorsi e tempistiche predefinite, al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale in forza nei reparti/uffici coinvolti;
- assicurare la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro, dei mezzi aziendali, degli spogliatoi e delle aree comuni e di svago;
- dotare i dipendenti di dispositivi di protezione individuale e implementare le misure di precauzione igienica personale, mettendo a loro disposizione, in relazione alle esigenze lavorative, mascherine, guanti, occhiali, tute, cuffie, camici conformi alle prescrizioni delle autorità scientifiche e sanitarie, nonché idonei liquidi detergenti per le mani;
- contingentare l'accesso agli spazi comuni, comprese le mense aziendali, le aree fumatori e gli spogliatoi, con la previsione di una ventilazione continua dei locali, di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi e con il mantenimento della distanza di sicurezza di 1 metro tra le persone che li occupano;
- prevedere misure di riorganizzazione delle attività aziendali, chiudendo tutti i reparti non essenziali alla produzione, incentivando l'utilizzo di alternative digitali (oltre a favorire il cd. smart working per tutte quelle attività che possono essere svolte presso il domicilio o a distanza) che consentano di partecipare a conferenze e riunioni di lavoro a distanza – in modo che i viaggi possano essere limitati ai casi strettamente necessari –, assicurare un piano di turnazione dei dipendenti dedicati alla produzione con l'obiettivo di diminuire al massimo i contatti e di creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili;
- predisporre una procedura per la gestione di dipendenti con sintomatologia da Coronavirus, al fine di isolare il soggetto interessato, dotarlo di una mascherina protettiva e avvertire le autorità sanitarie competenti che provvederanno ad effettuare i relativi ulteriori interventi;
- verificare costantemente sul rispetto delle disposizioni stabilite sul punto.

In particolare la Società **opera assicurando**:

- la pianificazione e l'organizzazione dei ruoli nelle attività connesse alla tutela della salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- la presenza sistematica di deleghe di funzione in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- l'individuazione, valutazione gestione dei rischi in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;

- le attività di informazione in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- le attività di formazione in materia di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- il controllo e le azioni preventive/correttive con riferimento alle attività connesse alla salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- il riesame periodico della direzione con riferimento alle attività connesse alla salute, sicurezza e igiene sul lavoro ed alle performance del sistema di gestione correlato.

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

È inoltre **obbligo** della stesa valutare i processi critici per la sicurezza aziendale quali insiemi di rischi più ampi rispetto alla semplice sommatoria dei rischi legati alle singole attività.

2) Standard di controllo "specifici" applicati alle singole attività sensibili.

Con riferimento alle attività sensibili sopra individuate ed in attuazione di quanto sopra, la Cooperativa ha implementato e costantemente implementerà un sistema di gestione della sicurezza, anche in considerazione della specifica realtà in cui opera la Cooperativa, che, nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008, articolandosi in specifiche procedure, deve assicurare:

Piani annuali e pluriennali:

- l'individuazione di soggetti coinvolti, scadenze e risorse necessarie per l'attuazione;
- comunicazione a tutto il personale al fine di garantire un'adeguata comprensione.

Prescrizioni:

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

Organizzazione e responsabilità (Responsabile Servizio Prevenzione Protezione – RSPP):

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

Organizzazione e responsabilità: addetti del servizio di prevenzione e protezione – ASPP:

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

Organizzazione e responsabilità: Medico competente

- previsione della tracciabilità delle verifiche svolte in ordine al possesso dei requisiti previsti dalla normativa in materia;
- definizione della documentazione sanitaria e di rischio da predisporre secondo normativa vigente;
- previsione della tracciabilità della formale accettazione da parte del medico competente.

Disposizioni normative:

- disciplina di ruoli, responsabilità e modalità di effettuazione e documentazione delle spese;
- disciplina di modalità di definizione e approvazione del budget di spese;
- disciplina di modalità di rendicontazione delle spese;
- disciplina della tracciabilità delle attività effettuate.

Sistema di deleghe di funzioni:

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

Valutazione dei rischi: "Ruoli e Responsabilità":

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

Documento di valutazione dei rischi (DVR):

- contiene il procedimento di valutazione, con la specifica individuazione dei criteri adottati;
- contiene l'individuazione e formalizzazione delle misure di prevenzione e protezione, e dei dispositivi di protezione individuale, conseguenti alla valutazione;
- contiene il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento dei tempi nei livelli di sicurezza.

Organizzazione e Responsabilità: "Incaricati Emergenze":

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

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

- previsione di una formale designazione nell'ambito delle attività in appalto del Coordinatore in materia di salute, sicurezza per la progettazione dell'opera e del Coordinatore in materia di salute e di sicurezza durante la realizzazione dell'opera, ai sensi della normativa vigente;
- definizione, in considerazione dell'ambito di attività, di requisiti specifici che, coerentemente alle disposizioni di legge in materia, devono caratterizzare tali figure;
- previsione della tracciabilità delle verifiche svolte in ordine al possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente;
- previsione della tracciabilità della formale accettazione dell'incarico da parte dei Coordinatori.

Controllo operativo: "Affidamento Compiti":

- definizione di ruoli, responsabilità e criteri di affidamento dei compiti ai lavoratori in materia di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- definizione delle misure organizzative per la partecipazione delle funzioni preposte nella definizione di ruoli e responsabilità dei lavoratori;

- previsione della tracciabilità delle attività di assessment management svolte a tale scopo.

Controllo operativo: "Misure di prevenzione e protezione":

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

Gestione delle emergenze:

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

Consultazione e Comunicazione:

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

Diffusione delle informazioni:

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

Formazione, sensibilizzazione e competenze:

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

Rapporti con fornitori e contrattisti: "Informazione e Coordinamento":

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

Rapporti con fornitori e contrattisti: "Qualifica":

- definizione di ruoli, responsabilità e modalità di effettuazione della qualifica;
- previsione della valutazione dei risultati della verifica dei requisiti tecnico-professionali degli appaltatori;
- previsione della valutazione della rispondenza di quanto eventualmente fornito con le specifiche di acquisto e le migliori tecnologie disponibili in tema di tutela della salute e della sicurezza.

Rapporti con fornitori e contrattisti: "Clauseole contrattuali":

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

Rapporti con fornitori e contrattisti: "Monitoraggio dei fornitori":

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

Gestione appalti:

- assicurarsi, nella selezione degli appaltatori e nella gestione degli appalti, che vengano applicati i principi di salvaguardia della sicurezza e della salute dei lavoratori. Il datore di lavoro deve, quindi:
- selezionare gli appaltatori, sia lavoratori autonomi sia imprese, previa verifica dell'idoneità tecnico professionale;
- se i lavori ricadono nel campo di applicazione dell'art. 26 del D.lgs 81/2008 redigere il DUVRI ovvero avvalersi, nei casi previsti dallo stesso articolo, della possibilità di individuare un incaricato responsabile della cooperazione e del coordinamento;
- attivare le procedure di cui al Titolo IV del D.lgs. n. 81/2008 nel caso si tratti di cantieri temporanei e mobili;
- comunicare all'appaltatore o agli appaltatori la propria politica e, se necessario, il soggetto di riferimento per l'attività oggetto dell'appalto.

Gestione degli asset:

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

Misura e monitoraggio delle prestazioni – infortuni e incidenti:

- disciplina di ruoli, responsabilità e modalità di rilevazione, registrazione e investigazione interna degli infortuni;
- disciplina di ruoli, responsabilità e modalità di tracciabilità e investigazione degli incidenti occorsi e dei "mancati incidenti";
- disciplina delle modalità di comunicazione da parte dei responsabili operativi al datore di lavoro e al responsabile del servizio prevenzione e protezione sugli infortuni/incidenti occorsi;
- disciplina di ruoli, responsabilità e modalità di monitoraggio degli infortuni occorsi al fine di identificare le aree di maggior rischio infortuni.

Misura e monitoraggio delle prestazioni: "Altri dati":

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

Audit sulla Sicurezza sul Lavoro:

- definizione della tempistica per la programmazione delle attività di *audit*;
- definizione delle competenze necessarie per il personale coinvolto nelle attività di audit nel rispetto del principio dell'indipendenza dell'auditor rispetto all'attività oggetto dell'*audit*;
- definizione delle modalità di registrazione degli *audit*;
- definizione delle modalità di individuazione e applicazione delle azioni correttive nel caso siano rilevati scostamenti rispetto a quanto prescritto dal sistema di gestione della salute, sicurezza e igiene in azienda o dalle norme e prescrizioni applicabili;

- definizione delle modalità di verifica dell'attuazione e dell'efficacia delle suddette azioni correttive;
- definizione delle modalità di comunicazione dei risultati dell'*audit* alla Direzione aziendale.

Reporting:

- tracciabilità e disponibilità dei dati relativi alle attività inerenti al sistema di gestione e sicurezza e in particolare l'invio periodico delle informazioni inerenti:
 - agli scostamenti tra i risultati ottenuti e gli obiettivi programmati;
 - ai risultati degli *audit*;
 - al risultato del monitoraggio delle *performances* del sistema di gestione della salute, sicurezza, dell'ambiente e dell'incolumità pubblica;
 - alle spese sostenute e ai risultati di miglioramento raggiunti in relazione alle suddette spese.

Conduzione del processo di riesame:

- definizione di ruoli, responsabilità e modalità di conduzione del processo di riesame da parte della Direzione aziendale in relazione all'efficacia e efficienza del sistema di gestione della salute, della sicurezza, dell'ambiente e dell'incolumità pubblica aziendale attraverso lo svolgimento delle seguenti attività:
 - analisi delle risultanze del *reporting* ottenuto;
 - analisi dello stato di avanzamento di eventuali azioni di miglioramento definite nel precedente riesame;
 - individuazione degli obiettivi di miglioramento per il periodo successivo e la necessità di eventuali modifiche ad elementi del sistema di gestione della salute, della sicurezza e igiene in azienda;
 - tracciabilità delle attività effettuate.

PROCEDURE DI PREVENZIONE

La Società implementerà un sistema di controlli volto alla creazione di un canale informativo nei confronti dell'organismo di Vigilanza al fine di prevenire la commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro.

Le procedure e i controlli adottati da CEP EUROPE SRL sono da considerarsi parti integranti del presente Modello 231. Tra queste, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, si menzionano:

- la diffusione del Codice Etico e del Modello e rispetto dei principi ivi contenuti;
- la predisposizione e l'aggiornamento del DVR ai sensi del TU 81/08;
- il sistema di deleghe e la definizione di un organigramma in materia di sicurezza;
- l'inserimento di apposite clausole contrattuali.

REPORTING VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Attraverso gli appositi canali dedicati:

- chiunque venga a conoscenza di violazioni del Modello 231 o delle procedure adottate in materia dovrà immediatamente segnalarlo all'O.d.V.;
- chiunque venga a conoscenza di situazioni di pericolo o di inadeguatezza del sistema preventivo posto in essere a tutela della sicurezza o di situazioni di pericolo o anomalie dovrà immediatamente segnalarlo all'O.d.V..