



**KÉRAMO** S.p.A.  
TECHNICAL CERAMICS

**M.O.  
MODELLO  
ORGANIZZATIVO**

Edizione: 01  
Revisione n°: 01  
Data: 02/02/2022



**KÉRAMO** S.p.A.  
TECHNICAL CERAMICS

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE  
E DI GESTIONE**

**KERAMO S.p.A.**

**PARTE SPECIFICA SICUREZZA**

**articolo 25 septies D.Lgs 231/01**

Idoneo a prevenire i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 30 D.lgs. 81/08 e s.m.i.)

In accordo con le indicazioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di cui al documento della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 6 del D.Lgs. 81/08. Documento del 20 Aprile 2011 e al Decreto Ministeriale del 13 Febbraio 2014 relativo alle Procedure semplificate per l'adozione dei modelli di organizzazione e gestione nelle piccole e medie imprese

**Emesso da: Consiglio d'Amministrazione**

**Verificato da: Organismo di Vigilanza**

**Data/ Revisione: 09/02/2022 Rev. 02**

<b>Preparato/controllato da</b> Della Canonica Carolina	<b>Approvato da</b> Consiglio d'Amministrazione	<b>Data di prima emissione</b> 31/07/2014	Pagina 1 di 37
--	--	--	----------------

**INDICE**

1. PREMESSA .....	4
2. SISTEMA DI GESTIONE .....	7
3. POLITICA AZIENDALE DI SALUTE E SICUREZZA, OBIETTIVI E PIANO DI MIGLIORAMENTO .....	8
4. PIANO DI MIGLIORAMENTO .....	9
5. RISPETTO DEGLI STANDARD TECNICO STRUTTURALI DI LEGGE RELATIVI ATTREZZATURE, IMPIANTI, LUOGHI DI LAVORO, AGENTI CHIMICI, FISICI E BIOLOGICI .....	10
6. ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE DEI RISCHI E DI PREDISPOSIZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE CONSEQUENTI .....	12
7. ATTIVITÀ DI NATURA ORGANIZZATIVA, QUALI GESTIONE DELLE EMERGENZE E PRIMO SOCCORSO .....	12
8. GESTIONE APPALTI .....	15
9. RIUNIONI PERIODICHE DI SICUREZZA E CONSULTAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA.....	15
10. ATTIVITÀ DI SORVEGLIANZA SANITARIA (ART. 30, COMMA 1, LETT. D), D.LGS 81/2008) .....	17
11. ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI LAVORATORI (ART. 30, COMMA 1, LETT. E), D.LGS 81/2008). .....	18
12. ATTIVITÀ DI VIGILANZA CON RIFERIMENTO AL RISPETTO DELLE PROCEDURE E DELLE ISTRUZIONI DI LAVORO IN SICUREZZA DA PARTE DEI LAVORATORI .....	19
13. ACQUISIZIONE DI DOCUMENTAZIONI E CERTIFICAZIONI OBBLIGATORIE PER LEGGE (ART. 30, COMMA 1, LETT. G), D.LGS. 81/2008) .....	20
14. PERIODICHE VERIFICHE DELL'APPLICAZIONE E DELL'EFFICACIA DELLE PROCEDURE ADOTTATE (ART. 30, COMMA 1, LETT. H), D.LGS 81/2008).....	21
15. IL MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE DI CUI AL C. 1 DELL'ART. 30, DEL D. LGS. N. 81/08 DEVE PREVEDERE IDONEI SISTEMI DI REGISTRAZIONE DELL'AVVENUTA EFFETTUAZIONE DELLE ATTIVITÀ DI CUI AL COMMA 1.....	23
16. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DEVE IN OGNI CASO PREVEDERE, PER QUANTO RICHIESTO DALLA NATURA E DIMENSIONI DELL'ORGANIZZAZIONE E DEL TIPO DI ATTIVITÀ SVOLTA, UN'ARTICOLAZIONE DI FUNZIONI CHE ASSICURI LE COMPETENZE TECNICHE E I POTERI NECESSARI PER: LA VERIFICA, VALUTAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL RISCHIO .....	24

<b>Preparato/controllato da</b> Della Canonica Carolina	<b>Approvato da</b> Consiglio d'Amministrazione	<b>Data di prima emissione</b> 31/07/2014	Pagina 2 di 37
--	--	--	----------------

<b>17. UN SISTEMA DISCIPLINARE IDONEO A SANZIONARE IL MANCATO RISPETTO DELLE MISURE INDICATE NEL MODELLO (ART. 30, COMMA 3, D.LGS. 81/2008) .....</b>	<b>31</b>
<b>18. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DEVE ALTRESÌ PREVEDERE UN IDONEO SISTEMA DI CONTROLLO SULL'ATTUAZIONE DEL MEDESIMO MODELLO E SUL MANTENIMENTO NEL TEMPO DELLE CONDIZIONI DI IDONEITÀ DELLE MISURE ADOTTATE. IL RIESAME E L'EVENTUALE MODIFICA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DEVONO ESSERE ADOTTATI, QUANDO SIANO SCOPERTE VIOLAZIONI SIGNIFICATIVE DELLE NORME RELATIVE ALLA PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI E DELL'IGIENE DEL LAVORO, OVVERO IN OCCASIONE DI MUTAMENTI NELL'ORGANIZZAZIONE E NELL'ATTIVITÀ IN RELAZIONE AL PROGRESSO SCIENTIFICO E TECNOLOGICO (ART. 30, COMMA 4, D.LGS. 81/2008) .....</b>	<b>33</b>
<b>19. STORIA DELLE REVISIONI .....</b>	<b>37</b>

<b>Preparato/controllato da</b> Della Canonica Carolina	<b>Approvato da</b> Consiglio d'Amministrazione	<b>Data di prima emissione</b> 31/07/2014	Pagina 3 di 37
--	--	--	----------------

**1. PREMESSA****REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME*****Decreto legislativo 4 aprile 2008 n. 81 e, in particolare, articolo 30 e articolo 300***

La legge 123 dell'agosto 2007, con le modifiche indicate nell'art 300 del D.Lgs. 81/2008 ha introdotto, fra i reati compresi nel D.Lgs. 231/2001 all'art. 25 septies, l'omicidio colposo o le lesioni colpose gravi o gravissime con violazione delle norme sulla tutela della Salute e Sicurezza sul lavoro conseguenti anche alla mancata predisposizione di presidi di sicurezza e salute sul lavoro.

Il D.Lgs. 81/2008 ha modificato le sanzioni previste (art 300) differenziandole in funzione della gravità del danno e della mancata o incompleta valutazione del rischio in organizzazioni con rischi specifici particolarmente significativi (articolo 55 comma 2 a) b) c) ) ed ha definito (articolo 30) i requisiti minimali del Modello Organizzativo previsto dal D.Lgs. 231/ 2001.

La legge mira a definire l'importante ruolo della organizzazione per l'applicazione delle norme di prevenzione e di protezione in materia Salute e Sicurezza sul lavoro.

Si ricorda che l'omicidio colposo è definito dall'art 589 del codice penale e che le lesioni colpose gravi e gravissime sono definite nell'art 583 e 590 del codice penale.

*Il delitto è colposo (art. 43 c.p.), o contro l'intenzione, quando l'evento, anche se preveduto non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanza di leggi regolamento, ordini o discipline.*

*Art. 589 Omicidio colposo.*

*Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni. Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni.*

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

*1) soggetto in stato di ebbrezza alcolica ai sensi dell'articolo 186, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni;*

*2) soggetto sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope.*

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

<b>Preparato/controllato da</b> Della Canonica Carolina	<b>Approvato da</b> Consiglio d'Amministrazione	<b>Data di prima emissione</b> 31/07/2014	Pagina 4 di 37
--	--	--	----------------

Art. 590 Lesioni personali colpose

*Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309.*

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

*Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni. Nei casi di violazione delle norme sulla circolazione stradale, se il fatto è commesso da soggetto in stato di ebbrezza alcolica ai sensi dell'articolo 186, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni, ovvero da soggetto sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope, la pena per le lesioni gravi è della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni. (1) (2).*

*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.*

Lesioni gravi o gravissime (art. 583 c.p.)

La lesione personale è 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 oppure se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.

La lesione personale è 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.

Anche a seguito delle interpretazioni giurisprudenziali, i reati sopra descritti si considerano compiuti a vantaggio dell'ente quando sia riscontrabile che il reato si è verificato a causa dei risparmi di spesa adottati dall'organizzazione.

Le decisioni di Keramo S.p.A. in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, a partire dal momento della progettazione/ideazione, dal momento delle scelte tecniche, fino alla fase della loro attuazione ed esecuzione, sono adottate attenendosi ai principi ed alle misure generali di tutela previste dalle leggi in vigore ed in particolare dal D.Lgs. 81/08, avendo come obiettivo primario la tutela dell'integrità psicofisica del personale.

<b>Preparato/controllato da</b> Della Canonica Carolina	<b>Approvato da</b> Consiglio d'Amministrazione	<b>Data di prima emissione</b> 31/07/2014	Pagina 5 di 37
--	--	--	----------------

In materia di Salute e Sicurezza l'articolo 30 del D.Lgs. 81/2008 indica che il Modello è idoneo *se assicura un sistema aziendale efficace per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici e la registrazione delle attività conseguenti, relativamente:*

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

*Per le parti corrispondenti, risultano conformi agli obblighi riportati i sistemi che prendono come riferimento le linee guida UNI INAIL 2001 e lo Standard BS OHSAS 18001.*

Tutte le attività connesse al sistema di gestione della Salute e Sicurezza vengono regolarmente registrate.

Fondamentale la definizione del sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello come specificato all'interno della sezione nella parte generale.

Il Modello, come meglio specificato nei paragrafi di parte generale, viene controllato sistematicamente attraverso un apposito Organismo di Vigilanza al fine di valutarne anche la necessità di aggiornamento in particolare a fronte di modifiche legislative, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

Quanto alle attività oggetto del processo assistenziale connesse all'oggetto sociale svolte in ambiente di lavoro e/o in ambiente esterno da personale dipendente, ogni fase delle lavorazioni è analizzata con specifico riferimento ad ogni mansione nel documento di valutazione del rischio redatto in ossequio al dettato dell'art. 28 del D.Lgs. 81/08, che deve intendersi qui integralmente richiamato.

In accordo al dettato legislativo ed alle pratiche operative già vigenti in Keramo S.p.A. l'osservanza delle prescrizioni contenute nel documento di valutazione del rischio (DVR) è doverosa da parte di chiunque e una modifica delle procedure operative, delle tecniche produttive e/o di ogni altro dettaglio inerente il processo deve essere preceduta da un riesame del documento di valutazione del rischio e, se necessario, da una rielaborazione dello stesso.

<b>Preparato/controllato da</b> Della Canonica Carolina	<b>Approvato da</b> Consiglio d'Amministrazione	<b>Data di prima emissione</b> 31/07/2014	Pagina 6 di 37
--	--	--	----------------

**2. SISTEMA DI GESTIONE**

Per le parti corrispondenti, il Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza è il modello organizzativo che la Keramo S.p.A. ha adottato per prevenire i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime.

Si ribadisce ad ogni modo che la società è comunque dotata di:

- Sistema di gestione generale della qualità IQNet 9001:2008; ISO 9001:2008; WRAS AI2O3; WRAS SiC; WRAS Steatite, emessa da IQNET emessa in data 25/05/2012.
- Certificazioni Zirite (Allegato V della direttiva 93/42 CEE; IQNet 13485:2003; ISO 13485:2003; Ministero della salute)

Il presente documento fa riferimento ad una Tabella di corrispondenza (Salute e Sicurezza) che definisce in modo puntuale la relazione tra i requisiti legislativi e quelli previsti dalle norme e consentono quindi di controllare tutta la documentazione operativa specifica.

<b>Preparato/controllato da</b> Della Canonica Carolina	<b>Approvato da</b> Consiglio d'Amministrazione	<b>Data di prima emissione</b> 31/07/2014	Pagina 7 di 37
--	--	--	----------------

### 3. POLITICA AZIENDALE DI SALUTE E SICUREZZA, OBIETTIVI E PIANO DI MIGLIORAMENTO

L'Organo Dirigente ha definito la propria politica aziendale, indicando la visione, i valori essenziali e le convinzioni dell'azienda in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La politica è stata elaborata sulla base di un'attenta valutazione della struttura dell'azienda considerando e analizzando:

- caratteristiche dell'azienda, della sua organizzazione nonché del contesto geografico e socio-economico;
- dati di precedenti eventi negativi (incidenti, infortuni, malattie professionali, emergenze, etc.);
- conoscenza ed informazioni sulle attività lavorative ed individuazione e descrizione dei processi aziendali;
- valutazione dei rischi dell'azienda;
- autorizzazioni, documenti, certificati aziendali e legislazione applicabile.

La politica aziendale adottata definisce i principi e documenta l'impegno dell'azienda per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, indicando le linee di sviluppo per realizzarlo.

La politica aziendale è riportata in un documento firmato dall'alta direzione ed è stata diffusa al personale, ai consulenti, agli appaltatori ed a tutte le parti terze interessate.

In sintesi, i contenuti della politica aziendale di salute e sicurezza comprendono l'impegno dell'alta direzione:

- a rispettare e applicare integralmente la legislazione in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL);
- a prevenire infortuni e malattie professionali e a migliorare nel tempo le condizioni di SSL, attraverso l'individuazione di aree di miglioramento;
- a verificare periodicamente e ad aggiornare la Politica medesima.

A ulteriore riprova dell'importanza della tematica, si evidenzia che all'interno del Codice Etico adottato dalla società è riportata un'apposita sezione dedicata alla materia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Allegato:

- Codice Etico (o di Comportamento)

<b>Preparato/controllato da</b> Della Canonica Carolina	<b>Approvato da</b> Consiglio d'Amministrazione	<b>Data di prima emissione</b> 31/07/2014	Pagina 8 di 37
--	--	--	----------------

#### 4. PIANO DI MIGLIORAMENTO

La società è costantemente impegnata nella definizione di obiettivi e nella la pianificazione delle attività di miglioramento del sistema considerando, ad esempio, l'evoluzione della legislazione, i rischi per la salute e la sicurezza, la Politica di SSL e i risultati conseguiti, la consultazione ed il coinvolgimento dei lavoratori, anche per il tramite degli RLS, l'analisi effettuata durante il riesame della direzione.

Nel **Piano di Miglioramento** sono individuate: le responsabilità, le tempistiche, le priorità degli interventi da realizzare e le risorse umane, strumentali e finanziarie necessarie alla loro realizzazione.

Il Datore di Lavoro o un suo delegato, definisce le modalità con le quali controllare funzionalità, efficacia e puntualità di realizzazione del piano di miglioramento, anche attraverso opportuni indicatori di sistema; a titolo meramente esemplificativo alcuni indicatori utilizzabili saranno i seguenti:

- Statistiche sulle verifiche di apprendimento e sulle valutazioni degli interventi formativi/informativi/addestrativi;
- Numero infortuni e malattie professionali (MP).
- Numero eventi negativi per rischi non valutati adeguatamente nella VDR;
- Tempo di eventuale adeguamento della VDR rispetto a cambiamenti previsti (strutturali/organizzativi/procedurali/legislativi, eccetera) e imprevisti (incidenti, infortuni, eccetera)
- Numero di quasi infortuni o quasi incidenti rilevati o malfunzionamenti che potrebbero avere impatto diretto sulla salute e sicurezza delle persone;
- Numero di dichiarazioni del Medico Competente/ASL di inidoneità alla mansione specifica (permanenti, temporanee, con limitazioni)
- Numero di indagini eseguite dall'azienda per individuare le cause degli incidenti avvenuti sul totale

**5. RISPETTO DEGLI STANDARD TECNICO STRUTTURALI DI LEGGE RELATIVI ATTREZZATURE, IMPIANTI, LUOGHI DI LAVORO, AGENTI CHIMICI, FISICI E BIOLOGICI**

*(ART. 30, COMMA 1, LETT. A), D.LGS 81/2008).*

Il Modello di Organizzazione e Gestione adottato assicura un sistema aziendale per il rispetto degli standard tecnico strutturali fissati dalla legge:

- in fase di implementazione del MOG;
- in occasione di acquisti (ad esempio di macchine, impianti, DPI, materie prime, etc.);
- in fase di mantenimento della conformità di macchine/attrezzature/impianti/luoghi di lavoro.

La società ha predisposto uno strumento organizzativo atto a garantire l'aggiornamento alle prescrizioni legislative applicabili alla realtà aziendale.

Lo strumento è rappresentato dal Software ESI, attraverso il quale viene garantito il costante aggiornamento sia delle prescrizioni legali che di tutti gli altri aspetti riguardanti la sicurezza sul lavoro/ambiente.

La società ha previsto l'utilizzo di risorse/strumenti interni o esterne per la consultazione delle fonti di aggiornamento e l'identificazione della normativa applicabile.

La società si avvale costantemente dell'affiancamento e del supporto di esperti in materia di salute e sicurezza appartenenti ad aziende esterne.

La società ha individuato le funzioni aziendali competenti che, in fase di nuovi acquisti o di nuova installazione, devono provvedere ad acquistare, nel rispetto delle normative vigenti, attrezzature/macchine e sostanze e preparati pericolosi.

La società ha altresì individuato gli standard tecnico-strutturali di legge – applicabili alla azienda – riguardanti le attrezzature, gli impianti, i luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici:

Il Datore di lavoro pianifica gli interventi necessari (secondo un piano di Monitoraggio che in larga parte coincide con la parte Qualità) per verificare il rispetto del presente requisito di cui all'art. 30 comma 1 lett. a) ed individuare le funzioni aziendali competenti che devono, ad esempio:

- far effettuare i controlli periodici nei casi previsti dalla legge attraverso gli organismi pubblici o privati abilitati;
- vigilare regolarmente sul mantenimento dei dispositivi di sicurezza e sul buono stato di attrezzature; macchine ed impianti e segnalare le eventuali non conformità riscontrate;
- attuare tempestivi interventi manutentivi a seguito delle segnalazioni di non conformità o di guasti.

<b>Preparato/controllato da</b> Della Canonica Carolina	<b>Approvato da</b> Consiglio d'Amministrazione	<b>Data di prima emissione</b> 31/07/2014	Pagina 10 di 37
--	--	--	-----------------



Per ogni macchina è a disposizione un modulo utile per tenere sotto controllo le manutenzioni ordinarie e straordinarie effettuate (modulo MS01\_PS10\_Manutenzione macchine, ubicato presso ogni macchina/impianto presente in azienda).

Allegato

- Tabella correlazione 231\_sicurezza, contenente tutte le procedure specifiche adottate dal MOG

## 6. ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE DEI RISCHI E DI PREDISPOSIZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE CONSEGUENTI

(ART. 30, COMMA 1, LETT. B), D.LGS 81/2008)

La Valutazione dei Rischi (ai sensi dell' art. 28 del decreto legislativo n. 81/2008 e s.m.i.) è un processo di valutazione documentata di tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori presenti in azienda a delle persone che accedono ai luoghi di lavoro dell'azienda; la finalità della VDR è anche quella di individuare adeguate misure di prevenzione e protezione e di elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.

Questo processo è stato condotto sotto la responsabilità – non delegabile - del Datore di Lavoro – DL - che ha effettuato la valutazione ed elaborato il documento in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione – SPP - e con il Medico Competente – MC, previa consultazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza – RLS.

Il DL ha proceduto alla valutazione attraverso le seguenti fasi principali:

1. Identificazione dei pericoli
2. valutazione di tutti i rischi connessi con gli aspetti di salute e sicurezza identificati in funzione dei processi e delle mansioni
3. identificazione di misure idonee per prevenire, ove possibile, eliminare o comunque ridurre al minimo i rischi valutati
4. definizione delle priorità e pianificazione degli interventi
5. valutazione e monitoraggio sull'applicazione delle misure adottate e valutazione della loro efficacia

La valutazione dei rischi è aggiornata, anche utilizzando le informazioni ottenute dalle attività di monitoraggio e, comunque, ogni volta che intervengano cambiamenti significativi di processo produttivo o di organizzazione del lavoro, cambiamenti legislativi o seguito di eventi quali emergenze, infortuni, incidenti (in applicazione di quanto previsto dalla normativa).

La valutazione indica le misure di prevenzione e protezione attuate e comprende al suo interno un programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Gli interventi di miglioramento vengono programmati in base alla loro priorità e quindi tenendo conto della rilevanza del rischio come scaturita dal processo di valutazione.

Anche gli interventi previsti da tale programma devono essere ricompresi nel piano di miglioramento della società.

Allegato

- Tabella correlazione 231\_sicurezza, contenente tutte le procedure specifiche adottate dal MOG

<b>Preparato/controllato da</b> Della Canonica Carolina	<b>Approvato da</b> Consiglio d'Amministrazione	<b>Data di prima emissione</b> 31/07/2014	Pagina 12 di 37
--	--	--	-----------------

## **7. ATTIVITÀ DI NATURA ORGANIZZATIVA, QUALI GESTIONE DELLE EMERGENZE E PRIMO SOCCORSO**

**(art. 30, comma 1, lett. c), D.lgs 81/2008)**

La gestione delle emergenze si caratterizza come l'insieme delle misure straordinarie da attuare in caso di pericolo grave e immediato.

Presupposto necessario quindi è l'individuazione delle possibili situazioni di emergenza che possono creare danni alle persone e alle cose e definire le azioni da mettere in atto per fronteggiare ciascuna di esse.

Il DL, ha provveduto ad individuare le possibili emergenze e le relative modalità di gestione tenendo conto anche dei seguenti aspetti:

- della valutazione dei rischi connessa con le attività ed i processi produttivi;
- della localizzazione delle attività e delle caratteristiche dei luoghi di lavoro;
- dell'analisi delle possibili situazioni di emergenza;
- del massimo numero di persone (interne ed esterne) che possono essere presenti nei luoghi di lavoro.

La gestione delle emergenze è pianificata secondo i seguenti passaggi generali:

1. designazione dei lavoratori, previa consultazione del RLS e del MC, incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza. Gli addetti, prima d'essere adibiti a tali mansioni, sono stati formati ed addestrati come previsto dalla legge. Gli addetti alle emergenze e al primo soccorso risultano essere persone disponibili all'occorrenza (la pronta disponibilità è intesa come presenza fisica, sempre assicurata, all'interno degli ambienti di lavoro).

Per la loro individuazione si è tenuto conto: dei turni e della presenza di disabili.

L'elenco degli addetti antincendio/primo soccorso viene reso noto a tutti i lavoratori e messo loro a disposizione ad esempio tramite apposita lista affissa in bacheca.

2. definizione delle necessarie misure organizzative e gestionali da attuare in caso di emergenza affinché tutto il personale non impegnato nella gestione dell'emergenza possa mettersi al sicuro individuando le vie di esodo, i punti di raccolta, le raccomandazioni rispetto agli atteggiamenti da tenere durante l'evacuazione. È stato implementato un Piano di Emergenza ed evacuazione, tenuto presso l'ufficio amministrativo.
3. organizzazione le modalità di comunicazione con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione delle emergenze;

<b>Preparato/controllato da</b> Della Canonica Carolina	<b>Approvato da</b> Consiglio d'Amministrazione	<b>Data di prima emissione</b> 31/07/2014	Pagina 13 di 37
--	--	--	-----------------

4. definizione delle modalità di diramazione dell'allarme (es.: sonoro, vocale, luminoso ecc.);
5. informazione dei lavoratori circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare;
6. garanzia della presenza di planimetrie chiare, con l'indicazione delle vie di fuga e dei presidi antincendio;
7. organizzazione di esercitazioni con cadenza periodica, simulando le emergenze possibili, identificate e riportate, ove presente, nel piano di emergenza. Le esercitazioni consentono di verificare la consapevolezza dei lavoratori e degli addetti alle emergenze in merito a: vie di fuga; porte resistenti al fuoco (ove presenti) ubicazione dei dispositivi di allarme e delle attrezzature di spegnimento; collocazione della cassetta di primo soccorso, posizione dei luoghi di raccolta ecc.

L'esito delle prove di emergenza è sempre oggetto di attenta valutazione dell'adeguatezza delle misure di gestione delle emergenze programmate e può dare luogo a miglioramenti delle stesse.

A seguito del verificarsi di una reale situazione di emergenza il DL deve valutarne le cause, individuare e porre in essere soluzioni tecniche e metodologiche atte ad evitare il ripetersi di simili eventi.

I lavoratori devono osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal DL e previste dal piano di emergenza, ai fini della protezione individuale e collettiva, prendersi cura della propria sicurezza, della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro.

Il Medico Competente collabora con il DL o i soggetti delegati all'organizzazione del servizio di primo soccorso.

Allegato

- Piano di emergenza ed evacuazione

<b>Preparato/controllato da</b> Della Canonica Carolina	<b>Approvato da</b> Consiglio d'Amministrazione	<b>Data di prima emissione</b> 31/07/2014	Pagina 14 di 37
--	--	--	-----------------

## 8. GESTIONE APPALTI

Il DL deve assicurarsi, nella selezione degli appaltatori e nella gestione degli appalti, che vengano applicati i principi di salvaguardia della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Per la selezione degli appaltatori il DL deve pertanto procedere come segue:

1. selezionare gli appaltatori, sia lavoratori autonomi sia imprese, previa verifica dell'idoneità tecnico professionale;
2. se i lavori ricadono nel campo d'applicazione dell'art. 26 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i redigere il DUVRI, ovvero avvalersi, nei casi previsti dallo stesso articolo, della possibilità di individuare un incaricato responsabile della cooperazione e del coordinamento,
3. attivare le procedure di cui al Titolo IV del D. Lgs. 81/08 nel caso si tratti di cantieri temporanei e mobili;
4. comunicare all'appaltatore o agli appaltatori la propria politica e, se necessario, il soggetto di riferimento per l'attività oggetto dell'appalto.

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello Organizzativo adottato è altresì previsto che:

- l'osservanza delle prescrizioni e delle regole operative afferenti a salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e le eventuali sanzioni disciplinari costituiscano parte integrante del regolamento contrattuale fra le parti;
- il controllo sugli adempimenti sia affidato ad un soggetto identificato;
- agli inadempimenti siano collegati meccanismi di reazione e di sanzione (economica, contrattuale);
- sia assicurata l'applicazione delle sanzioni.

Durante l'effettuazione dei lavori, il DL direttamente o tramite il soggetto identificato per il controllo, deve verificare che gli appaltatori operino ed agiscano in maniera compatibile e congruente con le indicazioni di SSL stabilite in sede di contratto, con la Politica dell'azienda, e con il DUVRI (o eventualmente PSC nel caso si tratti di cantiere).

Fermo quanto sopra richiamato, nel caso vi siano ulteriori obblighi specifici (ad esempio in materia di ambienti confinati, di qualificazione imprese, formazione, informazione, addestramento, procedure di lavoro, ecc.) la società integra le proprie regole di governo dell'attività attraverso procedure specifiche in adempimento delle norme di legge.

Allegato

- Tabella correlazione 231\_sicurezza, contenente tutte le procedure specifiche adottate dal MOG

<b>Preparato/controllato da</b> Della Canonica Carolina	<b>Approvato da</b> Consiglio d'Amministrazione	<b>Data di prima emissione</b> 31/07/2014	Pagina 15 di 37
--	--	--	-----------------

## 9. RIUNIONI PERIODICHE DI SICUREZZA E CONSULTAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

### ***Comunicazione e rapporto con l'esterno***

Il DL gestisce le comunicazioni interne ed esterne relativamente alle tematiche di Salute e Sicurezza, coinvolgendo quando opportuno i lavoratori dell'azienda, anche attraverso i loro RLS, come previsto dalla legislazione vigente e dai contratti collettivi di lavoro, raccogliendo osservazioni, commenti e proposte dai lavoratori e dagli altri soggetti interessati (enti locali, cittadini, dipendenti diretti e indiretti, clienti e fornitori, ecc.).

Le comunicazioni interne sono diffuse ad esempio per mezzo di bacheche, posta interna, posta elettronica, ovvero tramite riunioni specifiche, opuscoli ecc.

### ***Consultazione e partecipazione***

Nell'ottica di rendere sempre più operativa l'attuazione del modello, la società incoraggia quindi la piena adesione al MOG di tutti i lavoratori e promuove la cooperazione in materia di salute e sicurezza.

Viene assicurato al RLS il tempo necessario per lo svolgimento del proprio incarico (contratti collettivi di lavoro) e la massima collaborazione.

I lavoratori, anche attraverso l'RLS, devono essere consultati in particolare secondo quanto previsto dalla legislazione vigente.

Un momento specifico di consultazione è la riunione ex art 35 del decreto legislativo n. 81/2008 e smi, che viene effettuata almeno una volta l'anno secondo quanto previsto dall'art. 35 del D.Lgs. 81/08 e con la partecipazione delle funzioni ivi previste.

Allegato

- Tabella correlazione 231\_sicurezza, contenente tutte le procedure specifiche adottate dal MOG

<b>Preparato/controllato da</b> Della Canonica Carolina	<b>Approvato da</b> Consiglio d'Amministrazione	<b>Data di prima emissione</b> 31/07/2014	Pagina 16 di 37
--	--	--	-----------------

**10. ATTIVITÀ DI SORVEGLIANZA SANITARIA (art. 30, comma 1, lett. d), D.lgs 81/2008)**

Il DL nomina il Medico Competente (MC) per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal decreto legislativo n. 81/2008 e s.m.i., verificando il possesso dei titoli necessari per legge (art. 38 e 39 del decreto legislativo n. 81/2008 e s.m.i.) e fornendo al MC medesimo tutte le informazioni previste.

Il MC, oltre a collaborare con il DL ed il RSPP alla valutazione dei rischi – VDR -, programma ed effettua la sorveglianza sanitaria attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici; la periodicità dei controlli tiene conto delle normative applicabili nonché dei livelli di rischio.

Il MC visita almeno una volta all'anno (o con cadenza differente, stabilita in funzione della VDR) gli ambienti di lavoro dell'azienda; il sopralluogo prevede la redazione di un apposito verbale.

Il MC partecipa alla riunione periodica, nei casi in cui è prevista (art. 35 del decreto legislativo n. 81/2007 e s.m.i.).

La cartella sanitaria e di rischio, istituita ed aggiornata, per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, dal MC, è custodita, con salvaguardia del segreto professionale e della privacy, presso il luogo concordato col Datore di Lavoro o con un suo incaricato al momento della nomina.

Il DL o un suo incaricato vigila sul corretto svolgimento dei compiti da parte del Medico Competente e provvede ad individuare ed inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal protocollo di sorveglianza sanitaria e di rischio. Prima d'adibire il lavoratore alla mansione prevista, il DL verifica il rilascio del giudizio d'idoneità alla mansione stessa sia in caso di prima assegnazione che a seguito di un cambio di mansione.

**Allegato**

- Tabella correlazione 231\_sicurezza, contenente tutte le procedure specifiche adottate dal MOG

<b>Preparato/controllato da</b> Della Canonica Carolina	<b>Approvato da</b> Consiglio d'Amministrazione	<b>Data di prima emissione</b> 31/07/2014	Pagina 17 di 37
--	--	--	-----------------

**11. ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI LAVORATORI (art. 30, comma 1, lett. e),  
D.lgs 81/2008).**

Il DL definisce le modalità per un efficace e corretta gestione delle attività di informazione e formazione dei lavoratori. In base alle risultanze della valutazione dei rischi ed in conformità con la legislazione vigente ed i contratti collettivi di lavoro applicati, tenendo conto delle capacità e delle condizioni dei lavoratori, il DL pianifica, predispone ed attua il “Programma annuale di formazione, informazione e addestramento”, per tutte le figure aziendali e lo aggiorna in occasione della revisione ed eventuale rielaborazione della valutazione dei rischi, nel caso di modifiche legislative, di nuove assunzioni, di cambiamenti nelle mansioni, nei cambiamenti di attività o processi (nuove macchine, attrezzature, impianti, nuove modalità operative, ecc.).

Al termine degli interventi formativi viene verificato il grado di apprendimento, sia per i corsi organizzati dal DL stesso che per quelli erogati presso soggetti esterni, e viene registrata la presenza dei partecipanti.

È necessario, inoltre, formare i lavoratori sugli aspetti principali del MOG e su ruoli, compiti e responsabilità di ciascuna figura in esso coinvolta.

I dati formativi, informativi e di addestramento vengono raccolti con apposito strumento (Software ESI e moduli specifici di controllo informazione/formazione/addestramento erogata), per avere evidenza delle competenze professionali dei lavoratori.

**Allegato**

- Tabella correlazione 231\_sicurezza, contenente tutte le procedure specifiche adottate dal MOG

<b>Preparato/controllato da</b> Della Canonica Carolina	<b>Approvato da</b> Consiglio d'Amministrazione	<b>Data di prima emissione</b> 31/07/2014	Pagina 18 di 37
--	--	--	-----------------

**12. ATTIVITÀ DI VIGILANZA CON RIFERIMENTO AL RISPETTO DELLE PROCEDURE E DELLE ISTRUZIONI DI LAVORO IN SICUREZZA DA PARTE DEI LAVORATORI****(art. 30, comma 1, lett. f), D.lgs 81/2008)**

Il Datore di Lavoro detta le direttive per la realizzazione di un sistema di controllo sul rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro che hanno impatto sulla salute e sicurezza, da parte dei lavoratori e, con le modalità previste attraverso la procedura di monitoraggio (audit interni), vigilare sulla loro corretta attuazione.

I preposti sovrintendono all'attività lavorativa e garantiscono l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.

La vigilanza del rispetto delle disposizioni aziendali è distribuita, secondo le competenze di ciascuno, tra DL, dirigenti (ove presente) e preposto.

Il DL ha individuato le figure del sistema di sicurezza previste dalla legislazione, conferendo loro i relativi incarichi e responsabilità e lo ha comunicato ai lavoratori ed ai soggetti interessati.

Le violazioni riscontrate dall'attività di vigilanza saranno sanzionate secondo il sistema disciplinare del MOG.

Allegato

- Tabella correlazione 231\_sicurezza, contenente tutte le procedure specifiche adottate dal MOG

<b>Preparato/controllato da</b> Della Canonica Carolina	<b>Approvato da</b> Consiglio d'Amministrazione	<b>Data di prima emissione</b> 31/07/2014	Pagina 19 di 37
--	--	--	-----------------

**13. ACQUISIZIONE DI DOCUMENTAZIONI E CERTIFICAZIONI OBBLIGATORIE PER LEGGE (art. 30, comma 1, lett. g), D.lgs. 81/2008)**

Il DL gestisce e custodisce i documenti e le certificazioni obbligatorie per legge.

La definizione delle modalità di gestione di tale documentazione è effettuata definendo quantomeno i seguenti aspetti generali:

- le modalità di comunicazione della documentazione
- il sistema di conservazione e controllo
- le modalità di revisione, necessarie specialmente in caso di cambiamenti organizzativi, tecnici, strutturali, dei processi, ecc.
- la figura/e in azienda che ne ha/hanno responsabilità

Allegato

- Tabella correlazione 231\_sicurezza, contenente tutte le procedure specifiche adottate dal MOG

<b>Preparato/controllato da</b> Della Canonica Carolina	<b>Approvato da</b> Consiglio d'Amministrazione	<b>Data di prima emissione</b> 31/07/2014	Pagina 20 di 37
--	--	--	-----------------

**14. PERIODICHE VERIFICHE DELL'APPLICAZIONE E DELL'EFFICACIA DELLE PROCEDURE  
ADOTTATE (art. 30, comma 1, lett. h), D.lgs 81/2008)**

Le verifiche periodiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate o dei modelli sono un requisito importante e determinante del MOG.

Il processo di verifica dell'applicazione delle procedure/modelli viene realizzato in diverse fasi che possono essere riconducibili essenzialmente ai concetti di sorveglianza, misurazione o monitoraggio.

Il processo di verifica dell'efficacia delle procedure/modelli tiene conto dei seguenti elementi:

- Infortuni
- Incidenti, situazioni pericolose
- Non conformità, Azioni correttive ed Azioni preventive.

***Sorveglianza/monitoraggio o misurazione dell'adozione delle procedure/modelli***

La società attiva, con modalità e frequenze predefinite, un processo di sorveglianza/monitoraggio e misurazione sull'attuazione di quanto previsto nelle procedure/modelli adottati. Le attività di tale processo sono registrate e i risultati confrontati con gli obiettivi prefissati, in modo da verificare che ciò che è stato attuato è concorde con ciò che è stato pianificato e produce i risultati voluti.

Le necessità di sorveglianza/monitoraggio e misurazione sono identificate anche a seguito della VDR.

Tali attività sono svolte, in adempimento del piano di monitoraggio, dalle figure indicate al suo interno (operatore addetto, preposto ecc.), sia da parte del D.L.

Per aspetti specialistici la società fa riferimento a risorse esterne all'impresa.

L'attività di sorveglianza/monitoraggio e misurazione comprende:

- la pianificazione, con la definizione dei tempi, dei compiti e delle responsabilità;
- l'identificazione del personale incaricato e, ove necessario, la formazione e l'addestramento necessari allo svolgimento di tali attività;
- le modalità di gestione degli eventuali strumenti di misura utilizzati;
- la verifica delle caratteristiche tecnico professionali con cui le attività stesse devono essere svolte, in caso di affidamento di queste attività a terzi;
- Indicatori di prestazione che consentono di monitorare nel tempo il miglioramento continuo.

Qualora a seguito delle attività di sorveglianza/monitoraggio e misurazione si rilevino non conformità, viene attivato il processo di gestione delle non conformità e di pianificazione e di attuazione delle azioni correttive.

Gli esiti del monitoraggio sono oggetto del Riesame (Riunione Periodica)

<b>Preparato/controllato da</b> Della Canonica Carolina	<b>Approvato da</b> Consiglio d'Amministrazione	<b>Data di prima emissione</b> 31/07/2014	Pagina 21 di 37
--	--	--	-----------------

***Indagine su infortuni, incidenti e situazioni pericolose***

Il DL stabilisce, implementa e mantiene attive modalità operative che gli consentano di registrare, indagare ed analizzare gli infortuni, gli incidenti e le situazioni pericolose.

Allo scopo si provvede a:

1. registrare prontamente gli eventi sopra definiti;
2. determinare i fattori che possano aver causato o contribuito a causare il loro verificarsi;
3. individuare le azioni correttive, volte ad eliminare, ove possibile, le cause esistenti che hanno determinato l'evento;
4. attuare le azioni correttive individuate e verificarne l'efficacia;
5. mettere in atto ove possibile azioni preventive.

***Non conformità, azioni correttive ed azioni preventive***

La società ha sviluppato e mantiene attive modalità operative per registrare ed analizzare le non conformità (NC), con lo scopo di individuare e porre in atto le necessarie azioni correttive o preventive e successivamente verificarne l'efficacia.

Si intende per non conformità un qualsiasi scostamento dai requisiti fissati dal presente Modello di organizzazione e Gestione.

Per azione correttiva si intende un'azione posta in essere per eliminare le cause di non conformità.

Allegato

- Tabella correlazione 231\_sicurezza, contenente tutte le procedure specifiche adottate dal MOG

**15. IL MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE DI CUI AL C. 1 DELL'ART. 30, DEL D. LGS. N. 81/08 DEVE PREVEDERE IDONEI SISTEMI DI REGISTRAZIONE DELL'AVVENUTA EFFETTUAZIONE DELLE ATTIVITÀ DI CUI AL COMMA 1**

**(art. 30, comma 2, D. Lgs n. 81/2008).**

Il DL ha definito le modalità con cui gestire e custodire la documentazione, per fornire l'evidenza del funzionamento del MOG al fine di disporre di documenti comprensibili, corretti, aggiornati. Tutta la documentazione necessaria viene custodita a sistema, e catalogata presso gli uffici amministrativi aziendali.

La definizione delle modalità di gestione di tale documentazione è effettuata avendo stabilito i seguenti criteri generali (PS04\_Procedura gestione documentazione):

- le modalità di redazione ed approvazione della documentazione (le modalità di invio della documentazione alle funzioni interessate;
- il sistema di conservazione e controllo;
- le modalità di revisione, necessarie specialmente in caso di cambiamenti organizzativi, tecnici, strutturali, dei processi, ecc.;
- chi/coloro ha/ hanno la responsabilità di gestione;
- la data di emissione e di aggiornamento.

Il MOG è completato dalla documentazione (cui viene fatto espresso rimando e che costituisce parte integrante del Presente Modello) necessaria alla sua gestione e verifica delle lavorazioni svolte e dei rischi presenti, quale ad esempio:

- Moduli/Registrazioni
- Procedure

Allegato

- Tabella correlazione 231\_sicurezza, contenente tutte le procedure specifiche adottate dal MOG

<b>Preparato/controllato da</b> Della Canonica Carolina	<b>Approvato da</b> Consiglio d'Amministrazione	<b>Data di prima emissione</b> 31/07/2014	Pagina 23 di 37
--	--	--	-----------------

**16. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DEVE IN OGNI CASO PREVEDERE, PER QUANTO RICHIESTO DALLA NATURA E DIMENSIONI DELL'ORGANIZZAZIONE E DEL TIPO DI ATTIVITÀ SVOLTA, UN'ARTICOLAZIONE DI FUNZIONI CHE ASSICURI LE COMPETENZE TECNICHE E I POTERI NECESSARI PER: LA VERIFICA, VALUTAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL RISCHIO**

**(art. 30, comma 3, D. Lgs 81/2008)**

Per tutti i processi ed attività aziendali l'organizzazione assicura una chiara attribuzione di compiti e funzioni nell'ambito del proprio modello organizzativo, tenendo conto di quanto disposto dalla legislazione.

Tali attribuzioni sono pubblicizzate internamente (bacheca e organigrammi)

Sono individuati i ruoli e le responsabilità in materia di salute e sicurezza delle seguenti figure, secondo quanto previsto dalla legislazione:

- Datore di Lavoro
- Preposti
- Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP);
- Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione
- Addetti alle Emergenze ed al Primo Soccorso;
- Lavoratori;
- Medico competente (MC);
- Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Vengono definiti all'occorrenza, a seconda della tipologia di attività svolta, i ruoli e le responsabilità in materia di salute e sicurezza di ulteriori figure (ad esempio attività di cui al titolo IV del D. Lgs. 81/08 e s.m.i. o rientranti nell'ambito di applicazione del DM 177/2011).

**ORGANIZZAZIONE PER LA SALUTE E SICUREZZA, SISTEMA DI DELEGHE**

L'Organizzazione ha individuato il **Datore di Lavoro** ai sensi del D.Lgs. 81/08, nella figura del Sig. Interdonato Giovanni, con poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione.

L'Organigramma Salute-Sicurezza (referenziato da questo documento) e l'individuazione di ruoli e responsabilità relative alla salute e alla sicurezza è gestito dal Servizio di Prevenzione e Protezione.

Come sopra accennato al fine di consentire una puntuale gestione del processo con specifico riferimento alla tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori e conformemente all'articolo 30 comma 3, all'interno della Organizzazione è stata attuata un'articolazione di funzioni con responsabilità in materia salute e sicurezza come da organigramma sicurezza.

<b>Preparato/controllato da</b> Della Canonica Carolina	<b>Approvato da</b> Consiglio d'Amministrazione	<b>Data di prima emissione</b> 31/07/2014	Pagina 24 di 37
--	--	--	-----------------

Tale articolazione corrisponde alla necessità di coinvolgere in funzione partecipativa l'esercizio dei poteri di controllo dell'attività.

Il Datore di lavoro ha in capo lo specifico compito di organizzare l'azienda in modo che ciascuno, nell'ambito delle proprie attribuzioni e competenze possa, e quindi ne abbia l'obbligo, di attuare le disposizioni dirette a garantire un lavoro sicuro previste dalla legge e/o imposte dalla miglior tecnica, assicurare ad ogni operatore una adeguata formazione ed informazione da aggiornare e richiamare costantemente, vigilare e pretendere da parte di chiunque l'osservanza delle disposizioni di legge e delle disposizioni impartite al fine della tutela della salute e dell'integrità psico-fisica, dell'ambiente interno ed esterno, sanzionando ogni devianza.

Allo scopo il Datore di Lavoro conferisce incarichi interni ai Preposti da loro individuati sulla base delle responsabilità assegnate. Tale incarico diviene quindi una esplicitazione formalizzata del ruolo effettivamente ricoperto dal Preposto all'interno della Organizzazione.

Oltre alle figure incaricate, si evidenzia anche la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) che, a differenza delle altre figure indicate, viene eletto dai lavoratori (preferibilmente all'interno delle Rappresentanze Sindacali Unite), ma fa anch'esso parte del Servizio di Prevenzione e Protezione.

➤ **Datore di Lavoro (sig.ra Della Canonica Carolina)**

Il Datore di Lavoro della società, assume tutti gli obblighi e i doveri previsti dalla legislazione vigente e, in particolare a titolo non esaustivo dal D.Lgs. 81/08, sia in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro sia in materia di responsabilità nei confronti dell'azienda.

- Definisce la politica per la Salute e la Sicurezza dell'azienda e la attua usando gli strumenti più idonei al settore;
- Definisce, con il supporto del Servizio di Prevenzione e Protezione, i piani di miglioramento per la Salute e Sicurezza dei lavoratori, disponendo le risorse necessarie e verificandone l'efficacia;
- Conferisce, se necessario, le Deleghe di funzioni tenendo conto delle caratteristiche di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- Elabora il documento di Valutazione dei Rischi e ne verifica il costante aggiornamento in riferimento a tutti i rischi presenti in azienda, con la collaborazione delle funzioni aziendali;
- Definisce la metodologia di controllo del rischio;
- Nomina il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP);

<b>Preparato/controllato da</b> Della Canonica Carolina	<b>Approvato da</b> Consiglio d'Amministrazione	<b>Data di prima emissione</b> 31/07/2014	Pagina 25 di 37
--	--	--	-----------------

**➤ Dirigente Delegato Salute e Sicurezza ( Dott. Mazzarella Carmelo)**

Persona con competenze professionali e poteri gerarchico-funzionali proporzionate alla natura dell'incarico assegnatogli dal datore di lavoro e, per tale motivo, idoneo ad organizzare l'attività lavorativa e a vigilare su di essa.

a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo.

b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;

c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;

d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;

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

f) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;

g) inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;

g-bis) nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;

h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

i) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

l) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;

m) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;

n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;

o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, nonché consentire al medesimo rappresentante di

accedere ai dati di cui alla lettera r); il documento è consultato esclusivamente in azienda;

p) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3 anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda;

q) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;

r) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza al lavoro superiore a tre giorni; l'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui all'articolo 53 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124;

s) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50;

t) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;

u) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;

v) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'art. 35;

z) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;

aa) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati;

bb) vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

1-bis. L'obbligo di cui alla lettera r) del comma 1, relativo alla comunicazione a fini statistici e informativi dei dati relativi agli infortuni che comportano l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento, decorre dalla scadenza del termine di sei mesi dall'adozione del decreto di cui all'articolo 8, comma 4.

➤ **Preposto (Sig. Brignoli Marcello)**

Ai fini ed agli effetti del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 è definito "preposto" (Art. 2 comma 1, lett. e):

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

Ha il compito di:

- Rilevare, anche in collaborazione con il Datore di Lavoro, eventuali anomalie che possono comportare incidenti ed infortuni segnalandole al Servizio di Prevenzione e Protezione, predisponendo un piano di intervento;
- Attuare il piano di miglioramento definito relativamente alle condizioni di sicurezza di macchine, impianti e luoghi di lavoro nei tempi previsti dall'azienda e secondo le normative vigenti;
- Informare i lavoratori sui rischi specifici a cui sono esposti, provvedere alla formazione di addetti neoassunti tramite affiancamento a personale esperto;
- Disporre ed esigere che i singoli lavoratori osservino le norme di sicurezza, la segnaletica presente, le procedure presenti nell'area operativa;
- Vigilare sull'uso dei mezzi di protezione individuali in reparto, riferendo eventuali inosservanze al Datore di Lavoro;
- Comunicare al Datore di Lavoro eventuali carenze e/o malfunzionamenti relativi ai dispositivi di sicurezza presenti sulle macchine;
- Segnalare al Datore di Lavoro qualsiasi situazione che abbia comportato un rischio per gli operatori, o di incidenti avvenuti anche senza conseguenze per le persone;
- Vigilare gli interventi di imprese esterne con le attività di reparto riferendo eventuali carenze al Datore di Lavoro;
- Vigilare che i singoli lavoratori osservino le norme di sicurezza, la segnaletica presente, le procedure presenti nell'area operativa, nonché la normativa ambientale.
- **f-bis), che prevede "in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, interrompere**

<b>Preparato/controllato da</b> Della Canonica Carolina	<b>Approvato da</b> Consiglio d'Amministrazione	<b>Data di prima emissione</b> 31/07/2014	Pagina 28 di 37
--	--	--	-----------------

**temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al Datore di Lavoro e al Dirigente le non conformità rilevate".**

➤ **Lavoratori**

Ciascun lavoratore, come previsto dalla normativa vigente, deve:

- Prendersi cura della propria salute e quella delle altre persone presenti nel luogo di lavoro;
- Rispettare le istruzioni aziendali relative al rispetto della normativa in materia ambientale;
- Osservare le disposizioni ed istruzioni impartite dal Datore di Lavoro, in materia di sicurezza, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- Utilizzare correttamente le macchine, gli impianti, le sostanze ed i preparati, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza ed altre attrezzature di reparto secondo le istruzioni ricevute;
- Utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione personali;
- Segnalare immediatamente al Datore di Lavoro le deficienze dei mezzi e dispositivi di sicurezza presenti sulle macchine ed impianti;
- Non rimuovere o modificare i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- Non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza;
- Partecipare ai programmi di formazione ed addestramento organizzati dal Datore di Lavoro;
- Sottoporsi ai controlli sanitari periodici secondo il piano sanitario previsto dal Medico Competente.

➤ **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) (Massimo Pozzoli)**

L'RSPP, utilizzando le risorse presenti all'interno del Servizio di Prevenzione e Protezione, è incaricato, conformemente all'articolo 33 del D.Lgs 81/08, in particolare di:

- Provvedere all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e salubrità dei luoghi di lavoro sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- Elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive e i sistemi di controllo di tali misure;
- Elaborare con i settori interessati le procedure operative;
- Verificare l'attuazione delle procedure di sicurezza per macchine ed impianti, anche attraverso Audit;
- Proporre i programmi di informazione / formazione del personale e fornire le informazioni ai lavoratori;
- Partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica.

<b>Preparato/controllato da</b> Della Canonica Carolina	<b>Approvato da</b> Consiglio d'Amministrazione	<b>Data di prima emissione</b> 31/07/2014	Pagina 29 di 37
--	--	--	-----------------

**> Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) (Marino Giovanni)**

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), istituito a livello di comparto aziendale e di sito produttivo, adempie alle attribuzioni di cui all'art. 50 D.Lgs 81/08, in particolare:

- Accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- E' consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione in azienda o unità produttiva;
- E' consultato sulla designazione del responsabile e degli altri addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- E' consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 37;
- Riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- Riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- Riceve una formazione adeguata e comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 37;
- Promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- Formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- Partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35;
- Fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- Avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- Può far ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal Datore di Lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro;
- Riceve copia del Documento di Valutazione dei Rischi su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione;
- Riceve copia del Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione;
- E' tenuto al segreto industriale e al rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs 196/03 relativamente alle informazioni contenute nei documenti di valutazione dei rischi e dei processi lavorativi di cui viene a conoscenza nell'espletamento delle sue funzioni.

L'RLS deve inoltre disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'art. 18, comma 1, lettera r), contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a

<b>Preparato/controllato da</b> Della Canonica Carolina	<b>Approvato da</b> Consiglio d'Amministrazione	<b>Data di prima emissione</b> 31/07/2014	Pagina 30 di 37
--	--	--	-----------------

causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

L'esercizio delle funzioni di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è incompatibile con la nomina di Responsabile o Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione.

➤ **Medico Competente (sig. Saccoccio Massimo)**

I compiti del Medico Competente, come previsto dalla normativa vigente, sono:

- Effettuare la sorveglianza sanitaria nei casi previsti e qualora il dipendente ne faccia richiesta;
- Effettuare le visite mediche preventive ai fini della valutazione dell'idoneità alla mansione specifica;
- Effettuare le visite mediche periodiche per valutare e monitorare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- Effettuare le visite mediche in occasione del cambio mansione e per cessazione del rapporto di lavoro (nei casi previsti dalla normativa vigente);
- Esprimere il giudizio di idoneità o meno alla mansione specifica;
- Partecipare alle attività di consultazione e di Valutazione dei Rischi in carico al Servizio di Prevenzione e Protezione e previsti dalla normativa vigente, in collaborazione con il Datore di Lavoro.

Allegato

- Ruoli, responsabilità e deleghe in materia di salute e sicurezza sul lavoro

## **17. UN SISTEMA DISCIPLINARE IDONEO A SANZIONARE IL MANCATO RISPETTO DELLE MISURE INDICATE NEL MODELLO (art. 30, comma 3, D.lgs. 81/2008)**

Come già disposto all'interno della parte generale del Modello di Organizzazione e Gestione la società ha definito le modalità per individuare e sanzionare comportamenti che costituiscono o che possono favorire:

- violazione/elusione del sistema di controllo
- mancato rispetto delle procedure e prescrizioni previste dal MOG
- mancato rispetto degli obblighi previsti dalla legislazione in materia di salute e sicurezza
- commissione di reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

<b>Preparato/controllato da</b> Della Canonica Carolina	<b>Approvato da</b> Consiglio d'Amministrazione	<b>Data di prima emissione</b> 31/07/2014	Pagina 31 di 37
--	--	--	-----------------

Esso è stato definito e formalizzato dall'Organo Amministrativo e diffuso a tutti i soggetti interessati quali ad esempio:

- Datore di lavoro
- Dirigente Delegato
- Preposti
- Lavoratori
- Auditor/gruppo di audit
- Organismo di vigilanza
- RSPP

In aggiunta si provvede, attraverso apposite clausole contrattuali (con richiamo ai requisiti e comportamenti richiesti ed alle sanzioni previste per il loro mancato rispetto, fino alla risoluzione del contratto stesso) a sanzionare collaboratori esterni, appaltatori, fornitori e altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'azienda stessa (nei casi in cui via sia un qualche rilevanza sulla SSL aziendale).

Il tipo e l'entità delle sanzioni potranno saranno determinati, ad esempio, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento
- alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni
- al grado di negligenza, imprudenza o imperizia
- al livello delle responsabilità connesse alle mansioni attribuite
- al tipo di conseguenze (ad esempio: danno economico e/o d'immagine aziendale, danno di tipo fisico e di salute delle persone, ecc.).

La tipologia e entità delle sanzioni tiene conto delle disposizioni previste dal contratto collettivo di lavoro applicato e dallo statuto dei lavoratori di cui alla legge n. 300/70.

Allegato

- Codice Etico

<b>Preparato/controllato da</b> Della Canonica Carolina	<b>Approvato da</b> Consiglio d'Amministrazione	<b>Data di prima emissione</b> 31/07/2014	Pagina 32 di 37
--	--	--	-----------------

**18. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DEVE ALTRESÌ PREVEDERE UN IDONEO SISTEMA DI CONTROLLO SULL'ATTUAZIONE DEL MEDESIMO MODELLO E SUL MANTENIMENTO NEL TEMPO DELLE CONDIZIONI DI IDONEITÀ DELLE MISURE ADOTTATE. IL RIESAME E L'EVENTUALE MODIFICA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DEVONO ESSERE ADOTTATI, QUANDO SIANO SCOPERTE VIOLAZIONI SIGNIFICATIVE DELLE NORME RELATIVE ALLA PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI E DELL'IGIENE DEL LAVORO, OVVERO IN OCCASIONE DI MUTAMENTI NELL'ORGANIZZAZIONE E NELL'ATTIVITÀ IN RELAZIONE AL PROGRESSO SCIENTIFICO E TECNOLOGICO (art. 30, comma 4, D.lgs. 81/2008)**

Il controllo sull'attuazione del modello viene effettuato attraverso la combinazione delle attività di audit interni di sicurezza ed di riesame (Riunione Periodica).

Ai sensi della Lettera circolare del Ministero del lavoro Prot. 15/VI/0015816/MA001.A001 dell'11/07/2011, *"Si evidenzia come tali processi rappresentino un sistema di controllo idoneo ai fini di quanto previsto al comma 4 dell'art. 30 del D. Lgs. 81/2008 solo qualora prevedano il ruolo attivo e documentato, oltre che di tutti i soggetti della struttura organizzativa aziendale per la sicurezza, dell'Alta Direzione (intesa come posizione organizzativa eventualmente sopra stante il datore di lavoro) nella valutazione degli obiettivi raggiunti e dei risultati ottenuti, oltre che delle eventuali criticità riscontrate in termini di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro"*.

Attività diversa ma comunque tesa alla verifica dell'idoneità del Modello organizzativo è quella dell'Organismo di Vigilanza.

L'Alta Direzione/Organo Amministrativo mette a disposizione dell'OdV, regolarmente e ogni qual volta vi è un cambiamento, tutta la documentazione aziendale inerente al MOG (es. valutazione dei rischi, piano di emergenza, documentazione inerente la sorveglianza sanitaria, documentazione tecnica sulle attrezzature, documentazione inerente la formazione, programmazione ed esiti degli audit interni, etc..).

L'OdV può inoltre richiedere la documentazione che ritiene necessaria o opportuna al fine di svolgere il suo ruolo di vigilanza con continuità di azione. La documentazione di audit viene in ogni caso trasmessa all'OdV.

#### **Audit interno di sicurezza**

L'audit ha lo scopo di svolgere un esame sistematico, documentato e indipendente per determinare se quanto pianificato e predisposto dal MOG viene efficacemente attuato, è idoneo al conseguimento degli obiettivi ed è coerente con la politica in materia di salute e sicurezza.

IL DL:

- Programma gli audit

<b>Preparato/controllato da</b> Della Canonica Carolina	<b>Approvato da</b> Consiglio d'Amministrazione	<b>Data di prima emissione</b> 31/07/2014	Pagina 33 di 37
--	--	--	-----------------

- Identifica gli auditor interni per l'effettuazione degli audit
- Verifica il rispetto del programma di audit
- Verifica in sede di riesame le risultanze dell'audit

L'audit interno deve verificare, tra l'altro, l'effettiva applicazione del sistema disciplinare

### **Programmazione dell'audit**

Viene predisposto il programma di audit eventualmente in ragione delle aree/processi con maggiori criticità, in termini di salute e sicurezza.

L'audit interessa gli ambiti del MOG e i risultati vanno valutati in fase di riesame (Riunione Periodica).

Nel programma di audit si tengono in considerazione i seguenti aspetti:

- modifiche significative nella struttura produttiva o nelle politiche aziendali
- risultati di precedenti audit
- segnalazione dalle parti interessate, in particolare dall' RLS e dai lavoratori
- rapporti di non conformità
- incidenti e infortuni (in particolare quelli gravi)
- presenza di processi lavorativi di particolare complessità e/o rischiosità
- produttive dislocate sul territorio

La programmazione è gestita a scelta del datore di lavoro.

Oltre agli audit programmati possono essere effettuati anche audit straordinari.

Per ogni audit va designato un Responsabile dell'Audit (RA), che in accordo con il DL o con suo incaricato, pianifica, individua la data/e di audit, predispose il piano dell'audit (tenendo conto delle risultanze di precedenti audit).

Il piano di svolgimento dell'audit deve riportare i seguenti contenuti minimi:

- Obiettivi;
- Estensione;
- Persone coinvolte;
- Documenti di riferimento.

Le funzioni aziendali ed i lavoratori operanti nelle aree aziendali sottoposte a verifica, devono essere informati preliminarmente dello svolgimento dell'audit, ad esempio attraverso la consegna di copia del piano di audit, e devono essere disponibili e presenti durante l'attività di audit.

<b>Preparato/controllato da</b> Della Canonica Carolina	<b>Approvato da</b> Consiglio d'Amministrazione	<b>Data di prima emissione</b> 31/07/2014	Pagina 34 di 37
--	--	--	-----------------

**Identificazione degli auditor interni**

Il DL per la propria unità produttiva, o in generale l'Alta Direzione, identificano gli auditor interni che devono essere soggetti indipendenti dalle attività oggetto di audit

Gli auditor, oltre ad essere informati in merito al MOG aziendale (art. 30), devono avere una formazione in materia di:

- modelli di organizzazione e gestione per la salute e sicurezza sul lavoro;
- modalità di svolgimento delle attività di audit interno di un MOG (riferimento ad es. alla ISO 19011);
- legislazione in materia di salute e sicurezza applicabile all'azienda;

Gli auditor devono avere:

- capacità di stilare rapporti scritti, redigere check list, intervistare il personale;
- conoscenza nel campo della SSL o formazione sufficiente a conoscere la legislazione applicabile, le caratteristiche e le specificità dello specifico settore produttivo dell'organizzazione sottoposta ad audit, i rischi presenti, le tecniche di prevenzione utilizzabili per fronteggiarli.

La società può discrezionalmente decidere di avvalersi di auditor esterni; essi devono possedere i suddetti requisiti, non essere in conflitto di interessi (ad esempio il consulente che ha collaborato negli ultimi due anni precedenti la data dell'audit, nella progettazione o nella gestione del MOG con incarico e responsabilità diretta) e deve assicurare la riservatezza delle informazioni e dei dati raccolti durante l'attività di audit).

**Condizione dell'audit**

Il RA/auditor procede, all'esecuzione dell'audit sulla base del piano di audit e rileva, attraverso evidenze oggettive, la conformità o la non conformità delle attività valutate rispetto ai requisiti fissati, documentandone i risultati.

Al termine dell'audit il RA/auditor redige un verbale di audit per documentare quanto emerso, tale verbale deve contenere:

- giudizio di sintesi con osservazioni e rilievi positivi e negativi;
- indicazione delle Non Conformità/Osservazioni riscontrate con rinvio ai relativi rapporti che devono essere allegati al rapporto stesso.

L'audit deve essere presentato nei suoi risultati alla direzione.

Per ogni non conformità rilevata la società intraprenderà le necessarie azioni correttive.

La documentazione prodotta viene archiviata dall'Ufficio Personale.

I risultati dell'Audit saranno oggetto del riesame (Riunione Periodica) per il miglioramento del sistema.

<b>Preparato/controllato da</b> Della Canonica Carolina	<b>Approvato da</b> Consiglio d'Amministrazione	<b>Data di prima emissione</b> 31/07/2014	Pagina 35 di 37
--	--	--	-----------------

**Riesame**

Il DL provvede periodicamente a riesaminare il Modello Organizzativo per verificare che:

- sia attuato con efficacia
- sia idoneo per il mantenimento ed il miglioramento nel tempo delle misure adottate
- garantisca il raggiungimento degli obiettivi di SSL
- permetta di esprimere una valutazione sulle prestazioni complessive
- consenta di programmare le attività per il miglioramento continuo.

I risultati che scaturiscono da questo processo, in relazione al periodo indagato possono portare, se necessario, a modificare il MOG, la sua articolazione di funzioni, i suoi obiettivi.

È opportuno che questo processo sia attuato almeno una volta l'anno.

Di seguito si riporta una esemplificazione non esaustiva degli argomenti da trattare nel riesame (Riunione Periodica):

- 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 della cause di eventuali infortuni, incidenti e situazioni di emergenza
- le relazioni del Medico Competente, se nominato
- 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
- risultati della consultazione e del coinvolgimento
- dati sulla formazione e addestramento effettuati
- i risultati di audit interni o esterni (seconda o terza parte)
- report o segnalazioni da parte dell'OdV
- eventuali sanzioni applicate

L'esito del riesame deve essere verbalizzato annotando gli elementi trattati e le azioni che si è deciso di attuare e/o le soluzioni ad eventuali problemi riscontrati.

**Allegato**

- Tabella correlazione 231\_sicurezza, contenente tutte le procedure specifiche adottate dal MOG

<b>Preparato/controllato da</b> Della Canonica Carolina	<b>Approvato da</b> Consiglio d'Amministrazione	<b>Data di prima emissione</b> 31/07/2014	Pagina 36 di 37
--	--	--	-----------------



- *Tabella di Corrispondenza con Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza secondo BS 18001:2007 e Linee Guida UNI Inail 2001*

## 19. STORIA DELLE REVISIONI

REV. 0	30/07/2014	Prima Emissione
REV. 1	09/02/2022	Aggiornamento

<b>Preparato/controllato da</b> Della Canonica Carolina	<b>Approvato da</b> Consiglio d'Amministrazione	<b>Data di prima emissione</b> 31/07/2014	Pagina 37 di 37
--	--	--	-----------------