

PARTE SPECIALE – REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

(Art. 25-septies del D.Lgs. 231/01)

MOGC-SPE-SL

Organizzazione

Trevisan S.p.A.

MOGC 231 – PARTE SPECIALE

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001 e s.m.i.

Master

☐

Copia controllata

☐

Copia non controllata

☐

Numero della copia

☐

Approvazione
Amministratore Unico

Data

Firma

Adozione
Amministratore Unico

Data

Firma

Data

Firma

**PARTE SPECIALE – REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI
GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE
NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL
LAVORO**

(Art. 25-septies del D.Lgs. 231/01)

MOGC-SPE-SL

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Autore

PARTE SPECIALE – REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

(Art. 25-septies del D.Lgs. 231/01)

MOGC-SPE-SL

Indice generale della sezione

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte speciale – Sicurezza sul lavoro

1.0	Introduzione e funzione del reato di omicidio colposo e lesioni colpose commesse con violazione delle norme antinfortunistiche
2.0	Criteri per la definizione del reato di omicidio colposo e lesioni colpose commesse con violazione delle norme antinfortunistiche
3.0	Criteri per la definizione del reato di omicidio colposo e lesioni colposi: aggravati
3.1	Le fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/01
3.2	Omicidio colposo – Art. 589 c.p.
3.3	Lesioni personali colpose gravi e gravissime – Art. 590, comma 3 c.p.
3.4	Esclusione della responsabilità amministrativa della società.
3.5	Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01 – art. 55 D.Lgs. 81/08
4.0	Le attività sensibili relative ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose commesse
5.0	Destinatari
6.0	Organi e funzioni coinvolte
7.0	Principi e regole di comportamento
8.0	Politiche aziendali in tema di salute e sicurezza
9.0	Principi di riferimento specifici relativi alla regolamentazione delle attività sensibili
10.0	Attività di formazione e informazione
11.0	Istituzione di flussi informativi
12.0	Conservazione della documentazione rilevante
13.0	Contratti di appalto
14.0	Le clausole contrattuali
15.0	Verifiche e controlli dell'Organismo di Vigilanza

PARTE SPECIALE – REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

(Art. 25-septies del D.Lgs. 231/01)

MOGC-SPE-SL

1.0 - Introduzione e funzione del reato di omicidio colposo e lesioni colpose commesse con violazione delle norme antinfortunistiche.

Termini relativi alle norme per la salvaguardia della salute e sicurezza sul lavoro.

Addetto al Primo Soccorso e addetto alla prevenzione incendi: soggetti 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.

ASPP o Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione: i soggetti in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'art. 32 del Decreto Sicurezza designati per l'espletamento dei compiti rientranti nel Servizio di Prevenzione e Protezione.

Cantiere Temporaneo o Mobile o Cantiere: qualunque luogo in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile così come individuati nell'allegato X del Decreto Sicurezza, ovvero, lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione, risanamento, ristrutturazione, equipaggiamento, trasformazione, rinnovamento o smantellamento di opere fisse, permanenti o temporanee, comprese le linee elettriche e le parti strutturali degli impianti elettrici. Sono, inoltre, lavori di costruzione edile o di ingegneria civile gli scavi ed il montaggio e lo smontaggio di elementi prefabbricati utilizzati per i lavori edili o di ingegneria civile.

Cantiere/magazzino/luogo di lavoro: luoghi in cui Trevisan S.p.A presta i propri servizi.

Committente: Il soggetto per conto del quale viene realizzata l'intera opera edile o di ingegneria civile, indipendentemente da eventuali frazionamenti della sua realizzazione secondo quanto disposto dagli artt. 88 e ss. del Decreto Sicurezza.

Coordinatore per l'Esecuzione dei Lavori: il soggetto incaricato dal committente o dal responsabile dei lavori tra l'altro, di verificare, con opportune azioni di coordinamento e controllo, l'applicazione, da parte delle imprese esecutrici e dei lavoratori, anche autonomi, delle disposizioni loro pertinenti contenute nel piano di sicurezza e coordinamento e di verificare altresì l'idoneità del piano operativo di sicurezza, assicurandone la coerenza con il primo.

Coordinatore per la Progettazione: il soggetto, incaricato dal committente o dal responsabile dei Lavori, di redigere il piano di sicurezza e di coordinamento e di predisporre un fascicolo contenente le informazioni utili ai fini della prevenzione e della protezione dai rischi cui sono esposti i lavoratori.

Datore di Lavoro: il soggetto titolare del rapporto di lavoro o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa ovvero dell'unità produttiva in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa. È responsabile di provvedere all'attuazione di tutti gli obblighi fissati dal D.Lgs. 81/08 s.m.i. È possibile la delega ex art. 16 D.Lgs. 81/08.

Gli obblighi non delegabili sono i seguenti:

- la valutazione di tutti i rischi e la conseguente elaborazione del documento (Art. 28 Del D.Lgs. 81/08);
- la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi.

Dirigente: il soggetto che, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando sulla stessa.

D.Lgs. 81/08 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

DUVRI o Documento Unico di Valutazione dei Rischi per le Interferenze: il documento redatto dal datore di lavoro committente contenente una valutazione dei rischi che indichi le misure per eliminare o, ove ciò non risulti possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze nei contratti di appalto, d'opera o di somministrazione ai sensi dell'art. 26 del Decreto Sicurezza.

DVR o Documento di Valutazione dei Rischi: il documento redatto dal datore di lavoro contenente una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro ed i criteri per la suddetta valutazione, l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione e dei dispositivi di protezione individuale conseguente a tale valutazione, il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, l'indicazione del nominativo del RSPP, del RLS e del medico competente che abbia partecipato alla valutazione del rischio, nonché l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione.

Fascicolo dell'Opera: il fascicolo predisposto a cura del coordinatore per la progettazione, eventualmente modificato nella fase esecutiva in funzione dell'evoluzione dei lavori ed aggiornato a cura del committente a seguito delle modifiche

PARTE SPECIALE – REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO*(Art. 25-septies del D.Lgs. 231/01)***MOGC-SPE-SL**

intervenute in un'opera nel corso della sua esistenza, contenente le informazioni utili ai fini della prevenzione e della protezione dei rischi cui sono esposti i lavoratori

Lavoratori: soggetti che svolgono un'attività lavorativa nell'ambito della struttura organizzativa della società e contribuiscono, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti ed ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Medico Competente: il medico preposto all'attività di sorveglianza sanitaria. Il medico deve inoltre possedere uno dei titoli e dei requisiti formali e professionali indicati nel decreto sicurezza che collabora con il datore di lavoro, secondo quanto previsto all'art. 29 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., ai fini della valutazione dei rischi e al fine di effettuare la sorveglianza sanitaria (di cui all'art. 41 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.) ed adempiere tutti gli altri compiti di cui alla normativa vigente e collabora con il datore di lavoro alla valutazione dei rischi.

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

Progettisti, fabbricanti, fornitori ed installatori: persone fisiche o giuridiche che collaborano nell'attività di Trevisan S.p.A. che risultano destinatari del D.Lgs. 81/08.

Reati commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro: I reati di cui all'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001, ovvero l'omicidio colposo (art. 589 c.p.) e le lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590 c.3 c.p.) commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

RLS o Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza: soggetto eletto o designato per rappresentare i lavoratori in relazione agli aspetti della salute e sicurezza sul lavoro.

RSPP o Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione: il soggetto responsabile del servizio di prevenzione e protezione nominato dal datore di lavoro a cui risponde secondo quanto previsto dall'art. 33 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

Responsabile dei Lavori: il soggetto che può essere incaricato dal committente ai fini della progettazione, dell'esecuzione o del controllo dell'esecuzione dell'opera o di una parte della procedura.

Responsabile di magazzino: la figura incaricata da Trevisan S.p.A. di gestire e sovrintendere ai servizi erogati all'interno del Magazzino.

Sorveglianza Sanitaria: l'insieme degli atti medici finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali, ed alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

SPP o Servizio di Prevenzione e Protezione: l'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni alla società finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dei rischi professionali.

Referente Tecnico: soggetto incaricato di assicurare la corretta realizzazione, in conformità alle norme e specifiche tecniche di progetto o del capitolato speciale, delle opere e dei servizi commissionati ad appaltatori/fornitori.

2.0 - Criteri per la definizione del reato di omicidio colposo e lesioni colpose commesse con violazione delle norme antinfortunistiche.

Il presente finalizzato Modello, nella sua parte speciale è volto a garantire il raggiungimento degli obiettivi di tutela dei lavoratori in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Trevisan S.p.A., infatti, riconosce alla tutela della salute e sicurezza del lavoro un'importanza fondamentale e imprescindibile nell'ambito della organizzazione aziendale. Trevisan S.p.A. adotta nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità dell'attività svolta, l'esperienza e la tecnica sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori.

La sicurezza nell'ambiente di lavoro si consegue con la partecipazione di tutti coloro che operano all'interno di Trevisan S.p.A. i quali sono tenuti ad adottare, nell'esercizio delle proprie mansioni e tenuto conto delle competenze e della formazione ricevuta, un comportamento conforme alla legge e alle procedure aziendali.

Trevisan S.p.A. è costantemente impegnata nella tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, privilegiando le azioni preventive e tendendo all'obiettivo del miglioramento continuo. In tale ottica Trevisan S.p.A. è impegnata:

- nel pieno rispetto della normativa vigente in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- a coinvolgere attivamente l'intera organizzazione nella gestione attiva della sicurezza;

PARTE SPECIALE – REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO*(Art. 25-septies del D.Lgs. 231/01)***MOGC-SPE-SL**

- al miglioramento continuo del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro ed alla prevenzione;
- a promuovere a tutti i livelli la cultura della sicurezza;
- a responsabilizzare i lavoratori, compatibilmente con il ruolo, le mansioni e la formazione ricevuta, nel rispetto della normativa, del Modello, del Codice Etico, e di tutte le procedure aziendali;
- a coinvolgere e consultare i lavoratori, anche attraverso i preposti e il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- a monitorare il sistema di gestione attuato e ad implementarlo laddove necessario;
- a definire e diffondere all'interno dell'azienda gli obiettivi di sicurezza e salute sul lavoro e i relativi programmi di attuazione;
- a monitorare costantemente la sicurezza sul lavoro, attraverso la verifica del raggiungimento degli obiettivi e della funzionalità del sistema.

3.0 - Criteri per la definizione del reato di omicidio colposo e lesioni colpose: aggravanti.

I reati contro la persona sono ipotesi aggravate dei delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose. Per quanto qui rileva l'aggravante consiste nella violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, sussiste non soltanto quando sia contestata la violazione di specifiche norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, ma anche quando la contestazione ha per oggetto l'omissione dell'adozione di misure e/o accorgimenti per la più efficace tutela dell'integrità fisica dei lavoratori e, più in generale, la violazione di tutte le norme che, direttamente o indirettamente, tendono a garantire la sicurezza del lavoro in relazione all'ambiente in cui deve svolgersi.

3.1 - Le fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/01.

Con l. 123/07 è stato introdotto l'art. 25 septies del D.Lgs. 231/01, successivamente sostituito dall'art. 300 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n.81 con cui è stata introdotta e disciplinata la responsabilità degli enti per i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, prevedendo l'applicazione di sanzioni pecuniarie ed interdittive nei confronti di quegli enti i cui esponenti commettano i reati di cui agli artt. 589 – 590 c. 3 c.p.

Le fattispecie di cui all'art. 25 septies del D.Lgs. 231/01 sono riferibili alle ipotesi in cui l'evento sia determinato da colpa specifica cioè che l'evento si verifichi a causa di norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro. L'elemento psicologico delle predette ipotesi di reato di cui agli artt. 589 – 590 c. 3 c.p. è individuato nella colpa ex art. 43 c. 1 c.p. il delitto è colposo, 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, regolamenti, ordini o discipline. In tutte le fattispecie di reato la responsabilità dei soggetti preposti nell'azienda all'adozione ed attuazione delle misure preventive sussiste soltanto nell'ipotesi in cui si ravvisi il rapporto di causalità tra l'omessa adozione o rispetto della prescrizione e l'evento lesivo. Di conseguenza, il rapporto di causalità (o, meglio, la colpa del datore di lavoro o del preposto) può mancare nell'ipotesi in cui l'infortunio si verifichi per una condotta colposa del lavoratore che si presenti, però, del tutto atipica e imprevedibile. Da tale principio, discende che il nesso tra colpa ed evento sussiste qualora l'evento si presenti come la specifica realizzazione di uno dei rischi che la norma cautelare violata mirava a prevenire. Peraltro, si rileva che le cautele antinfortunistiche sono finalizzate a prevenire eventi lesivi a carico non solo dei lavoratori, ma anche dei terzi che vengano a trovarsi nei luoghi di lavoro, ancorché estranei all'organizzazione dell'impresa. La responsabilità va invece esclusa, pur in presenza della violazione della normativa antinfortunistica, allorché l'evento si sarebbe ugualmente verificato ove la condotta del datore di lavoro fosse stata esente da colpa.

3.2 - Omicidio Colposo (Art. 589 c.p.).

Ai fini del D.Lgs. 231/01, rileva la condotta di chiunque cagiona per colpa la morte di una persona a seguito della violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro. La colpa, che qui rileva, si configura allorché il soggetto abbia agito in violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro ovvero nella mancata adozione delle misure di sicurezza

PARTE SPECIALE – REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO*(Art. 25-septies del D.Lgs. 231/01)***MOGC-SPE-SL**

e prevenzione tecnicamente possibili e concretamente attuabili alla luce dell'esperienza e delle più avanzate conoscenze tecnico scientifiche.

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

Le misure di sicurezza vanno intese sia in senso statico vale a dire quale obbligo di adottare le misure di protezione e sicurezza oggettiva, sia in senso dinamico da intendersi come obbligo di formare ed informare i lavoratori circa i rischi propri dell'attività lavorativa nonché sulle misure idonee per evitare i rischi o ridurli al minimo.

La colpa per violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, pertanto, può essere ravvisata non solo in caso di violazione delle specifiche norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro ma anche nel caso in cui l'evento dipenda dall'omessa adozione di quelle misure ed accorgimenti da parte del datore di lavoro ai fini della tutela dell'integrità fisica e della personalità del lavoratore da differenziare a seconda della tipologia di lavoro e tenendo conto della tecnica e dell'esperienza (art. 2087 c.c.)

L'ente risponde, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, qualora abbia tratto un vantaggio dall'evento dannoso che può consistere, ad esempio, in un risparmio di costi o di tempi per non aver adottato le misure di prevenzione degli infortuni sul lavoro.

3.3 - Lesioni personali colpose gravi e gravissime (Art. 590, comma 3 c.p.).

L'ipotesi di reato si configura ogni qualvolta un soggetto, in violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni cagioni per colpa ad altro soggetto lesioni gravi o gravissime.

Ai sensi dell'art. 583 c. 1 c.p. la lesione è considerata 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.

Ai sensi dell'art. 583 c. 2 c.p. , la lesione è considerata invece 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.

Per quanto concerne la definizione di lesione penalmente rilevante, vengono in particolare considerazione quelle idonee a cagionare qualsiasi malattia consistente in una alterazione - anatomica o funzionale - dell'organismo.

In tale definizione, sono da ricomprendere anche le modificazioni dannose dell'attività funzionale psichica.

Se il reato è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da 500 Euro a 2.000 Euro e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni.

Il reato di cui all'art. 583 c.p. con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relativi all'igiene del lavoro o che abbia determinato una malattia professionale è perseguibile d'ufficio.

3.4 - Esclusione della responsabilità amministrativa della società.

Il Legislatore con il D.Lgs. n. 81/2008 all'art. 30 ha indicato le caratteristiche e i requisiti che deve 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.

Nella predisposizione del Modello ed in particolare della presente parte speciale, anche in relazione agli standard di controllo, Trevisan S.p.A ha tenuto conto di quanto indicato:

- nel d.lgs. 231/01;
- all'art. 30 d.lgs. 81/08 ;
- nel D.lgs. 81/08 s.m.i.;
- nel British Standard OHSAS 18001:2007;

PARTE SPECIALE – REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO*(Art. 25-septies del D.Lgs. 231/01)***MOGC-SPE-SL**

- nelle Linee Guida Confindustria.

3.5 - Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01 – art. 55 D.Lgs. 81/08.

Per entrambe le fattispecie delittuose sopra indicate - ossia omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime - gli enti sono soggetti ad una sanzione pecuniaria fino a 1000 quote (si consideri a tal riguardo che il valore di ogni quota può essere determinato, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, tra un minimo di 258 Euro ed un massimo di 1.549 Euro).

Perché si venga a configurare la responsabilità amministrativa della società l'art. 5 D.Lgs. 231/08 prevede che i reati siano commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.

L'ente non risponde se le persone hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Nel caso di condanna per uno dei reati sopra indicati, la società potrebbe essere assoggettata anche ad una sanzione interdittiva per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno

Tali sanzioni interdittive possono consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il datore di lavoro è tenuto - in conformità al generale obbligo posto dall'art. 2087 c.c. nonché al Testo Unico ex D.Lgs. 81/08 - ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro, con specifico riguardo a quelle finalizzate a limitare eventi lesivi che - in base al generale criterio di prevedibilità - si ha ragione di ritenere possano verificarsi in relazione alle particolari circostanze del caso concreto.

Pertanto, sull'imprenditore grava l'obbligo di adottare tutte le cautele antinfortunistiche prescritte dalla migliore tecnologia a disposizione al momento, indipendentemente dai costi. Nel caso di impossibilità di garantire la sicurezza, il datore di lavoro è tenuto ad interrompere l'esercizio dell'attività o l'uso delle attrezzature idonee a determinare la situazione di pericolo. Sul datore di lavoro grava, inoltre, un puntuale dovere di informazione dei lavoratori in merito alle situazioni di pericolo esistenti nei luoghi di lavoro e le cautele necessarie a prevenirli.

4.0 - Le attività sensibili relative ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose commesse.

Le principali aree aziendali a potenziale rischio reato relativamente alle fattispecie di cui all'art.25-septies del D.Lgs. 231/01 sono identificate e valutate nell'ambito dei documenti aziendali di valutazione dei rischi, predisposti ai sensi della normativa di riferimento e costantemente aggiornati in relazione all'evoluzione delle caratteristiche dell'attività produttiva di Trevisan S.p.A..

Tuttavia, come precisato dalle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01, non è possibile individuare e limitare a priori alcun ambito di attività, dal momento che tale casistica di reati può, di fatto, investire la totalità delle componenti aziendali.

In altri termini i reati configurati ai sensi dell'art. 25 septies D.Lgs. 231/01 potrebbero astrattamente essere commessi in tutti i casi in cui vi sia, in seno all'azienda, una violazione degli obblighi e delle prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Poiché la valutazione dei rischi rappresenta l'adempimento cardine per la garanzia della salute e della sicurezza dei lavoratori e poiché costituisce il principale strumento per procedere all'individuazione delle misure di tutela, siano esse la riduzione o l'eliminazione del rischio, l'operazione di individuazione e di rilevazione dei rischi deve essere effettuata con correttezza e nel rispetto del principio di veridicità, completezza e accuratezza.

PARTE SPECIALE – REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO*(Art. 25 septies del D.Lgs. 231/01)***MOGC-SPE-SL**

Tutte le attività sensibili devono essere svolte seguendo la normativa vigente, i valori, le politiche e le procedure aziendali. In relazione alle ipotesi di reato di cui sopra, l'attività di analisi dei rischi è stata effettuata tenendo in considerazione che nell'ambito della previsione di cui all'art. 25 septies D.Lgs 231/01 ciò che rileva è l'inosservanza, anche colposa, delle norme a tutela della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro da cui derivi il decesso o lesione.

Le aree ritenute più specificamente a rischio per Trevisan S.p.A. si ricollegano all'eventuale inosservanza della legislazione e risultano essere le seguenti:

- rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad 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 del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- attività di sorveglianza sanitaria;
- attività di informazione, formazione e addestramento dei lavoratori;
- attività di vigilanza del rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in tema di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
- acquisizione di documentazioni e certificazioni richieste dalla normativa;
- periodiche verifiche circa l'efficacia e l'applicazione delle procedure adottate.

Ulteriori eventuali integrazioni potranno essere disposte dall'Ente cui compete di individuare le relative ipotesi e gli opportuni provvedimenti operativi.

Le attività particolarmente sensibili, per quanto concerne la possibile inosservanza delle norme poste a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori sono:

- determinazione delle politiche di salute e sicurezza sul lavoro volte a definire gli impegni di Trevisan S.p.A. per la prevenzione dei rischi;
- individuazione degli obiettivi da raggiungere per l'implementazione e aggiornamento della politica in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro ed elaborazione dei conseguenti programmi;
- identificazione, applicazione di leggi, regolamenti in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- identificazione e valutazione dei rischi per i lavoratori, in riferimento: alla predisposizione della valutazione dei rischi, della gestione dei contratti di appalto, all'attività di coordinamento con i Clienti/Committenti;
- nell'attività di divulgazione, sensibilizzazione della cultura della sicurezza quale bene comune, attraverso programmi di formazione con attenzione particolare alla differenziazione in base a mansioni, ruoli, esposizione a rischi specifici;
- attuazione di attività di monitoraggio, verifica, ispezione.

Nell'ambito delle suddette attività, in virtù della probabilità che in tali contesti l'inosservanza delle norme poste a tutela della salute e sicurezza sul lavoro possa determinare uno degli eventi dannosi di cui all'art. 25 septies, sono state individuate ulteriori attività sensibili:

- determinazione delle procedure interne in tema di salute e sicurezza sul lavoro volte a definire i compiti e le responsabilità in materia di sicurezza e a garantire una corretta gestione di tutti gli adempimenti posti in capo a ciascun destinatario ai sensi del D.Lgs. 81/08 s.m.i.;
- attribuzione di responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento a:
 - ai compiti e doveri in capo a ciascun destinatario;
 - attività del Servizio Prevenzione e Protezione;
 - attività del Medico Competente;
- valutazione dei rischi e stesura del relativo documento;
- valutazione dei rischi da interferenza e predisposizione del relativo documento;
- gestione dei contratti di appalto;
- sensibilizzazione di tutti i soggetti che, a diversi livelli, operano nell'ambito della struttura aziendale attraverso un'adeguata attività di informazione e la programmazione di piani di formazione in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- attuazione di attività di monitoraggio, verifica ed ispezione, in particolare con:

PARTE SPECIALE – REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO*(Art. 25-septies del D.Lgs. 231/01)***MOGC-SPE-SL**

- aggiornamento delle misure in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza sul lavoro;
- gestione, rettifica ed inibizione dei comportamenti posti in violazione delle norme, attraverso l'eventuale irrogazione di provvedimenti disciplinari.

5.0 – Destinatari.

La parte speciale del presente modello contiene le regole di condotta generali cui si devono attenere tutte le figure aziendali (Amministratore Unico, Direzione, responsabili di funzione, preposti, lavoratori ecc.), i fornitori, i collaboratori, i partners di Trevisan S.p.A. al fine di prevenire la commissione di reati di omicidio e lesioni gravi o gravissime in violazione della normativa in tema di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

La presente parte speciale ha l'obiettivo di:

- fornire un elenco dei principi generali;
- fornire all'Organismo di Vigilanza e ai responsabili di riferimento gli strumenti necessari per compiere l'attività di controllo, monitoraggio e verifica.

E' fatto divieto a tutti i destinatari del presente Modello di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare, sia direttamente che indirettamente, le fattispecie di reato di cui all'art. 25 septies del D.Lgs. 231/01;
- porre in essere violazioni delle prescrizioni legali, dei principi del presente Modello e delle procedure aziendali in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

Nell'esercizio delle proprie mansioni, ciascun destinatario del presente modello, per quanto di competenza è tenuto alla conoscenza e al rispetto:

- dell'organigramma aziendale;
- del documento di valutazione dei rischi;
- del piano di miglioramento della sicurezza;
- delle procedure ed istruzioni adottate dall'Azienda in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- del Codice Etico;
- del SGSL.

6.0 - Organi e funzioni aziendali coinvolte.

In relazione alle descritte attività sensibili, si ritengono particolarmente coinvolti alcuni organi e funzioni aziendali:

- la funzione che si occupa della gestione della manutenzione di beni mobili/immobili e della progettazione e della realizzazione di risorse infrastrutturali logistiche;
- la funzione che interviene e si occupa della gestione di interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria di beni immobili e mobili, la raccolta e la gestione dei rifiuti e la progettazione/realizzazione di infrastrutture logistiche;
- la funzione che si occupa delle attività di sponsorizzazione;
- la funzione cui compete la gestione dell'iter delle gare d'appalto;
- la funzione che si occupa della gestione del personale dipendente, oltre che alla selezione dello stesso, dei provvedimenti disciplinari e della gestione degli infortuni;
- la funzione cui compete la gestione degli adempimenti in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro ed in materia ambientale;
- Amministratore Unico con riferimento all'approvazione del budget annuale di spesa in particolare per ciò che concerne i costi per la sicurezza. In qualità di Datore di Lavoro di Trevisan S.p.A. ai sensi del D.Lgs. 81/08 ed in relazione all'adempimento di tutti i compiti non delegabili a lui attribuiti nonché di tutti gli altri compiti, rimanendo sempre un onere di vigilanza in capo a detta figura;
- i lavoratori in particolare con riferimento ai soggetti incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo, di salvataggio, di primo soccorso e di gestione delle emergenze

PARTE SPECIALE – REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO*(Art. 25 septies del D.Lgs. 231/01)***MOGC-SPE-SL**

e, in generale, con riferimento a tutti, in merito all'osservanza delle norme poste a tutela dell'incolumità propria e altrui.

7.0 - Principi e norme generali di comportamento.

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dai soggetti apicali o in posizione apicale, dipendenti, collaboratori, fornitori, partners di Trevisan S.p.A. nonché, nella misura in cui non rientrino in queste definizioni, dalle figure più di seguito individuate.

L'obiettivo della presente Parte Speciale è volta ad individuare per i destinatari tutti, e compatibilmente al ruolo ricoperto le regole di condotta al fine di prevenire e impedire il verificarsi dei reati presupposto di cui all'art. 25 septies del D.Lgs. 231/01 in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Trevisan S.p.A. ritiene:

- che la gestione della tutela della salute e sicurezza sul lavoro (SSL) costituisce parte integrante della gestione aziendale;
- fondamentale aver adottato nonché continuare a mantenere un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) conforme al British Standard OHSAS 18001:2007 e all'art. 30 del D.Lgs. 81/2008.

Nel SGSL vengono definite le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme vigenti sulla salute e sicurezza dei lavoratori. Esso integra obiettivi e politiche per la salute e sicurezza, nella gestione di sistemi di lavoro.

Attraverso il SGSL Trevisan S.p.A. si propone di:

- contribuire a migliorare i livelli di salute e sicurezza sul lavoro;
- ridurre incidenti, gli infortuni, le malattie professionali oltre ad i rischi cui possono essere esposti i lavoratori o i terzi (clienti, fornitori, visitatori, etc.);
- aumentare la propria efficienza e le proprie prestazioni.

Tutte le attività sensibili devono essere svolte nel rispetto della normativa vigente, dei valori, delle politiche e delle procedure aziendali.

In generale, il sistema di organizzazione, gestione e controllo della Società deve rispettare i principi di attribuzione di responsabilità e di rappresentanza, di separazione di ruoli e compiti e di lealtà, correttezza, trasparenza e tracciabilità degli atti.

Nello svolgimento delle attività e in generale, delle proprie funzioni, gli amministratori, gli organi sociali, i lavoratori, i collaboratori, e tutti coloro che operano in nome e per conto della società, devono conoscere e rispettare:

- leggi e regolamenti in tema di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro;
- il Codice Etico;
- il presente Modello;
- le procedure/linee guida aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura organizzativa e il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL).

Trevisan S.p.A. è dotata di strumenti organizzativi quali organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc. improntati a principi generali di: conoscibilità, delimitazione dei ruoli, con una descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri, descrizione delle linee di riporto.

In coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda sono stati definiti i compiti e le responsabilità in materia di SSL a partire dal Datore di Lavoro fino al lavoratore.

Trevisan S.p.A. ha, inoltre, individuato il Responsabile Sistema di Gestione (RSGSL), avente la responsabilità di mantenere operativo e far applicare il SGSL, riferendo direttamente al Datore di lavoro in merito alle prestazioni del sistema.

Trevisan S.p.A. è costantemente impegnata a garantire il rispetto delle normative in tema di tutela della SSL, di tutela dell'ambiente nonché assicurare in generale un ambiente di lavoro sicuro, sano e idoneo allo svolgimento dell'attività, anche attraverso:

- una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;

PARTE SPECIALE – REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

(Art. 25-septies del D.Lgs. 231/01)

MOGC-SPE-SL

- la programmazione della prevenzione, mirando ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione e condizioni lavorative e organizzative dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro;
- l'eliminazione/riduzione al minimo dei rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico, privilegiando gli interventi alla fonte;
- il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- il controllo sanitario dei lavoratori, con particolare riguardo ai rischi specifici;
- attività di informazione, formazione, addestramento;
- consultazione e partecipazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti, dei dirigenti e dei preposti sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro;
- la partecipazione e consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti;
- la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- la formalizzazione di istruzioni adeguate ai lavoratori;
- l'uso di segnali di avvertimento e sicurezza;
- la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti;
- la definizione di adeguate misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato.

Nella scelta dei fornitori di beni o servizi, ivi inclusi in materia di SSL, devono essere privilegiati l'affidabilità del fornitore e la sua capacità di assolvere correttamente alle obbligazioni assunte, oltre al rapporto qualità/prezzo del bene o della prestazione offerta.

È fatto espresso divieto di:

- modificare o disattivare, senza autorizzazione i dispositivi di protezione individuali o collettivi;
- modificare o togliere, senza autorizzazione, i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- fabbricare, acquistare, noleggiare e utilizzare impianti, macchine, attrezzature o altri mezzi tecnici, inclusi dispositivi di protezione individuali e collettivi, non adeguati o non rispondenti alle disposizioni vigenti in materia di sicurezza;
- accedere ad aree di lavoro a cui non si è autorizzati;
- svolgere di propria iniziativa operazioni che non siano di competenza o che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori.

8.0 - Politiche aziendali in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

Trevisan S.p.A. è costantemente impegnata a perseguire gli obiettivi di tutela e miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori, privilegiando l'ottica di prevenzione.

Trevisan S.p.A. intende diffondere tra i destinatari la conoscenza del presente documento, e si impegna a che:

- il fattore sicurezza sia considerato elemento fondamentale ed essenziale delle attività aziendali, sia quelle nuove, sia quelle già in essere, sia quelle oggetto di revisione;
- tutti i lavoratori operino nello svolgimento del proprio lavoro nel rispetto della normativa, consci delle responsabilità di ciascuno, in virtù del ruolo ricoperto;
- tutta la realtà di Trevisan S.p.A., tenuto conto del ruolo, delle attribuzioni e delle competenze di ciascuno sia coinvolta e partecipi attivamente al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza.

L'Amministratore Unico ed i vertici apicali si impegnano a verificare periodicamente e ad aggiornare la politica in tema di sicurezza migliorando le performance.

La presente sezione prevede, altresì, l'espresso obbligo, a carico degli Esponenti Aziendali in via diretta, e, tramite apposite clausole contrattuali, a carico dei Collaboratori esterni e Partner, di:

- osservare tutte le leggi e regolamenti che disciplinano l'attività aziendale, con particolare riferimento anche alle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;

PARTE SPECIALE – REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO*(Art. 25-septies del D.Lgs. 231/01)***MOGC-SPE-SL**

- gestire qualsiasi rapporto anche con la Pubblica Amministrazione al fine dell'applicazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, sulla base di criteri di massima correttezza e trasparenza.

In particolare è fatto divieto di:

- effettuare prestazioni in favore di consulenti, partner e collaboratori in generale che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi, o in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;
- effettuare elargizioni in denaro o accordare vantaggi di qualsiasi natura a funzionari pubblici incaricati anche dei controlli in materia antinfortunistica e su igiene e salute sui luoghi di lavoro;
- distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale e comunque ogni regalo eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque volta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione dell'attività aziendale. E' comunque vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici, o a loro familiari, che possa pregiudicare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un vantaggio all'azienda.

Al fine di prevenire l'attuazione dei comportamenti sopra descritti:

- i rapporti nei confronti della P.A. e con riferimento alle autorità preposte alla vigilanza sulle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro per le aree di attività a rischio, devono essere gestiti in modo unitario, individuando il responsabile per ogni operazione o pluralità di operazioni (in caso di particolare ripetitività delle stesse) svolte nelle aree di attività a rischio;
- gli incarichi conferiti ai Collaboratori esterni a qualunque titolo questi vengano fatti anche in materia di norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, devono essere anch'essi redatti per iscritto devono essere proposti o verificati o approvati da due soggetti appartenenti a Trevisan S.p.A.;
- coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari), devono porre particolare attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità.

9.0 - Principi di riferimento specifici relativi alla regolamentazione delle attività sensibili.

Nell'espletamento delle rispettive attività/funzioni, oltre alle regole definite nel Modello e nei suoi protocolli (sistema procuratorio, Codice Etico, etc..) gli amministratori, gli organi sociali, i lavoratori, i procuratori aziendali nonché i collaboratori e le controparti contrattuali che operano in nome e per conto della società, nello svolgimento delle attività sono tenuti, al fine di prevenire e impedire il verificarsi dei reati di cui all'art. 25 septies D.Lgs.231/01, al rispetto della normativa vigente, delle regole e procedure aziendali emesse a regolamentazione delle attività a rischio.

Tenuto conto che Trevisan S.p.A. ha conseguito la certificazione OHSAS 18001:2007, le regole e procedure sono inserite in una struttura documentale articolata in:

- manuale del SGSL;
- documenti del SGSL (Politica, Obiettivi e Programma di Miglioramento, Organigramma, etc.);
- procedure del SGSL;
- istruzioni di lavoro;
- registrazioni relative agli aspetti inerenti la SSL tra le quali i registri di dati specifici;
- la formazione, i risultati dei monitoraggi ed i risultati dei riesami;
- altri documenti (legislazione, norme tecniche, etc.).

Il manuale del SGSL, in particolare, ha lo scopo di illustrare gli elementi fondamentali del sistema di gestione della sicurezza sul lavoro dell'azienda, descrivendo le interazioni della Politica e degli obiettivi in materia di sicurezza sul lavoro e fornendo un orientamento in merito alla documentazione del sistema stesso.

Trevisan S.p.A., nella predisposizione del manuale e delle procedure in materia di SSL, rivolge particolare attenzione all'esigenza di garantire il rispetto dei seguenti principi:

- identificazione e documentazione delle responsabilità attraverso disposizioni organizzative e deleghe specifiche rilasciate da parte dei soggetti competenti e comunicate ai terzi interessati;

PARTE SPECIALE – REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

(Art. 25-septies del D.Lgs. 231/01)

MOGC-SPE-SL

- nomina del Medico Competente, nel rispetto dei requisiti di legge;
- idonei flussi informativi verso il Medico Competente in relazione ai processi ed ai rischi connessi all'attività produttiva;
- identificazione e valutazione dei rischi da parte del Datore di Lavoro ivi compresi quelli riguardanti i lavoratori esposti a rischi specifici considerando la struttura aziendale, la natura dell'attività, l'ubicazione dei locali e delle aree di lavoro, l'organizzazione del personale, i macchinari, le attrezzature e gli impianti impiegati nelle attività e nei relativi cicli di protezione. La valutazione dei rischi deve essere documentata attraverso l'elaborazione, ai sensi della normativa prevenzionistica vigente, di un DVR che contenga quanto prescritto all'Art. 28 del D.Lgs. 81/08 s.m.i.;
- Il DVR elaborato dal Datore di Lavoro in collaborazione con il RSPP e il medico competente, deve essere custodito presso il sito di riferimento nonché aggiornato periodicamente e comunque, in occasione di modifiche dell'organizzazione del lavoro significative, ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità;
- la valutazione del rischio deve essere condotta sviluppando il criterio di analisi dei rischi per singola fonte, identificata dalle norme di legge o ragionevolmente prevedibile, individuando nel documento di metodica le modalità di esecuzione. Tale documento costituisce il punto di riferimento in particolare per la valutazione del rischio specifica per mansione, sulla base del processo lavorativo e dell'organizzazione presente, con l'obiettivo di evidenziare i rischi presenti per singole fasi o gruppi di fasi lavorative, e le misure tecniche, organizzative e formative messe in atto per la loro prevenzione;
- gestione delle emergenze, della prevenzione degli incendi e dell'evacuazione dei lavoratori, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, devono essere adottate adeguate misure, che prevedano:
 - lo svolgimento e la documentazione di periodiche prove di evacuazione ossia delle simulazioni ove vengono provate le interazioni fra le varie strutture aziendali preposte, le modalità di evacuazione, le modalità di comunicazione, etc.;
 - la definizione e adozione di adeguate misure per il controllo di situazioni di rischio in caso di emergenza, con particolare riferimento all'elaborazione e periodico aggiornamento, a cura del Servizio di Protezione e Prevenzione, del Piano di sicurezza e di gestione dell'emergenza, testato periodicamente;
 - l'identificazione di lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di primo soccorso, gestione delle emergenze e antincendio che intervengono in funzione dell'area oggetto dell'emergenza;
 - la programmazione delle verifiche e delle manutenzioni relative alle apparecchiature antincendio;
- organizzazione delle attività congiunte con i servizi pubblici competenti in materia di pronto soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione delle emergenze;
- individuazione, in collaborazione con il medico competente, il RSPP, sentito il RLS, delle mansioni che necessitano di sorveglianza sanitaria periodica ai sensi della normativa vigente ovvero risultanti da altri criteri/metodologie disponibili;
- degli incidenti e degli infortuni deve essere tenuta apposita documentazione necessaria per comprendere il trend e per il piano di miglioramento;
- individuazione di procedure interne volte ad indicare le modalità ed i termini per l'acquisizione e la trasmissione dei dati informativi relativi agli infortuni sul lavoro;
- programma di informazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro i cui argomenti sono definiti tenuto conto delle buone prassi, di quanto eventualmente indicato in Conferenza Stato – Regioni, del dettato normativo oltre che delle risultanze della valutazione dei rischi e riguardano almeno:
 - i rischi per la salute e sicurezza connessi all'attività dell'impresa in generale;
 - le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate;
 - i rischi specifici cui il lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
 - le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;
 - i nominativi del responsabile del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente;

PARTE SPECIALE – REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

(Art. 25-septies del D.Lgs. 231/01)

MOGC-SPE-SL

- i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure lotta all'incendio, evacuazione dei lavoratori e pronto soccorso.

A ciascun lavoratore è inoltre fornita, per quanto di competenza, l'informazione specifica per quanto riguarda:

- uso delle attrezzature di lavoro;
- uso dei dispositivi di protezione individuale;
- movimentazione manuale dei carichi;
- utilizzo di VDT;
- segnaletica visuale, gestuale, vocale, luminosa e sonora;
- ogni altro fattore di rischio e argomento rilevante ai fini della SSL individuato e definito nel programma di informazione;
- predisposizione del programma di formazione ed addestramento periodico, con particolare riguardo ai lavoratori neo-assunti, per i quali è necessaria una particolare qualificazione in materia di SSL. La formazione e l'addestramento devono essere differenziati in base alle mansioni affidate ai lavoratori, nonché erogati anche in occasione dell'assunzione, del trasferimento o del cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, oltre ogni qualvolta ciò si renda necessario;
- monitoraggio periodico delle misure di prevenzione e protezione al fine di valutarne l'adeguatezza e l'efficacia che potranno essere sostituite, modificate o aggiornate qualora ne sia riscontrata l'inefficacia e/o l'inadeguatezza, ovvero in relazione ad eventuali mutamenti organizzativi e dei rischi. È necessario predisporre un piano di esecuzione delle verifiche, che indichi anche le modalità di esecuzione delle stesse, nonché le modalità di segnalazione di eventuali difformità;
- manutenzione ordinaria e straordinaria dei dispositivi di sicurezza aziendale (ad esempio, porte tagliafuoco, lampade di emergenza, estintori, etc.), da effettuarsi sugli ambienti, gli impianti, i macchinari e le attrezzature generiche e specifiche in conformità alle indicazioni dei fabbricanti e di legge;
- predisposizione ed implementazione un sistema di controllo interno idoneo volto a garantire la costante registrazione, anche attraverso l'eventuale redazione di apposita documentazione, delle verifiche svolte dalla Società; a tal fine deve essere inviata all'Organismo di Vigilanza copia della reportistica periodica, del verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. 81/08 s.m.i. nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi in azienda;
- sistema disciplinare nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie per legge;
- nei contratti con i Committenti devono essere valutati i costi per la sicurezza sul lavoro tale voce di spesa deve essere indicata specificamente nei contratti e non deve essere oggetto di ribasso;
- l'assegnazione, la verifica e la gestione degli appalti, anche di forniture, deve essere effettuata e monitorata sulla base e nel rispetto di specifiche regole interne formalizzate.

Trevisan S.p.A. si riserva di integrare, in qualsiasi momento, i principi elencati nel presente paragrafo così come le procedure aziendali vigenti, qualora ritenuto opportuno al fine di garantire la sicurezza sui luoghi di lavoro ed il rispetto della normativa vigente. Trevisan S. p.A. nella definizione dei compiti operativi e organizzativi in capo ai preposti e ai lavoratori ha esplicitato e reso noti quelli relativi alla sicurezza sui luoghi di lavoro, le responsabilità conseguenti ed i compiti di ispezione, verifica e sorveglianza.

Sono resi noti i nominativi del RSPP, del RLS, del medico competente, degli addetti al primo soccorso, antincendio.

Si riportano qui di seguito gli adempimenti che, in attuazione dei principi sopra descritti e della normativa applicabile, sono posti a carico delle figure di cui al D.Lgs. 81/08, fatto salvo l'obbligo in capo a tutti i destinatari di segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali possibili violazioni del Modello adottato da Trevisan S.p.A..

Il Datore di Lavoro.

Al datore di lavoro sono attribuiti tutti gli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tra cui i seguenti compiti non delegabili:

- valutare tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari (es. rischi connessi alla differenza di genere, alla provenienza da altri Paesi, etc.), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro; a tal riguardo, nelle scelte operate il Datore di Lavoro dovrà garantire il rispetto degli standard tecnico-strutturali previsti dalla legge;

PARTE SPECIALE – REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

(Art. 25-septies del D.Lgs. 231/01)

MOGC-SPE-SL

- nomina del RSPP, sia esso interno o esterno all'Azienda;
- all'esito della valutazione elaborare il Documento di Valutazione dei Rischi con data certa contenente:
 - una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
 - l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuale adottati, a seguito della suddetta valutazione dei rischi;
 - il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
 - l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere;
 - l'indicazione del nominativo del RSPP, del RLS e del medico competente che abbiano partecipato alla valutazione del rischio;
 - l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

L'attività di valutazione e di redazione del documento deve essere compiuta in collaborazione con il RSPP e con il medico competente. La valutazione dei rischi è oggetto di consultazione preventiva con il RLS, e va nuovamente effettuata in occasione di modifiche del processo produttivo significative ai fini della sicurezza e della salute dei Lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione, a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità.

In occasione della riunione annuale ai fini della sicurezza a cui partecipano il Datore di Lavoro, il RSPP, il Medico Competente, il RLS viene riesaminato, tra gli altri documenti, anche il Documento di Valutazione dei Rischi.

Al Datore di Lavoro sono attribuiti i seguenti altri compiti dallo stesso delegabili a soggetti qualificati tra cui il potere di:

- nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria;
- 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 ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione delle emergenze;
- fornire ai lavoratori i necessari ed idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il rspp ed il medico competente;
- adottare 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;
- adempiere agli obblighi di informazione e formazione di cui ai successivi paragrafi;
- comunicare all'Inail, a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni;
- convocare la riunione periodica di cui all'art. 35 del decreto sicurezza;
- 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;
- prevedere un adeguato sistema di vigilanza sul rispetto delle procedure e delle misure di sicurezza da parte dei lavoratori, individuando specifiche figure a ciò deputate;
- adottare provvedimenti disciplinari, in conformità alle disposizioni contrattuali e legislative, nei confronti dei lavoratori che non osservino le misure di prevenzione e le procedure di sicurezza mettendo in pericolo, attuale o potenziale, la propria o altrui sicurezza.

In relazione a tali compiti, ed a ogni altro compito affidato al datore di lavoro che possa essere delegato ex art. 16 D.Lgs. 81/08, la delega è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:

- che essa risulti da atto scritto recante data certa;
- che il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;

PARTE SPECIALE – REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO*(Art. 25-septies del D.Lgs. 231/01)***MOGC-SPE-SL**

- che la delega sia accettata dal delegato per iscritto;
- che sia data adeguata e tempestiva pubblicità.

Al fine di garantire l'attuazione di un modello di sicurezza aziendale coerente, il datore di lavoro fornisce al Servizio di Prevenzione e Protezione e al Medico Competente informazioni in merito a:

- la natura dei rischi;
- l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
- la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- i dati relativi agli infortuni e quelli relativi alle malattie professionali.

Il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP).

Nell'adempimento degli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, Trevisan S.p.A. organizza il Servizio di Prevenzione e Protezione all'interno dell'azienda o incarica persone o servizi esterni assicurandosi che gli ASPP ed i RSPP, da questi nominati, siano in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'art. 32 D.Lgs. 81/08 s.m.i. (es. possesso di un titolo di studio di istruzione secondaria superiore, nonché di un attestato di frequenza, con verifica di apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro, etc.).

Il RSPP provvede a:

- individuare i fattori di rischio, valutare i rischi e individuare le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente e sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'art. 28 D. Lgs. 81/08 e dei sistemi di controllo di tali misure;
- elaborare procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- proporre programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- partecipare alla riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi ex art. 35 D.Lgs. 81/08;
- partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza;
- informare i lavoratori, a nome e per conto del datore di lavoro, sulle tematiche di cui all'art. 36 D.Lgs. 81/08;
- segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali criticità/non conformità ovvero violazioni della normativa in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'eventuale sostituzione del RSPP deve essere comunicata all'Organismo di Vigilanza con l'espressa indicazione delle motivazioni a supporto di tale decisione.

Il Medico Competente

Il Medico Competente deve essere in possesso di uno dei titoli di cui all' art. 38 D.Lgs. 81/08 , precisamente:

- specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica;
- docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica, o in tossicologia industriale, o in igiene industriale, o in fisiologia ed igiene del lavoro o in clinica del lavoro;
- autorizzazione di cui all'articolo 55 del d.lgs. 277/91 e successive modifiche che prevede una comprovata esperienza professionale di almeno 4 anni.

Il Medico Competente provvede a:

- collaborare con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla predisposizione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psicofisica dei lavoratori;
- effettuare le visite mediche preventive e periodiche previste dalla legge e da programmi di prevenzione opportunamente stabiliti;
- fornire informazioni ai lavoratori sul significato degli accertamenti sanitari a cui sono sottoposti ed informarli sui risultati;
- esprimere il giudizio di idoneità specifica alla mansione;
- istituire ed aggiornare, per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, le cartelle sanitarie e di rischio, con salvaguardia del segreto professionale;
- visitare gli ambienti di lavoro, congiuntamente al RSPP, redigendo specifico verbale e partecipare alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori;
- comunicare, in occasione della riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi di cui all'art. 35 D.Lgs. i risultati anonimi collettivi degli accertamenti sanitari, fornendo le informazioni necessarie;

PARTE SPECIALE – REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

(Art. 25-septies del D.Lgs. 231/01)

MOGC-SPE-SL

- collaborare all'attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- collaborare con il datore di lavoro alla predisposizione del servizio di pronto soccorso.

Il Medico Competente può avvalersi, per accertamenti diagnostici, della collaborazione di medici specialisti scelti in accordo con il Datore di Lavoro che ne sopporta gli oneri.

Il Datore di Lavoro assicura al Medico Competente le condizioni necessarie per lo svolgimento di tutti i suoi compiti garantendone la piena autonomia.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

E' eletto o designato, in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 81/08 e dagli accordi sindacali in materia, per rappresentare i lavoratori per gli aspetti di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il RLS può, nell'esercizio dell'incarico:

- accedere ai luoghi di lavoro;
- essere consultato preventivamente e tempestivamente in merito alla valutazione dei rischi e all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica delle misure preventive;
- essere consultato sulla designazione del RSPP, degli ASPP e degli incaricati dell'attuazione delle misure di emergenza e di pronto soccorso;
- essere consultato in merito all'organizzazione delle attività formative;
- promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione di misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità psicofisica dei Lavoratori;
- partecipa alla riunione periodica;
- riceve informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze e ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- riceve informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure relative, e ove ne faccia richiesta e per l'espletamento della sua funzione copia del Documento di Valutazione dei Rischi e del Duvri;
- riceve informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- riceve un'informazione adeguata e comunque non inferiore a quella prevista per i lavoratori dal D.Lgs. 81/08;
- formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti dalle quali siano sentiti;
- avverte il Datore di Lavoro dei rischi individuati nel corso dell'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 ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro

Il RLS dispone del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà loro riconosciute; non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei loro confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

I Lavoratori.

È cura di ciascun lavoratore porre attenzione alla propria sicurezza e salute e a quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni ed omissioni, in relazione alla formazione e alle istruzioni ricevute e alle dotazioni fornite

I lavoratori devono:

- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di Lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché gli eventuali dispositivi di sicurezza;
- segnalare immediatamente al Datore di Lavoro, al Dirigente o al Preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi dei punti precedenti, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- non rimuovere né modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

PARTE SPECIALE – REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO*(Art. 25-septies del D.Lgs. 231/01)***MOGC-SPE-SL**

- non compiere di propria iniziativa operazioni né manovre che non siano di loro competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
- contribuire, insieme al Datore di Lavoro, ai Dirigenti e ai Preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

Progettisti, fabbricanti, fornitori, costruttori.

I progettisti dei luoghi, dei posti di lavoro e degli impianti, sono tenuti al rispetto dei principi generali di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro al momento delle scelte progettuali e tecniche; sono, altresì, tenuti ad avvalersi di macchinari e di dispositivi di protezione rispondenti ai requisiti essenziali di sicurezza previsti nelle disposizioni legislative e regolamentari vigenti.

I fabbricanti ed i fornitori vendono, noleggianno, concedono in uso attrezzature, impianti, dispositivi di protezione individuale rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di omologazione di prodotto.

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

10.0 – Informazione, formazione e addestramento.**ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE**

La formazione e l'addestramento del personale in tema di sicurezza ed igiene sui luoghi lavoro rappresentano un elemento essenziale per l'effettività ed idoneità del relativo sistema preventivo.

L'assolvimento di mansioni che possano incidere sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro presuppone una adeguata formazione del personale, da verificare, programmare e attuare attraverso la somministrazione di formazione e addestramento volti a garantire che tutto il personale, a qualsiasi livello, e tenuto conto delle mansioni, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni al rispetto delle norme in tema di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, al rispetto del modello organizzativo e delle possibili conseguenze in caso di violazione, e dell'importanza della cultura della sicurezza.

A tal fine, Trevisan S.p.A. assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata alle proprie mansioni. La formazione è prevista in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di eventuali nuove sostanze e preparati pericolosi, in relazione a concrete esigenze rilevate periodicamente.

Trevisan S.p.A., in attuazione del piano formativo annuale, procede alla definizione delle tipologie dei corsi erogati e la periodicità dell'erogazione, tenendo conto dell'esigenza di individuare specifici percorsi formativi differenziati in base alla tipologia di soggetti coinvolti e assicurando la documentazione delle attività formative svolte.

Trevisan S.p.A., inoltre, assicura la circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda al fine di favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e consentire consapevolezza ed impegno adeguati a tutti i livelli, attraverso:

- la consultazione preventiva in merito alla individuazione e valutazione dei rischi ed alla definizione delle misure preventive;
- riunioni periodiche.

La circolazione delle informazioni all'interno della realtà aziendale costituisce elemento fondamentale per garantire livelli adeguati di consapevolezza ed impegno riguardo alla politica adottata in tema di sicurezza e salute sul lavoro e si fonda sulla cooperazione tra tutti i soggetti interessati. Il processo di comunicazione è essenziale per garantire la partecipazione attiva dei lavoratori, per la condivisione della cultura della sicurezza e per il coinvolgimento nel sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro e nel raggiungimento degli obiettivi fissati per dare attuazione alla politica aziendale nella materia.

Pertanto i lavoratori:

- vengono consultati sulle questioni afferenti la sicurezza e salute sul lavoro;
- sono informati sull'organizzazione delle responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

L'azienda è tenuta a fornire adeguata informazione ai dipendenti e nuovi assunti, ai lavoratori, agli stagisti circa:

- i rischi specifici dell'impresa;

PARTE SPECIALE – REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

(Art. 25-septies del D.Lgs. 231/01)

MOGC-SPE-SL

- le conseguenze derivanti dallo svolgimento della propria attività non conformemente alle prescrizioni di legge e di autoregolamentazione di cui l'azienda si è dotata;
- il ruolo e responsabilità che ricadono su ciascuno di essi e l'importanza di agire in conformità delle prescrizioni di cui sopra;
- le misure di prevenzione e protezione adottate nonché sulle conseguenze che il mancato rispetto di tali misure può provocare anche ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Tale informazione deve essere facilmente comprensibile per ciascun lavoratore, consentendo a ciascuno di acquisire le necessarie conoscenze e deve essere preceduta, qualora riguardi lavoratori non di lingua italiana, dalla verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso formativo.

Ciò premesso, Trevisan S.p.A, in considerazione dei diversi ruoli, responsabilità, capacità e dei rischi cui è esposto ciascun dipendente, fornisce tra l'altro, adeguata informazione ai lavoratori sulle seguenti tematiche:

- sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro, connessi all'attività dell'impresa in generale e su quelli specifici cui ciascun lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta;
- sulle misure di prevenzione e protezione adottate;
- sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
- sui nominativi dei lavoratori incaricati delle misure di emergenza e di pronto soccorso, nonché del medico competente.

INFORMAZIONE

L'informazione che Trevisan S.p.A. predispone viene strutturata in maniera da essere facilmente comprensibile, e ha quale obiettivo quello di permettere la necessaria consapevolezza in merito a:

- le conseguenze che derivano dallo svolgimento della propria attività in modo non conforme a quanto previsto dal presente modello;
- il ruolo e le responsabilità sui soggetti attori, da ciò l'importanza di agire in conformità con la politica di Fratelli Rossetto s.a.s. e con le procedure dalla stessa indicate;
- rischi specifici dell'attività aziendale, sulle conseguenze e sulle misure di prevenzione e protezione adottate, e sulle conseguenze in caso di mancato rispetto delle stesse in ottica del D.Lgs. 81/08, D.Lgs. 231/01;
- procedure in tema di primo soccorso, antincendio, evacuazione dei luoghi di lavoro;
- indicazione circa il nominativo del RSPP, del medico competente.

FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO

Trevisan S.p.A. fornisce formazione adeguata, tenuto conto delle mansioni e dei ruoli dei propri lavoratori, in tema di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

In tal senso viene elaborato il piano formativo, attività integrative che si rendano necessarie in presenza di innovazioni tecnologiche, nuove attrezzature, o introduzione di nuove procedure di lavoro; la formazione comprende l'attività di erogazione di questionari volti a valutare l'apprendimento; la formazione deve essere adeguata ai rischi specifici individuati per mansioni; i lavoratori sono destinatari di una formazione specifica ovvero aggiuntiva in caso di cambio di mansioni, trasferimento.

Inoltre, devono essere effettuate esercitazioni periodiche di emergenza delle quali viene data evidenza (verbalizzazione delle esercitazioni, modalità di svolgimento, risultanze).

Trevisan S.p.A. fornisce adeguata formazione a tutti i lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro e il contenuto della stessa deve essere facilmente comprensibile e consentire di acquisire le conoscenze e competenze necessarie.

A tal riguardo si specifica che:

- il RSPP e il medico competente debbono partecipare alla stesura del piano di formazione;
- la formazione erogata deve prevedere questionari di valutazione dell'apprendimento;
- la formazione deve essere adeguata ai rischi della mansione cui il lavoratore è in concreto assegnato; i lavoratori che cambiano mansione e quelli trasferiti devono fruire di formazione specifica, preventiva e/o aggiuntiva, ove necessario, per il nuovo incarico;
- ciascun lavoratore deve essere sottoposto a tutte quelle azioni formative rese obbligatorie dalla legge, tra le quali, ad esempio:
 - l'uso delle attrezzature di lavoro;

PARTE SPECIALE – REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

(Art. 25-septies del D.Lgs. 231/01)

MOGC-SPE-SL

- la movimentazione manuale carichi;
- l'uso dei videoterminali;
- la segnaletica visuale, gestuale, vocale, luminosa e sonora;
- gli addetti a specifici compiti in materia di emergenza devono ricevere specifica formazione;
- l'Azienda deve effettuare periodiche esercitazioni di emergenza di cui deve essere data evidenza (attraverso, ad esempio, la verbalizzazione dell'avvenuta esercitazione con riferimento alle modalità di svolgimento e alle risultanze);
- i neo assunti - in assenza di pregressa esperienza professionale/lavorativa e di adeguata qualificazione - non possono essere adibiti in autonomia ad attività operativa ritenuta più a rischio infortuni se non dopo l'acquisizione di un grado di professionalità idoneo allo svolgimento della stessa mediante adeguata formazione non inferiore ad almeno tre mesi dall'assunzione, salvo periodi più ampi per l'acquisizione di qualifiche specifiche.

11.0 - Istituzione di flussi informativi.

Al fine di garantire maggior efficacia al presente modello, in un'ottica di ottimizzazione della gestione della sicurezza e della prevenzione degli infortuni sul luogo di lavoro Trevisan S.p.A. è attiva nel garantire un adeguato livello di circolazione e condivisione delle informazioni tra i lavoratori.

In tal senso Trevisan S.p.A ha fatto proprio un sistema di comunicazione interna che si caratterizza per due tipologie di flussi informativi:

- dal basso verso l'alto, attraverso un modello di "segnalazioni in materia di sicurezza sul lavoro" con cui ciascun lavoratore può portare a conoscenza del suo superiore referente osservazioni, proposte ed esigenze di miglioramento attinenti alla gestione della sicurezza in ambito aziendale;
- dall'alto verso il basso con l'obiettivo di diffondere a tutti i livelli la conoscenza della cultura della sicurezza fatta propria da Trevisan S.p.A.

Trevisan S.p.A, quindi, garantisce ai tutti i destinatari interni alla realtà aziendale una adeguata e costante informativa attraverso la predisposizione di comunicati da diffondere internamente e attraverso l'organizzazione di incontri periodici aventi ad oggetto nuovi rischi in materia di sicurezza e salute; modifiche della struttura organizzativa di Trevisan S.p.A; contenuti e procedure aziendali adottate per la gestione della sicurezza e salute dei lavoratori.

In secondo luogo, la società garantisce a tutti i lavoratori un'adeguata e costante informativa attraverso la predisposizione di comunicati e l'organizzazione di incontri periodici. Tutte le figure individuate dal D.Lgs. 81/08 potranno procedere a segnalazioni circa difformità e/o violazioni al presente modello all'Organismo di Vigilanza con le modalità indicate in parte generale e nel pieno rispetto della riservatezza, cui i membri dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti.

12.0 - Conservazione della documentazione rilevante.

Trevisan S.p.A. per garantire il costante monitoraggio del sistema sicurezza, assicura che vengano adeguatamente conservati su supporto cartaceo ed informatico, e aggiornati i seguenti documenti:

- la cartella sanitaria, ove prevista, deve essere istituita e aggiornata dal medico competente e custodita dal Datore di Lavoro;
- documentazione che permetta l'evidenza degli infortuni;
- verbalizzazione delle visite dei luoghi di lavoro effettuate congiuntamente dal RSPP e dal medico competente;
- documento di Valutazione dei Rischi;
- il Duvri;
- la nomina formale del RSPP, del Medico Competente, degli incaricati dell'attuazione delle misure di emergenza e pronto soccorso, nonché degli eventuali Dirigenti e Preposti;
- documentazione inerente a leggi, regolamenti, norme antinfortunistiche attinenti alla realtà aziendale;
- documentazione inerente a regolamenti ed accordi aziendali
- manuali di istruzione per l'uso di macchine e attrezzature forniti da fabbricanti e/o fornitori;
- ogni procedura adottata dall'azienda per la gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

PARTE SPECIALE – REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

(Art. 25-septies del D.Lgs. 231/01)

MOGC-SPE-SL

- tutta la documentazione relativa alle attività di cui a informazione e formazione, che deve essere conservata a cura del RSPP e messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.

13.0 - Contratto di appalto.

Trevisan S.p.A. collabora con i propri Committenti all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro, al coordinamento degli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori garantendo la reciproca informazione; inoltre Trevisan S.p.A. nei rapporti contrattuali con i propri Committenti prevede una cooperazione volta all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto. Trevisan S.p.A. informa il Committente, nonché riceve da questi le informazioni necessarie per eliminare i rischi interferenze.

La società predispone e mantiene aggiornato l'elenco delle aziende che operano all'interno dei propri siti con contratto d'appalto.

Le modalità di gestione e di coordinamento dei lavori in appalto vengono formalizzate in contratti scritti nei quali siano presenti espressi riferimenti agli adempimenti in capo al Datore di Lavoro di cui all'art. 26 D.Lgs. 81/08 tra cui, in via esemplificativa:

- verificare l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici in relazione ai lavori da affidare in appalto attraverso:
 - acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato;
 - acquisizione dell'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale ai sensi dell'art. 4 d.p.r. 445/00;
- fornire informazioni dettagliate agli appaltatori circa i rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e in merito alle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività;
- cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;
- coordinare gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori;
- predisporre il Duvri che indichi le misure adottate al fine di eliminare, o quantomeno ridurre al minimo, i rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva; tale documento deve allegarsi al contratto di appalto o d'opera;
- verificare in fase di gestione del contratto ed esecuzione dei lavori il rispetto delle misure previste di prevenzione e protezione e il rispetto degli adempimenti di legge verso il personale di cui al punto precedente;
- assicurarsi che il personale dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice esponga, in presenza dello specifico obbligo di legge, la tessera di riconoscimento con fotografia, dati anagrafici e indicazione del datore di lavoro.

14.0 - Le clausole contrattuali.

Trevisan S.p.A., nelle lettere di incarico e nei contratti con i Collaboratori esterni e con i Partners, dà atto di aver informato dette figure dell'adozione del Modello di gestione ai sensi del D.Lgs. 231/01 e del relativo Codice Etico, e queste ultime dichiarano di essere a conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/01, di impegnarsi al rispetto di quanto in esso contenuto, e dei principi di cui al Codice Etico nei rapporti commerciali tout court che vengono intrattenuti Trevisan S.p.A. di non essere stati condannati per procedimenti attinenti ai reati di cui al D.Lgs. 231/01.

Inoltre, nei contratti con i collaboratori esterni e con i partner e con i Committenti sono previste clausole ad hoc che disciplinano l'ipotesi di mancato rispetto del modello nel suo complesso.

15.0 – Verifiche e controlli dell'Organismo di Vigilanza.

Fermo restando quanto previsto nella parte generale del presente modello i compiti dell'Organismo di Vigilanza in relazione alla presente parte speciale attinente le ipotesi di rischio reato di cui all'art. 25 septies D.Lgs. 231/01 sono i seguenti:

PARTE SPECIALE – REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO*(Art. 25-septies del D.Lgs. 231/01)***MOGC-SPE-SL**

- effettua controlli diretti a verificare il corretto adempimento da parte dei destinatari, nei limiti dei rispettivi compiti e attribuzioni, delle regole e principi contenuti nella presente parte speciale e nelle procedure aziendali cui la stessa fa esplicito o implicito richiamo;
- i controlli sono volti ad accertare la funzionalità del sistema preventivo adottato nella presente parte speciale, cui seguiranno eventuali proposte all'Amministratore Unico di azioni migliorative o modificative emerse, se rilevate all'esito delle attività di controllo/monitoraggio.

Tali verifiche potranno riguardare, a titolo esemplificativo, l'idoneità delle procedure interne adottate in tema di sicurezza sul lavoro, la documentazione di cui al D.Lgs. 81/08, il rispetto delle relative formalità, nonché l'adeguatezza dei sistemi dei controlli interni adottati in tale ambito.

L'Organismo di Vigilanza dovrà, inoltre, esaminare segnalazioni specifiche ricevute dagli Organi Sociali, da terzi o da qualsiasi esponente aziendale ed effettuare gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in relazione alle segnalazioni ricevute

Nell'esercizio della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può:

- partecipare agli incontri organizzati da Trevisan S.p.A tra le funzioni preposte alla sicurezza valutando quali tra essi rivestano rilevanza per il corretto svolgimento dei propri compiti;
- accedere alla documentazione e ai luoghi di lavoro;
- convocare e/o incontrare periodicamente il RSPP, i soci accomandatari ed i soci accomandanti, il delegato per la sicurezza se nominato.

Trevisan S.p.A. istituisce altresì a favore dell'Organismo di Vigilanza flussi informativi idonei ad acquisire le informazioni utili per il monitoraggio degli infortuni, delle criticità nonché notizie di eventuali malattie professionali accertate o presunte.

L'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento delle attività di cui sopra, può avvalersi di tutte le risorse competenti in azienda. L'Organismo di Vigilanza si incontra come indicato nel regolamento dell'Organismo di Vigilanza, ed almeno semestralmente con il RSPP per una disamina complessiva degli aspetti relativi alle tematiche sulla sicurezza sul lavoro, fermo restando il potere di invitare/convocare il RSPP in occasione delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza per fornire le informazioni/chiarimenti di cui l'Organismo di Vigilanza riterrà di necessitare. L'RSPP dovrà provvedere a comunicare ogni modifica e/o aggiornamento della documentazione relativa al sistema di gestione della sicurezza sul lavoro, ed in particolare:

- il Documento di Valutazione dei Rischi;
- il Piano di emergenza;

Con cadenza semestrale il RSPP fornisce all'Organismo di Vigilanza una scheda contenente le seguenti informazioni:

- verbali delle riunioni periodiche;
- corsi di formazione effettuati, con evidenza dei contenuti in relazione ai rischi specifici, e l'esito del test finale erogato;
- corsi di addestramento effettuati, e l'esito del test finale erogato;
- interventi, ispezioni, provvedimenti, verbali della Pubblica Amministrazione competente in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
- Infortuni che possono configurare la responsabilità amministrativa dell'ente, essendo stata configurata prognosi superiore ai 40 giorni, o che hanno causato perdita di un senso, arto o morte con nota dettagliata dell'evento;
- infortuni occorsi nel bimestre;
- quasi infortuni con nota descrittiva.

Trevisan S.p.A. fornisce all'Organismo di Vigilanza ogni aggiornamento legato a modifiche degli incarichi in tema di sicurezza ai sensi del D.Lgs. 81/08 Oltre ai flussi informativi sopra descritti.

L'Organismo di Vigilanza deve inoltre essere immediatamente informato in merito ad eventuali infortuni sul luogo di lavoro quando è presupposta la responsabilità amministrativa della società, ovvero a provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro.