

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01.

PARTE SPECIALE – I REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.

La presente Parte Speciale, dedicata alla prevenzione dei reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e alla disciplina dei comportamenti ed attività che potrebbero astrattamente configurarli, è strutturata nelle seguenti parti:

- I) illustrazione delle fattispecie di reato ascrivibili alla famiglia di quelli rientranti nell'art. 25 septies del D.lgs. 231/2001, astrattamente configurabili nella realtà dell'Associazione Forte di Bard (di seguito, per brevità, anche solo "Associazione");
- II) identificazione dei processi ed attività aziendali dell'Associazione Forte di Bard a rischio di potenziale commissione dei suddetti reati e derivanti dalle attività di risk assessment condotte;
- III) delineazione dei principi di comportamento e regole di condotta applicabili nella realizzazione delle attività a rischio, ad integrazione del sistema etico.

Poiché il principio ispiratore del D.Lgs. n. 81 del 9/04/2008 recante "attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" è sintetizzabile attraverso l'assunto che la sicurezza si ottenga responsabilizzando tutti i soggetti che, sia a titolo di lavoro che ad altro titolo, vengono a contatto con l'Associazione, i Destinatari della presente Parte Speciale B sono tutti i dipendenti dell'Associazione Forte di Bard, nonché tutti i soggetti terzi operanti nelle aree e nei luoghi di lavoro considerati a rischio, così come previsto nei documenti "Documenti di valutazione dei rischi" (DVR), emessi in ottemperanza a quanto prescritto del D.Lgs. n. 81 del 9/04/2008.

In particolare la struttura di prevenzione e protezione dell'Associazione Forte di Bard è composta da:

- **Datore di Lavoro e Committente**, il quale, fatte salve le deleghe esistenti in materia, deve:

É organizzare il servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'Associazione (o incaricare persone o servizi esterni costituiti anche presso le associazioni dei datori di lavoro o gli organismi paritetici) e deve assicurarsi che lo stesso sia adeguato allo svolgimento delle attività in materia di salute e sicurezza ed al mantenimento delle idonee misure di sicurezza e di protezione;

É designare il responsabile del servizio di prevenzione e protezione;

É prendere i provvedimenti necessari in materia di primo soccorso e di assistenza medica di emergenza, tenendo conto della natura della attività e delle dimensioni della Società o

dell'unità produttiva, sentito il Medico competente, e tenendo conto delle altre eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro e stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni;
É effettuare la valutazione di tutti i rischi, con conseguente elaborazione del documento di valutazione dei rischi redatto in conformità alle prescrizioni normative;
É organizzare i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza;
É fornire al Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione di riferimento ed al Medico competente le informazioni in merito a:

- o la natura dei rischi;
- o l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
- o la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- o i dati citati dall'art. 18 comma 1, lettera r, del DLgs 81/08;
- o i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

É in caso di affidamento dei lavori all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'Associazione:

- o verificare l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione;
- o fornire agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dei rischi di salute e sicurezza sul lavoro (RSPP) e Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASSP), i quali devono provvedere:

É all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi ed all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente e sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;

É ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive previste dalla normativa di riferimento e i sistemi di controllo di tali misure;

É ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;

É a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica previsti dalla normativa di riferimento;

É a fornire ai lavoratori le informazioni previste.

Medico competente, il quale, secondo quanto indicato dalla normativa di riferimento:

Écollabora con il Datore di Lavoro e con il Servizio di Prevenzione e Protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di propria competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro;

Écollabora alla attuazione ed alla valorizzazione di programmi volontari di promozione della salute, secondo i principi della responsabilità sociale;

Éprogramma ed effettua la sorveglianza sanitaria attraverso i protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;

Éistituisce, anche tramite l'accesso alle cartelle sanitarie e di rischio, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni Lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria;

Éconsegna al Datore di Lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso, nel rispetto delle disposizioni di cui al DLgs n. 196/2003 e con salvaguardia del segreto professionale;

Éconsegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, la documentazione sanitaria in suo possesso e gli fornisce le informazioni circa la relativa conservazione;

Éinvia all'ASPEL, esclusivamente per via telematica, le cartelle sanitarie e di rischio nei casi previsti dalla normativa vigente, alla cessazione del rapporto di lavoro, nel rispetto delle disposizioni di cui al DLgs n. 196/2003;

Éfornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione della attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

Éinforma ogni lavoratore interessato circa i risultati della sorveglianza sanitaria e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;

Écomunica per iscritto, in occasione delle riunioni periodiche previste dalla normativa di riferimento, al Datore di Lavoro, al Rappresentante del servizio di prevenzione protezione dai rischi, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata, e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori;

É visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno, o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi;

É partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori, i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria;

É comunica, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti previsti al Ministero della salute.

Rappresentate dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), il quale, fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva:

É accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;

É è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, alla programmazione, alla realizzazione ed alla verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;

É è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del Medico competente;

É è consultato in merito all'organizzazione della formazione.

Tutti i Destinatari della presente Parte Speciale B devono rispettare quanto definito dall'Associazione al fine di preservare la sicurezza e la salute dei lavoratori e comunicare tempestivamente alle figure sopra individuate, ciascuno per la propria competenza specifica, eventuali segnali di rischio o di pericolo (ad esempio quasi incidenti), incidenti (indipendentemente dalla loro gravità) e violazioni alle regole aziendali.

1) LE FATTISPECIE DI REATO:

Tra i reati rientranti nelle fattispecie in esame, si riportano di seguito quelli astrattamente configurabili nell'ambito delle attività svolte dall'Associazione Forte di Bard:

***Omicidio colposo (art. 589 c.p.)** ó Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui ricorra la seguente fattispecie delittuosa:

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

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

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

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

Il reato si potrebbe astrattamente realizzare in caso di morte di un lavoratore cagionata da una violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro finalizzata, ad esempio, ad un risparmio economico o di tempi da parte dell'Associazione.

* **Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)** ó Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui ricorra la seguente fattispecie delittuosa:

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

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 500,00 a euro 2.000,00 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni. Nei casi di violazione delle norme sulla circolazione stradale, se il fatto è commesso da soggetto in stato di ebbrezza alcolica ai sensi dell'articolo 186, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni, ovvero da soggetto sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope, la pena per le lesioni gravi è della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni.

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

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli

infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale.

La lesione è considerata grave (art. 583 c.p., co. 1) nei seguenti casi:

1) se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;

2) se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.

La lesione è considerata invece gravissima se dal fatto deriva (art. 583 c.p., co. 2):

1) una malattia certamente o probabilmente insanabile;

2) la perdita di un senso;

3) 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;

4) la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

Il reato potrebbe astrattamente realizzarsi, ad esempio, qualora si cagionino lesioni, gravi o gravissime, ad un lavoratore, conseguenti ad una violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, finalizzata, ad esempio, ad un risparmio economico o di tempi da parte dell'Associazione.

L'evento dannoso, sia esso rappresentato dalla lesione grave o gravissima o dalla morte, può essere perpetrato tramite un comportamento attivo (l'agente pone in essere una condotta con cui lede l'integrità di un altro individuo), ovvero mediante una condotta omissiva (l'agente semplicemente non interviene a impedire l'evento dannoso). Di norma, si ravvisa una condotta attiva nel dipendente che svolge direttamente mansioni operative e che materialmente danneggia altri, mentre la condotta omissiva è usualmente ravvisabile nel personale apicale che non ottempera agli obblighi di vigilanza e controllo e in tal modo non interviene ad impedire l'evento da altri causato.

L'elemento comune ad entrambe le fattispecie di reato (omicidio colposo, lesioni personali colpose gravi o gravissime) è la colpa, come definita dall'art. 43 del c.p. A tale riguardo, si rammenta che un delitto è da configurarsi come 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 (cd. colpa generica), ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline (cd. colpa specifica).

Tale aspetto implica una significativa differenza rispetto ai criteri di imputazione soggettiva previsti per le altre figure delittuose richiamate dal Decreto Legislativo 231/01, tutte punite a titolo di dolo,

ossia quando il soggetto tenga le suddette condotte con coscienza e volontà.

Entrambi i reati richiamati rilevano, ai fini del Decreto, unicamente nel caso in cui sia ascrivibile al soggetto agente, sotto il profilo dell'elemento soggettivo, la c.d. "colpa specifica", consistente nella violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Le norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro individuano nel Datore di Lavoro il garante dell'integrità fisica e della personalità morale dei prestatori di lavoro e la sua posizione di garanzia è comunque trasferibile ad altri soggetti, a patto che la relativa delega di poteri all'interno dell'organizzazione aziendale sia sufficientemente specifica, predisposta mediante atto scritto e idonea a trasferire tutti i poteri autoritativi e decisorii necessari per tutelare l'incolumità dei dipendenti. Il prescelto a ricoprire l'incarico deve essere persona capace e competente per la materia oggetto del trasferimento di responsabilità. Questo tipo di delega comporta anche una procura notarile, che estrinseca nei confronti anche dei terzi i poteri conferiti al soggetto.

In base alla normativa introdotta dal legislatore in materia di responsabilità amministrativa d'impresa, la condotta lesiva dell'agente deve essere necessariamente aggravata, ossia conseguire alla violazione di norme concernenti la tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Ai fini dell'implementazione del Modello è necessario comunque considerare che:

È il rispetto degli standard minimi di sicurezza previsti dalla normativa specifica di settore non esaurisce l'obbligo di diligenza complessivamente richiesto (aspetto relativo alla colpa specifica);

È necessario garantire l'adozione di standard di sicurezza tali da minimizzare (e, se possibile, eliminare) ogni rischio di infortunio e malattia, anche in base alla miglior tecnica e scienza conosciuta, secondo le particolarità del lavoro (aspetto relativo alla colpa generica);

È non esclude le responsabilità in capo all'Ente il comportamento del lavoratore infortunato che abbia dato occasione all'evento perché non ha adottato cautele che, se adottate, avrebbero neutralizzato il rischio. L'obbligo di prevenzione è escluso solo in presenza di comportamenti del dipendente che presentino il carattere dell'eccezionalità, dell'abnormità, dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo, del mancato rispetto delle direttive organizzative ricevute e alla comune prudenza.

Sotto il profilo dei soggetti tutelati, le norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro non tutelano solo i dipendenti, ma tutte le persone che legittimamente si introducono nei locali adibiti allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Per quanto concerne i soggetti attivi, possono commettere queste tipologie di reato coloro che, in ragione della loro mansione, svolgano attività sensibili in materia. Ad esempio:

È il lavoratore che, attraverso le proprie azioni e/o omissioni, può pregiudicare la propria ed altrui salute e sicurezza;

È il Dirigente ed il Preposto, ai quali possono competere, tra gli altri, i compiti di coordinamento e supervisione delle attività, di formazione e di informazione;

È il Datore di Lavoro quale principale attore nell'ambito della prevenzione e protezione.

Assumendo specifica rilevanza la legislazione prevenzionistica vigente, ai fini della presente Parte Speciale è stata considerata, in particolare, la normativa di cui al DLgs n. 81/2008 e s.m.i., in attuazione della delega di cui all'art. 1 L. n. 123/2007 (cd. "Testo Unico" in materia di salute e sicurezza sul lavoro; di seguito, anche "TU").

II) I PROCESSI SENSIBILI.

Per la prevenzione dei reati relativi alla presente parte speciale si individua come macro area: "GESTIONE SISTEMA SICUREZZA SUL LAVORO".

Le principali aree aziendali a potenziale rischio reato relativamente alle fattispecie di cui all'art. 25-septies del DLgs 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 dell'Associazione Forte di Bard.

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 aprioristicamente alcun ambito di attività, dal momento che tale casistica di reati può, di fatto, investire la totalità delle componenti aziendali. Il Modello, pertanto, prevede un costante aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (di seguito "DVR"), fornendo così evidenza del suo continuo adeguamento e della sua completezza.

Al fine di limitare il rischio di commissione dei predetti reati, è in primo luogo necessario che vengano osservate le seguenti misure minime:

- rispetto degli standards 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 dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- attività di sorveglianza sanitaria;

- attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

III) I PRINCIPI DI COMPORTAMENTO.

III A) PRINCIPALI GENERALI.

L'Associazione si impegna ad assicurare un ambiente di lavoro adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute personale anche attraverso investimenti in impianti e macchinari per migliorare gli standard di sicurezza, nel rispetto delle previsioni normative di cui all'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 (TUS ó Testo Unico sulla Sicurezza e s.m.i.) e degli accordi Stato-Regionali del 21 dicembre 2011.

Al fine di perseguire gli obiettivi di prevenzione e controllo di cui alla presente Parte Speciale, l'Associazione si è dotata di un Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) finalizzato a sviluppare ed attuare la politica di sicurezza e salute dei lavoratori conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente. (qui Allegato)

In particolare, la politica aziendale di sicurezza e salute sul lavoroö impegna l'Associazione nel suo complesso affinché:

- . ogni fase e processo dell'Associazione si svolga nel rispetto delle leggi vigenti in materia di salute e sicurezza;
- . gli aspetti della sicurezza siano considerati essenziali nella fase di definizione di nuove attività o nella revisione di quelle esistenti;
- . le attività aziendali siano gestite, nell'ottica del miglioramento continuo delle prestazioni in materia di salute e sicurezza, con l'obiettivo di prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali e limitare i rischi;
- . le macchine, gli impianti e le attrezzature utilizzate per le attività aziendali siano conformi alle leggi e alle norme vigenti e siano oggetto di controlli e manutenzione periodica;
- . tutti i lavoratori siano formati, informati e sensibilizzati sui rischi presenti in azienda, sulle attività di loro competenza, sulle responsabilità connesse all'esercizio delle stesse e sui compiti di verifica e sorveglianza all'interno del Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGSL);
- . si verifichi che tutte le parti terze che entrino nei nostri siti siano adeguatamente equipaggiate per eseguire in sicurezza le proprie mansioni e che siano informate sui rischi per la salute delle persone e sulla sicurezza dei luoghi in cui operano;

- . tutta la struttura aziendale partecipi, secondo le proprie competenze e responsabilità, al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza assegnati;
- . sia promossa la cooperazione fra le varie funzioni aziendali e il coinvolgimento dei lavoratori nella gestione della sicurezza sul lavoro, anche attraverso i RLS;
- . siano definiti e perseguiti obiettivi di miglioramento continuo nel campo della salute e sicurezza sul lavoro.

L'Associazione si impegna a diffondere la presente politica a tutti i soggetti interessati ed a verificarne periodicamente la sua attuazione.

Le procedure di sicurezza adottate dall'Associazione fanno riferimento a:

- . Valutazione dei rischi;
- . Prescrizioni legali;
- . Gestione delle non conformità;
- . Obiettivi e programmi di miglioramento;
- . Gestione della formazione, informazione ed addestramento;
- . Gestione di infortuni, incidenti e quasi incidenti;
- . Gestione degli audit interni;
- . Uso di segnali di avvertimento e sicurezza;
- . Regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti.
- . Codice di Comportamento.

È fatto espresso divieto di:

È modificare o togliere, senza autorizzazione, i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

È modificare o disattivare, senza autorizzazione i dispositivi di protezione individuali o collettivi;

È svolgere di propria iniziativa operazioni che non siano di competenza o che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

È accedere ad aree di lavoro a cui non si è autorizzati;

È 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.

Le procedure e le istruzioni operative costituiscono i protocolli specifici definiti dall'Associazione che garantiscono il rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro e la prevenzione per i reati di cui alla presente parte speciale.

È fatto, invece, esplicito divieto di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dall'art. 25-septies; sono altresì proibite le violazioni ai principi, ai controlli e alla documentazione normativa esistente prevista o richiamata dalla presente Parte Speciale;
- porre in essere o dare causa a violazioni dei principi comportamentali, dei protocolli e delle procedure aziendali;
- fruire di servizi in appalto o senza aver stipulato regolare contratto, ovvero di stipulare o rinnovare alcun contratto d'appalto o d'opera con consulenti, partner ed in generale fornitori che lavorano nelle sedi dell'Associazione, in assenza dei requisiti di idoneità previdenziale, di sicurezza, e contributiva.

I Destinatari del Modello, pertanto, oltre a rispettare le previsioni di legge esistenti in materia e le norme comportamentali richiamate nel Codice di Comportamento devono anche rispettare i controlli di cui sono responsabili come previsto nella suddetta normativa e nell'ulteriore documentazione adottata in attuazione dei principi di riferimento previsti nella presente Parte Speciale.

L'Associazione si impegna a garantire la formazione e l'addestramento del personale con specifico riguardo alla salute ed alla sicurezza sui luoghi lavoro, che rappresentano un elemento essenziale per l'effettività ed idoneità del relativo sistema preventivo.

L'assolvimento di mansioni che, in qualsiasi modo, possano incidere sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro presuppone una adeguata formazione del personale, da verificare ed alimentare attraverso la somministrazione di formazione e addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello sia consapevole dell'importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al Modello Organizzativo e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal Modello.

A tal fine, l'Associazione assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata rispetto al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni e che questa sia in linea con quanto previsto dalla normativa. L'informazione generale in materia di sicurezza viene garantita attraverso la diffusione di manuali e pubblicazioni.

Sono stati inoltre distribuiti manuali d'informazione specialistica, in relazione alle singole mansioni (formazione-informazione circa sicurezza sul luogo di lavoro; antincendio, evacuazione e primo soccorso; rumore; movimentazione dei carichi; videoterminali; detenzione e impiego agenti chimici; carrelli elevatori).

La formazione dei lavoratori in materia di sicurezza viene effettuata previa consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in base a quanto stabilito dall'art. 37, D.Lgs. 81/2008.

In particolare è prevista la formazione obbligatoria alla sicurezza di tutto il personale dell'Associazione in caso di:

- . Assunzione;
- . Trasferimento;
- . Cambiamento di mansione;
- . Introduzione di nuove attrezzature o tecnologie;
- . Introduzione di nuove sostanze e preparati nocivi.

L'Associazione, inoltre, assicura l'aggiornamento periodico secondo quanto stabilito dalla normativa.

Detta formazione viene effettuata nei confronti di tutti i dipendenti sui contenuti generali della normativa di prevenzione e sui pericoli generalmente presenti in azienda e i connessi rischi, oltre che ad una formazione specifica su rischi particolari, con riferimento alle varie mansioni.

Tutti i lavoratori neoassunti vengono formati a cura del RSPP sui contenuti del D.Lgs. 81/2008, sull'organizzazione della sicurezza nell'Associazione, e sui rischi specifici cui sono esposti.

È in uso la prassi di effettuare test di verifica di apprendimento le cui evidenze sono conservate a cura del servizio SPP.

Per quanto riportato nel DVR il Responsabile e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione hanno frequentato i corsi previsti, conseguendo le certificazioni abilitanti all'esercizio della funzione.

III B) PROTOCOLLI SPECIFICI

Il sistema aziendale di gestione della sicurezza e della salute dei lavoratori, coerentemente con quanto disposto dall'art. 30 del D.Lgs. 81/08, deve essere improntato a garantire l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

É al rispetto degli adempimenti degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti fisici, chimici e biologici;

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

É alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

É alle attività di sorveglianza sanitaria;

É alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

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

É all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

É alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

A tale riguardo, ed ai fini del rispetto delle regole e dell'osservanza dei principi, dei divieti e delle prescrizioni elencati nei precedenti paragrafi, nell'ambito del sistema di gestione della sicurezza aziendale, i destinatari del Modello devono attenersi alle disposizioni di seguito descritte, oltre che alle Regole e ai Principi Generali contenuti nella Parte Generale.

Poiché il Documento di Valutazione dei Rischi indica specifiche misure di prevenzione degli infortuni o malattie professionali, si rinvia inoltre in toto alle valutazioni specifiche inserite nello stesso.

Quanto alle misure di prevenzione per le attività a rischio di reato, ovvero di quei comportamenti che potrebbero integrare la colpa dell'Associazione Forte di Bard in relazione a infortuni sul lavoro, valgono le attività e procedure di seguito indicate:

1. La valutazione dei rischi

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. La normativa cogente ne attribuisce la responsabilità al Datore di Lavoro che potrà avvalersi del supporto di altri soggetti.

Tutti i dati e le informazioni che servono alla valutazione dei rischi e conseguentemente all'individuazione delle misure di tutela (es. documentazione tecnica, misure strumentali, esiti di sondaggi interni ecc.) devono essere chiari, completi e rappresentare in modo veritiero lo stato dell'arte dell'Associazione Forte di Bard.

I dati e le informazioni sono raccolti ed elaborati tempestivamente, sotto la responsabilità del datore di lavoro, anche attraverso soggetti da questo individuati in possesso di idonei requisiti, certificabili nei casi previsti, di competenza tecnica e, se del caso, strumentale.

A richiesta, insieme ai dati ed alle informazioni devono essere trasmessi anche gli eventuali documenti e le fonti da cui sono tratte le informazioni.

La redazione del Documento di Valutazione dei Rischi comprensiva del piano delle misure di prevenzione e protezione è un compito non delegabile dal Datore di Lavoro e deve essere effettuata sulla base dei criteri definiti preliminarmente.

Devono essere identificati e valutati tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari.

La valutazione dei rischi deve essere documentata attraverso l'elaborazione, ai sensi della legislazione di riferimento, di una relazione formalizzata che preveda, almeno:

- a) una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale vengono specificati i criteri adottati per la valutazione;
- b) l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione e dei dispositivi di protezione individuali conseguenti a tale valutazione;
- c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
- e) l'individuazione del nominativo del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, delle Rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza o di quelle territoriali e del Medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;
- f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione ed addestramento.

La valutazione dei rischi, come individuata, deve essere costantemente revisionata ed aggiornata

e, in ogni caso, rivisitata ogni qualvolta si verificano dei mutamenti significativi nell'organizzazione

del lavoro e/o dei luoghi di lavoro; contestualmente devono essere aggiornate le misure di prevenzione e protezione aziendali. I criteri, le modalità e le tempistiche della valutazione dei rischi sono definite nelle specifiche procedure aziendali.

2. Nomine e definizioni delle responsabilità

Per le figure previste dalla normativa deputate alla gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro devono essere predefiniti idonei requisiti tecnico-professionali che possono trarre origine anche da specifici disposti normativi; tali requisiti devono essere in possesso del soggetto all'attribuzione dell'incarico, anche in esito alla sottoposizione del soggetto prima della nomina a specifici interventi formativi; essi devono essere mantenuti nel tempo. L'attribuzione di specifiche responsabilità deve avvenire attraverso forma scritta definendo, in maniera esaustiva, caratteristiche e limiti dell'incarico e, se del caso, individuando il potere di spesa.

La normativa applicabile individua i requisiti e le modalità di attribuzione delle responsabilità.

La delega di funzioni da parte del Datore di Lavoro deve risultare da atto scritto recante data certa e deve essere accettata dal delegato per iscritto. Nel processo di attribuzione di deleghe di funzioni, devono essere verificati i requisiti di professionalità ed esperienza del delegato, richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate e devono essere attribuiti al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate, nonché l'autonomia di spesa necessari allo svolgimento delle funzioni delegate.

Non possono essere delegabili gli obblighi in capo al Datore di Lavoro relativi alla:

- valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dalla normativa di riferimento;
- designazione del Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

L'Associazione ha, inoltre, adottato i seguenti specifici presidi:

I) Verifica dei requisiti del personale preliminarmente all'affidamento di compiti specifici

Preliminarmente all'attribuzione di una qualsiasi mansione al lavoratore è necessario verificarne i requisiti sia per quanto riguarda gli aspetti tecnici [cfr. successivo punto 2): Informazione e formazione del personale generale e specifica], sia per quanto riguarda gli aspetti sanitari, se riscontrati in sede di valutazione del rischio.

Per quanto riguarda gli accertamenti sanitari in fase pre-assuntiva, si applicano le norme correnti, secondo le previsioni dell'art. 5 della legge 300/1970 e successive integrazioni normative.

Per quanto riguarda gli accertamenti sanitari previsti in corrispondenza di un cambio di mansione, gli stessi sono attuati da medico competente che, in ragione delle indicazioni fornite dal datore di

lavoro e sulla base della propria conoscenza dei luoghi di lavoro e delle lavorazioni, verifica preventivamente l' idoneità sanitaria del lavoratore rilasciando giudizi di idoneità totale o parziale.

Sulla base degli esiti della visita preliminare, il medico competente definisce un protocollo di sorveglianza sanitaria a cui sottopone il lavoratore.

Il medico competente individua le modalità di attuazione dei protocolli di sorveglianza sanitaria.

II) Informazione e formazione del personale generale e specifica

Tutto il personale deve ricevere opportune informazioni circa le corrette modalità di espletamento dei propri incarichi, deve essere formato e, nei casi previsti dalla normativa, deve essere addestrato. Le attività formative saranno erogate attraverso modalità variabili definite sia da scelte della Ente, sia da quanto previsto dalla normativa vigente.

La scelta del soggetto formatore può essere vincolata da specifici disposti normativi.

In particolare, deve essere definito, documentato, implementato, monitorato e periodicamente aggiornato un programma di informazione dei lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro, in relazione a: rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività aziendale, misure e attività di prevenzione e protezione adottate, rischi specifici cui si è esposti in relazione all'attività svolta, pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previsti dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica, misure ed attività che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori, nomina di RSPP e Medico competente, nominativi dei lavoratori incaricati per la sicurezza, legislazione di riferimento applicabile e policy e procedure aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Inoltre, deve essere definito, documentato, monitorato e periodicamente aggiornato un programma di formazione rivolto ai lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro, differenziato in base al post di lavoro e alle mansioni affidate ai lavoratori, anche con specifico riferimento alla sicurezza aziendale, e ai differenti profili di rischio (es.: squadra antincendio, pronto soccorso, preposti alla sicurezza, ecc.), nel rispetto degli obblighi formativi per i soggetti aventi specifiche responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Datore di Lavoro, RSPP, Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, ecc.). La formazione, che deve essere sufficiente ed adeguata anche rispetto alle conoscenze linguistiche del lavoratore, deve fare riferimento a:

- . concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- . rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

La formazione e l'addestramento devono avvenire in occasione:

- a) della costituzione del rapporto di lavoro;

- b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- c) dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi e devono essere periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

Il regolare svolgimento e la partecipazione ai corsi in materia di salute, igiene e sicurezza sul lavoro devono essere monitorati e adeguatamente documentati, anche attraverso l'archiviazione e la custodia dei relativi attestati di frequenza.

III). Affidamento di lavorazioni a soggetti esterni.

Le attività in appalto e le prestazioni d'opera sono disciplinate dal Titolo IV del D.Lgs. 81/08.

Il soggetto esecutore delle lavorazioni è responsabile delle proprie attività e delle proprie attrezzature, nonché del personale che verrà destinato alle lavorazioni.

L'Associazione Forte di Bard dovrà informare il soggetto esecutore delle lavorazioni in merito a norme comportamentali e di organizzazione da seguirsi durante le lavorazioni, nonché rispetto a norme specifiche esistenti nell'ambiente in cui è destinato ad operare e sulle misure di prevenzione e protezione adottate.

L'Associazione dovrà provvedere, di concerto con il soggetto esecutore delle lavorazioni, a predisporre il Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenziali (di seguito anche "DUVRI") nei casi in cui vengano evidenziate attività interferenti. Tale documento deve essere allegato al contratto di appalto o di opera.

L'impresa esecutrice, nei casi contemplati dalla legge, al termine degli interventi deve rilasciare la Dichiarazione di conformità alle regole dell'arte.

L'attività di affidamento di lavori a terzi è disciplinata dalle procedure aziendali e dalla normativa di riferimento, per quanto attiene a: criteri per la verifica dei requisiti, modalità di assegnazione e controlli previsti.

IV) Attività di acquisto di attrezzature, macchinari ed impianti.

Le attività di acquisto di attrezzature, macchinari ed impianti sono condotte previa valutazione dei requisiti di sicurezza delle stesse così come previste dalle normative vigenti ed applicabili in materia.

Le attrezzature, i macchinari e gli impianti dovranno essere conformi a quanto previsto dalla normativa vigente (es. marcatura CE, possesso di dichiarazione di conformità rilasciata dall'installatore ecc.); se del caso, in ragione dei disposti legislativi applicabili, la loro messa in esercizio sarà subordinata a procedure di verifica e collaudo.

Preliminarmente all'affidamento di nuove attrezzature, macchinari o impianti il lavoratore incaricato dovrà essere opportunamente formato.

L'attività di acquisto è gestita attraverso la procedura specifica che definisce i criteri per la verifica dei requisiti del venditore e dei prodotti, le modalità di acquisto ed i controlli in accettazione.

V) Manutenzione di attrezzature, macchinari ed impianti

Di principio le attrezzature, i macchinari e gli impianti devono essere assoggettati a procedure, linee guida o sistemi di manutenzione programmata rispettosi delle tempistiche e modalità definite dai produttori. Eventuali interventi specialistici saranno condotti da soggetti in possesso dei requisiti di legge che dovranno produrre le necessarie documentazioni.

Le attività di manutenzione su dispositivi di sicurezza previste dalla normativa vigente devono essere registrate.

Inoltre, ogni lavoratore deve adoperarsi affinché:

- . le vie di circolazione interne o all'aperto che conducono ad uscite anche di emergenza risultino sempre sgombre;

- . i luoghi di lavoro, gli impianti e le attrezzature vengano sottoposti a regolare manutenzione tecnica e vengano eliminati, il più rapidamente possibile i difetti rilevati che possono pregiudicare la sicurezza e la salute dei lavoratori;

- . i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi siano sottoposti a regolare pulitura, onde assicurare condizioni igieniche adeguate;

- . gli impianti e i dispositivi di sicurezza, destinati alla prevenzione o all'eliminazione dei pericoli, siano sottoposti a regolare manutenzione e al controllo del loro funzionamento.

In presenza di attrezzature ed impianti per i quali siano previsti, dalla legislazione vigente, periodici interventi di verifica per la cui esecuzione siano individuati specifici enti esterni (es. ARPA, ASL, Organismi Notificati, Organismi di Ispezione ecc.), si provvede a stipulare con l'ente preposto uno specifico contratto di verifica; qualora l'ente preposto non eroghi il servizio con le tempistiche previste dalla normativa si procederà come segue:

- . in caso di esistenza di soggetti in possesso delle abilitazioni/autorizzazioni all'esecuzione degli interventi di verifica, si provvederà ad affidare loro l'incarico;

- . in caso di assenza di soggetti si provvederà, a titolo di autocertificazione, attraverso strutture tecniche interne alla Ente, oppure con certificazioni da parte di Ente operanti sul mercato (es. imprese di manutenzione, Ente di ingegneria ecc.).

Le attività di manutenzione sono gestite attraverso programmi di manutenzione specifici che definiscono modalità tempistiche e responsabilità.

VI) Definizione degli ambienti di lavoro, aree a maggiore rischio e procedure di accesso.

I luoghi di lavoro devono essere progettati anche nel rispetto dei principi ergonomici, di comfort e di benessere; devono essere sottoposti a regolare ispezione e manutenzione affinché vengano eliminati, quanto più rapidamente possibile, i difetti che possono pregiudicare la sicurezza e la salute dei lavoratori; devono essere assicurate adeguate condizioni igieniche.

Eventuali aree a rischio specifico dovranno essere opportunamente segnalate e, se del caso, rese accessibili a soli soggetti adeguatamente formati e protetti.

Le attività di gestione dei luoghi di lavoro sono gestite attraverso specifiche procedure ed istruzioni.

VII). Gestione delle emergenze.

Si deve provvedere all'individuazione dei percorsi di esodo avendo cura di mantenerli in efficienza e liberi da ostacoli; il personale deve essere messo al corrente delle procedure di segnalazione e di gestione delle emergenze.

Tra il personale devono essere individuati gli addetti alle emergenze e primo soccorso; essi saranno in numero sufficiente e preventivamente formati secondo i requisiti di legge.

Devono essere disponibili e mantenuti in efficienza idonei sistemi per la lotta agli incendi scelti per tipologia e numero in ragione della specifica valutazione del rischio di incendio ovvero delle indicazioni fornite dall'autorità competente; devono essere presenti e mantenuti in efficienza idonei presidi sanitari.

La gestione delle emergenze è attuata attraverso specifiche procedure e sulla base di quanto previsto dalla normativa di riferimento.

In particolare, devono essere adottate adeguate misure ai fini della gestione delle emergenze, della prevenzione degli incendi e dell'evacuazione dei lavoratori, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, che prevedano:

a) lo svolgimento e la documentazione di periodiche prove di esodo ed evacuazione sulla base:

- della definizione e periodica revisione del piano di evacuazione dei luoghi di lavoro;
- della formazione del personale incaricato;
- dell'informazione al personale interessato;

b) la predisposizione ed il tempestivo aggiornamento, anche per il tramite di interposto soggetto, qualora necessario in relazione a variazioni di rischio (ad esempio in relazione a maggiori carichi di incendio, nuove attività con pericolo di incendio, modifiche strutturali, ecc.), del Documento di Valutazione dei rischi di incendio nei luoghi di lavoro a cura del Servizio di Protezione e Prevenzione, che preveda:

- la valutazione dei rischi di incendio nei luoghi di lavoro;
- le misure intese a ridurre la probabilità di insorgenza degli incendi;

- le misure relative alle vie di uscite in caso di incendio;
- controlli e manutenzione sulle misure di protezione antincendio - informazione e formazione antincendio;
- pianificazione delle procedure da attuare in caso di incendio.

Il documento deve essere approvato dal Datore di Lavoro e dal RSPP e custodito presso l'unità produttiva di riferimento;

c) 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, contenente istruzioni e procedure in caso di:

- incendio,
- allagamento,
- fughe di gas metano,
- black-out elettrico,
- security,
- infortunio e malore,
- evacuazione della sede.

Il documento deve riportare almeno:

- la descrizione della sede di lavoro e la valutazione del rischio incendio,
- l'organizzazione per l'emergenza di sede (personale incaricato e relativi compiti),
- il piano generale di emergenza.

Una sintesi del Piano di Emergenza, nonché le procedure e le istruzioni rilevanti, devono essere distribuite e/o messe a disposizione di tutti i lavoratori interessati.

d) la programmazione delle verifiche e delle manutenzioni relative alle apparecchiature antincendio e la regolare alimentazione del Registro dell'Antincendio secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento;

e) l'impiego di attrezzature, impianti e dispositivi adeguati e la dotazione di adeguate misure di primo soccorso;

f) l'identificazione di una squadra di pronto intervento, costituita da un numero adeguato di dipendenti debitamente formati e con specifico addestramento in materia di antincendio, pronto soccorso ed evacuazione e la designazione di persone-chiave di piano per l'intervento immediato con estintori e per la gestione ed il coordinamento dell'emergenza sul singolo piano degli uffici.

VIII) Procedure e/o istruzioni di lavoro per l'assetamento delle attività lavorative.

In ragione della complessità della lavorazione, possono essere previste specifiche istruzioni di lavoro o procedure operative che, unitamente alla documentazione riguardante le modalità d'uso di macchinari ed attrezzature e la documentazione di sicurezza delle sostanze, devono essere accessibili al lavoratore.

Le attività lavorative sono gestite da specifiche procedure ed istruzioni di lavoro.

I Dispositivi di Protezione Individuale (di seguito anche "DPI") messi a disposizione dei lavoratori devono essere conformi ai requisiti di legge e mantenuti in efficienza, nonché utilizzati per i soli usi previsti e oggetto di specifica attività formativa e informativa. I lavoratori devono utilizzare i DPI in tutti i casi previsti, avendone adeguata cura, non apportandovi modifiche di propria iniziativa e segnalando immediatamente qualsiasi difetto o inconveniente in essi rilevato.

IX) Coinvolgimento del personale.

Le modalità che regolamentano il coinvolgimento e la consultazione del personale, anche attraverso le loro rappresentanze, fanno riferimento alla specifica ed applicabile normativa vigente.

X) Attività di Audit.

Ai fini delle attività di controllo dell'attuazione di quanto indicato ai punti precedenti saranno condotte specifiche attività di audit, effettuate internamente all'Associazione Forte di Bard, con la collaborazione di soggetti aziendali competenti ed anche da parte di soggetti terzi e/o consulenti esterni. Tali attività di audit potranno essere condotte in base a procedure specifiche. Dalle attività di audit potranno derivare azioni correttive o di prevenzione.

XI). Ulteriori principi.

Oltre alle attività, procedure e sistemi in precedenza evidenziati, l'Associazione Forte di Bard si uniforma ai seguenti ulteriori principi:

È la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Associazione Forte di Bard rispondono ai principi e alle prescrizioni contenute nelle disposizioni di legge, dello statuto, del Codice Etico dell'Associazione medesima;

È le fasi di formazione degli atti dell'Associazione Forte di Bard sono sempre documentate e ricostruibili;

È i livelli autorizzativi degli atti dell'Associazione Forte di Bard sono sempre documentati e ricostruibili;

È ove previsto, sono effettuate le necessarie comunicazioni alle autorità competenti;

È l'attività di documentazione e di certificazione obbligatoria è effettuata nei casi e modi previsti dalla legge;

È i piani di sicurezza e di coordinamento, anche in caso di presenza di cantieri, devono essere adeguati ed effettivamente attuati;

Égli infortuni sul lavoro e le relative cause devono essere registrati, monitorati ed analizzati al fine di ridurre l'incidenza;

Étutte le attività e le procedure contemplate nel presente documento debbono essere identificabili e ricostruibili sulla base di idonei sistemi di registrazione.

Inoltre, è fatto divieto di:

Éfumare in tutte le aree chiuse dell'azienda e assegnazione di specifiche responsabilità con compiti di vigilanza;

Éfare uso di sostanze alcoliche o stupefacenti nel corso delle attività lavorative;

Éaccedere a zone che espongano a rischi gravi e specifici da parte dei lavoratori che non abbiano ricevuto al riguardo adeguate istruzioni;

Édi richiedere ai lavoratori, salvo eccezioni debitamente motivate, di riprendere la loro attività in situazioni di lavoro in cui persistono pericoli gravi e immediati.

Lo svolgimento delle attività lavorative deve essere effettuata nel rispetto delle prescrizioni indicate nella cartellonistica di sicurezza e della segnaletica di sede.

Nei trasferimenti interni ed esterni, sia con mezzi propri che aziendali, devono essere osservate tutte le necessarie ed opportune precauzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad esempio: verifica della regolare manutenzione degli automezzi, rispetto della segnaletica stradale, verifica della regolare copertura assicurativa, utilizzo di dispositivi di protezione individuali o collettivi, ecc.)