

PARTE SPECIALE

D

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

INDICE

Premessa	pag. 3
Fattispecie di reato	pag. 4
Potenziati aree di attività a rischio	pag. 5
Esito dell'attività di mappatura	pag. 5
Principi di comportamento (e incombenti) da osservare ed implementare	pag. 6
(I) Valutazione dei rischi	pag. 10
(II) Nomine e definizioni delle responsabilità	pag. 11
Datore di lavoro	pag. 11
Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP)	pag. 12
(III) Controllo operativo per la sicurezza in sede e nelle filiali	pag. 12
(IV) Verifica dei requisiti del personale preliminarmente all'affidamento di compiti e responsabilità	pag. 14
(V) Formazione del personale	pag. 14
(VI) Affidamento di lavorazioni a soggetti esterni	pag. 15
(VII) Attività di acquisto di attrezzature, macchinari ed impianti	pag. 15
(VIII) Manutenzione di macchinari, attrezzature ed impianti	pag. 16
(IX) Gestione delle emergenze	pag. 16
(X) Esecuzione corretta delle lavorazioni	pag. 17
(XI) Comunicazione e coinvolgimento del personale	pag. 17
Applicazione del Modello e OdV	pag. 18

Premessa

GENERAL COM S.p.A. - come evidenziato nella Parte Generale del Modello e con riferimento agli aspetti che maggiormente rilevano ai fini della salute e sicurezza sul lavoro - svolge la propria attività nel campo del commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti elettrodomestici, materiale elettrico, materiale e prodotti dell'illuminazione con annessa attività illuminotecnica, prodotti audio, video e stereo, telefoni, elaboratori elettronici, prodotti da ferramenta, prodotti da condizionamento e mobili componibili.

Tali attività potrebbero - per lo meno a livello astratto - esporre la Società al rischio di infortuni e/o malattie professionali integranti le fattispecie di reato di cui agli artt. 589 e 590 c.p..

Ai fini della presente Parte Speciale, è, dunque, opportuno individuare correttamente chi, nel caso di specie, è destinatario dei principali obblighi in materia di sicurezza sul lavoro.

Datore di lavoro - ex art. 2, lett. b) del D. Lgs. n. 81/2008 - è il Consiglio di Amministrazione.

Per le varie sedi e filiali è nominato - tramite apposita procura - il datore di lavoro delegato.

È stato, altresì, nominato - con apposita comunicazione scritta - il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione. Sono presenti, altresì, le altre figure istituzionali previste dal D. Lgs. n. 81/2008 (Medico competente e Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza).

Fattispecie di reato

La presente sezione della Parte Speciale si riferisce ai delitti contro la persona e specificatamente ai reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.), riconducibili alla violazione della normativa di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, richiamati dall'art. 25-*septies* del D. Lgs. n. 231/2001.

Di seguito, alcune note relative ai reati oggetto della presente sezione.

La condotta da cui deriva l'evento - sia esso la lesione o la morte di un dipendente o di chiunque svolga legittimamente una prestazione di lavoro nei locali e nelle pertinenze di GENERAL COM S.p.A. - **può essere sia attiva, sia omissiva**. La prima è più facilmente ravvisabile **nel comportamento di un lavoratore subordinato** (soggetti sottoposti all'attività di direzione e controllo dei soggetti in posizione apicale) che svolge direttamente mansioni operative, nell'ambito delle quali, per sua negligenza, imprudenza e/o imperizia, danneggia altri; mentre la seconda è ravvisabile maggiormente in **capo al personale apicale** (datore di lavoro, datore di lavoro delegato, dirigenti ecc.) che non ottempera agli obblighi di legge cui è soggetto per preservare e garantire la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro o trascuri gli obblighi e i doveri di vigilanza e controllo a cui è tenuto (unitamente, si intende, ai preposti che non sono apicali ai sensi dell'art. 5 D. Lgs. n. 231/2001) per evitare infortuni e/o malattie professionali.

I soggetti attivi di tali reati - e cioè coloro che possono porre in essere le condotte punite dagli artt. 589 e 590 c.p. - sono: **1)** il datore di lavoro (anche di fatto); **2)** i dirigenti e i preposti (anche di fatto); **3)** i lavoratori stessi.

Per la definizione delle suddette qualifiche si rinvia all'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2008.

Potenziali aree di attività a rischio

In relazione ai reati e alle condotte criminose previste dall'art. 25 *septies* del Decreto n. 231/01, le aree di attività ritenute più specificamente a rischio risultano essere quelle dove possono concretamente realizzarsi i fattori di rischio generali - validi per tutti i propri dipendenti/operai ed i terzi - nonché quelli peculiari connessi all'attività di GENERAL COM S.p.A., analiticamente individuati nel Documento di Valutazione dei Rischi (d'ora in avanti anche DVR) che, a tal fine, costituisce parte integrante e sostanziale del presente Modello (*rectius* della presente Parte Speciale).

Si dà atto che ogni sito produttivo ha il relativo DVR.

I datori di lavoro delegati, anche su proposta del RSPP, potranno disporre eventuali integrazioni delle Aree di Attività a Rischio dei reati oggetto della presente sezione.

Esito dell'attività di mappatura

La valutazione del sistema adottato da GENERAL COM S.p.A. per la gestione della sicurezza, dell'igiene e della salute sul lavoro è stata compiuta attraverso la verifica della conformità formale da parte della Società alle prescrizioni normative di cui all'art. 30 del T.U.S. richieste per un idoneo sistema di gestione della sicurezza (SGS).

Di seguito, a titolo esemplificativo, alcuni parametri impiegati nell'attività di analisi dei rischi menzionati:

- livello di regolamentazione delle risorse umane aziendali;

- livello di formalizzazione del processo di monitoraggio dell'effettiva attuazione del sistema dei presidi descritto nel Documento di Valutazione dei Rischi;
- entità del *budget* stanziato per la gestione e l'implementazione degli *standards* di igiene e sicurezza;
- tipologia e frequenza degli infortuni e delle malattie negli ultimi 5 anni.

L'indagine e gli approfondimenti compiuti hanno evidenziato nel complesso la presenza di una diffusa cultura della sicurezza sul lavoro.

Il livello di formalizzazione delle procedure comportamentali e di controllo è soddisfacente, ancorché possa essere ulteriormente implementato.

Non risultano condanne per reati colposi connessi alla violazione della normativa antinfortunistica negli ultimi 5 anni e neppure che siano in corso processi o cause aventi ad oggetto infortuni o malattie professionali.

Nel prosieguo si darà conto - analiticamente - dello stato attuale del livello di regolamentazione riscontrato a livello di sistema di gestione della sicurezza della Società, conformemente a quanto previsto dall'art. 30 del T.U.S..

Il rispetto - in concreto - degli adempimenti sotto riportati riduce sensibilmente il rischio che possa essere ravvisato un profilo di colpa - penalmente sensibile - in capo ad esponenti (apicali e non solo) di GENERAL COM S.p.A..

Principi di comportamento (e incumbenti) da osservare ed implementare

Precisato quanto sopra, si indicano, comunque, qui di seguito, i principi procedurali e gli incumbenti (si darà conto di quelli già osservati - in numero preponderante - e di quelli che ancora non lo sono - un numero del tutto esiguo -) che, in relazione alle singole Aree a Rischio (come

sopra individuate rinviando al DVR), devono essere implementati in specifiche procedure (**al fine di poterne controllare l'effettiva e corretta applicazione attraverso apposite schede di evidenza**) che tutti i destinatari sono tenuti a rispettare:

1. Individuazione dei fattori di rischio, valutazione dei rischi ed elaborazione del relativo documento (rilevata per ciascuna sede/filiale).
2. Individuazione ed elaborazione delle misure preventive e protettive e dei dispositivi di protezione individuali (rilevata).
3. Designazione del RSPP (rilevata).
4. Nomina del medico competente (rilevata).
5. Elaborazione delle procedure in materia di sicurezza, prevenzione incendi, primo soccorso e verifiche periodiche delle stesse (riscontrata).
6. Vigilanza sul rispetto delle procedure adottate e delle istruzioni date ai lavoratori in materia di sicurezza, prevenzione incendi e primo soccorso (riscontrata).
7. Programmazione delle riunioni periodiche sulla sicurezza (risulta che venga effettuata una riunione all'anno con il coinvolgimento di tutte le figure istituzionali che debbono ad essa partecipare. E' tracciata).
8. Conservazione ed aggiornamento del registro infortuni (rilevata).
9. Informazione e formazione dei lavoratori su sicurezza e misure di prevenzione e protezione adottate (rilevata sia l'informativa che la formazione).
10. Definizione delle Linee Guida e formalizzazione dell'attività di verifica degli aggiornamenti normativi in materia antinfortunistica e di igiene

e salute sul posto di lavoro (non rilevata, da implementare).

11. Definizione delle Linee Guida e formalizzazione del processo di monitoraggio dell'effettiva attuazione del sistema dei presidi descritto nel Documento di Valutazione dei Rischi, che preveda anche la definizione di opportune azioni correttive e preventive ove siano evidenziate situazioni di non conformità (non esattamente riscontrata ancorché nella sostanza ciò avvenga).
12. Utilizzo delle risorse economiche necessarie (evidenziate in Bilancio) per progettare e realizzare gli interventi tecnici, organizzativi e gestionali atti a conseguire l'obiettivo di miglioramento continuo del livello di sicurezza (ancorché vi sia un centro di costo per sicurezza e ambiente, è consigliabile implementare un'apposita procedura per la definizione delle risorse economiche da assegnare di anno in anno; risorse che sarebbe comunque opportuno evidenziare in bilancio - si precisa che non vi è alcun obbligo di legge in tal senso -).
13. Informazione, formazione e addestramento per promuovere in capo ai dipendenti la responsabilizzazione e la consapevolezza in materia di sicurezza e salute (si veda quanto già evidenziato al punto 9).
14. Informazione dei fornitori, e dei Collaboratori Esterni in genere, affinché adottino idonei comportamenti in materia di sicurezza e salute coerenti con la "politica" adottata e perseguita da GENERAL COM S.p.A. (riscontrata la predisposizione del Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze, laddove necessario e opportuno).
15. Comunicazione, consultazione e coinvolgimento del Rappresentante dei Lavoratori (rilevata; si raccomanda in proposito che tale adempimento - **al pari degli altri oggetto di enucleazione** - sia documentato e tracciabile).

16. Attenzione per le indicazioni provenienti dai livelli operativi aziendali e dai lavoratori e indirizzare al RSPP e al Datore di lavoro (da implementare una procedura che disciplini espressamente i flussi informativi dal personale alla direzione).
17. Predisposizione di strumenti e procedure per la gestione delle emergenze interne ed esterne, allo scopo di minimizzarne le conseguenze (rilevata - si veda in proposito il piano di emergenza).
18. Introduzione ed applicazione di procedure e metodologie di sorveglianza e verifica al fine di controllare la realizzazione della politica di GENERAL COM S.p.A. (non rilevata in quanto la Società non è dotata di un vero e proprio SGS).
19. Previsione di apposita clausola nei contratti con i Collaboratori Esterni, che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al Decreto nonché dei principi contenuti nel Modello e nel Documento di Valutazione dei Rischi (non rilevata in quanto la Società non ha ancora adottato il Modello 231).
20. Organizzazione delle risorse umane aziendali in termini di competenze individuali, autonomie decisionali e relative responsabilità - organigramma/funzionigramma della sicurezza - (rilevata la presenza di organigrammi).
21. Verifica dei requisiti del personale, preliminarmente all'affidamento di compiti specifici (riscontrata prassi).
22. Assegnazione ed esecuzione dei contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione in conformità a quanto previsto dall'art. 26 del D. Lgs. n. 81/2008 (rilevata).

In ogni caso, e ad integrazione di quanto sopra esposto, la Società dovrà assicurare il rispetto di tutte le indicazioni e previsioni di cui all'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008, prevedendo, altresì, idonei sistemi di registrazione

dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra indicate e comunque di tutte quelle richiamate dal 1° comma del citato art. 30.

Ai fini dell'adozione e dell'attuazione del presente Modello - per la prevenzione dei reati colposi a seguito della violazione della normativa antinfortunistica - **è opportuno tenere presente (predisponendo apposite procedure con relative schede di evidenza) quanto di seguito esposto** (da integrare sinergicamente con le prassi, le consuetudini e le procedure già osservate ed implementate da GENERAL COM S.p.A. - si intende nella materia qui trattata ovvero la salute e sicurezza sul lavoro).

(I) Valutazione dei rischi

L'individuazione e la rilevazione dei rischi è effettuata dal Datore di lavoro con il supporto di altri soggetti competenti tra cui, a titolo esemplificativo, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ed il medico competente, previa consultazione delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza.

Attività che deve essere ispirata ai principi di veridicità, completezza ed accuratezza.

I dati e le informazioni propedeutici alla valutazione dei rischi (misure strumentali, rilievi, esiti di sondaggi interni) devono essere chiari, completi e rappresentare in modo veritiero lo stato dell'arte della Società.

Al fine di un costante aggiornamento e miglioramento del Documento di Valutazione dei Rischi, gli infortuni sul lavoro e le relative cause sono registrati, monitorati ed analizzati dal servizio di prevenzione e protezione.

Il Documento di Valutazione dei Rischi e del relativo piano delle misure da implementare viene predisposto nel rispetto di quanto previsto dall'art. 28 di cui al D. Lgs. n. 81/2008.

I rischi oggetto del DVR devono essere correlati:

- alle attività che vengono svolte in sede e/o in stabilimenti di produzione fissi.

La valutazione di cui sopra deve essere aggiornata periodicamente e in presenza di modifiche nei parametri oggetto della valutazione iniziale (per esempio in presenza di nuove attività o di modifiche nei processi produttivi).

(II) Nomine e definizioni delle responsabilità

Tutte le figure con ruoli attivi nella gestione della salute e sicurezza - in sede, negli impianti fissi e produttivi - devono possedere requisiti tecnico-professionali predefiniti: requisiti che devono sussistere preliminarmente o comunque all'atto del conferimento dell'incarico, e devono persistere nel tempo.

L'attribuzione di responsabilità deve avvenire con lettera di incarico in cui sono definiti il più possibile i compiti, le responsabilità e gli eventuali poteri.

L'assegnazione di poteri deve avvenire in maniera coerente con le funzioni attribuite, come risultanti dall'organigramma aziendale.

Datore di lavoro

Il Datore di lavoro:

- adempie agli obblighi non delegabili previsti dal D. Lgs. n. 81/2008 (non sono delegabili quelli di cui all'art. 17 del D. Lgs. n. 81/2008) e agli obblighi comunque non delegati;
- nomina un Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), garantendo che lo stesso possieda le capacità e i requisiti professionali previsti dall'art. 32 del D. Lgs. n. 81/2008;
- attribuisce al RSPP specifici poteri per fare fronte alla nomina

- ricevuta, ottenendo l'accettazione della stessa;
- verifica l'adempimento degli obblighi delegati a dirigenti e preposti.

Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP)

Il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione adempie a tutti i compiti a lui affidati dal Datore di lavoro, vigilando sull'osservanza delle disposizioni di sicurezza in sede e/o in impianti di produzione fissi; fanno parte di tali compiti, fra gli altri:

- coadiuvare il Datore di lavoro nella scelta dei componenti del gruppo gestione emergenze e pronto soccorso per le attività di sede e/o in impianti di produzione fissi e verificare che gli stessi ricevano adeguata formazione;
- individuare e valutare i rischi ed individuare le misure di prevenzione e protezione;
- elaborare le misure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- proporre programmi di formazione ed informazione per i lavoratori e per i RLS;
- partecipare alle consultazioni in materia di tutela della sicurezza e della salute;
- fornire informazioni ai lavoratori su rischi, pericoli e misure di tutela;
- coadiuvare il Datore di lavoro nella verifica dell'attuazione del piano di sorveglianza sanitaria;
- coadiuvare il Datore di lavoro nella scelta dei dispositivi di protezione individuale.

(III) Controllo operativo per la sicurezza in sede e nelle filiali

Il RSPP verifica che il sistema gestionale per la sicurezza predisposto per le attività svolte in sede e in eventuali impianti fissi sia costantemente monitorato per assicurare che:

- tutti i lavoratori, inclusi i neo assunti e quelli con contratto a tempo determinato, abbiano ricevuto adeguata informazione/formazione sui temi della sicurezza con specifico riferimento alle mansioni svolte;
- sia stato nominato il medico competente e questo svolga le funzioni previste dal D. Lgs. 81/2008 in tema di sorveglianza sanitaria sul luogo di lavoro e sui lavoratori;
- siano stati organizzati i gruppi per le emergenze e per il pronto soccorso ed abbiano ricevuto adeguata formazione;
- i dispositivi di sicurezza e le autorizzazioni connesse con la sicurezza relative alla sede e/o agli impianti fissi siano adeguati e mantenuti in corretto stato di validità ed efficienza, documentando le attività di manutenzione ordinaria e straordinaria effettuate;
- macchine, impianti ed attrezzature siano affidate per l'uso esclusivamente a personale adeguatamente formato e competente;
- i dispositivi di primo soccorso previsti dalla legge siano disponibili e facilmente accessibili;
- le procedure in caso di emergenza siano adeguate e periodicamente testate;
- sia tenuto un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano una assenza di almeno un giorno di lavoro;
- i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza - RLS vengano consultati su tutte le problematiche di interesse e possano esprimere

richieste di modifiche al sistema gestionale per la sicurezza dell'impresa;

- il sistema gestionale per la sicurezza venga riesaminato, ai fini del suo miglioramento, con cadenza minima annuale.

(IV) Verifica dei requisiti del personale preliminarmente all'affidamento di compiti e responsabilità

Preliminarmente all'attribuzione di qualsivoglia mansione, debbono essere verificati e accertati in capo al lavoratore tutti i requisiti necessari di natura tecnica e - se riscontrati in sede di valutazione del rischio - sia di natura sanitaria.

La verifica dell'idoneità sanitaria è attuata dal medico competente che, in ragione delle indicazioni fornitegli dal Datore di lavoro/Datore di lavoro delegato e sulla base della propria conoscenza dei luoghi di lavoro e delle lavorazioni, rilascia giudizi di idoneità, totale o parziale, ovvero di inidoneità rispetto alla mansione affidata.

Il medico competente definisce, inoltre, un protocollo di sorveglianza sanitaria a cui sottopone il lavoratore.

(V) Formazione del personale

Tutti i lavoratori ricevono informazioni circa le corrette modalità di espletamento delle proprie mansioni, e vengono adeguatamente ed opportunamente formati e, laddove previsto dalla normativa, addestrati.

Le attività formative sono pianificate ed erogate attraverso modalità variabili stabilite dalla Società, tenuto conto anche di quanto previsto dalla normativa vigente.

A conclusione di ogni ciclo formativo, ne viene verificata l'efficacia attraverso la proposizione di quesiti o attraverso altri strumenti idonei.

Le attività di informazione, formazione e addestramento sono documentate; tale documentazione viene trasmessa all'Ufficio Risorse Umane della Società.

(VI) Affidamento di lavorazioni a soggetti esterni

Il Datore di lavoro, in caso di assegnazione ed esecuzione di contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione, verifica e accerta la sussistenza dei requisiti di cui all'art. 26 D. Lgs. n. 81/2008.

Per quanto concerne le attività che prevedono la realizzazione di cantieri temporanei o mobili, il committente verifica che queste siano condotte in conformità con quanto previsto dal titolo IV del D. Lgs. n. 81/2008, in particolare relativamente alla definizione dei piani di sicurezza e coordinamento.

Il soggetto esecutore delle lavorazioni deve possedere idonei requisiti tecnico-professionali, verificati anche attraverso l'iscrizione alla CCIAA; nei confronti del proprio personale il soggetto esecutore dovrà il rispetto degli obblighi assicurativi e previdenziali anche attraverso la presentazione/l'invio del DURC. Egli, inoltre, se necessario, dovrà presentare all'INAIL apposita denuncia per le eventuali variazioni totali o parziali dell'attività già assicurata. L'impresa esecutrice, infine, nei casi contemplati dalla legge, al termine degli interventi dovrà rilasciare la dichiarazione di conformità alle regole dell'arte.

(VII) Attività di acquisto di attrezzature, macchinari ed impianti

L'acquisto di macchinari, attrezzature ed impianti è preceduto da una valutazione e qualificazione dei fornitori, e da una valutazione dei requisiti di salute e sicurezza degli stessi tenendo, altresì, conto delle considerazioni fornite dai lavoratori attraverso le loro rappresentanze.

Le attrezzature, gli impianti e i macchinari devono essere conformi a quanto previsto dalla normativa vigente; e la loro messa in esercizio è subordinata a procedure di esame iniziale o di omologazione.

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

(VIII) Manutenzione di macchinari, attrezzature ed impianti

Tutte le attrezzature, i macchinari e gli impianti che possono avere impatti significativi in *subiecta* materia sono assoggettati a protocolli di manutenzione programmata con tempistiche e modalità anche definite dai fabbricanti. Gli eventuali interventi specialistici sono condotti da soggetti in possesso dei requisiti di legge che dovranno produrre le necessarie documentazioni.

Le attività di manutenzione su dispositivi di sicurezza sono oggetto di registrazione.

In presenza di attrezzature ed impianti per i quali siano previsti, dalla legislazione vigente, periodici interventi di verifica per la cui esenzione siano individuati specifici enti esterni (ARPA, ASL, Organismi di ispezione ecc.), qualora l'ente preposto non eroghi il servizio con le tempistiche previste dalla normativa si procederà come segue:

- a) in caso di esistenza di ulteriori soggetti in possesso delle abilitazioni/autorizzazioni all'esecuzione degli interventi di verifica, si provvederà ad affidare loro l'incarico;
- b) in caso di assenza di soggetti alternativi, si provvederà, a titolo di autodiagnosi, attraverso strutture tecniche esistenti sul mercato (per esempio, società di ingegneria).

(IX) Gestione delle emergenze

La gestione delle emergenze è attuata attraverso specifici piani che prevedono l'identificazione delle situazioni che possono causare una potenziale emergenza e delle relative modalità di risposta. L'efficacia dei piani così predisposti è verificata periodicamente.

Sono individuati i percorsi di esodo e si ha cura di mantenerli in efficienza e liberi da ostacoli; il personale è messo al corrente delle procedure di segnalazione e di gestione delle emergenze.

Tra il personale sono individuati gli addetti agli interventi di emergenza; essi sono in numero sufficiente e preventivamente formati secondo i requisiti di legge.

Sono 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; sono altresì presenti e mantenuti in efficienza idonei presidi sanitari.

(X) Esecuzione corretta delle lavorazioni

Sono previste, in ragione della complessità dell'attività lavorativa, specifiche istruzioni di lavoro o procedure operative che, unitamente alla documentazione riguardante le modalità d'uso di macchinari ed attrezzature, sono accessibili ai lavoratori interessati.

(XI) Comunicazione e coinvolgimento del personale

I lavoratori sono coinvolti e consultati, anche attraverso le rispettive rappresentanze, per quanto riguarda i temi della salute e della sicurezza sul lavoro, in particolare all'atto dell'individuazione dei rischi, nel corso delle indagini relative ad un incidente e qualora vi siano cambiamenti strutturali che possono avere impatti significativi in materia di sicurezza.

Le attività di comunicazione sono condotte in modo capillare ai vari livelli e funzioni dell'organizzazione.

Applicazione del Modello e OdV

Preliminarmente, si precisa che il presente Modello non si sostituisce alle prerogative e alle responsabilità di legge disciplinate in capo ai soggetti individuati dal D. Lgs. n. 81/2008. Esso, invece, costituisce un presidio ulteriore di controllo e verifica dell'esistenza, efficacia ed adeguatezza della struttura ed organizzazione posta in essere da GENERAL COM in materia di sicurezza sul lavoro.

L'OdV, congiuntamente al Datore di lavoro/Datore di lavoro delegato, individua nella figura del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) il Responsabile Interno dell'effettiva attuazione dei principi comportamentali - e degli incombenti - sopra segnalati.

Il Datore di lavoro/Datore di lavoro delegato, sempre con il supporto dell'OdV, e consultato l'individuato responsabile interno, procede alla nomina dei sub soggetti interni responsabili per ogni singola Area di Attività a Rischio.

La posizione di eventuali Sub Responsabili Interni nell'ambito dell'organizzazione aziendale deve essere evidenziata all'atto della nomina.

Il Responsabile Interno dovrà mettere a disposizione dell'OdV la documentazione per eventuali verifiche dirette da parte di quest'ultimo.

Costui, inoltre, dovrà inviare all'OdV un *report* informativo, con cadenza annuale, sugli episodi eventualmente occorsi, sulle attività di controllo effettuate e sullo stato di attuazione delle previsioni della Parte Speciale D del Modello.

Di seguito, i compiti dell'OdV in relazione alla materia della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro:

- proporre che vengano aggiornate le istruzioni - scritte e conservate su supporto cartaceo o informatico - relative ai comportamenti da seguire nell'ambito delle Aree a Rischio, come individuate nella presente Parte Speciale, alla luce della normativa di riferimento in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- accertare l'effettiva concretizzazione in apposite procedure dei principi comportamentali sopra elencati;
- accertare lo svolgimento di verifiche periodiche, anche a sorpresa, sul rispetto delle procedure interne;
- esaminare eventuali segnalazioni specifiche ed effettuare gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in relazione alle segnalazioni ricevute;
- proporre al Datore di lavoro/Datore di lavoro delegato, previa consultazione con il RSPP, le eventuali integrazioni alle procedure esistenti per rendere più efficaci, ove necessario, le azioni di prevenzione e repressione delle condotte colpose oggetto della presente Parte Speciale.