

<b>R.N.C. S.R.L.</b>	<p>MODELLO ORGANIZZATIVO</p> <p>Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001</p> <p><b>Parte Speciale “F” – Sicurezza sul lavoro</b></p>	LOGO
----------------------	---	------

**Parte speciale “F”**

**Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**

<b>R.N.C. S.R.L.</b>	<p style="text-align: center;">MODELLO ORGANIZZATIVO</p> <p style="text-align: center;">Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001</p> <p style="text-align: center;"><b>Parte Speciale "F" – Sicurezza sul lavoro</b></p>	<p style="text-align: center;">LOGO</p>
----------------------	---	---

#### **1. – Premessa**

#### **2. – I reati di cui all'art. 25-septies del Decreto.**

2.1. - Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

2.2. - Lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590, terzo comma, c.p.)

#### **2.3. - Trattamento sanzionatorio per le fattispecie di cui all'art. 25-septies del Decreto**

#### **3. - I rischi aziendali della Società in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

3.1. - Le aree a rischio reato ed i presidi di controllo esistenti

#### **4. - I protocolli di controllo adottati dalla Società in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

4.1. - Struttura organizzativa

4.1.2. Figure previste dal d.lgs. n. 81/08 per l'area di sicurezza, prevenzione e protezione

4.2. - La gestione operativa del settore della salute e della sicurezza sul lavoro

4.2.1. - Gli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici

4.2.2. - La valutazione dei rischi

4.2.3. - I dispositivi di prevenzione e protezione

4.2.4. - La gestione delle emergenze

4.2.5. - L'informazione, il coinvolgimento, la formazione e l'addestramento dei Lavoratori

4.2.6. - La gestione degli infortuni sul lavoro

4.2.7. - L'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge

4.2.8. - Il sistema di registrazione delle attività

4.3. - Il sistema di monitoraggio della sicurezza

4.4. - Il Codice Etico

4.5. - Il Sistema Disciplinare

<b>R.N.C. S.R.L.</b>	<p style="text-align: center;">MODELLO ORGANIZZATIVO</p> <p style="text-align: center;">Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001</p> <p style="text-align: center;"><b>Parte Speciale "F" – Sicurezza sul lavoro</b></p>	<p style="text-align: center;">LOGO</p>
----------------------	---	---

### **1.- PREMESSA**

L'art. 9 della legge 3 agosto 2007, n. 123 ha introdotto nel catalogo dei reati presupposto del D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-septies, rubricato "*Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*".

Il testo dell'articolo di cui trattasi è stato successivamente modificato dall'art. 300 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (Testo Unico sulla salute e sicurezza del lavoro, di seguito anche "Testo Unico Sicurezza" o "T.U.S."), il quale, oltre ad aver ridefinito la rubrica della disposizione, che oggi più sinteticamente fa riferimento alla violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ha rimodulato la risposta sanzionatoria prevista in caso di commissione dei reati richiamati.

È inoltre necessario accennare al D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, il quale, pur lasciando invariato il testo dell'art. 25-septies, ha indirettamente inciso sui presupposti della responsabilità degli Enti, integrando e modificando le disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro contenute nel Testo Unico Sicurezza. In particolare, l'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008, così come modificato dal D. Lgs. n. 106/2009, evidenzia le caratteristiche che i Modelli di organizzazione e gestione devono possedere al fine di adempiere alla loro funzione esimente in relazione alla commissione di fattispecie colpose previste dagli articoli 589 c.p. e 590, terzo comma, c.p.

I delitti di cui alla presente Parte Speciale non si sostanziano in condotte illecite volontarie, bensì sono integrati da condotte meramente colpose; l'evento lesivo, infatti, non è voluto dal soggetto agente: il suo verificarsi deriva da un'omissione precedente, determinata da colpa, circa il rispetto delle norme antinfortunistiche.

<b>R.N.C. S.R.L.</b>	<p style="text-align: center;"><b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b></p> <p style="text-align: center;">Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001</p> <p style="text-align: center;"><b>Parte Speciale "F" – Sicurezza sul lavoro</b></p>	LOGO
----------------------	--	------

## **2. - I REATI DI CUI ALL'ART. 25-SEPTIES DEL DECRETO**

### **2.1. – Omicidio colposo (art. 589 c.p.)**

Ai sensi dell'art. 589 c.p.: *“Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.*

*Se il fatto è stato commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni.*

*Se il fatto è commesso nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria, la pena è della reclusione da tre a dieci anni.*

*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 configura nel caso in cui si cagioni la morte di una persona con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ai fini della integrazione del reato, non è richiesto l'elemento soggettivo del dolo, ovvero la coscienza e la volontà di cagionare l'evento lesivo, ma la mera colpa e, più precisamente, la violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

### **2.2. – Lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590, terzo comma, c.p.)**

Ai sensi della norma in commento, chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale grave o gravissima *“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 euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni”.*

La lesione è ritenuta grave (art. 583, primo comma, c.p.):

*“1) se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o una 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 un organo”.*

La lesione è ritenuta gravissima (art. 583, secondo comma, c.p.) se dal fatto si determina:

*“1) una malattia certamente o probabilmente insanabile;*

*2) la perdita di un senso;*

<b>R.N.C. S.R.L.</b>	<p style="text-align: center;"><b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b></p> <p style="text-align: center;">Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001</p> <p style="text-align: center;"><b>Parte Speciale "F" – Sicurezza sul lavoro</b></p>	LOGO
----------------------	--	------

*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 si configura nel caso in cui si cagionino ad una persona lesioni gravi o gravissime con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Le lesioni si considerano:

- gravi nel caso in cui: a) dal fatto derivi 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; b) il fatto produca l'indebolimento permanente di un senso o di un organo (art. 583, comma 1, c.p.);

- gravissime se dal fatto deriva: a) una malattia certamente o probabilmente insanabile; b) la perdita di un senso; c) 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; d) la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso (art. 583, comma 2, c.p.).

### **2.3. - Trattamento sanzionatorio per le fattispecie di cui all'art. 25-septies del Decreto**

In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una **sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote**. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, **per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno**.

Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica **una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote**. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, **per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno**.

In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica **una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote**. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, **per una durata non superiore a sei mesi**.

<b>R.N.C. S.R.L.</b>	<p style="text-align: center;">MODELLO ORGANIZZATIVO</p> <p style="text-align: center;">Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001</p> <p style="text-align: center;"><b>Parte Speciale "F" – Sicurezza sul lavoro</b></p>	<p style="text-align: center;">LOGO</p>
----------------------	---	---

### **3. - I RISCHI AZIENDALI DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

Conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente, ed in particolare dal T.U.S., la Società ha effettuato una valutazione dei rischi sussistenti in ambito di salute e sicurezza sul lavoro.

La valutazione dei rischi è stata effettuata, ai sensi degli artt. 17 e 28 del T.U.S., dal Datore di Lavoro, in collaborazione con il RSPP e previa consultazione del RLS, nel rispetto dei principi e delle prescrizioni di cui alla normativa prevenzionistica vigente.

I risultati emersi all'esito delle attività svolte sono formalizzati nel Documento di Valutazione dei Rischi (di seguito, anche solo 'DVR'), il quale è soggetto a periodico aggiornamento.

### **4. I PROTOCOLLI DI CONTROLLO ADOTTATI DA RNC IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

A seguito dell'individuazione dei rischi esistenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Società ha predisposto ed implementato i seguenti Protocolli di controllo volti ad eliminare i rischi stessi o, ove ciò non sia possibile, a ridurli al minimo e, quindi, a gestirli:

- 1) il sistema organizzativo;
- 2) la gestione operativa;
- 3) il sistema di monitoraggio della sicurezza;
- 4) il Codice Etico;
- 5) la comunicazione ed il coinvolgimento in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- 6) la formazione e l'addestramento in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- 7) il Sistema Disciplinare.

Nel proseguo del presente paragrafo sono delineati gli aspetti caratterizzanti ciascuno dei protocolli sopra elencati.

#### **4.1. - Struttura organizzativa**

All'interno della struttura organizzativa di RNC, sono stati definiti i compiti e le responsabilità dei soggetti operanti nel settore della salute e della sicurezza sul lavoro, ovvero:

<b>R.N.C. S.R.L.</b>	<p style="text-align: center;"><b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b></p> <p style="text-align: center;">Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001</p> <p style="text-align: center;"><b>Parte Speciale "F" – Sicurezza sul lavoro</b></p>	LOGO
----------------------	--	------

- 1) il Datore di Lavoro;
- 2) i Preposti;
- 3) il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (di seguito, anche solo 'RSPP');
- 4) gli Addetti alle Emergenze (ad es., Primo Soccorso, Prevenzione Incendi);
- 5) il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- 6) i Lavoratori;
- 7) gli Appaltatori, i Fornitori, i Progettisti, gli Installatori.

Gli atti di nomina e le connesse attribuzioni di compiti e responsabilità, ove prescritti dalla normativa vigente, sono formalizzati per iscritto e diffusi sia presso le risorse interessate, sia presso i terzi interessati (ad es., ASL, Ispettorato del Lavoro, ecc.) nei casi previsti ed archiviati a cura del RSPP. I relativi aggiornamenti e/o modifiche sono effettuati a cura del RSPP e tempestivamente comunicati alle risorse interessate.

#### **4.2. - La gestione operativa del settore della salute e della sicurezza sul lavoro**

Nell'ambito delle attività di progettazione e di implementazione del proprio Modello, RNC ha riservato particolare attenzione alla esigenza di assicurare una gestione operativa regolata in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

In questo contesto, assume particolare rilevanza **la progettazione ed implementazione, da parte della Società, di un sistema di gestione conforme allo standard internazionale BS OHSAS 18001:2007** per l'attività di "*Erogazione servizio di albergo con prima colazione e ristorante*": ai sensi dell'art. 30, comma 5, del TUS, i modelli organizzativi conformi al predetto standard si presumono conformi ai requisiti previsti dal TUS per le parti corrispondenti.

**Il sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro di RNC è stato certificato da un ente terzo sia in sede di adozione e sia in sede di successivo rinnovo.**

Fermo restando quanto sopra, nel proseguo del presente paragrafo sono compendiate le principali componenti del sistema di gestione aziendale implementato dalla Società, tenuto conto dei requisiti previsti dall'art. 30, comma 5, del TUS.

<b>R.N.C. S.R.L.</b>	<p style="text-align: center;"><b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b></p> <p style="text-align: center;">Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001</p> <p style="text-align: center;"><b>Parte Speciale "F" – Sicurezza sul lavoro</b></p>	<p style="text-align: center;">LOGO</p>
----------------------	--	---

#### **4.2.1. - Gli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici**

Il Datore di Lavoro, in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, provvede a:

- individuare, anche a seguito della redazione del DVR e successivi aggiornamenti, lo stato di conformità (e le eventuali azioni di miglioramento) rispetto agli standard tecnico-strutturali di legge, di attrezzature, impianti (a titolo meramente esemplificativo, impianti termici ed elettrici, di messa a terra, di prevenzione incendi sia propri sia di terzi), luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici, e le relative responsabilità di attuazione;
- effettuare controlli periodici dei luoghi di lavoro finalizzati a garantire il mantenimento nel tempo degli standard di legge;
- pianificare ed effettuare, o verificare che siano effettuate, da società incaricate da RNC, le manutenzioni periodiche e straordinarie delle macchine e delle attrezzature operative presso i luoghi ove operano i lavoratori della Società o i lavoratori di ditte terze in subappalto, con particolare riferimento alle attrezzature/impianti antincendio;
- registrare l'effettuazione delle suddette attività di manutenzione in idonea documentazione coerentemente con le indicazioni dei manuali d'uso e manutenzione dei singoli impianti tecnologici e con le informazioni acquisite dai fornitori/produttori delle macchine e attrezzature;
- definire i requisiti di sicurezza che i referenti aziendali preposti devono verificare preliminarmente all'approvvigionamento di attrezzature di lavoro, impianti e sostanze pericolose;
- garantire un monitoraggio continuo sull'evoluzione degli standard tecnico-strutturali e della normativa.

#### **4.2.2. - La valutazione dei rischi**

Il Datore di Lavoro provvede, con il supporto del RSPP, alla periodica identificazione e valutazione dei rischi per la sicurezza e per la salute dei Lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti i Lavoratori esposti a rischi particolari, tenendo in adeguata considerazione la propria struttura interna, la natura dell'attività, l'ubicazione dei locali e delle aree di lavoro, l'organizzazione del personale.

La valutazione dei rischi è documentata attraverso l'elaborazione, ai sensi della normativa prevenzionistica vigente, di un DVR contenente:



<b>R.N.C. S.R.L.</b>	<p style="text-align: center;"><b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b></p> <p style="text-align: center;">Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001</p> <p style="text-align: center;"><b>Parte Speciale "F" – Sicurezza sul lavoro</b></p>	LOGO
----------------------	--	------

- a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati a seguito della valutazione;
- c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- d) l'indicazione del nominativo del RSPP e del RLS che hanno partecipato o comunque sono stati consultati in occasione della valutazione del rischio;
- f) l'individuazione delle mansioni che espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento;
- g) tutti i dati e le informazioni ulteriori prescritte dalla normativa prevenzionistica vigente.

Il DVR è aggiornato periodicamente e comunque in occasione di significative modifiche organizzative che incidano sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro.

Nell'ambito dell'attività di individuazione e valutazione dei rischi, assume particolare rilevanza l'effettuazione, con cadenza almeno annuale, di apposite riunioni tra il Datore di Lavoro, il RSPP ed il RLS, volte ad approfondire le questioni connesse alla prevenzione ed alla protezione dai rischi.

Le riunioni sono adeguatamente formalizzate mediante la redazione di apposito verbale.

Nell'attività di selezione dei fornitori (in particolare degli appaltatori e dei prestatori d'opera), sono garantiti tutti gli adempimenti previsti dalla legislazione vigente, inclusa la verifica dell'idoneità tecnico-professionale, l'ottenimento della documentazione di legge, la redazione del DUVRI (documento unico di valutazione dei rischi interferenziali), dove previsto, e sono richiesti e valutati i costi per la sicurezza sul lavoro.

L'assegnazione, la verifica e la gestione degli appalti, anche senza cantiere, è effettuata e monitorata sulla base e nel rispetto di specifiche regole interne formalizzate in apposite procedure.

#### **4.2.3. - I dispositivi di prevenzione e protezione**

All'interno del DVR sono indicati i dispositivi di prevenzione e protezione da utilizzare in funzione della tipologia del rischio. E' altresì prevista la sottoscrizione di un apposito modulo di "Ricevuta, consegna e utilizzo dei DPI".

<b>R.N.C. S.R.L.</b>	<p style="text-align: center;"><b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b></p> <p style="text-align: center;">Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001</p> <p style="text-align: center;"><b>Parte Speciale "F" – Sicurezza sul lavoro</b></p>	LOGO
----------------------	--	------

Per quanto riguarda le misure di sicurezza e di prevenzione e protezione individuate nel DVR, è previsto che il Preposto e, se del caso, il RLS, verifichino, anche attraverso il libero accesso alle informazioni e alla documentazione interna rilevante, il rispetto dell'applicazione delle misure di sicurezza e delle misure di protezione.

#### **4.2.4. - La gestione delle emergenze**

La Società adotta apposite misure ai fini della prevenzione degli incendi e dell'evacuazione dei Lavoratori, nonché per il caso di pericolo grave e immediato.

In sintesi, è adottata una specifica procedura in materia di gestione delle emergenze, la quale prevede:

- a) le modalità di individuazione delle emergenze;
- b) l'elaborazione del Piano delle Emergenze e l'attuazione delle conseguenti misure;
- c) le modalità di informazione ed addestramento del personale addetto nonché la periodicità di esecuzione delle esercitazioni antincendio.

#### **4.2.5. - L'informazione, il coinvolgimento, la formazione e l'addestramento dei Lavoratori**

La Società cura la definizione, la formalizzazione e l'implementazione di attività di Informazione dei Lavoratori - con particolare riguardo ai Lavoratori neo-assunti.

In particolare, nel "Manuale della Salute e Sicurezza sul lavoro" e in apposita procedura si definiscono le modalità con cui vengono comunicate al personale e ai soggetti che entrano nell'organizzazione del Datore di Lavoro le informazioni pertinenti la salute e sicurezza sul lavoro, gli obblighi e le disposizioni aziendali.

Tali attività sono predisposte nell'ottica di assicurare una puntuale informazione dei Lavoratori in materia di:

- rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività di RNC;
- misure e attività di prevenzione e protezione adottate;
- rischi specifici cui ciascun Lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta;
- pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi da parte dei singoli Lavoratori;
- procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei Lavoratori;
- nomine di RSPP, Addetti alle Emergenze, RLS.

<b>R.N.C. S.R.L.</b>	<p style="text-align: center;"><b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b></p> <p style="text-align: center;">Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001</p> <p style="text-align: center;"><b>Parte Speciale "F" – Sicurezza sul lavoro</b></p>	LOGO
----------------------	--	------

E', inoltre, prevista una specifica attività di monitoraggio delle attività di informazione e comunicazione svolte.

Per quanto attiene il coinvolgimento dei Lavoratori, è prevista la pianificazione e l'effettuazione della riunione periodica di cui all'art. 35 TUS, con partecipazione del Datore di Lavoro, del RSPP, del Medico Competente e del RLS, i cui risultati sono formalizzati in apposito verbale.

La Società cura, altresì, la definizione, la formalizzazione e l'implementazione di un Piano di Formazione secondo i dettami dell'Accordo Quadro Stato Regioni di cui all'art. 37 del TUS – inclusi i Lavoratori neo-assunti, con particolare riguardo:

- a) ai concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- b) ai rischi riferiti alle mansioni ed ai possibili danni ed alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore di assistenza sanitaria.

Nell'ambito del Piano di Formazione sono indicati i seguenti elementi: tipologia del corso (argomenti), la durata, il responsabile proponente, la programmazione, i destinatari, i soggetti che effettuano formazione, le modalità di valutazione dell'efficacia.

La formazione e/o l'addestramento sono:

- differenziati in base al posto di lavoro e alle mansioni affidate ai Lavoratori;
- 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, di nuove sostanze e preparati pericolosi;
- periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

E', inoltre, riservata particolare attenzione alla formazione dei soggetti aventi specifici ruoli e compiti in ambito di salute e sicurezza sul lavoro, con precipuo riguardo al Preposto, al RLS ed agli Addetti alle Emergenze.

In ogni caso, il regolare svolgimento e la partecipazione ai corsi di in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono monitorati ed adeguatamente documentati.

<b>R.N.C. S.R.L.</b>	<p style="text-align: center;"><b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b></p> <p style="text-align: center;">Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001</p> <p style="text-align: center;"><b>Parte Speciale "F" – Sicurezza sul lavoro</b></p>	LOGO
----------------------	--	------

#### **4.2.6. - La gestione degli infortuni sul lavoro**

La Società riserva particolare attenzione alla gestione degli infortuni sul lavoro, nell'ottica di garantire il rispetto della normativa vigente. Gli infortuni occorsi sono analizzati a cura del RSPP e sono individuate azioni correttive/preventive finalizzate ad evitare il ripetersi dell'evento. In apposita procedura sono indicate le attività di analisi delle cause, di gestione dell'incidente e di adozione di azioni correttive e preventive, nonché di elaborazione dei dati statistici relativi agli infortuni a cura del Responsabile del Sistema di Gestione e le procedure per la denuncia all'INAIL.

In particolare, gli infortuni sul lavoro dei Lavoratori che comportano un'assenza di almeno un giorno – escluso quello dell'infortunio - sono cronologicamente comunicati all'INAIL e denunciati quelli con prognosi superiore ai tre giorni. Gli infortuni sono annotati in apposito registro, redatto conformemente al modello approvato con Decreto del Ministero del Lavoro.

#### **4.2.7. - L'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge**

RNC ha perseguito negli anni un percorso volto alla corretta acquisizione delle documentazioni e delle certificazioni obbligatorie di legge, le quali sono archiviate forma cartacea e/o elettronica a cura del RSPP.

#### **4.2.8. - Il sistema di registrazione delle attività**

All'interno di RNC è predisposto ed implementato un sistema di controllo idoneo a garantire la costante registrazione delle attività e delle verifiche svolte dalla Società in materia di salute e sicurezza sul lavoro mediante, tra le altre:

- a) la tracciabilità di tutte le attività di informazione e formazione effettuate;
- b) la registrazione degli infortuni sul lavoro verificatisi, rispetto ai quali è previsto uno specifico flusso informativo nei confronti del Datore di Lavoro;
- c) la redazione del verbale delle riunioni periodiche annuali tra il Datore di Lavoro, il RSPP ed il RLS;
- d) l'implementazione di un registro presso cui annotare i dispositivi di protezione individuale adottati.

Conformemente a quanto previsto dal BS OHSAS 18001:2007, è previsto un riesame annuale da parte della Direzione, adeguatamente formalizzato, in merito allo stato di attuazione del sistema di gestione.

<b>R.N.C. S.R.L.</b>	<p style="text-align: center;"><b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b></p> <p style="text-align: center;">Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001</p> <p style="text-align: center;"><b>Parte Speciale "F" – Sicurezza sul lavoro</b></p>	LOGO
----------------------	--	------

#### **4.3. - Il sistema di monitoraggio della sicurezza**

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Società ha approntato un sistema di controllo e di verifica incentrato su un duplice livello di monitoraggio.

Nell'ambito del primo livello, assume rilevanza, da un lato, l'auto-controllo da parte dei lavoratori; dall'altro, il coinvolgimento diretto e costante dei soggetti con specifici compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., Preposto, RSPP, Medico Competente, RLS, ecc.).

Nell'ambito del secondo livello opera l'Organismo di Vigilanza, chiamato a verificare e vigilare sulla adeguatezza nel tempo e sull'effettività del complessivo sistema di controllo interno adottato dalla Società in materia di salute e sicurezza sul lavoro, promuovendo l'aggiornamento del Modello, incluso per ciò che attiene il settore della salute e sicurezza sul lavoro, in tutti i casi in cui siano accertate violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

In particolare, è previsto che, in tutti i casi in cui si riscontrino carenze o inadeguatezze dei luoghi o delle attrezzature di lavoro, dei dispositivi di protezione messi a disposizione dalla Società, ovvero ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro, vi è l'obbligo di inviare apposita segnalazione al Preposto e, in caso quest'ultima non sia tempestivamente riscontrata dalle funzioni competenti, inoltrare la segnalazione all'OdV.

E', inoltre, inviata all'OdV copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

#### **4.4. - Il Codice Etico**

Nell'ambito del sistema di controllo interno adottato dalla Società in materia di salute e sicurezza sul lavoro, assume particolare rilevanza il Codice Etico, il quale illustra i principi cui la Società riconosce valore etico fondamentale nell'ambito della propria attività.

E', difatti, previsto, con precipuo riguardo al settore della salute e sicurezza sul lavoro, che le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, sono assunte ed attuate sulla base dei seguenti principi e criteri fondamentali:

- a) identificare i pericoli;
- b) valutare i rischi connessi alle attività lavorative che non possono essere evitati;
- c) prevenire i pericoli alla fonte;

<b>R.N.C. S.R.L.</b>	<p style="text-align: center;"><b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b></p> <p style="text-align: center;">Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001</p> <p style="text-align: center;"><b>Parte Speciale "F" – Sicurezza sul lavoro</b></p>	<p style="text-align: center;">LOGO</p>
----------------------	--	---

d) adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;

e) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;

f) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;

g) programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;

h) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;

i) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi devono essere utilizzati da RNC per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

E' fatto, inoltre, obbligo a tutti i Destinatari di prestare attenzione alla salute e sicurezza proprie e delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, e di contribuire, nei limiti dei propri compiti e responsabilità, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, dovendo, in particolare:

- garantire il rispetto delle disposizioni e delle istruzioni impartite dal Datore di Lavoro e dal Preposto, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

- utilizzare i dispositivi di protezione messi a disposizione secondo le istruzioni impartite dal Datore di Lavoro;

- utilizzare in modo appropriato le attrezzature di lavoro e, in genere, i dispositivi di sicurezza;

- provvedere alla tempestiva segnalazione di eventuali malfunzionamenti o inconvenienti dei mezzi di protezione e dei dispositivi di sicurezza adottati, nonché di qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza;

- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal Datore di Lavoro;

- sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal medico competente.

<b>R.N.C. S.R.L.</b>	<p style="text-align: center;"><b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b></p> <p style="text-align: center;">Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/2001</p> <p style="text-align: center;"><b>Parte Speciale "F" – Sicurezza sul lavoro</b></p>	LOGO
----------------------	--	------

#### **4.5. - Il Sistema Disciplinare**

Conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente, e segnatamente dall'art. 30, comma 3, del TUS, la Società ha adottato un Sistema Disciplinare volto a sanzionare la violazione delle previsioni e delle prescrizioni del Modello e dei protocolli ad esso connessi, incluso il Codice Etico.

Nel rinviare al documento in esame, in questa sede si evidenzia che in occasione della definizione delle violazioni sanzionabili alla stregua del Sistema Disciplinare, si è tenuto conto delle peculiarità e dei profili caratterizzanti il settore della salute e sicurezza sul lavoro.