



**MODELLO 231 DI ARTSANA S.P.A.**

---

**PARTE SPECIALE – D –**

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

## **CAPITOLO D.1**

### **D.1.1. Premessa**

La presente Parte Speciale riguarda i reati previsti dall'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche "Reati in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro") e, in particolare, i comportamenti che devono essere tenuti dai soggetti che operano nelle aree a Rischio Reato.

La presente Parte Speciale è inerente alle condotte poste in essere da coloro che, in ragione della loro mansione, svolgono attività sensibili in materia. Ad esempio:

- il lavoratore che, attraverso le proprie azioni e/o omissioni, può pregiudicare la propria e altrui salute e sicurezza;
- 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;
- il datore di lavoro quale principale attore nell'ambito della prevenzione e protezione;
- il fabbricante, l'installatore ed il manutentore che, nell'ambito delle rispettive competenze, devono assicurare il rispetto delle norme tecniche applicabili;
- il committente al quale competono, secondo le modalità definite dalla normativa, la gestione ed il controllo dei lavori affidati in appalto.

Tutti i destinatari della presente Parte Speciale del Modello sono tenuti ad adottare comportamenti conformi a quanto di seguito formulato, al fine di prevenire la commissione dei reati individuati nell'ambito della normativa di riferimento. Si provvede qui di seguito a fornire una breve descrizione dei reati commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro indicati all'art. 25-septies del Decreto.

### **D.1.2. I reati di cui all'art. 25-septies del D.lgs. 231/2001 – esempi delle modalità di commissione**

La Legge n. 123/2007 ha introdotto l'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001 (qui di seguito anche il "Decreto"), articolo in seguito sostituito dall'art. 300 del D.Lgs.

---

81/2008, che prevede la responsabilità degli Enti per i reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Viene riportato di seguito l'elenco delle disposizioni del Codice Penale espressamente richiamate dall'art.25-septies del Decreto, unitamente ad un breve commento delle singole fattispecie.

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

Si tratta di un reato di evento che si realizza quando viene cagionata per colpa la morte di una persona.

Ad integrare il reato è necessaria, sotto il profilo dell'elemento soggettivo, la mera colpa, definita dall'art. 43 c.p. a differenza dell'omicidio volontario (reato non inserito fra i reati-presupposto), l'omicidio colposo implica che non vi sia la volizione dell'evento, essendo invece compatibile con la rappresentazione dello stesso. In quest'ultimo caso si è in presenza dell'aggravante prevista dall'art. 61 n. 3 c.p. (colpa con previsione). Stando alla definizione generale della colpa, contenuta nell'art. 43 c.p., il reato è colposo, o contro l'intenzione, quando il fatto di reato si verifica a causa di negligenza, imprudenza o imperizia dell'agente, ovvero per inosservanza, da parte di quest'ultimo, di leggi, regolamenti, ordini o discipline. Si tenga presente che il richiamo dell'art. 25-septies del Decreto, facendo riferimento alla violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, finisce con il riguardare soltanto le ipotesi di colpa previste nella formula "leggi, regolamenti, ordini o discipline".

### **Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)**

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

- se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;
- se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.

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

- una malattia certamente o probabilmente insanabile;
- la perdita di un senso;

- 
- la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;
  - la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

Anche quello previsto dall'art. 590 c.p. è un reato colposo di evento, sicché si può far qui rinvio alle considerazioni svolte in precedenza con riguardo all'art. 589 c.p. in tema di momento consumativo del reato ed elemento soggettivo richiesto.

Ai fini del Decreto, entrambi i reati si realizzano qualora la morte o le lesioni (gravi o gravissime) conseguano alla violazione di una delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro. L'evento (lesione grave o gravissima o morte) può derivare da un comportamento attivo (es.: l'agente pone in essere una condotta lesiva della vita o dell'integrità di un altro individuo), ovvero da una condotta omissiva (es.: l'agente non impedisce il verificarsi dell'evento, che ha l'obbligo giuridico di impedire). In genere le ipotesi di condotta attiva si verificano nei casi nei quali un lavoratore, svolgendo in modo inadeguato mansioni operative, provoca la morte o le lesioni; la condotta omissiva è invece ravvisabile nel personale apicale o preposto al controllo che, non ottemperando agli obblighi di vigilanza e controllo, in tal modo non impedisce il verificarsi dell'evento (con ciò violando l'obbligo giuridico di impedire l'evento).

Come anticipato, elemento comune a entrambe le fattispecie (omicidio colposo e 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 si qualifica 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). Mette conto di precisare che la distinzione fra colpa generica e colpa specifica non dà luogo a nessuna differenza sul piano sanzionatorio (nel senso che la cd. colpa specifica non integra un'aggravante, come avviene invece nel caso della colpa con previsione), risolvendosi la distinzione nel fatto che le regole di diligenza, la cui violazione integra la cd. colpa specifica, sono cristallizzate in atti normativi, di fonte pubblica (come ad esempio le leggi e i regolamenti), ovvero privata (come gli ordini o le discipline), mentre quelle la cui inosservanza implica la cd. colpa generica hanno

---

natura sociale e non trovano riscontro in atti scritti (si pensi al generale obbligo di prudenza di chiudere il gas lasciando per lungo tempo la propria abitazione). Nella specifica materia regolata dall'art. 25-septies del Decreto è ben evidente che a venire in considerazione dovrebbero essere sempre ipotesi di colpa c.d. specifica, per il fatto che la norma richiama esplicitamente la violazione di norme a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. È tuttavia da tener presente che l'ampia dizione dell'art. 2087 c.c. (da molti autori e da gran parte della giurisprudenza considerato esso stesso norma prevenzionistica) finisce col rendere sfumata la distinzione ora accennata. Disponendo infatti il citato art. 2087 c.c. che "l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro", è agevole concludere che alle regole di diligenza rinvenibili in "leggi, regolamenti, ordini o discipline" finiscono con l'aggiungersi anche quelle ricavabili da fonti di esperienza o di tecnica pur non cristallizzate in atti normativi.

L'ascrivibilità a titolo di colpa dei reati-presupposto contemplati dall'art. 25-septies importa una significativa differenza rispetto ai criteri di imputazione soggettiva previsti per le altre figure delittuose richiamate dal Decreto, tutte punite a solo titolo di dolo, stato soggettivo che richiede che l'agente si rappresenti e voglia il fatto tipico previsto dalla norma incriminatrice. Il criterio di ascrizione è costituito, per i reati previsti dall'art. 25-septies, dalla oggettiva circostanza che la condotta inosservante sia stata posta in essere nell'interesse dell'ente ovvero che abbia recato vantaggio all'ente stesso. 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" (pur con le precisazioni viste in precedenza), 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" (art. 2087 c.c.): in prospettiva penalistica, la posizione di garanzia corrisponde a quella del soggetto che, nella situazione data, è gravato dall'obbligo giuridico di impedire l'evento costitutivo del reato.

Quando, per le dimensioni dell'ente o per la peculiarità delle attività lavorative, il

soggetto titolare in via originaria della posizione di garanzia sia nell'impossibilità di adempiere personalmente e direttamente al rispetto degli obblighi normativi, deve conseguentemente trasferire ad altri soggetti i poteri necessari ad assicurare il rispetto degli obblighi. In altri termini: attraverso il trasferimento delle funzioni e dei poteri ad esse inerenti si attua il dovere di garanzia. La posizione di garanzia è in questo senso "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 (ivi compresi quelli di autonomia anche di spesa) necessari per tutelare l'incolumità dei lavoratori e in ogni caso risponda ai requisiti richiesti dalla legge. Il prescelto a ricoprire l'incarico deve essere persona capace e competente per la materia oggetto del trasferimento di responsabilità.

In base alla normativa in materia di responsabilità amministrativa degli Enti, la condotta lesiva dell'agente deve – come detto – essere necessariamente caratterizzata dalla violazione di norme concernenti la tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Dovendo il Modello rispondere ad una valutazione ex ante di idoneità rispetto alla prevenzione dei reati di omicidio e lesioni colpose, è necessario comunque considerare che:

- il rispetto degli standard minimi di sicurezza previsti dalla normativa specifica di settore può non esaurire l'obbligo di diligenza complessivamente richiesto (aspetto relativo alla cd. colpa specifica);
- è infatti necessario garantire l'adozione di standard di sicurezza tali da minimizzare (e, se possibile, eliminare) ogni rischio di infortunio e malattia, anche in relazione alle conoscenze acquisite in base all'esperienza specifica di settore ovvero al progresso tecnico, secondo le particolarità del lavoro, quand'anche tali ulteriori conoscenze non siano state recepite in standard normativi (aspetto relativo alla cd. colpa generica, o, più precisamente, al generale canone ricavabile dall'art. 2087 c.c.);
- non esclude le responsabilità dell'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 lavoratore che presentino il

---

carattere dell'eccezionalità, dell'abnormità, dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo, del mancato rispetto delle direttive organizzative ricevute e della comune prudenza.

Sotto il profilo dei soggetti tutelati, le norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro mirano alla protezione non soltanto dei lavoratori, ma anche di tutti coloro che siano presenti nei locali adibiti allo svolgimento della prestazione lavorativa o nelle immediate vicinanze.

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

- il Lavoratore che, attraverso le proprie azioni e/o omissioni, può pregiudicare la propria e altrui salute e sicurezza;
- il Dirigente ed il Preposto per la sicurezza, ai quali possono competere, tra gli altri, i compiti di coordinamento e supervisione delle attività, di formazione e di informazione;
- il Datore di Lavoro quale principale attore nell'ambito della prevenzione e protezione sul lavoro.

Assumendo specifica rilevanza la legislazione prevenzionistica vigente, ai fini della presente Parte Speciale è stata considerata, in particolare, la normativa di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche, in attuazione della delega di cui all'art. 1 Legge n. 123/2007 (cd. Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di seguito, anche 'T.U.').

## CAPITOLO D.2

### D.2.1. Attività Sensibili relative ai reati sulla salute e sicurezza sul lavoro

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

Le attività individuate sono suddivise come segue:

- attività a rischio di infortunio e malattia professionale derivanti dal Documento di Valutazione dei Rischi aziendali redatto dal Datore di Lavoro ai sensi dell'art.17 del D.Lgs.81/08 ed intese come le attività dove si possono materializzare gli infortuni e le malattie professionali.
- attività a rischio di reato, intese come le attività che possono potenzialmente originare i reati di cui all'art. 25-septies del Decreto, in quanto una loro omissione o un'inefficace attuazione potrebbero integrare una responsabilità colposa, e che costituiscono l'elemento centrale per adottare ed efficacemente attuare un sistema idoneo all'adempimento di tutti gli obblighi giuridici richiesti dalla normativa vigente sulla salute e sicurezza sul lavoro.

### D.2.2. Attività a rischio di infortunio e malattia professionale

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.

Il Modello, pertanto, prevede un costante aggiornamento del documento di valutazione dei rischi (di seguito anche "DVR"), fornendo così evidenza del suo continuo adeguamento e della sua completezza.



---

Sulla base di quanto emerge dalla valutazione dei rischi sono stati individuati i principi di comportamento che devono essere attuati per prevenire l'omissione ovvero l'insufficiente efficacia dei presidi posti a salvaguardia della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro.

### **D.2.3. Attività a rischio di reato e Standard di Controllo Specifici**

Per definire preliminarmente le attività sensibili, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, occorre considerare le attività entro le quali si possono verificare gli infortuni e quelle nell'ambito delle quali può essere commesso, da parte di membri dell'organizzazione, un reato per violazione colposa della normativa e delle misure di prevenzione esistenti a tutela della salute, dell'igiene e della sicurezza sui luoghi di lavoro. A tale fine, la Società ha reputato strategico trarre spunto da due importanti strumenti di controllo e di gestione:

- la valutazione dei rischi prevista dalla vigente normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza;
- la Norma ISO 45001:2018.

Attraverso la valutazione dei rischi si sono individuate le condizioni ove, ragionevolmente, è possibile si manifestino degli eventi lesivi.

L'adozione efficace di un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro realizzato in conformità con la Norma ISO 45001:2018 è riconosciuta dal Legislatore, nelle parti in cui può trovare applicabilità, come una modalità atta a cogliere gli obiettivi di corretta gestione della salute e sicurezza sul lavoro; pertanto, così come previsto dall'art. 30, D.Lgs. 81/2008, un modello organizzativo realizzato secondo tale norma risulterebbe presumibilmente conforme ai fini esimenti previsti dal D.Lgs. 231/2001.

La Società, pertanto, ha adottato un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro ed Ambiente conforme agli standard internazionali ISO 45001:2018 (Occupational Health and Safety Management System) e UNI EN ISO 14001 (Environmental management systems), con l'obiettivo sia di controllare che le attività della stessa siano, dal punto di vista della tutela della sicurezza e salute e dell'ambiente, conformi a quanto previsto da leggi, norme e regolamenti locali,

---

nazionali ed europei sia di organizzarne nel complesso il funzionamento.

Sulla base di quanto sopra premesso, sono state individuate le seguenti attività:

- 1) Individuazione delle disposizioni normative applicabili, a cui uniformarsi per il rispetto degli standard tecnico-strutturali;
- 2) Definizione delle risorse, dei ruoli e delle responsabilità per assicurare le attività finalizzate all'attuazione delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- 3) Valutazione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- 4) Individuazione e gestione delle misure di protezione collettiva e/o individuale atte a contenere o ad eliminare i rischi;
- 5) Gestione delle emergenze, delle attività di lotta agli incendi e di primo soccorso;
- 6) Gestione degli appalti;
- 7) Controlli sugli acquisti, acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- 8) Attività manutentive finalizzate al rispetto degli standard tecnici e di salute e sicurezza applicabili;
- 9) Attività di sorveglianza sanitaria;
- 10) Competenza, informazione, formazione e consapevolezza dei lavoratori;
- 11) Attività di comunicazione, partecipazione e consultazione, gestione delle riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- 12) Gestione della documentazione e dei sistemi di registrazione al fine di garantire la tracciabilità delle attività.

L'elenco delle attività sensibili è periodicamente aggiornato, in relazione a nuove ed eventuali esigenze di prevenzione, secondo le procedure previste dal Modello.

---

#### D.2.4. Protocolli Specifici di Prevenzione

Quanto alle misure di prevenzione per le attività a rischio di reato, sono stati individuati i principi e protocolli di seguito indicati.

Individuazione delle disposizioni normative applicabili, a cui uniformarsi per il rispetto degli standard tecnico-strutturali

La conformità alle norme in materia di salute e sicurezza è assicurata attraverso un registro dei requisiti legali applicabili con lo scopo di monitorare le norme applicabili ad Artsana, l'aggiornamento legislativo ed il controllo periodico della conformità alla normativa.

Definizione delle risorse, dei ruoli e delle responsabilità per assicurare le attività finalizzate all'attuazione delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori

La Società si è dotata di una struttura organizzativa in conformità a quella prevista dalla normativa prevenzionistica vigente. In coerenza con lo schema organizzativo e funzionale della Società sono stati definiti i compiti e le responsabilità in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro a partire dal Datore di Lavoro fino al Lavoratore.

Le figure individuate per la gestione delle problematiche sulla salute e sicurezza sono nominate sulla base della documentazione che attesta il possesso delle competenze previste dalla legge ed i corsi di formazione frequentati. Tali competenze devono essere possedute preliminarmente all'attribuzione dell'incarico e devono essere mantenuti nel tempo.

Il conferimento delle deleghe e dei poteri avviene, in data certa, attraverso la forma scritta e definendo, in modo esaustivo, le caratteristiche, i limiti dell'incarico e gli eventuali poteri di spesa.

I soggetti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro (ivi inclusi, nel caso di presenza di cantieri, i soggetti previsti dal titolo IV del D.Lgs. 81/2008) sono, pertanto, correttamente nominati e sono loro conferiti i poteri necessari allo svolgimento del ruolo agli stessi assegnato.

Valutazione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti

---

La valutazione dei rischi comprende sia la valutazione generale della natura dei rischi che dei fattori di rischio e può riguardare rischi diversi. Il procedimento si articola secondo più fasi/attività che prendono in considerazione:

- le caratteristiche e le modalità di svolgimento del ciclo lavorativo;
- i materiali, le attrezzature, i metodi ed i procedimenti di lavorazione, le operazioni, le caratteristiche dei luoghi di lavoro che potrebbero produrre sfavorevoli conseguenze;
- le condizioni in cui possono verificarsi probabili/possibili danni per la incolumità e la salute dei lavoratori;
- le misure di prevenzione e protezione, le condizioni ed i criteri di controllo dei rischi.

La valutazione del rischio riguarda le varie condizioni operative che ricorrono abitualmente nello svolgimento delle attività lavorative ed è finalizzata a definire interventi mirati a comprendere e controllare condizioni di pericolo potenziale che, pur in una situazione di conformità, possono e debbono ragionevolmente essere previste.

La valutazione del rischio è il frutto della collaborazione dei diversi soggetti che hanno contribuito in modo sostanziale alla preliminare individuazione delle fonti di rischio ed al relativo approntamento delle conseguenti misure di protezione e prevenzione. La realizzazione di una corretta valutazione e gestione del rischio è garantita da una idonea interazione delle linee di responsabilità e delle funzioni prevenzionistiche nel sistema SGSL predisposto dal Datore di Lavoro.

Fanno parte della linea di responsabilità il Datore di Lavoro, i soggetti con delega di responsabilità di primo livello, i soggetti con subdelega di responsabilità di secondo livello, i dirigenti di fatto, i preposti di fatto ed i lavoratori stessi.

A seguito degli interventi prevenzionistici finalizzati a prevenire possibili danni alla salute e sicurezza dei lavoratori vengono messe in campo le contromisure (o misure di prevenzione e protezione) individuate nel Documento di Valutazione dei Rischi in stretta correlazione alle possibili non conformità rilevate.

La Società definisce e programma attraverso un piano di miglioramento le azioni di

---

mitigazione ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza e una riduzione dei rischi.

Tali interventi correttivi possono subire un processo di continuo adeguamento qualora si trovassero soluzioni più idonee a ridurre il rischio in modo più incisivo secondo gli indirizzi delle linee generali di tutela di cui all'art. 15 del D.Lgs. 81/2008 s.m.i.

#### Individuazione e gestione delle misure di protezione collettiva e/o individuale atte a contenere o ad eliminare i rischi

In seguito alla valutazione dei rischi, al fine della mitigazione degli stessi, sono individuati i presidi sia individuali sia collettivi per la tutela del lavoratore. Tramite il processo di individuazione dei rischi, si provvede all'identificazione delle attività per le quali è necessario l'utilizzo di dispositivi di protezione individuale (di seguito anche DPI), alla definizione dei criteri di scelta dei DPI, alla definizione delle modalità di consegna e conservazione dei DPI, alla definizione di un eventuale scadenziario per garantire che siano mantenuti i requisiti di protezione.

#### Gestione delle emergenze, delle attività di lotta agli incendi e di primo soccorso

La Società disciplina le attività relative alla gestione delle emergenze, prevedendo piani di emergenza e svolgendo almeno annualmente prove di emergenza. Tale gestione avviene attraverso diverse fasi che prevedono: l'analisi degli scenari incidentali ovvero delle situazioni che possono causare una potenziale emergenza; la definizione delle modalità per rispondere alle situazioni di emergenza al fine della mitigazione del rischio; la verifica dell'efficacia dei piani di gestione delle emergenze; l'aggiornamento periodico delle procedure.

Tra le misure di prevenzione rientra anche l'identificazione di una squadra di pronto intervento e di addetti alle emergenze, costituita da un numero adeguato di lavoratori debitamente formati e con specifico addestramento in materia di antincendio, primo soccorso ed evacuazione e l'utilizzo di attrezzature, impianti e dispositivi adeguati.

#### Gestione degli appalti

Le attività in appalto e le prestazioni d'opera sono disciplinate dall'art. 26 e dal Titolo IV del D.Lgs. 81/2008.

---

Allorquando la Società realizzi opere che ricadono nell'ambito di quanto disciplinato dal Titolo IV del D.Lgs. 81/2008 (Cantieri temporanei o mobili), essa potrebbe assumere il ruolo di Committente. In tali casi provvede alla nomina delle seguenti figure, rilevanti in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- Responsabile dei Lavori (ove ritenuto opportuno);
- Coordinatore in materia di sicurezza e di salute durante la progettazione dell'opera (di seguito, coordinatore per la progettazione);
- Coordinatore in materia di sicurezza e di salute durante la realizzazione dell'opera (di seguito, coordinatore per l'esecuzione dei lavori).

Il soggetto esecutore delle lavorazioni deve aver superato un'attività di qualifica dei fornitori attraverso l'analisi dei requisiti tecnico professionali (ai sensi dell'art. 26 e del Titolo IV, ove applicabile), la verifica dell'iscrizione alla Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura (C.C.I.A.A.), della posizione INPS ed INAIL. Sono inoltre previsti specifici presidi di controllo con riferimento ai fornitori, installatori e manutentori interni per attività all'interno di pertinenze sotto la responsabilità giuridica del Datore di Lavoro:

- verifiche circa il rispetto delle misure di sicurezza da parte dei fornitori e dei loro lavoratori;
- identificazione degli accessi degli appaltatori ai luoghi di lavoro della Società e valutazione specifica dei rischi di interferenza e delle relative misure di prevenzione e protezione aggiuntive per ridurre al minimo i rischi da interferenze (ad es. DUVRI, PSC). Tale valutazione è sottoscritta dalle figure aziendali dotate di adeguati poteri e dai soggetti esterni coinvolti e aggiornata nel caso di nuovi rischi;
- definizione di clausole contrattuali apposite e gestione delle eventuali inadempienze dell'appaltatore in termini di sicurezza (non conformità);
- formalizzazione e tracciabilità delle verifiche effettuate da parte dei dirigenti e del Datore di Lavoro.

In caso di presenza di cantieri, i piani di sicurezza e coordinamento sono adeguati ed effettivamente attuati; le figure responsabili vigilano sull'attuazione dei suddetti

---

piani.

Controlli sugli acquisti, acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge

Le attività di acquisto di attrezzature e macchinari sono condotte previa valutazione degli standard relativi a salute e sicurezza. Le attrezzature, i macchinari e gli impianti devono essere conformi a quanto previsto dalla normativa vigente (ad es. marcatura CE, possesso di dichiarazione di conformità rilasciata dall'installatore).

Preliminarmente all'utilizzo di nuove attrezzature, macchinari o impianti il lavoratore incaricato dovrà essere opportunamente formato e/o addestrato.

Le attività di acquisto sono svolte con lo scopo di definire i criteri e le modalità per la qualificazione e la verifica dei requisiti dei fornitori; definire le modalità per la verifica della conformità delle attrezzature, impianti e macchinari da acquistare alle normative vigenti (ad es. marcatura CE), nonché i criteri e le modalità per la valutazione dei requisiti di accettabilità; prevedere, qualora applicabili, le modalità di esecuzione dei controlli in accettazione, degli esami iniziali e delle omologazioni necessarie alla messa in esercizio. Tutte le attrezzature, i macchinari e gli impianti che possono avere impatti significativi in materia di Salute e Sicurezza 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 devono produrre le necessarie documentazioni.

Attività manutentive finalizzate al rispetto degli standard tecnici e di salute e sicurezza applicabili

Le attività di manutenzione su dispositivi di sicurezza sono oggetto di registrazione (ad es. i registri di controllo obbligatori predisposti dalla normativa vigente).

Le attività di manutenzione sono condotte in maniera da:

- definire le modalità, le tempistiche e le responsabilità per la programmazione e lo svolgimento delle manutenzioni e delle verifiche periodiche, ove previste, di attrezzature, impianti e macchinari (individuati puntualmente in appositi protocolli/schede) ed il controllo periodico della loro efficienza;

- 
- definire le modalità di registrazione delle manutenzioni effettuate e le relative responsabilità;
  - definire le modalità di segnalazione del guasto, individuare le funzioni tenute ad attivare il relativo processo di manutenzione (manutenzioni straordinarie o a guasto).

#### Attività di sorveglianza sanitaria

I Medici Competenti svolgono l'attività di sorveglianza sanitaria dei lavoratori e collaborano all'elaborazione del sistema di tutela della salute, alla valutazione dei rischi, alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori e alla loro informazione. Prima dell'attribuzione di una mansione al lavoratore, è verificata preventivamente l'idoneità sanitaria del lavoratore alla mansione. Sulla base della tipologia di lavoro richiesta e degli esiti della visita preliminare, il Medico Competente definisce un programma di sorveglianza sanitaria a cui sottopone il lavoratore.

#### Competenza, informazione, formazione e consapevolezza dei lavoratori

La Società ha definito un piano di formazione e addestramento, in ottica salute e sicurezza sul lavoro, orientato ad ottemperare a quanto previsto dagli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 81/2008 e strutturato a fornire un'informazione fin dal primo giorno in cui una risorsa entra in azienda.

Il programma di formazione viene predisposto rilevando i bisogni formativi in relazione ad una serie di parametri relativi principalmente alle attività che il lavoratore andrà a svolgere nel suo ambiente di lavoro ed all'analisi del fenomeno infortunistico. La formazione in ambito di salute e sicurezza è svolta secondo un programma formativo e di addestramenti che, in relazione alle tematiche di salute e sicurezza sul lavoro, è differenziata a seconda della mansione di appartenenza del singolo lavoratore e studiata in modo da portare il lavoratore ad avere tutte le conoscenze previste dal suo ruolo. Ai fini di un migliore adeguamento delle modalità di apprendimento e formazione all'evoluzione dell'esperienza e della tecnica nell'ambito delle materie che non richiedano necessariamente la presenza fisica dei discenti e dei docenti, ove questo sia realizzabile, vengono impiegate piattaforme e-learning per lo svolgimento dello specifico percorso formativo.

L'attività di formazione è tracciata tramite l'utilizzo di appositi strumenti informatici



---

dai quali è possibile ricavare il dettaglio dei corsi frequentati e le attestazioni di partecipazione dei lavoratori.

Attività di comunicazione, partecipazione e consultazione, gestione delle riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Sono pianificate e convocate riunioni periodiche in materia di salute e sicurezza e, alla fine di ogni incontro, è redatto un verbale, firmato da tutti i partecipanti ed archiviato. Sono inoltre effettuati sopralluoghi sugli impianti con la partecipazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, del Medico Competente e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza con successiva verbalizzazione delle evidenze riscontrate.

Le procedure adottate disciplinano i ruoli, le responsabilità e le modalità di diffusione delle informazioni relative alla salute e sicurezza: in particolare, l'informazione ai lavoratori in merito ai rischi aziendali viene fornita al momento dell'assunzione e periodicamente attraverso i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza a seguito delle evidenze e tematiche emerse nel corso delle riunioni periodiche per la sicurezza. L'informativa al Medico Competente relativamente ai processi e rischi connessi all'attività produttiva è assicurata dalla partecipazione di quest'ultimo alla redazione del Documento di Valutazione dei Rischi e dei suoi aggiornamenti e nell'ambito delle riunioni periodiche di sicurezza.

Gestione della documentazione e dei sistemi di registrazione al fine di garantire la tracciabilità delle attività

La gestione delle autorizzazioni e dei permessi oltre che della documentazione è uno dei requisiti essenziali ai fini del mantenimento del modello di organizzazione, gestione e controllo. La Società ha adottato procedure specifiche al fine di regolamentare i rapporti con i Pubblici Ufficiali oltre che le modalità di gestione di ispezioni in ambito ambiente, salute e sicurezza. Sono attuati specifici presidi di controllo quali:

- identificazione delle persone autorizzate a intrattenere rapporti con la Pubblica Amministrazione (inclusi Comuni, Province, Regioni, ecc.);
- sistematica revisione e formale autorizzazione della documentazione

- 
- predisposta, anche da consulenti, per la richiesta e il rinnovo di autorizzazioni;
- svolgimento delle attività di richiesta e rinnovo di permessi e autorizzazioni secondo i principi di separazione delle funzioni e nel rispetto della normativa nazionale, regionale e comunale;
  - monitoraggio delle scadenze e dei rinnovi di permessi ed autorizzazioni tramite la definizione di appositi scadenziari;
  - modalità di archiviazione e conservazione della documentazione (es. modalità di archiviazione / protocollazione a garanzia di un adeguato livello di tracciabilità / verificabilità).

#### Ulteriori controlli specifici

In specifica attuazione del disposto dell'art. 18, comma 3-bis, D. Lgs. 81/2008, in merito ai doveri di vigilanza del Datore di Lavoro e dei dirigenti sull'adempimento degli obblighi relativi alla sicurezza sui luoghi di lavoro da parte di preposti, lavoratori, progettisti, fabbricanti e fornitori, installatori e medico competente, sono previsti specifici protocolli derivanti dall'applicazione degli artt. 19 (Obblighi di vigilanza sui preposti), 20 (Obblighi di vigilanza sui lavoratori), 22, 23 e 24 (Obblighi di vigilanza sui progettisti, fabbricanti, fornitori, installatori e manutentori), 25 (Obblighi di vigilanza sul medico competente).

#### **D.2.5. Principi e regole di comportamento: Politica per la salute, la sicurezza, l'ambiente e l'energia**

La gestione della tutela della salute e sicurezza sul lavoro costituisce parte integrante della gestione aziendale di Artsana e non rappresenta un'attività a sé stante o accessoria alla stessa.

Artsana presta la massima attenzione alla salvaguardia della sicurezza e della salute dei propri lavoratori e in generale dei lavoratori che collaborano con Artsana stessa, impegnandosi a identificare ed eliminare le eventuali situazioni di rischio che si possono presentare e a migliorare le condizioni di lavoro.

È quindi preciso intendimento di Artsana proseguire, con l'indispensabile coinvolgimento e collaborazione attiva di tutti i propri collaboratori, l'opera intrapresa

---

e gli sforzi per ottimizzare i livelli di sicurezza.

A tal fine Artsana ha definito la propria Politica quale espressione della volontà del vertice aziendale, nella figura del Datore di Lavoro, di intraprendere un percorso di continuo miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Artsana:

- pianifica e implementa le attività lavorative con criteri in grado di prevenire e ridurre gli impatti sull'ambiente e possibili infortuni, incidenti, malattie professionali adottando le migliori tecniche disponibili;
- assicura le attività di informazione, formazione e sensibilizzazione sulla salute e sicurezza sul lavoro per i lavoratori ai vari livelli e per le aree di propria competenza;
- favorisce una sempre maggiore consultazione e collaborazione di tutto il personale sulle tematiche di salute e sicurezza del lavoro per una partecipazione attiva e responsabile all'attuazione dei principi della Politica e al raggiungimento degli obiettivi;
- adotta procedure operative per far fronte con rapidità, efficacia e diligenza ad ogni tipo di emergenza che si possa verificare al proprio interno;
- effettua verifiche, ispezioni, audit e riesami periodici del sistema di gestione garantendo la disponibilità di idonee risorse umane, strumentali ed economiche per analizzare le prestazioni, i fattori di contesto, i rischi e le opportunità, gli obiettivi, i programmi e la politica onde valutarne l'efficacia necessaria per garantire l'obiettivo del miglioramento continuo.

### **I principi generali di comportamento**

Il presente Modello non intende sostituirsi ai compiti e responsabilità di legge disciplinati in capo ai soggetti individuati dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, costituendo invece un ulteriore presidio di controllo e verifica dell'esistenza, efficacia ed adeguatezza della struttura e dell'organizzazione posta in essere in ossequio alla normativa speciale vigente in materia antinfortunistica, nonché della tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro. La Società, come previsto dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, deve

---

garantire il rispetto delle normative in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, di tutela dell'ambiente nonché assicurare in generale un ambiente di lavoro sicuro, sano e idoneo allo svolgimento dell'attività, anche attraverso:

- una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- la programmazione della prevenzione, mirando ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni produttive e organizzative dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione;
- l'eliminazione/riduzione al minimo dei rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico, privilegiando gli interventi alla fonte;
- la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- il controllo sanitario dei lavoratori, con particolare riguardo ai rischi specifici; l'attività di informazione e formazione dei Lavoratori e dei loro rappresentanti, dei Dirigenti e dei Preposti sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro;
- la consultazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza;
- la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione del Codice Etico e di buone prassi;
- l'uso di segnali di avvertimento e sicurezza;
- la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti;
- la definizione di adeguate misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave

---

e immediato.

È fatto espresso divieto di:

- modificare o togliere, senza autorizzazione, i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- svolgere di propria iniziativa operazioni che non siano di competenza o che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- accedere ad aree di lavoro a cui non si è autorizzati



**MODELLO 231 DI ARTSANA S.P.A.**

---