



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

**EX DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001 n. 231**

PARTE SPECIALE B

1. PREMESSA	3
2. I REATI DI CUI ALL'ART. 25 SEPTIES DEL D. LGS. N. 231/2001.....	4
3. CRITERI E VALUTAZIONE DEI RISCHI (ART. 30, LETT. A. E B. DEL D. LGS. 81/2008)	5
3.1. Impianti e attrezzature utilizzate da TaNa	6
3.2. Esposizione agli agenti chimici, fisici e biologici dei lavoratori	6
3.3. Criteri generali di valutazione dei Rischi.....	6
3.4. Fasi Progettuali.....	7
3.5. Metodologia di valutazione dei rischi.....	8
3.6. Conformazione dei luoghi	10
3.7. Fattori di rischio.....	10
3.8. Programma delle misure per il miglioramento dei livelli di sicurezza	11
4. PRINCIPI E NORME DI COMPORTAMENTO DI RIFERIMENTO PER LA SOCIETÀ	11
5. STRUTTURA ORGANIZZATIVA E SISTEMA DISCIPLINARE (ART. 30, COMMA 3 DEL D. LGS. 81/2008).....	13
5.1. Sistema organizzativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro	13
5.2. Deleghe in materia Salute e Sicurezza sul Lavoro	20
5.3. Reporting	20
5.4. Sistema Disciplinare	21
6. ADEMPIMENTI GIURIDICI CONNESSI AD EMERGENZE, PRIMO SOCCORSO, APPALTI, RIUNIONI PERIODICHE E CONSULTAZIONI (ART. 30, LETT. C. DEL D. LGS. 81/2008)	21
6.1. Gestione delle emergenze	21
6.2. Primo soccorso	22
6.3. Riunioni periodiche e consultazioni dei lavoratori	22
7. GESTIONE DEGLI APPALTI O CANTIERI TEMPORANEI E MOBILI.....	22
8. SORVEGLIANZA SANITARIA (ART. 30, LETT. D. DEL D. LGS. 81/2008)	24
9. INFORMAZIONE E FORMAZIONE (ART. 30, LETT. E. DEL D. LGS. 81/2008).....	25
9.1. Formazione.....	25
9.2. Informazione	27
10. DOCUMENTI E CERTIFICAZIONI (ART. 30, LETT. G. DEL D. LGS. 81/2008)	28
11. SISTEMA DI CONTROLLO: PROCEDURE OPERATIVE E RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (ART. 30, LETT. F. E H. DEL D. LGS. 81/2008).....	28
11.1. Principali procedure di riferimento	28
11.2. Monitoraggio delle prescrizioni normative.....	31
11.3. Gestione degli infortuni.....	31
11.4. Sistema di monitoraggio.....	31
12. AGGIORNAMENTO E RIESAME (ART. 30, COMMA 4 D. LGS. 81/2008).....	32

1. PREMESSA

La tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro rappresenta un elemento importante della gestione di Tangenziale di Napoli S.p.A.

La Società è tenuta, in conformità al generale obbligo posto dall'art. 2087 c.c. nonché al Testo Unico ex Decreto Legislativo 81/2008 e s.m.i. (di seguito, anche, "D. Lgs. 81/2008" o "il TU") – a adottare, nell'esercizio dell'impresa, le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro, con specifico riguardo a quelle finalizzate a limitare eventi lesivi che – in base al generale criterio di prevedibilità – si ha ragione di ritenere possano verificarsi in relazione alle particolari circostanze del caso concreto.

In conformità a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, aggiornate a luglio 2014, TaNa ha ritenuto di ravvisare un astratto rischio di commissione dei reati in violazione delle norme in materia di sicurezza e salute sul lavoro con riguardo a ogni ambito di attività. Ha considerato, pertanto, di valutare diffuso - e non localizzato in relazione a specifiche aree - il rischio teorico della loro commissione.

In tale prospettiva, la Società ha effettuato, nell'ambito della predisposizione del "Documento di Valutazione dei Rischi" (di seguito anche "DVR") una valutazione dei rischi "generale" nonché valutazioni "specifiche" per ogni struttura di pertinenza della Società, dei rischi connessi alla sicurezza sul lavoro atte a rilevare con maggior dettaglio le caratteristiche di detti rischi e l'identificazione di adeguate misure di prevenzione e protezione.

L'impegno di tangenziale di Napoli, in tale ottica, si realizza attraverso:

- Il **rispetto** delle normative in materia, seguendone l'evoluzione;
- L'**identificazione** e **valutazione** degli aspetti ambientali e dei rischi di infortunio connessi alle attività lavorative e ai luoghi di lavoro e di gestione ambientale e la **predisposizione** delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- L'**eliminazione** o la **riduzione** degli impatti ambientali e dei fattori di rischio per la sicurezza del personale coinvolto nelle attività aziendali attraverso l'adozione delle misure tecnico-organizzative più appropriate;
- La **cooperazione** e il **coordinamento** in materia di sicurezza e ambiente con fornitori e appaltatori in relazione all'affidamento ad essi di lavori e attività per conto della Società;
- La **sensibilizzazione** alle problematiche della sicurezza e dell'ambiente, oltre che del personale della Società, dei fornitori e degli appaltatori, anche dei visitatori che si rechino presso i cantieri o le sedi della società;
- La **definizione di obiettivi** volti al miglioramento degli standard di prevenzione e protezione della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro e della gestione ambientale e la **verifica** del loro conseguimento attraverso il monitoraggio dei rischi e degli impatti ambientali e l'analisi delle cause di incidenti e mancati incidenti;
- Il **coinvolgimento** delle parti interessate per l'attuazione di un efficace sistema di miglioramento continuo;
- La **realizzazione** e il **mantenimento** di un Sistema di Organizzazione e Gestione della Sicurezza che, oltre a essere conforme alle previsioni di cui all'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008, sia efficace e diffonda la cultura della Sicurezza e dell'Ambiente a tutti i livelli.

2. I REATI DI CUI ALL'ART. 25 SEPTIES DEL D. LGS. N. 231/2001

La Legge 3 agosto 2007, n. 123, ha introdotto l'art. 25 *septies* del Decreto Legislativo n. 231 dell' 8 giugno 2001, articolo in seguito sostituito dall'art. 300 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, che prevede la responsabilità degli enti, ovvero gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica¹ (di seguito, anche collettivamente indicati come 'Enti' o singolarmente 'Ente'); per i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

➤ **Il reato di omicidio colposo (art. 589 c.p.)**

Il reato si configura nel caso in cui si cagioni la morte di una persona.

Ai fini della integrazione del reato è sufficiente la mera negligenza, imprudenza o imperizia del soggetto agente, ovvero l'inosservanza, da parte di quest'ultimo di leggi, regolamenti, ordini o discipline (art. 43 c.p.).

➤ **Il reato di lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.)**

Le lesioni si considerano gravi nel caso in cui:

- a. 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;
- b. il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo (art. 583, comma 1, cod. pen.).

Le lesioni si considerano gravissime se dal fatto deriva:

- 1) una malattia certamente o probabilmente insanabile;
- 2) la perdita di un senso;
- 3) la perdita di un arto o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;
- 4) la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso (art. 583, comma 2, c.p.).

Anche ai fini della configurabilità del reato di lesioni colpose è sufficiente la mera negligenza, imprudenza o imperizia dello stesso, ovvero l'inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline (art. 43 c.p.).

Ai fini del Decreto, in entrambi i reati sopra richiamati, l'elemento soggettivo, consiste nella cd. "colpa specifica", ossia nella volontaria inosservanza di norme precauzionali volte ad impedire gli eventi dannosi previsti dalla norma incriminatrice.

¹ L'art.1 del D. Lgs. 231/2001 ha delimitato l'ambito dei soggetti destinatari della normativa agli "enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica". Alla luce di ciò, la normativa si applica nei confronti degli:

- enti a soggettività privata, ovvero agli enti dotati di personalità giuridica ed associazioni "anche prive" di personalità giuridica;
- enti a soggettività pubblica, ovvero enti dotati di soggettività pubblica, ma privi di poteri pubblici (c.d. "enti pubblici economici");
- enti a soggettività mista pubblica/privata (c.d. "società miste").

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici, le imprese individuali e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., etc.).

Il concetto di colpa specifica rimanda all'art. 43 cod. pen, nella parte in cui si prevede che il delitto è colposo quando l'evento, anche se preveduto ma in ogni caso non voluto dall'agente, si verifica a causa dell'inosservanza di norme di leggi, regolamenti, ordini o discipline.

L'art. 25-septies del D. Lgs. 231/2001, così come sostituito dall'art. 300 del D. Lgs 9 aprile 2008, stabilisce:

1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del Codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla Legge 3 agosto 2007, n.123, 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.

2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589(N) 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.

3. 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.

3. CRITERI E VALUTAZIONE DEI RISCHI (ART. 30, LETT. a. E b. DEL D. LGS. 81/2008)

L'art. 30, lett. a. e b. del D. Lgs. 81/2008, con riferimenti ai suddetti reati, prevede che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, anche, "Modello 231") può avere una valenza esimente se è assicurato l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti.

Al fine della valutazione dei rischi e della predisposizione delle misure di prevenzione e protezione la Società ha provveduto ad analizzare in dettaglio, anche in considerazione del carattere diffuso e non localizzato del rischio di reati in materia di sicurezza sul lavoro, tutte le attività aziendali, identificando tutti i potenziali fattori di rischio all'interno del "Documento aziendale di Valutazione dei Rischi" (di seguito, anche "DVR"), elaborato ai sensi degli artt. 17 e 28 del D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni, quale strumento di pianificazione, analisi e gestione degli stessi. In dettaglio, la Società ha provveduto alla predisposizione di DVR separati, redatti ai sensi della normativa prevenzionistica vigente, dedicati singolarmente a ciascuna Struttura di pertinenza della Società, ed in particolare per:

- A. Struttura Direzione Generale;
- B. Struttura Traffico e Manutenzioni;
- C. Struttura Impianti;
- D. Struttura Esazione;

- E. Struttura fabbricati di Stazione Vomero, Agnano, Astroni, zona Capodimonte, Fuorigrotta, zona ospedaliera, Corso Malta, Capodichino, Arenella, Camaldoli.

3.1. Impianti e attrezzature utilizzate da TaNa

La Società, in relazione alle attrezzature e impianti utilizzati nello svolgimento delle attività lavorative, attraverso l'ausilio di ditte esterne, verifica la conformità normativa degli stessi pianificando i relativi interventi di manutenzione.

Annualmente viene redatto il piano delle manutenzioni che contiene i seguenti elementi:

- denominazione dell'impianto;
- descrizione dell'intervento da effettuare;
- periodicità dell'intervento;
- il responsabile dell'attività;
- ultima manutenzione effettuata;
- successiva scadenza.

La redazione del piano di manutenzione è guidata da determinati *input* di seguito definiti a titolo esemplificativo:

- i. scadenze definite dalla normativa vigente (su impianti elettrici, antincendio, termici ecc.);
- ii. scadenze definite in base a norme tecniche o all'esperienza maturata;
- iii. segnalazioni da parte del RSPP, per quanto concerne la conformità in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- iv. interventi necessari per rinnovare o sostituire parti strutturali degli impianti;
- v. interventi necessari per ripristinare lo stato di conformità degli impianti a seguito di osservazioni nel corso di verifiche obbligatorie.

3.2. Esposizione agli agenti chimici, fisici e biologici dei lavoratori

Nell'ambito del DRV, TaNa ha illustrato le attività svolte al fine di valutare le esposizioni dei lavoratori agli agenti chimici, fisici e biologici attraverso:

- censimento di tutte le sostanze/preparati pericolosi presenti, con l'utilizzo di apposite schede di raccolta dati attraverso le quali sono reperite le informazioni riguardanti il nome commerciale del prodotto, casa produttrice, descrizione della tipologia di lavorazione su cui è impiegato il prodotto, le schede di sicurezza fornite dal produttore/fornitore;
- rilevazioni strumentali periodiche per la valutazione dell'esposizione dei lavoratori a vibrazioni, rumore e campi elettromagnetici;
- misurazioni strumentali periodiche a campione di inquinanti chimici aerodispersi;
- misurazioni strumentali periodiche a campione delle condizioni microclimatiche e illuminotecniche dei luoghi di lavoro.

Inoltre, sulla base dei risultati delle attività sopra citate, provvede all'aggiornamento dei protocolli (di seguito "procedure") ed istruzioni di sicurezza.

3.3. Criteri generali di valutazione dei Rischi

Il Documento di Valutazione dei Rischi contiene, oltre all'identificazione e valutazione dei rischi anche "il programma delle misure ritenute opportune per il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza" che prevede interventi organizzativi finalizzati alla realizzazione di programmi per il miglioramento:

- dell'efficienza nell'esecuzione degli adempimenti documentali, nella revisione o introduzione di nuove procedure, nella revisione delle attrezzature e dei dispositivi di sicurezza esistenti;
- della sicurezza attraverso una mappatura periodica degli adeguamenti strutturali, manutentivi, funzionali e organizzativi che di volta in volta si renderanno necessari.

Il Documento di Valutazione dei Rischi di TaNa è stato dunque redatto dal Datore di Lavoro, in collaborazione con il RSPP e con il Medico Competente, dopo avere preventivamente consultato i Lavoratori nella persona del loro Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e i Preposti.

3.4. Fasi Progettuali

I Documenti di Valutazione dei Rischi sono stati predisposti nel rispetto delle seguenti fasi, alle quali hanno partecipato e sono state coinvolte tutte le figure previste dalla normativa vigente sopracitati:

- a) **sopralluoghi conoscitivi e riunioni** con i responsabili per comprendere la realtà aziendale (tipologia dell'attività, ciclo produttivo, fasi di lavoro, caratteristiche degli ambienti di lavoro, personale impiegato);
- b) **coinvolgimento** dei lavoratori e/o i loro preposti attraverso interviste e consultazioni mirate ad evidenziare, nel modo più dettagliato possibile, il vissuto soggettivo e l'autopercezione di fattori negativi;
- c) **analisi della documentazione** tecnica e le procedure operative esistenti relative agli impianti tecnologici, alle macchine, alle attrezzature e alle sostanze utilizzate;
- d) **individuazione di "gruppi omogenei di lavoratori"**, per i quali sono stati identificati, ai fini della valutazione dei rischi:
 - i. il numero dei lavoratori appartenenti ai diversi gruppi omogenei
 - ii. i luoghi di lavoro frequentati
 - iii. le macchine, impianti, attrezzature utilizzati
 - iv. le mansioni/operazioni elementari/fasi di lavoro
 - v. i tempi e l'organizzazione di lavoro
- e) **valutazione dei rischi**: si è proceduti alla valutazione dei pericoli sulla base dei criteri identificati;
- f) **individuazione delle misure di prevenzione e protezione**: a seguito della valutazione dei rischi sono state individuate le azioni di miglioramento e predisposto il relativo piano di gestione;

I risultati e le considerazioni illustrate nel Documento di Valutazione dei Rischi di TaNa fanno riferimento alle situazioni rilevate all'interno delle Strutture dalle figure previste dalla norma che partecipano a detta valutazione. In particolare, la rilevazione e la valutazione dei rischi tiene conto in special modo delle condizioni dei luoghi di lavoro, delle modalità di lavoro del personale, delle caratteristiche e condizioni delle macchine, degli impianti tecnologici e delle attrezzature e delle sostanze utilizzate. Tali analisi sono basate sui sopralluoghi effettuati regolarmente nel corso dell'anno, sui dati che sono stati raccolti nell'archivio dell'azienda in merito agli impianti, alle strutture, alle autorizzazioni, ai permessi e alle pratiche in corso nonché alle statistiche degli infortuni.

Inoltre, l'identificazione e valutazione dei rischi comprende tutte le attività svolte a qualunque titolo all'interno delle strutture/sedi, tra le quali figurano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- le attività di tutto il personale dipendente delle sedi TaNa e che ha accesso ai luoghi di lavoro nonché del personale assimilato in linea con le definizioni del D.lgs. 81/2008 (distaccati, ecc.);
- gli ambienti di lavoro, l'organizzazione, la logistica, l'ambiente e tutto ciò che interagisce con il personale presente all'interno delle varie Strutture.

3.5. Metodologia di valutazione dei rischi

Nell'ambito del DVR, TaNa ha illustrato la metodologia utilizzata per la valutazione dei rischi e la descrizione delle attività svolta. Sono, inoltre, identificate le misure di prevenzione e protezione per la gestione del rischio, specifiche per tipologia di rischio.

La Valutazione dei Rischi è effettuata mediante la quantificazione delle sue componenti e cioè mediante la determinazione di:

- Probabilità di accadimento di un evento (P)
- Indice di Gravità del Danno (IGD)

Si ha:

$$\text{FATTORE DI RISCHIO (R)} = P \times \text{IGD}$$

Per la valutazione del rischio è stato utilizzato un metodo basato su una scala dell'indice di gravità del danno atteso (IGD) ed una scala di probabilità di accadimento di un evento (P).

Scala dell'indice di gravità del danno atteso (IGD)

Descrizione del danno atteso	IGD
Fattore/evento che ha prodotto o potrebbe produrre almeno uno dei seguenti danni: <ul style="list-style-type: none"> - perdita della vita umana - lesioni permanenti alla persona con incapacità di attendere alla propria occupazione per più di 40 giorni; - malattie professionali con effetti irreversibili; - gravi perdite di strutture; - gravi impatti ambientali. 	4
Fattore/evento che ha prodotto o potrebbe produrre almeno uno dei seguenti danni: <ul style="list-style-type: none"> - lesioni significative ma non permanenti alla persona con incapacità di attendere alla propria occupazione per un periodo compreso tra 3 e 40 giorni; - malattie professionali con effetti reversibili; - interruzioni per lunghi periodi dell'attività; - impatti significativi sulle strutture; - impatti significativi sull'ambiente. 	3
Fattore/evento che ha prodotto o potrebbe produrre almeno uno dei seguenti danni: <ul style="list-style-type: none"> - lesioni alla persona con incapacità di attendere alla propria occupazione entro i 3 giorni; - interruzioni brevi dell'attività; - impatti di lieve entità sulle strutture; - impatti di lieve entità sull'ambiente. 	2
Fattore/evento che ha prodotto o potrebbe produrre almeno uno dei seguenti danni: <ul style="list-style-type: none"> - lesioni alla persona che non comportano l'assenza dal lavoro; - disagi lavorativi; - discomfort ambientale. 	1

Scala di probabilità di accadimento di un evento (P)

Definizioni/criteri della probabilità di accadimento di un evento	P
<p>Altamente probabile:</p> <ul style="list-style-type: none"> - esiste una correlazione diretta tra il fattore di rischio individuato ed il verificarsi del danno ipotizzato per i lavoratori - si sono già verificati danni per lo stesso fattore di rischio in situazioni simili - il verificarsi del danno non susciterebbe alcun stupore (in altre parole l'evento sarebbe largamente atteso). 	4
<p>Probabile:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il fattore di rischio individuato può provocare un danno anche se non in modo automatico o diretto; - già noto, all'interno dell'unità produttiva, qualche episodio in cui il fattore di rischio ha comportato un danno; - il verificarsi del danno ipotizzato susciterebbe una moderata sorpresa. 	3
<p>Poco probabile:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il fattore di rischio individuato può provocare un danno solo in circostanze sfortunate di eventi - sono noti solo rarissimi episodi già verificatisi; - il verificarsi del danno ipotizzato susciterebbe grande sorpresa. 	2
<p>Improbabile:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il fattore di rischio individuato può provocare un danno per la concomitanza di più eventi poco probabili e indipendenti; - non sono noti episodi già verificatisi; - il verificarsi del danno ipotizzato susciterebbe incredulità. 	1

Dalla combinazione dei fattori di P e IGD così definiti si possono ottenere 16 diversi livelli di rischio raggruppabili poi in 3 classi omogenee come schematizzato dalla seguente matrice di valutazione del rischio che riporta in ascisse i 4 livelli di IGD e in ordinate i 4 livelli di P.

Livello di rischio

		Livello di rischio			
4	4	8	12	16	
3	3	6	9	12	
2	2	4	6	8	
1	1	2	3	4	
P/IGD	1	2	3	4	

La valutazione numerica del rischio conduce, tramite l'identificazione cromatica delle classi omogenee, ad una scala di priorità di intervento su 3 livelli secondo lo schema di seguito illustrato.

Livello di Rischio		Ordine di priorità	Azioni da intraprendere
R>8	Alto	1°	Bisogna programmare e attuare al più presto misure correttive.
6<R≤8	Medio	2°	Bisogna valutare la possibilità di realizzare ulteriori misure di prevenzione e protezione al fine di ridurre il rischio.
1≤R≤6	Basso	3°	Allo stato attuale non sono ipotizzabili ulteriori misure di prevenzione e protezione, tuttavia il fattore di rischio viene costantemente monitorato (registro infortuni, controlli periodici effettuati anche tramite verifiche strumentali, etc.)

Inoltre, i DVR riportano la descrizione dell'organizzazione, le mansioni e la valutazione dei rischi per reparto. Le singole schede dei rischi contemplano, per ciascun rischio, la probabilità di accadimento, la gravità del danno e l'entità del rischio. Nelle stesse schede, a fronte della tipologia di rischio trattata, si riportano anche le misure tecniche di protezione, le misure organizzative, tecniche e procedurali di miglioramento previsti. Il DVR è a disposizione dei dipendenti presso gli uffici della Società.

La documentazione, i dati e le registrazioni che riguardano l'identificazione, la valutazione e il controllo dei rischi è mantenuta aggiornata rispetto alle attività correnti e rispetto a nuovi sviluppi normativi e legislativi e a nuove o modificate attività.

L'attività di aggiornamento delle misure di prevenzione e protezione adottate in azienda viene effettuata dal Datore di Lavoro, dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, con l'ausilio del Medico Competente e dei Preposti.

3.6. Conformazione dei luoghi

Con riferimento alle attività svolte dalla Società, sono stati identificati i seguenti luoghi di lavoro:

- Centro Direzionale (Sede amministrativa della Società);
- Uffici di Fuorigrotta con annesse officine;
- Stazioni di:
 - Astroni;
 - Agnano;
 - Fuorigrotta;
 - Vomero;
 - Camaldoli;
 - Arenella,
 - Capodimonte;
 - Corso Malta;
 - Capodichino;
 - Zona Ospedaliera;
 - Punto Blu (Astroni e Fuorigrotta).

3.7. Fattori di rischio

Data la natura delle attività lavorative svolte nella Società, la stessa, per la valutazione dei rischi, ha individuato una serie di gruppi omogenei e i relativi i fattori di rischio ad essi collegati. In dettaglio, di seguito l'elenco dei gruppi omogenei e i fattori di rischio complessivamente identificati²:

Gruppi omogenei identificati	Fattori di rischio complessivamente identificati
Capo ufficio	Rischi derivanti dall'uso del videoterminale
Coordinatore di tratta	Rischi derivanti dalla movimentazione manuale dei carichi
Impiegati amministrativi e tecnici	Esposizione a sostanze pericolose
Tecnico intervento Specialistico "Infrastrutture"	Rischio amianto
Tecnico intervento Specialistico "Servizi"	Rischio biologico
Tecnico intervento Specialistico "Energia e sicurezza"	Rischio rumore
Addetto intervento qualificato	Rischio da vibrazioni meccaniche
Addetto CEM	Rischio da campi elettromagnetici
Operatori RMPP	Rischio da radiazioni ottiche artificiali

² L'abbinamento specifico tra gruppi omogenei e fattori di rischio è presente all'interno dei singoli Documenti di Valutazione dei Rischi a cui si rimanda.

Gruppi omogenei identificati	Fattori di rischio complessivamente identificati
Esattori	Rischio da radiazioni ionizzanti
Addetti MCR	Rischio incendio
Gestore di tratta	Rischio da esposizione ad atmosfere esplosive
Operatori Punto Blu	Rischio elettrico
Addetti al traffico	Lavoro notturno
Assistenti al traffico	Rischio per lavoratrici in stato di gravidanza e allattamento
Ausiliari al traffico	Rischio da stress lavoro correlato
Coordinatore CRI	Rischio per lavori in ambienti sospetti di inquinamento o confinati
Addetti al CRI	Rischio da agenti fisici particolari
	Rischio da assunzione di sostanze alcoliche, psicotrope e stupefacenti
	Rischi derivanti da lavori in quota
	Rischi derivanti da rapina e aggressione

3.8. Programma delle misure per il miglioramento dei livelli di sicurezza

La società, al fine di individuare e definire i propri obiettivi di miglioramento che intende perseguire, effettua audit interni finalizzati anche alla realizzazione di programmi per il miglioramento dell'efficienza nell'esecuzione degli adempimenti documentali, nella revisione o introduzione di nuove procedure, nella revisione delle attrezzature e dei dispositivi di sicurezza esistenti, e per il miglioramento della sicurezza attraverso una mappatura periodica degli adeguamenti strutturali, manutentivi, funzionali e organizzativi che di volta in volta si renderanno necessari.

Inoltre, la Società annualmente, con il supporto del RSPP, predispone il Piano annuale della sicurezza sul lavoro, nel quale vengono riportati gli obiettivi e le azioni programmate volte ad assicurare nel tempo il mantenimento e ove necessario il miglioramento degli *standard* di sicurezza nello svolgimento delle attività lavorative.

Il monitoraggio sull'attuazione del Piano annuale è effettuato dal Dirigente Delegato con il supporto del RSPP.

4. PRINCIPI E NORME DI COMPORTAMENTO DI RIFERIMENTO PER LA SOCIETÀ

La Società, anche mediante strumenti di Gruppo, ha definito diverse norme di comportamento e principi generali che, coinvolgendo tutta la Società in tutte le sue attività e articolazioni organizzative, devono ispirare le loro condotte in linea con le previsioni normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

In particolare, l'attività della Società si conforma ai seguenti principi generali di controllo:

- rispetto di quanto disposto dal **Codice Etico** in materia di salute e sicurezza che prevede quanto segue: *“le attività del Gruppo devono essere condotte in conformità agli standard internazionali, alle leggi, ai regolamenti dei Paesi in cui opera, relative alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, dell'ambiente e delle comunità interessate dalle attività del Gruppo. I dipendenti del Gruppo dovranno, nell'ambito delle proprie funzioni, partecipare attivamente al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza, anche attraverso l'uso appropriato dei beni del patrimonio aziendale. La gestione operativa delle attività industriali dovrà fare riferimento, nel rispetto della normativa vigente in tema di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro, ai più adeguati criteri di salvaguardia dell'ambiente e di efficienza energetica, al fine di ridurre il relativo impatto nell'ambiente.”*
- definizione della Politica Aziendale per la salute e sicurezza sul lavoro volta a esplicitare gli impegni generali assunti dalla Società per la prevenzione dei rischi ed il miglioramento continuo nell'ambito della salute e sicurezza;

- identificazione e corretta applicazione delle prescrizioni delle leggi e dei regolamenti applicabili in tema di sicurezza sul lavoro e monitoraggio dell'evoluzione normativa e dei nuovi obblighi in materia e valutazione dei relativi impatti sull'attività aziendale;
- rispetto degli standard tecnico strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici e acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie per legge;
- rispetto delle prescrizioni normative, dei regolamenti e degli accordi sottoscritti in materia di sicurezza, prevenzione e salute sui luoghi di lavoro;
- tutela della salute e sicurezza dei lavoratori attraverso le più idonee metodologie d'identificazione e valutazione dei rischi e l'adozione delle misure di prevenzione e protezione più appropriate in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico, garantendo la disponibilità di idonee risorse umane, tecniche ed economiche;
- cooperazione e coordinamento in materia di sicurezza con fornitori, appaltatori e subappaltatori per allinearne i comportamenti agli standard di sicurezza richiesti da Tangenziale di Napoli;
- coinvolgimento sui temi della salute e sicurezza di tutte le persone che partecipano ai processi di Tangenziale di Napoli, anche attraverso iniziative di comunicazione, formazione ed addestramento finalizzate a mantenere sempre alta l'attenzione alla sicurezza e alla prevenzione e sostenendo e incoraggiando la crescita di una cultura della sicurezza aziendale attraverso l'adozione di comportamenti virtuosi anche e soprattutto da parte del management;
- pianificazione e adozione delle migliori misure e procedure di gestione delle emergenze, anche con la collaborazione delle Autorità competenti;
- selezione e tenuta sotto controllo di collaboratori esterni, appaltatori, fornitori e altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'azienda che garantisca il pieno rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e che preveda ove opportuno, anche tramite apposite clausole contrattuali, sanzioni con riferimento ai requisiti e comportamenti richiesti, fino alla risoluzione del contratto stesso;
- attuazione di appropriate ed incisive attività di monitoraggio, verifica ed ispezione, per valutare periodicamente l'efficacia e l'efficienza del sistema ed assicurarne l'adeguatezza rispetto ai cambiamenti;
- definizione di obiettivi allineati con gli impegni generali definiti nella Politica volti al costante miglioramento delle *performances* in materia di salute e della sicurezza favorendo la condivisione di esperienze e *best practice* all'interno della rete. Elaborazione di programmi per il raggiungimento di tali obiettivi con relativa definizione di priorità, tempi ed attribuzione delle rispettive responsabilità e assegnazione delle necessarie risorse;
- sensibilizzazione a tutti i livelli della struttura aziendale, al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati anche attraverso la programmazione di piani di formazione;
- attuazione di adeguate attività di monitoraggio, verifica ed ispezione al fine di assicurare l'efficacia del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro,
- attuazione delle necessarie azioni correttive e preventive in funzione degli esiti del monitoraggio;
- effettuazione di periodici Audit Interni e Riesami da parte della Direzione del Sistema di Gestione, al fine di valutare l'efficacia ed efficienza del sistema di gestione per la sicurezza del lavoro e la tutela della salute nel raggiungere gli obiettivi prefissati, nonché l'adeguatezza di questi ultimi rispetto sia alla specifica realtà della Società che a eventuali cambiamenti nell'attività;
- applicazione di un sistema disciplinare idoneo, coerente con i riferimenti legislativi e contrattuali, e atto a sanzionare i comportamenti che contravvengono ai principi e alle misure di prevenzione e protezione indicate nei protocolli definiti per la gestione della salute e sicurezza.

5. STRUTTURA ORGANIZZATIVA E SISTEMA DISCIPLINARE (ART. 30, COMMA 3 DEL D. LGS. 81/2008)

Il comma 3 dell'art. 30, inoltre, prevede che il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

5.1. Sistema organizzativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Società si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella prevista dalla normativa prevenzionistica vigente e del relativo sistema di deleghe e incarichi in materia di SSL.

Nell'ambito di tale struttura organizzativa, operano i soggetti di seguito indicati, complessivamente qualificati, nel proseguo della presente Parte Speciale, anche come 'Destinatari':

1. Il Datore di Lavoro

Il datore di lavoro è inteso, ai sensi dell'art. 2 del TU quale soggetto titolare del rapporto di lavoro con i lavoratori ovvero quale soggetto responsabile dell'organizzazione nel cui ambito i lavoratori prestano la propria attività, ovvero quale responsabile dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa (di seguito, anche "Datore di Lavoro" o "DdL").

Al fine di presidiare opportunamente i rischi presenti nei luoghi di lavoro e di vigilare capillarmente sulle attività condotte, il DdL definisce la struttura, anche utilizzando lo strumento della Delega di funzioni previsto dalla normativa vigente.

In seno alla Società, il soggetto titolare del rapporto di lavoro è l'Amministratore Delegato, il quale ha la responsabilità di compiere tutti gli atti ed espletare tutte le funzioni volte all'adempimento degli obblighi derivanti dalla normativa in materia di sicurezza e igiene del lavoro, tutela della salute dei lavoratori, prevenzione degli infortuni, riconoscendo allo stesso piena autonomia decisionale e di spesa.

In particolare, il Datore di Lavoro di TaNa, in coerenza con le previsioni normative, esercita i poteri attribuiti allo stesso dall'art. 17 del D. Lgs. 81/2008:

- i. effettuare la valutazione di tutti i rischi, con conseguente elaborazione del DVR redatto in conformità alle prescrizioni normative vigenti;
- ii. designare il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione.

Il Datore di Lavoro ha provveduto a strutturare un sistema di deleghe in materia di salute e sicurezza sul lavoro in conformità con quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008, al fine di ottimizzare la gestione di tali tematiche e di massimizzarne l'efficacia. In particolare, il conferimento delle deleghe in materia di salute e sicurezza sul lavoro è stato posto in essere nel pieno rispetto del dettato normativo di cui al D. Lgs 81/2008 recante, all'art. 16, comma 1 e 2, la disciplina della "delega di funzioni", il quale elenca i limiti e le condizioni che accompagnano il conferimento di dette deleghe.

2. I Dirigenti

I dirigenti sono quei soggetti che, in ragione delle competenze professionali e di poteri, gerarchici e funzionali, adeguati alla natura dell'incarico conferito, attuano le direttive del Datore di Lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa (di seguito, anche 'Dirigenti').

3. Dirigente Delegato per la sicurezza

Il Dirigente Delegato per la Sicurezza, ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. 81/2008, è stato identificato nella Figura del Responsabile Risorse, Esazione e commerciale, il quale svolge le seguenti principali funzioni, coerentemente alle disposizioni dell'art.18 D. Lgs. 81/2008:

- a. nominare il Medico Competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria e designare gli API e gli APS, verificando il corretto adempimento degli obblighi e dei compiti previsti a loro carico;
- b. garantire, nell'ambito della propria attività, il rispetto della normativa vigente in materia di lavori effettuati nell'ambito di cantieri temporanei o mobili, nonché quella in materia di segnaletica di sicurezza;
- c. in occasione dell'affidamento dei compiti ai Lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza;
- d. fornire ai Lavoratori i necessari ed idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il RSPP ed il Medico Competente;
- e. prendere le misure appropriate affinché soltanto i Lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- f. richiedere l'osservanza, da parte dei singoli Lavoratori, delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di uso dei mezzi di protezione collettivi e di uso dei dispositivi di protezione individuali messi a disposizione dei Lavoratori;
- g. inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel TU, nonché, nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 del TU, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;
- h. adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i Lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- i. informare il più presto possibile i Lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- j. adempiere agli obblighi di comunicazione, coinvolgimento, formazione e addestramento previsti dalla normativa vigente, anche mediante l'implementazione dei piani di comunicazione e formazione proposti dal SPP;
- k. astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai Lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- l. consentire ai Lavoratori di verificare, mediante il RLS, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- m. consegnare tempestivamente al RLS, qualora richiesto, il DVR, incluso quello relativo ai lavori oggetto di contratto di appalto, d'opera o di somministrazione, nonché consentire al RLS di accedere ai dati di cui alla lettera o);

- n. prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno, verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- o. comunicare all'INAIL i nominativi dei RLS, nonché alla stessa INAIL, o all'IPSEMA, in relazione alle rispettive competenze: a) a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento; b) a fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni; i medesimi dati dovranno essere inviati anche all'OdV;
- p. consultare il RLS in tutti i casi prescritti dalla normativa vigente;
- q. adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato. Tali misure devono essere conformi alla normativa vigente ed adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché al numero delle persone presenti;
- r. nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i Lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del Lavoratore e l'indicazione del Datore di Lavoro;
- s. convocare la riunione periodica di cui all'art. 35 del TU;
- t. aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza sul lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- u. vigilare affinché i Lavoratori, per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria, non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

4. Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione

Il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), è stato individuato mediante lettera di nomina a firma del Datore di Lavoro, ai sensi degli artt. 17 – 32 e ss. Del D. Lgs. 81/2008.

Il RSPP è stato nominato nel rispetto delle modalità prescritte dalla normativa vigente in materia (cioè mediante l'attestazione dei requisiti tecnico professionali che richiedono specifici corsi in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomia e psicosociale). I doveri ed i compiti assegnati formalmente al RSPP, coerentemente con le disposizioni degli articoli di legge già menzionati, afferiscono:

- a. all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- b. ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'art. 28, comma 2, del D. Lgs. 81/2008 e i sistemi di controllo di tali misure;
- c. ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- d. a proporre programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- e. a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'art. 35 del D. Lgs. 81/2008;
- f. a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'art. 36 del D. Lgs. 81/2008.

5. Addetto al Servizio Prevenzione e Protezione

L'addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP), è stato individuato mediante lettera di nomina a firma del Datore di Lavoro, ai sensi degli artt. 17 – 32 e ss. Del D. Lgs. 81/2008.

L'ASPP collabora con l'RSPP nell'espletamento delle attività del Servizio di Prevenzione e Protezione e anch'esso è in possesso dei requisiti tecnico – professionali previsti dalla normativa vigente ed adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro.

6. I Preposti

Il "Preposto", ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. 81/2008, è la persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e/o funzionali dell'incarico conferitogli, sovrintende e vigila sull'osservanza da parte dei Lavoratori dei loro obblighi di legge, garantisce l'attuazione delle direttive ricevute controllandone la corretta esecuzione da parte dei Lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa nonché di segnalazione di anomalie al soggetto delegante.

I Preposti, appositamente identificati in TaNa con specifiche comunicazioni svolgono i compiti di:

- a. sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;
- b. verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- c. richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- d. informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- e. astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
- f. segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;
- g. frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37 del D. Lgs. 81/2008.

7. Medico Competente

Il Medico Competente nominato in TaNa dal Datore di Lavoro ed istituito ai sensi dell'art. 38, D.lgs. 81/2008. Il Medico Competente è uno specialista in medicina del lavoro nonché in possesso di uno dei titoli e dei requisiti di cui all'art. 38 del D.lgs. 81/08. Come prescritto dall'art. 25, in TaNA il Medico Competente:

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

del lavoro. Collabora inoltre alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di “promozione della salute”, secondo i principi della responsabilità sociale;

- b. programma ed effettua la sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 del D.lgs. 81/08 attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;
- c. istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni Lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria; tale cartella è conservata con salvaguardia del segreto professionale e, salvo il tempo strettamente necessario per l'esecuzione della sorveglianza sanitaria e la trascrizione dei relativi risultati, presso il luogo di custodia concordato al momento della nomina del Medico Competente;
- d. consegna al Datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo del 30 giugno 2003 n.196, e con salvaguardia del segreto professionale;
- e. consegna al Lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio, e gli fornisce le informazioni necessarie relative alla conservazione della medesima;
- f. fornisce informazioni ai Lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza;
- g. informa ogni Lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;
- h. comunica per iscritto, in occasione delle riunioni di cui all'articolo 35, al Datore di Lavoro, al Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione dai rischi, ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei Lavoratori;
- i. visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi; la indicazione di una periodicità diversa dall'annuale deve essere comunicata al datore di lavoro ai fini della sua annotazione nel documento di valutazione dei rischi;
- j. partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei Lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria;
- k. comunica, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti di cui all'articolo 38 al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali entro i termini di legge previsti.

8. Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza

Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (di seguito anche solo “RLS”), sono stati designati ai sensi degli artt. 2, lett. i) D.lgs. 81/2008. In quanto RLS, tali soggetti hanno precise prerogative e diritti di partecipazione/consultazione nell'ambito dei più rilevanti processi decisionali in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e svolgono funzioni di controllo circa le iniziative assunte in questo ambito dall'Azienda (articolo 50 del D.lgs. 81/2008). In TaNa, i RLS:

- a. accedono ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;

- b. sono consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, alla programmazione, alla realizzazione ed alla verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
- c. sono consultati sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d. sono consultati in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 37 del D. Lgs. 81/2008;
- e. ricevono le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed alle miscele pericolose, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali;
- f. ricevono le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g. ricevono una formazione adeguata, e comunque, non inferiore a quella prevista dall'art. 37 del D. Lgs. 81/2008;
- h. promuovono l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei Lavoratori;
- i. formulano osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali sono, di norma, sentiti;
- j. partecipano alla riunione periodica di cui all'art. 35 del D. Lgs. 81/2008;
- k. formulano proposte in merito all'attività di prevenzione;
- l. avvertono il Datore di Lavoro dei rischi individuati nel corso della loro attività;
- m. possono fare ricorso alle autorità competenti qualora ritengano che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal Datore di Lavoro o dai Dirigenti ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute sul lavoro;
- n. su richiesta e per l'espletamento delle loro funzioni, ricevono copia del DVR, di cui all'art. 17, comma 1, lettera a e dell'art. 26, comma 3 del D. Lgs. 81/2008;
- o. sono tenuti al rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel DVR, incluso quello unico relativo ai lavori oggetto di contratti di appalto, d'opera o di somministrazione, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni;
- p. devono svolgere le proprie funzioni con le modalità previste in sede di contrattazione collettiva nazionale.

9. Addetti al Primo Soccorso e alla Prevenzione Incendi

TaNa ha provveduto, altresì, alla nomina degli Addetti al Primo Soccorso (di seguito, anche "APS") e degli Addetti alla Prevenzione Incendi (di seguito, anche "API") ai sensi degli artt. 45-46 del D. Lgs. 81/2008, identificati a seguito del completamento del necessario iter formativo, in maniera da garantire la loro presenza su ciascuna turnazione di cui compone l'attività lavorativa della Società.

10. Responsabile del Procedimento / Responsabile dei Lavori

Con riferimento alle specifiche previsioni in materia di Appalti pubblici, TaNa provvede nel caso di affidamento di lavori, servizi e forniture alla nomina con procedura interna, del Responsabile del Procedimento (RUP) ex D. Lgs. 50/2016 (di seguito Codice degli Appalti) per le fasi di progettazione,

affidamento ed esecuzione. Con particolare riferimento alla sicurezza e alla tutela della salute dei lavoratori impiegati in regime di appalto nei cantieri edili e di ingegneria civile di cui all'allegato X del D. Lgs. 81/2008, TaNa nomina il Responsabile dei lavori, ossia il soggetto incaricato di svolgere i compiti ad esso attribuiti dal citato decreto; nel campo di applicazione del D. Lgs. 50/16 e s.m.i, il RUP svolge anche i compiti del Responsabile dei Lavori (RL).

Il Responsabile dei Lavori, nell'ambito degli appalti di lavori di cui al titolo IV del D. Lgs. 81/2008, designa il coordinatore per la progettazione (CSP) ed il coordinatore per l'esecuzione dei lavori (CSE).

I compiti del RUP sono coordinati con quelli del direttore dell'esecuzione del contratto, secondo quanto previsto dai dettami ex Codice degli Appalti e del Direttore Lavori, nonché dei coordinatori della sicurezza in fase di progettazione e di esecuzione, di cui all'art. 89 comma 1 lett. e. ed f. del D. Lgs. 81/2008 e dalle altre norme vigenti, le procedure interne garantiscono un adeguato livello di coordinamento.

Il RUP/RL inoltre verifica l'adeguata documentazione dei costi previsti in materia, la completezza dell'istruttoria in relazione, ad esempio, all'allegazione al contratto d'appalto del piano di sicurezza e coordinamento ove previsto, nonché l'avvenuta consegna da parte dell'aggiudicatario (sempre nei termini indicati dal Codice degli Appalti) delle eventuali proposte integrative al piano di sicurezza e coordinamento o del piano sostitutivo e del proprio piano operativo della sicurezza (POS) per quanto attiene le scelte autonome dell'aggiudicatario stesso e le relative responsabilità nella gestione del cantiere.

11. Coordinatore della Sicurezza in fase di Progettazione (CSP)

È il soggetto incaricato, dal committente o dal Responsabile dei Lavori, che, ai sensi dell'art.91 del D. Lgs. 81/2008, redige il Piano di Sicurezza e Coordinamento (PSC) e predispose il fascicolo contenente le informazioni utili ai fini della prevenzione e protezione dai rischi, secondo le caratteristiche definite dal medesimo decreto, oltre a coordinare l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 90, comma 1 del citato Decreto.

12. Coordinatore della Sicurezza in fase di Esecuzione (CSE)

È il soggetto incaricato, dal Committente o dal Responsabile dei Lavori, dell'esecuzione dei compiti previsti dall'art. 92 del D. Lgs. 81/2008 tra i quali:

- i. provvedere alla verifica dell'applicazione del piano di sicurezza e coordinamento;
- ii. verificare l'idoneità del piano operativo del Datore di Lavoro dell'impresa esecutrice, eventualmente apportando i dovuti adeguamenti al piano di sicurezza e coordinamento ed individuando linee di miglioramento per i singoli piani operativi per la sicurezza;
- iii. sospendere i lavori in caso di pericolo grave ed imminente.

Nell'individuazione di tutte le figure previste vengono seguite procedure interne che tengono in considerazione i requisiti professionali prescritti dalla legge.

13. Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del Protocollo COVID-19

Si segnala, infine, che la Società, nel rispetto delle previsioni del Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro - sottoscritto dal Governo e dalle parti sociali il 14 marzo 2020 e poi successivamente integrato e allegato al DPCM del 26 aprile 2020 (e, da ultimo, nel DPCM 17 maggio 2020) - ha costituito un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del suddetto Protocollo. Il Comitato è incaricato anche di valutare le necessità di aggiornamento dei protocolli adottati al variare delle prescrizioni impartite dalla Autorità pubbliche.

5.2. Deleghe in materia Salute e Sicurezza sul Lavoro

Il Datore di Lavoro ha delegato le funzioni attribuitegli dall'art. 18 del D. Lgs. 81/2008 s.m.i., mantenendo su di sé i compiti c.d. indelegabili, previsti dall'art. 17 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.. Tale delega, ammessa ai sensi dell'art. 16 comma 1 e 2 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., è stata conferita con i seguenti limiti e condizioni, in coerenza con il predetto riferimento normativo:

- a. che risulti da atto scritto recante data certa;
- b. che il delegato possenga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c. che essa attribuisca al delegato i necessari poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d. che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- e. che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.

Per garantirne l'effettività, pertanto le Deleghe di funzioni di TaNa:

1. sono conferite mediante procura notarile al fine di adempiere sia al requisito della data certa sia al requisito della pubblicità;
2. sono conferite a seguito di una documentata valutazione delle competenze del soggetto Delegato in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro e dell'iter formativo necessario;
3. prevedono, in ogni caso, l'assegnazione di un potere di spesa illimitato per quanto riguarda le attività in materia di salute e sicurezza;
4. sono assegnate a soggetti aziendali che, in funzione del ruolo e del corrispondente inquadramento contrattuale, consentano un effettivo potere di organizzazione, gestione e controllo nell'ambito delle responsabilità organizzative già assegnate.

5.3. Reporting

Il RSPP e il Dirigente Delegato assicurano che vengano sorvegliate e misurate regolarmente le principali caratteristiche delle attività che possono creare impatti sulla salute e sicurezza sul lavoro o che possono generare non-conformità alle prescrizioni legali e di altro tipo.

A tal fine, il Dirigente Delegato, con la collaborazione dell'RSPP individua gli indicatori atti a tenere sotto controllo le prestazioni della Società redigendo un Piano Annuale della Sicurezza.

Il Piano Annuale della Sicurezza è formulato sulla base di:

- indicazioni della Politica per la Sicurezza;
- risultati dell'analisi del contesto, identificazione delle parti interessate e identificazione dei rischi e delle opportunità;
- risultati del Riesame del Sistema;
- risultati degli incontri periodici (per esempio quelli con gli RLS) e della comunicazione interna relativa alla sicurezza;
- risultati della valutazione del rischio e indicazioni di eventuali aggiornamenti;
- andamento degli indicatori relativi alla sicurezza e all'ambiente monitorati (ad esempio infortuni, mancati infortuni, consumi, rifiuti prodotti, ecc);
- evoluzioni normative ed altri impegni che l'organizzazione assume (inclusi quelli contrattuali);
- opzioni tecnologiche utili a ridurre il rischio.

Il Piano Annuale della Sicurezza, con riferimento alle analisi dei fattori prima indicati è formulato includendo:

- gli obiettivi (quantitativi, qualitativi e temporali) che l'organizzazione intende perseguire e le conseguenti azioni;
- i progetti migliorativi ed i relativi piani di sviluppo;
- i piani formativi, informativi e di sensibilizzazione ed il personale che deve essere coinvolto;
- le simulazioni e le esercitazioni necessarie a minimizzare i rischi.

Inoltre, con riferimento a quanto sopra descritto, è prevista un'attività di reporting verso il Datore di Lavoro per le tematiche inerenti la SSL ivi inclusi specifici indicatori di prestazione da parte dei soggetti e delle strutture competenti.

5.4. Sistema Disciplinare

La violazione dei contenuti della presente Parte Speciale è soggetta alle regole del Sistema Disciplinare definito nella Parte Generale del Modello 231 di TaNa.

6. ADEMPIMENTI GIURIDICI CONNESSI AD EMERGENZE, PRIMO SOCCORSO, APPALTI, RIUNIONI PERIODICHE E CONSULTAZIONI (ART. 30, LETT. c. DEL D. LGS. 81/2008)

L'art. 30, lett. c. richiede che il Modello 231 deve anche assicurare l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi alle attività di natura organizzativa, con particolare riferimento alla gestione delle emergenze, al primo soccorso, alla gestione degli appalti, alle riunioni periodiche di sicurezza, alla consultazione dei lavoratori.

6.1. Gestione delle emergenze

La gestione dell'emergenza è regolamentata dal Piano di Emergenza interno per il Centro Direzionale e da specifica procedura che costituiscono lo strumento efficace per organizzare la gestione delle situazioni di emergenza ed eventualmente suggerire interventi migliorativi di tipo strutturale ed organizzativo, per trasmettere le informazioni corrette a tutto il personale operante, rendendo automatiche ed intuitive le azioni e le procedure di emergenza e di evacuazione, evitando comportamenti scorretti e il diffondersi del Piano.

Il Piano di Emergenza è lo strumento utilizzato per definire le azioni che devono essere intraprese in occasione di specifiche situazioni di emergenza.

Il Dirigente Delegato, coadiuvato dal RSPP, pianifica ed organizza le prove di evacuazione e le esercitazioni antincendio con frequenza almeno annuale.

La prova di evacuazione viene realizzata anche con il coinvolgimento degli RLS, al fine di verificare l'efficacia e l'efficienza di quanto indicato nel Piano di emergenza.

L'esercitazione antincendio ha l'obiettivo di coinvolgere il personale nell'attuare quanto segue:

- percorrere le vie di fuga;
- identificare le porte resistenti al fuoco, ove esistenti;
- identificare la posizione dei dispositivi di allarme;
- identificare l'ubicazione delle attrezzature di spegnimento.

La comunicazione alla forza lavoro è realizzata attraverso l'esposizione, nella bacheca di reparto, di comunicazioni aziendali e si sviluppa ulteriormente attraverso specifiche attività di addestramento.

Il RSPP provvede a fornire le informazioni di cui al D. Lgs. 81/2008. In particolare, ciascun lavoratore riceve un'informazione adeguata e specifica per il ruolo aziendale da ricoprire o ricoperto su:

- rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi all'attività dell'impresa in generale;
- procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
- nominativi dei membri del Servizio di Protezione e Prevenzione, degli addetti al Primo Soccorso e alla Prevenzione Incendi;
- rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
- misure e attività di protezione e prevenzione adottate.

6.2. Primo soccorso

Con riferimento al primo soccorso, TaNa ha definito una specifica organizzazione per la gestione dei primi interventi a seguito di infortuni e/o incidenti. Per l'organizzazione definita da TaNa in relazione al primo soccorso si rimanda al precedente paragrafo 5.1.

6.3. Riunioni periodiche e consultazioni dei lavoratori

Con riferimento al riesame delle tematiche di salute e di sicurezza, il Datore di Lavoro, il Dirigente Delegato per la Sicurezza, il RSPP e gli RLS attraverso apposite riunioni, periodiche e non, affrontano sistematicamente i problemi di salute e di sicurezza mediante la partecipazione ed il coinvolgimento di tutti i necessari lavoratori ai vari livelli di responsabilità.

Nel corso di tali riunioni viene sottoposto all'esame dei partecipanti:

- il documento di valutazione dei rischi;
- l'andamento degli infortuni e della sorveglianza;
- i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
- i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute;
- infortuni particolari e/o i "mancati infortuni" verificatisi e le proposte per il miglioramento in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché di prevenzione degli incidenti rilevanti.

7. GESTIONE DEGLI APPALTI O CANTIERI TEMPORANEI E MOBILI

Con riferimento agli appalti, TaNa ha definito una specifica procedura che prevede, tra le altre, con riferimento ai Terzi, che gli appaltatori devono:

- i. garantire nel tempo la propria idoneità tecnico-professionale con riferimento ai lavori da eseguire nonché la formazione e informazione in materia di sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro dei propri dipendenti;
- ii. recepire le informazioni fornite dalla Società in merito ai rischi presenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate dalla Società.

Inoltre, per ciò che concerne i Lavori nel settore dei cantieri edili e di ingegneria civile in Tangenziale di Napoli, tra i quali rientrano i contratti, sia pubblici che privati, di lavori, servizi o forniture che prevedono attività di posa in opera, ove nel loro svolgimento siano previste, ancorché in misura non prevalente, attività di lavoro edili o di ingegneria civile di cui all'allegato X del D. Lgs. 81/2008.

Tale Procedura definisce i principali obblighi del Committente e del Responsabile dei Lavori nella fase di progettazione dell'opera, nell'esecuzione del progetto e nell'organizzazione delle operazioni di cantiere.

In particolare, il Responsabile Lavori verifica l'idoneità tecnico-professionale dell'impresa affidataria, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare secondo quanto previsto dall'art. 90 D. Lgs. 81/2008.

Il Committente o il Responsabile dei Lavori verifica il rispetto delle disposizioni derivanti dalla legislazione vigente attraverso adeguate modalità di controllo e vigilanza, in particolare:

- i. designa il Coordinatore della Sicurezza in fase di Progettazione (c.d. CSP) SP, contestualmente all'affidamento dell'incarico di progettazione e ne verifica l'adempimento degli obblighi;
- ii. designa il Coordinatore della Sicurezza in fase di Esecuzione (c.d. CSE) dei lavori, prima dell'affidamento dei lavori e ne verifica l'adempimento degli obblighi secondo quanto previsto dalla norma operativa "Criteri di Vigilanza sull'attività del Coordinatore per la Sicurezza in fase di esecuzione (CSE) nei cantieri temporanei o mobili (D. Lgs. 81/2008)";
- iii. il Responsabile Lavori predispone un piano di verifiche da sottoporre al Committente, cui dare attuazione durante l'esecuzione dei lavori (ai sensi dell'art. 31, comma 12, d.lgs. 50/2016);
- iv. adotta opportune misure di controllo e sanzionatorie nei confronti di appaltatori, subappaltatori e lavoratori autonomi in relazione alle segnalazioni del CSE.

Il RUP/Responsabile dei Lavori deve anche:

- i. assicurare che il datore di lavoro dell'impresa affidataria, in relazione ai lavori affidati in subappalto, corrisponda alle stesse, senza alcun ribasso, gli oneri della sicurezza per gli apprestamenti, gli impianti e le altre attività di cui al punto 4 dell'allegato XV D. Lgs. 81/2008;
- ii. assicurare che il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti dell'impresa affidataria siano in possesso di adeguata formazione per l'adempimento degli obblighi definiti dall'articolo 97 del D. Lgs. 81/2008;
- iii. al termine dell'esecuzione delle verifiche in cantiere, presentare al Committente una relazione sulle verifiche svolte e sull'operato dell'esecutore (in coerenza con le Linee Guida ANAC n. 3).

Il CSE ha la responsabilità di:

- i. organizzare le riunioni periodiche di coordinamento tra i Datori di Lavoro, ivi compresi i lavoratori autonomi, al fine di verificare l'applicazione, da parte delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi, delle disposizioni a loro assegnate, contenute nel Piano di Coordinamento e Sicurezza (di seguito "PSC") e la corretta applicazione delle relative procedure di lavoro, tenendo in considerazione i Piani Operativi di Sicurezza (di seguito "POS") delle imprese esecutrici;
- ii. effettuare sopralluoghi in cantiere per verificare l'applicazione, da parte delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi, delle disposizioni contenute nel PSC e la corretta applicazione delle relative procedure di lavoro;

- iii. verificare l'idoneità dei POS coerentemente con quanto stabilito nel PSC;
- iv. segnalare, previa contestazione scritta alle imprese e ai lavoratori autonomi interessati, le inosservanze alle disposizioni degli artt. 94 – 97 del D. Lgs. 81/2008, alle prescrizioni del PSC;

Al fine di effettuare il monitoraggio dei cantieri e le verifiche operate sulle attività del CSE, quest'ultimo relaziona, con periodicità stabilita dal RL, sull'andamento dei lavori e sullo svolgimento dei compiti a lui affidati, attraverso una relazione che ha ad oggetto l'andamento dei lavori in tema di sicurezza.

La relazione contiene anche degli indicatori (KPI) utilizzati come strumento di monitoraggio nel cantiere oggetto dell'incarico.

Sulla base degli indicatori elaborati dal CSE per lo specifico cantiere, il RL definisce gli obiettivi di miglioramento (es. riduzione infortuni, aumento di segnalazioni di mancato infortunio, ecc).

8. SORVEGLIANZA SANITARIA (ART. 30, LETT. d. DEL D. LGS. 81/2008)

L'art. 30 lett. d. prevede, inoltre, che il Modello 231 deve assicurare che siano adempiuti gli obblighi giuridici con riguardo alle attività di sorveglianza sanitaria.

Tutti i lavoratori dell'azienda sono soggetti a sorveglianza sanitaria ad opera del Medico Competente come previsto dall'art. 41 del D. Lgs. 81/2008.

Le esigenze di sorveglianza sanitaria sono determinate a seguito della valutazione dei rischi ed individuazione dei rischi specifici, ovvero nel caso di:

- immissione di nuove risorse (a tempo determinato, indeterminato, interinali, tirocini formativi, etc);
- introduzione di nuove metodologie di lavoro, strumenti, sostanze e preparati pericolosi o nuovi processi;
- cambiamenti di mansione, trasferimenti o distacchi;
- ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi;
- aggiornamenti normativi.

Sono previste visite mediche preventive intese a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui i lavoratori sono destinati e visite mediche periodiche per controllare lo stato di salute dei lavoratori.

Annualmente il Medico Competente definisce e redige il programma di sorveglianza sanitaria, che riporta i seguenti elementi:

- l'elenco dei dipendenti;
- la mansione;
- il rischio specifico,
- la periodicità della visita,
- la data entro la quale va effettuata la successiva visita medica.

A tal fine, il MC ha il compito di istituire, aggiornare e custodire, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria; tale cartella è conservata con salvaguardia del segreto professionale e, salvo il tempo strettamente necessario per

l'esecuzione della sorveglianza sanitaria e la trascrizione dei relativi risultati, presso il luogo di custodia concordato al momento della nomina come prescritto dalla normativa vigente (art. 25, comma 1, lettera c, del D. Lgs. 81/2008).

Di seguito si riepilogano le principali attività previste in ambito di sorveglianza sanitaria in ossequio alle disposizioni di legge:

- è prevista la collaborazione del Medico Competente alla valutazione dei rischi, alla predisposizione dell'attuazione delle misure, all'attività di informazione e formazione dei lavoratori, per la parte di sua competenza, e all'organizzazione del servizio di primo soccorso (art. 25 c. 1 lett. a) D. Lgs. 81/2008);
- è previsto che il Medico Competente istituisca, aggiorni e custodisca la cartella sanitaria e di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria (art. 25 c. 1 lett. c) D. Lgs. 81/2008);
- è previsto che il Datore di Lavoro o suo Delegato vigilino affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità (art. 18 lett. b) del D. Lgs. 81/2008);
- è previsto che il Medico Competente effettui la visita annuale (o a cadenza diversa stabilita in base alla valutazione dei rischi, previa comunicazione al Datore di Lavoro) degli ambienti di lavoro con il RSPP;
- è previsto che sia oggetto di verifica la circostanza che il Datore di Lavoro e i Lavoratori abbiano ricevuto copia scritta del giudizio dal medico competente (art. 41 co. 6-bis)
- è previsto che in sede di riunione periodica ex art. 35, ogni Medico Competente si esprima per singola sede di competenza in merito all'andamento della sorveglianza sanitaria, tramite presentazione di relazione sui dati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria condotta nel periodo di riferimento.

Il Medico Competente, in occasione delle riunioni di cui all'articolo 35 del D. Lgs. 81/2008, presenta al Datore di Lavoro, al Dirigente Delegato, al RSPP e ai RLS i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori.

9. INFORMAZIONE E FORMAZIONE (ART. 30, LETT. e. DEL D. LGS. 81/2008)

L'art. 30 lett. e. prevede, inoltre, che il Modello 231 deve assicurare che siano adempiuti gli obblighi giuridici con riguardo alle attività di informazione e formazione dei lavoratori.

9.1. Formazione

La formazione e l'addestramento del personale con specifico riguardo alla sicurezza e all'igiene in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro rappresentano un elemento essenziale per l'effettività ed idoneità del relativo sistema preventivo.

L'assolvimento di mansioni che, in qualsiasi modo, possano incidere sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro presuppone una adeguata formazione del personale, da verificare ed alimentare attraverso la somministrazione di formazione e addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole dell'importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al Modello 231 e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal Modello 231 stesso.

Gli stessi principi in materia di salute e sicurezza sul lavoro adottati da TaNa individuano la formazione come elemento fondamentale per un'efficace gestione della salute e della sicurezza sul lavoro e per questo motivo la Società, nell'ambito di programma formativo continuo del personale, attua

specifiche attività per i lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro in osservanza di quanto previsto dagli artt. 36 e 37 del Testo Unico n. 81/2008.

A tale proposito una specifica procedura aziendale definisce le responsabilità e le modalità operative per assicurare che il personale che lavora ad ogni funzione e livello sia informato, addestrato e consapevole, con particolare riferimento a:

- i rischi connessi alle attività lavorative specifiche;
- concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- le conseguenti procedure e misure di prevenzione e protezione tecniche, organizzative e procedurali;
- l'uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale;
- il significato della segnaletica di sicurezza e salute sul lavoro;
- l'uso di attrezzature munite di videoterminali;
- i rischi derivanti da agenti fisici (rumore, vibrazioni, ecc.);
- i rischi connessi all'impiego di agenti chimici (come elementi chimici, semplici o composti);
- la protezione da agenti cancerogeni o mutageni;
- i rischi da esposizione a polveri di amianto;
- i rischi derivanti dall'effettuazione di lavorazioni in quota o che esponano ad atmosfere esplosive;
- i rischi connessi agli ambienti confinati;
- i rischi connessi con lo stato di gravidanza;
- i rischi connessi con l'assunzione di alcool, stupefacenti o sostanze psicotrope, in ragione di talune mansioni: divieti e controlli sanitari;
- l'illustrazione generale degli ambienti di lavoro, dei compiti affidati e delle principali norme di legge e aziendali da rispettare ai fini della sicurezza e salute durante il lavoro.

La formazione dei lavoratori è progettata ed erogata tenendo soprattutto conto delle diverse mansioni dei destinatari, della tipologia di rischi specifici e dell'ambiente di lavoro e del contesto in cui operano, delle normative vigenti in materia ed eventualmente anche delle metodologie didattiche e dei contenuti.

TaNa assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione adeguata rispetto al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

La formazione avviene in occasione:

- i. della costituzione del rapporto di lavoro, o dell'inizio di impiego del lavoratore, qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- ii. del trasferimento/distacco del lavoratore o del cambiamento mansioni;
- iii. dell'impiego di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

Per ogni corso di formazione, ai partecipanti vengono consegnati:

- a) il materiale informativo relativo ai contenuti del corso;

- b) un test di fine corso per il riscontro oggettivo dell'acquisizione delle conoscenze;
- c) un attestato di partecipazione.

Vengono, altresì, conservati gli attestati di eventuali corsi specifici rilasciati dagli enti preposti (es. RSPP, RLS, Addetti al Primo Soccorso, Addetti alla Prevenzione Incendi, ecc.). Il RSPP traccia in un apposito raccoglitore, per tutte le figure chiave nella gestione della sicurezza, le attività di formazione svolte e le date previste entro cui effettuare ulteriori aggiornamenti.

9.2. Informazione

Le esigenze di formazione, informazione e addestramento in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono identificate in funzione dello sviluppo delle attività del personale, del ruolo assunto nell'iter di sviluppo professionale in cui è inquadrato il Lavoratore e del livello di preparazione tecnica e culturale.

In particolare, con riferimento all'informazione dei Lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 36 comma 1 e 2 del D. Lgs. 81/08 dispone che ciascun Lavoratore riceva un'informazione adeguata e specifica per il ruolo aziendale da ricoprire o ricoperto su:

- rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;
- procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
- nominativi dei membri del Servizio di Protezione e Prevenzione, degli addetti al Primo Soccorso e alla Prevenzione Incendi;
- rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
- misure e attività di protezione e prevenzione adottate.

Queste attività sono normalmente effettuate dal RSPP, il quale, affinché ai Lavoratori siano fornite le informazioni di cui all'art.36, comma 1 e 2 del D. Lgs. 81/2008 provvede a:

- a. consegnare e spiegare il materiale informativo;
- b. far firmare una ricevuta attestante l'avvenuta consegna;
- b. registrare su apposito database l'avvenuto adempimento previsto dall'art 36 del D. Lgs. 81/2008 s.m.i. e archiviare l'avvenuta consegna;
- c. trasmettere originale della ricevuta a REC/RORI per l'inserimento nel fascicolo personale del dipendente;
- d. avvisare REC/RORI dell'avvenuto adempimento per l'aggiornamento dei rispettivi archivi.

Nei casi in cui la suddetta attività di informazione e di consegna del relativo materiale sia stata effettuata dalla Struttura Risorse, Esazione e Commerciale, quest'ultima trasmette al RSPP una copia della ricevuta per 81/2008 attestare l'avvenuto adempimento previsto dall'art 36 del D. Lgs. 81/2008.

Inoltre, il contenuto dell'informazione deve essere facilmente comprensibile e consentire di acquisire le relative conoscenze.

Ove l'informazione riguardi lavoratori stranieri, essa deve avvenire previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.

10. DOCUMENTI E CERTIFICAZIONI (ART. 30, LETT. g. DEL D. LGS. 81/2008)

L'art. 30 lett. g. prevede, inoltre, che il Modello 231 deve assicurare che siano adempiuti gli obblighi giuridici con riguardo alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge.

Per le attività svolte presso le stazioni di esazione e le altre sedi aziendali, la Società è provvista di Certificazione di Prevenzione Incendi (CPI), ai sensi del DPR n. 151/2011, relativi ai Gruppi Elettrogeni presenti, attestando il rispetto delle prescrizioni previste dalla normativa di prevenzione incendi e la sussistenza dei requisiti di sicurezza antincendio.

11. SISTEMA DI CONTROLLO: PROCEDURE OPERATIVE E RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (ART. 30, LETT. f. E h. DEL D. LGS. 81/2008)

L'art. 30 lett. f. e h. prevedono che il Modello 231 deve assicurare che siano adempiuti gli obblighi giuridici con riguardo alle:

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

Il comma 4 dell'art. 30, inoltre, stabilisce che *“il modello [...] deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate”*.

A tal fine TaNa ha definito il proprio sistema di controllo interno basato sostanzialmente su procedure scritte, che rivestono carattere obbligatorio per tutte le funzioni aziendali coinvolte direttamente.

L'attività di verifica circa l'effettiva attuazione del sistema di controllo è svolta dalla RSPP che esegue le verifiche su detti processi.

Infine, l'Organismo di Vigilanza svolge l'attività di monitoraggio indipendente sull'attuazione complessiva del Modello 231.

11.1. Principali procedure di riferimento

La Società ha previsto la redazione e la successiva implementazione di apposite procedure aziendali che tengono conto delle disposizioni normative in materia al fine di garantire l'impegno di garantire il rispetto di tutta la normativa in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e specificatamente del Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro.

Ai fini della predisposizione di tali procedure, la Società ha rivolto particolare attenzione all'esigenza di garantire il rispetto dei seguenti principi:

1. devono essere formalmente identificate e documentate, attraverso disposizioni organizzative e/o deleghe e/o nomine specifiche rilasciate da parte dei soggetti competenti, le responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento al Datore di Lavoro, al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ai Dirigenti e Preposti, agli Addetti alle Emergenze e al Primo soccorso, ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza;
2. devono essere formalmente identificati, mediante un sistema di procure, i soggetti che hanno il potere di rappresentare la Società nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Ispettorato del Lavoro, Igiene Pubblica, ASL, NAS, ecc.) in materia salute e sicurezza sul lavoro;
3. ai sensi della normativa vigente deve essere nominato il Medico Competente, il quale deve espressamente accettare l'incarico; devono, altresì, essere definiti appositi ed adeguati flussi informativi verso il Medico Competente in relazione ai processi ed ai rischi connessi all'attività produttiva (es. trasmissione formale del DVR, partecipazione alla riunione periodica, ecc.);

4. tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti eventuali rischi indiretti rispetto all'attività lavorativa, devono essere tempestivamente identificati e valutati dal Datore di Lavoro (con il supporto del RSPP e del Medico Competente), tenendo in adeguata considerazione la struttura aziendale, la natura dell'attività, l'ubicazione delle sedi e delle aree di lavoro, l'organizzazione del personale, le specifiche sostanze, i macchinari, le attrezzature e gli impianti impiegati nelle attività e nei relativi cicli di protezione. La valutazione dei rischi deve essere documentata attraverso l'elaborazione, ai sensi della normativa prevenzionistica vigente, di un DVR per ciascuna struttura/sede.

Il DVR deve essere firmato da tutte le figure previste dalla norma vigente. Il DVR deve essere custodito presso la sede di riferimento ed aggiornato periodicamente e comunque in occasione di significative modifiche organizzative e produttive che incidano sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro. La valutazione del rischio deve essere condotta secondo metodi e criteri procedurali tali da costituire un omogeneo svolgimento delle varie fasi che costituiscono il processo di valutazione e, conseguentemente, la stesura di un documento trasparente, esaustivo e di agevole utilizzo.

5. devono essere adottate adeguate misure ai fini della prevenzione degli incendi e dell'evacuazione dei Lavoratori;
6. deve essere predisposto ed aggiornato, a cura del Medico Competente, un piano della sorveglianza sanitaria volto sia a programmare l'effettuazione delle visite mediche sia ad assicurare l'implementazione delle misure necessarie a garantire la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori;
7. gli infortuni sul lavoro dei lavoratori che comportano assenze devono essere tempestivamente, accuratamente e cronologicamente annotati in apposito raccoglitore ed indagate le relative possibili cause;
8. deve essere definito, documentato, implementato, monitorato e periodicamente aggiornato un programma di informazione, formazione e addestramento dei lavoratori;
9. deve essere predisposto ed implementato un sistema di flussi informativi che consenta la circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda, al fine sia di favorire il coinvolgimento e la consapevolezza di tutti i Destinatari, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, sia di assicurare la tempestiva ed adeguata evidenza di eventuali carenze o violazioni del Modello, ovvero degli interventi necessari al suo aggiornamento;
10. il RLS deve poter verificare, anche attraverso il libero accesso alle informazioni e alla documentazione aziendale rilevante, il rispetto dell'applicazione delle misure di sicurezza e delle misure di protezione, in tutti i casi in cui è prevista la sua partecipazione / consultazione;
11. l'efficacia e l'adeguatezza delle misure di prevenzione e protezione devono essere periodicamente monitorate. Tali misure devono essere sostituite, modificate o aggiornate qualora ne sia riscontrata l'inefficacia e/o l'inadeguatezza, anche parziali, ovvero in relazione ad eventuali mutamenti organizzativi e dei rischi;
12. deve essere costantemente monitorato il corretto utilizzo, da parte dei lavoratori, dei dispositivi di protezione individuale messi a disposizione per lo svolgimento delle mansioni loro attribuite;
13. con cadenza almeno annuale, devono essere programmate ed effettuate riunioni periodiche, a cura del Datore di Lavoro e del RSPP e con la partecipazione del Medico competente, nonché del RLS, volte ad approfondire le questioni connesse alla prevenzione ed alla protezione dai rischi. Le riunioni devono essere adeguatamente formalizzate mediante la redazione di apposito verbale, il quale dovrà essere inviato all'OdV;

14. deve essere formalizzato ed adeguatamente pubblicizzato il divieto dei lavoratori, che non abbiano ricevuto al riguardo adeguate istruzioni o autorizzazioni, di accedere a zone che esponano a rischi gravi e specifici;
15. lo svolgimento delle attività lavorative deve essere effettuato nel rispetto delle prescrizioni indicate nella cartellonistica e della segnaletica di sicurezza;
16. devono essere formalizzati ed adeguatamente pubblicizzati appositi documenti per il corretto svolgimento di attività lavorative che comportano l'utilizzo o il possibile contatto con agenti chimici, fisici o biologici potenzialmente dannosi per la sicurezza e la salute dei lavoratori;
17. deve essere garantita la manutenzione ordinaria e straordinaria dei dispositivi di sicurezza aziendale (ad esempio, porte tagliafuoco, lampade di emergenza, estintori, ecc.);
18. nell'attività di selezione dei fornitori (in particolare degli appaltatori e dei fornitori d'opera), devono essere richiesti e valutati i costi per la sicurezza sul lavoro. Tale voce di spesa deve essere specificamente indicata nel contratto, separandola dal costo generale dello stesso e non deve essere oggetto di ribasso;
19. l'assegnazione, la verifica e la gestione degli appalti, anche senza cantiere, deve essere effettuata e monitorata sulla base e nel rispetto di specifiche regole interne formalizzate. Nelle attività di assegnazione di un appalto, le procedure interne devono prevedere che, ove ritenuto opportuno dal RSPP in funzione dei rischi residui derivanti dall'appalto e presenti presso il sito, prima dell'avvio dei lavori venga preventivamente verificato che la documentazione e le eventuali attività previste per la definizione del contratto siano conformi alla normativa ed ai regolamenti vigenti e che siano ottemperati tutti gli adempimenti previsti dalla normativa, dai regolamenti vigenti e dalle procedure aziendali in materia di sicurezza;
20. deve essere predisposto ed implementato un sistema di controllo idoneo a garantire la costante registrazione, anche attraverso l'eventuale redazione di appositi verbali, delle verifiche svolte dalla Società in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Con specifico riferimento alla gestione delle attività di cantiere, la Società si ispira ai seguenti principi di controllo:

1. definizione delle modalità volte a garantire la tracciabilità delle attività di controllo svolte presso i cantieri di competenza dai Coordinatori per la Sicurezza e dell'intero processo di gestione dell'appalto ai fini della SSL;
2. definizione dei flussi informativi verso il Committente circa l'operato dei Coordinatori per la Sicurezza;
3. definizione di modalità volte a garantire la tracciabilità della documentazione prevista per legge (es. POS, PSC, ecc.) e delle verifiche condotte.

Inoltre, con specifico riferimento alla gestione dei rapporti con i fornitori/appaltatori in relazione alle attività connesse alla salute e sicurezza sul lavoro, la Società si ispira ai seguenti principi di controllo:

1. previsione di clausole contrattuali volte a garantire il rispetto degli standard e delle prescrizioni in materia di SSL da parte di fornitori e appaltatori;
2. attribuzione di ruoli e responsabilità circa la verifica degli standard contrattuali e delle clausole rilevanti in materia di SSL;
3. definizione di ruoli, responsabilità e modalità operative connesse alla gestione degli adempimenti inerenti l'informativa alle imprese esterne che svolgono lavori in appalto sui rischi specifici dell'ambiente in cui sono destinate a operare e sulle misure da adottare in relazione alle propria attività;

4. identificazione di regole formali circa l'attribuzione di responsabilità le modalità di predisposizione e aggiornamento dei Documenti Unici di Valutazione dei rischi di interferenza (DU-VRI), quando previsti;
5. identificazione di regole formali circa il processo di qualifica, valutazione e classificazione dei fornitori con riferimento agli aspetti inerenti la SSL;
6. attribuzione di responsabilità per la verifica dei requisiti tecnico-professionali degli appaltatori, inclusi i requisiti di carattere generale e morale e le necessarie autorizzazioni previste e relativa tracciabilità.

11.2. Monitoraggio delle prescrizioni normative

Al fine di valutare tempestivamente, in occasione di una nuova normativa, ovvero dell'aggiornamento di una norma già esistente, l'impatto della stessa e l'applicabilità per TaNa, la Società si è dotata di una specifica procedura per l'identificazione e aggiornamento dei requisiti legali che prevedono altresì l'ausilio di specifici strumenti a supporto. Tale procedura si pone la finalità di:

- Verificare l'emissione, la modifica, l'integrazione delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro che hanno impatto sulle attività della Società;
- verificare l'applicabilità delle singole prescrizioni normative alle attività di TaNa;
- diffusione delle prescrizioni normative a tutte le Strutture organizzative coinvolte;
- effettuare la valutazione della conformità dell'attività svolta alle prescrizioni applicabili.

11.3. Gestione degli infortuni

TaNa si è dotata di una specifica procedura che disciplina:

- le modalità di gestione delle informazioni relative a incidenti e infortuni e ai mancati infortuni;
- il monitoraggio e l'analisi delle cause degli eventi ai fini dell'individuazione di azioni correttive o preventive e di piani di miglioramento dei livelli di sicurezza all'interno dell'organizzazione.
- la corretta segnalazione di tali eventi agli enti responsabili.

Lo scopo della procedura è quello di consentire un'analisi degli infortuni, delle non conformità comunque originate, compreso le anomalie ed i "mancati infortuni", per identificare le cause di origine ed eliminarle mediante opportune azioni correttive adottate allo scopo di prevenire il ripetersi dell'evento o limitarne le conseguenze.

11.4. Sistema di monitoraggio

Il monitoraggio sul sistema di controllo in materia di salute e sicurezza sul lavoro coinvolge tutti i soggetti che operano nell'ambito della struttura organizzativa della Società, essendo previsto:

- a. l'auto-controllo da parte dei Lavoratori, i quali devono sia utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza e di protezione messi a loro disposizione, sia segnalare immediatamente le deficienze di tali mezzi e dispositivi nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza.
- b. il coinvolgimento diretto e costante dei soggetti aziendali con specifici compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad esempio, Datore di Lavoro, Dirigenti, Preposti, RSPP, Delegati, ecc.), i quali intervengono, tra l'altro, in materia:
 - i. di vigilanza e monitoraggio periodici e sistematici sulla osservanza degli obblighi di legge e delle procedure aziendali in dette materia;
 - ii. di segnalazione al Datore di Lavoro di eventuali deficienze e problematiche;

- iii. di individuazione e valutazione dei fattori aziendali di rischio;
- iv. di elaborazione delle misure preventive e protettive attuate e richiamate nel Documento di Valutazione dei Rischi, nonché dei sistemi di controllo di tali misure;
- v. di proposizione dei programmi di formazione e addestramento dei lavoratori, nonché di comunicazione e coinvolgimento degli stessi;

La Società, inoltre, attraverso il RSPP conduce una periodica attività di monitoraggio e di controllo sulla funzionalità anche del sistema preventivo in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

All'Organismo di Vigilanza compete, altresì, il monitoraggio del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società a tutela anche della salute e della sicurezza dei lavoratori, in ragione della sua idoneità ad assicurare l'obiettività e l'imparzialità dell'operato, nonché l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica ispettiva.

L'OdV vigila sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 e ne verifica la necessità di aggiornamento, proponendo di volta in volta al Consiglio di Amministrazione di TaNa l'adozione delle misure ritenute necessarie o opportune al fine di assicurarne l'idoneità e l'efficacia a prevenire i reati di cui alla presente Parte Speciale.

12. AGGIORNAMENTO E RIESAME (ART. 30, COMMA 4 D. LGS. 81/2008)

Il comma 4 dell'art. 30 prevede, infine, che il riesame e l'eventuale modifica del Modello 231 devono essere adottati, quando siano scoperte 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.

Con riferimento all'aggiornamento, il Modello 231 di TaNa prevede che l'OdV ha, come previsto dallo stesso art. 6 del D. Lgs. 231/2001, il compito di promuovere il necessario e continuo aggiornamento ed adeguamento del Modello e dei protocolli ad esso connessi, suggerendo all'Organo Amministrativo o alle funzioni aziendali di volta in volta competenti, le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni e collegati, ad es., a: i) significativi cambiamenti organizzativi; ii) novità legislative; iii) rilevanti scoperte scientifiche che possono impattare sulle attività della Società; iv) scoperta di violazioni del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile, unitamente alle funzioni aziendali eventualmente interessate, dell'aggiornamento del Modello 231 e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative. Gli aggiornamenti ed adeguamenti del Modello, o dei protocolli ad esso connessi, sono comunicati mediante pubblicazione sulla rete intranet aziendale e, se del caso, attraverso la predisposizione di sessioni formative ed informative illustrative degli aggiornamenti e adeguamenti più rilevanti.