



04/2020	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
Em. 2020/01	PARTE SPECIALE REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01**

DI

GESAP S.P.A.

Parte Speciale ex art. 25-septies

04/2020	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
Em. 2020/01	PARTE SPECIALE REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

INDICE

INDICE	2
1. Le fattispecie di reato previste dall'Articolo 25-septies, D.Lgs. 231/2001	3
2. Le sanzioni previste in relazione ai Reati di Omicidio Colposo o Lesioni Gravi o Gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro	7
3. Le Aree a Rischio Reato.....	8
4. Norme di Comportamento Generale nelle Aree a Rischio Reato	8
5. Norme di Comportamento Particolare nelle singole Aree a Rischio Reato.....	21
6. Procedure previste dalla Legge	21
7. Procedure specifiche predisposte da Gesap S.p.A. per il presidio delle Aree a Rischio.....	22
8. Compiti dell'ODV	24

04/2020	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
Em. 2020/01	PARTE SPECIALE REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO¹

1. Le fattispecie di reato previste dall'Articolo 25-septies, D.Lgs. 231/2001

La presente Sezione della Parte Speciale riguarda i reati previsti dall'articolo 25-*septies* del D.Lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, per brevità, i “**Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro**”) introdotti dall'art. 9 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, in forza del quale la responsabilità amministrativa per gli Enti deriva a seguito della commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime derivanti da violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

In questa sede è opportuno ricordare che il decreto legislativo n. 81 del 2008, integrato e/o modificato dal D. Lgs. 81/2015 in materia di disciplina organica dei contratti e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1 comma 7 della legge 10 dicembre 2014, nr. 183 e a cui nel contesto della presente parte speciale si farà anche sempre implicito riferimento (Testo Unico in materia di Sicurezza ed igiene del lavoro, di seguito, per brevità, il “TUS”) ha stabilito un contenuto minimo essenziale del modello organizzativo in questa materia. L'articolo 30 del TUS, infatti, dispone che:

“Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per 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;*
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;*
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.*

Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

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.

Il modello organizzativo 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. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo 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.”

¹ Nel corso della descrizione dei reati in oggetto, si intendono richiamate ove applicabili, le note e precisazioni effettuate su taluni aspetti del Modello, nei precedenti capitoli

04/2020	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
Em. 2020/01	PARTE SPECIALE REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La norma, pertanto, comporta che, per espressa volontà del Legislatore, debbano essere considerate “a rischio” e debbano essere presidiate, a prescindere da ogni valutazione di merito sulla concreta possibilità di realizzazione di reati, le aree e le attività indicate ed interessate dall’articolo stesso.

In tema di reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l’art. 25-*septies* del Decreto, prevede e regola i casi di “*Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*”.

Ai sensi dell’art. 25-*septies* del Decreto:

“In relazione al delitto di cui all’articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell’articolo 55, comma 2, del 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.

Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all’articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all’articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno. In relazione al delitto di cui all’articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all’articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi.”

Ai sensi dell’art. 55, comma 1 e 2, d.lgs. 81/2008 (come per ultimo anche integrato e/o modificato dal D. Lgs. 81/2015 di cui si è detto, TUS):

“1. È punito con l’arresto da quattro a otto mesi o con l’ammenda da 2.500 a 6.400 Euro il datore di lavoro:

a) per la violazione dell’art. 29, comma 1;

b) che non provvede alla nomina del responsabile del servizio prevenzione e protezione ai sensi dell’articolo 17, comma 1, lettera b, o per la violazione dell’articolo 34, comma 2.

2. Nei casi previsti al comma 1, lettera a), si applica la pena dell’arresto da quattro a otto mesi se la violazione è commessa:

a) nelle aziende di cui all’articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f).

b) in aziende che svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all’art. 268, comma 1, lettere c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni, mutageni e da attività di manutenzione, rimozione, smaltimento e bonifica di amianto;

c) per le attività disciplinate dal titolo IV caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200, uomini giorno.”

04/2020	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
Em. 2020/01	PARTE SPECIALE REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Le sanzioni a carico dell'Ente, che operi alle condizioni previste dall'art. 55, comma 2, TUS, sono perciò più severe laddove siano mancate:

- la valutazione dei rischi;
- l'adozione del Documento di valutazione dei Rischi.

Il reato di omicidio colposo (art. 589 c.p.), lesioni personali colpose gravi e gravissime (art. 590 c.p.) si configura con il fatto di aver cagionato, per colpa, la morte di un uomo oppure di aver cagionato, per colpa, una lesione personale dalla quale è derivata una malattia grave² o gravissima³.

Il reato costituisce presupposto della responsabilità amministrativa degli enti soltanto se commesso con violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro.

In genere, i reati considerati dal Decreto sono dolosi, ossia posti in essere volontariamente dal soggetto con quello scopo specifico, e il Modello organizzativo ha una funzione di esimente della responsabilità di Gesap S.p.A se le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello.

I reati considerati in questa Sezione della Parte Speciale sono invece di natura colposa, ossia conseguenza di negligenza, imprudenza, imperizia o inosservanza di leggi e regolamenti da parte dell'autore del reato, e pertanto la funzione di esimente del Modello organizzativo, è rappresentata dall'introduzione di previsioni volte a far sì che i Destinatari pongano in essere una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento morte/lesioni personali) rispettosa delle procedure previste dal sistema di prevenzione e protezione ai sensi del TUS, congiuntamente agli adempimenti e agli obblighi di vigilanza previsti dal Modello organizzativo.

Si tratta di uno dei pochi casi (unitamente agli illeciti ambientali) in cui il presupposto per la responsabilità dell'ente è ancorato ad un fatto colposo e non doloso; ciò comporta la necessità di valutare i rischi secondo parametri differenti rispetto a quelli utilizzati per la responsabilità dolosa.

Non mancano perplessità in ordine al requisito d'imputabilità oggettiva a carico dell'ente, vale a dire l'interesse o il vantaggio derivanti dal reato. Trattandosi di fatti colposi non è agevole individuare quale vantaggio o interesse possa derivare ad un ente dal fatto della morte o delle lesioni di un dipendente determinate da colpa.

A tal proposito, si tende ad individuare nella condotta, piuttosto che nel reato, i parametri di riferimento per far sorgere la responsabilità dell'ente. Il vantaggio o l'interesse deriverebbero, di conseguenza, non dal fatto della morte o delle lesioni, ma dall'utilità conseguita (ad esempio risparmio in termini di spesa) dalla condotta negligente causalmente correlata all'evento.

²In forza del disposto di cui all'art. 583, comma 1, c.p.: *"la lesione personale è grave, e si applica la pena da tre a sette anni:*

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

³In forza del disposto di cui all'art. 583, comma 2, c.p.: *"la lesione personale è gravissima, e si applica la reclusione da sei a dodici anni, se dal fatto deriva:*

- 3) *una malattia certamente o probabilmente insanabile;*
- 4) *la perdita di un senso;*
- 5) *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".*

04/2020	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
Em. 2020/01	PARTE SPECIALE REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

I reati considerati nell'art. 25-*septies* del Decreto sono riportati di seguito:

(i) Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

“Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni. Si applica la pena della reclusione da tre a dieci anni se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale da:

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

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

(ii) Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente (art. 55 D.Lgs. 81/08)

“1. E' punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro il datore di lavoro: a) per la violazione dell'articolo 29, comma 1; b) che non provvede alla nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera b), o per la violazione dell'articolo 34, comma 2; 2. Nei casi previsti al comma 1, lettera a), si applica la pena dell'arresto da quattro a otto mesi se la violazione è commessa: a) nelle aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f) e g); b) in aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all'articolo 268, comma 1, lettere c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto; c) per le attività disciplinate dal Titolo IV caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno. 3. E' punito con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro il datore di lavoro che adotta il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in assenza degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2, lettere b), c) o d), o senza le modalità di cui all'articolo 29, commi 2 e 3. 4. E' punito con l'ammenda da 1.000 a 2.000 euro il datore di lavoro che adotta il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in assenza degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2, lettere a), primo periodo, ed f). 5. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti: a) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 750 a 4.000 euro per la violazione degli articoli 3, comma 12-bis, 18, comma 1, lettera o), 26, comma 1, lettera b), 43, commi 1, lettere a), b), c) ed e), e 4, 45, comma 1; b) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.000 a 4.800 euro per la violazione dell'articolo 26, comma 1, lettera a); c) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettere c), e), f) e q), 36, commi 1 e 2, 37, commi 1, 7, 9 e 10, 43, comma 1, lettere d) ed e-bis), 46, comma 2; d) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettere a), d) e z) prima parte, e 26, commi 2 e 3, primo periodo. Medesima pena si applica al soggetto che viola l'articolo 26, commi 3, quarto periodo, o 3-ter; e) con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettere g), n), p), seconda parte, s) e v), 35, comma 4; f) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.000 a 6.600 euro per la violazione degli articoli 29, comma 4, 35, comma 2, 41, comma 3; g) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000

04/2020	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
Em. 2020/01	PARTE SPECIALE REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

a 4.500 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettere r), con riferimento agli infortuni superiori ai tre giorni, bb), e comma 2; b) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettere g-bis) e r), con riferimento agli infortuni superiori ad un giorno, e dell'articolo 25, comma 1, lettera e), secondo periodo, e dell'articolo 35, comma 5; i) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore, in caso di violazione dell'articolo 26, comma 8; l) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro in caso di violazione dell'articolo 18, comma 1, lettera aa). 6. L'applicazione della sanzione di cui al comma 5, lettera g), con riferimento agli infortuni superiori ai tre giorni, esclude l'applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione dell'articolo 53 del d.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124."

(iii) Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

"1. Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309.

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

Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni. Nei casi di violazione delle norme sulla circolazione stradale, se il fatto è commesso da soggetto in stato di ebbrezza alcolica ai sensi dell'articolo 186, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni, ovvero da soggetto sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope, la pena per le lesioni gravi è della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni."

(iv) Circostanze aggravanti (art. 583 c.p.)

"La lesione personale è grave e si applica la reclusione da tre a sette anni [...]"

2 Le sanzioni previste in relazione ai Reati di Omicidio Colposo o Lesioni Gravi o Gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro

Si riporta di seguito una tabella riepilogativa delle sanzioni previste dall'articolo 25-*septies* del Decreto a carico di Gesap S.p.A. qualora, per effetto della commissione dei reati indicati al precedente paragrafo 1, derivi all'Ente un interesse o un vantaggio, sia pur non direttamente correlato alla commissione delle fattispecie di reato individuate dal Decreto, per le ragioni illustrate nel precedente paragrafo 1.

Reato	Sanzione Pecuniaria	Sanzione Interdittiva
- Omicidio colposo (589 del codice penale) con violazione dell'articolo 55, comma 2, del TUS	1000 quote	Interdizione dall'esercizio dell'attività Da tre mesi a un anno

04/2020	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
Em. 2020/01	PARTE SPECIALE REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

- Omicidio colposo (589 del codice penale) con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Da 250 a 500 quote	Interdizione dall'esercizio dell'attività Da tre mesi a un anno
- Lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590, 3° comma del codice penale)	Fino a 250 quote	Interdizione dall'esercizio dell'attività Fino sei mesi

In aggiunta alle sanzioni sopra indicate, devono essere considerate le ulteriori misure previste in generale dalla normativa di riferimento (*i.e.*: la confisca del prezzo o del profitto del reato e l'eventuale pubblicazione della sentenza di condanna).

3. Le Aree a Rischio Reato

Le principali aree aziendali a potenziale rischio reato relativamente alle fattispecie di cui all'art.25-septies del D.Lgs. 231/01 sono identificate e valutate nell'ambito dei documenti aziendali di valutazione dei rischi, predisposti ai sensi della normativa di riferimento e costantemente aggiornati in relazione all'evoluzione delle caratteristiche dell'attività produttiva. Tuttavia, come precisato dalle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01, non è possibile individuare e limitare aprioristicamente alcun ambito di attività, dal momento che tale casistica di reati può, di fatto, investire la totalità delle componenti aziendali.

In altri termini, i reati oggetto della presente Parte Speciale potrebbero astrattamente essere commessi in tutti i casi in cui vi sia, in seno all'azienda, una violazione degli obblighi e delle prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Poiché la valutazione dei rischi rappresenta l'adempimento cardine per la garanzia della salute e della sicurezza dei lavoratori e poiché costituisce il principale strumento per procedere all'individuazione delle misure di tutela, siano esse la riduzione o l'eliminazione del rischio, l'operazione di individuazione e di rilevazione dei rischi deve essere effettuata con correttezza e nel rispetto del principio di veridicità, completezza e accuratezza.

Il Modello, pertanto, prevede un costante aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi previsto dagli artt. 17 e 28 del D. Lgs. 81/08, come per ultimo anche integrato e/o modificato dal D. Lgs. 81/2015 di cui si è detto, di seguito "DVR", fornendo così evidenza del suo continuo adeguamento e della sua completezza.

4. Norme di Comportamento Generale nelle Aree a Rischio Reato

Nell'ambito della presente Sezione della Parte Speciale vengono riportati i principi di comportamento che si richiede vengano adottati da parte di tutto il personale aziendale nello svolgimento di tutte le attività attinenti con la normativa sulla salute e la sicurezza sul lavoro. Tali regole di condotta sono finalizzate a limitare il più possibile il verificarsi dei reati previsti nel Decreto.

I principi di comportamento si applicano direttamente a chiunque sia tenuto, in via diretta od indiretta, all'osservanza delle norme antinfortunistiche. La normativa vigente individua i

04/2020	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
Em. 2020/01	PARTE SPECIALE REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

seguenti soggetti quali garanti *ex lege*, per quanto di rispettiva competenza, dell'obbligo di sicurezza: datore di lavoro, dirigenti, preposti, lavoratori.

In particolare, sono indelegabili da parte del datore di lavoro i seguenti obblighi previsti ex art. 17, TUS:

- a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'art. 29, TUS;
- b) la designazione del responsabile di prevenzione e protezione dai rischi.

Fatta eccezione per quanto stabilito dall'art. 17, TUS attraverso lo strumento della delega di funzioni previsto dall'art. 16, TUS, il datore di lavoro può delegare, nel rispetto delle condizioni dettate dall'art.16⁴, TUS, l'esecuzione degli obblighi di sicurezza a soggetti che siano dotati delle necessarie competenze. I soggetti delegati dal datore di lavoro possono a loro volta subdelegare l'esecuzione degli obblighi di sicurezza nei limiti previsti dall'art. 16, comma 3-*bis*, TUS.

Datore di lavoro e dirigenti sono tenuti all'adempimento degli obblighi previsti dall'articolo 18⁵, TUS, nel quadro della più ampia previsione dell'art. 2087 cc, qualificata quale norma di

⁴Articolo 16, TUS, *Delega di funzioni*

1. La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:
 - a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;
 - b) che il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
 - c) che essa attribuisca al delegato tutti i 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.
2. La delega di funzioni di cui al comma 1 deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.
3. La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. L'obbligo di cui al precedente periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica di cui all'articolo 30, comma 4.
- 3-*bis* Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle condizioni di cui ai commi 1 e 2. La delega di funzioni di cui al periodo precedente non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite. Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate.

⁵Articolo 18, TUS *Obblighi del datore di lavoro e del dirigente*

1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:
 - a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo.
 - b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
 - c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
 - d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
 - 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 sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
 - 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 presente decreto;
 - g-bis) nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, 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;
 - l) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;

04/2020	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
Em. 2020/01	PARTE SPECIALE REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

chiusura del sistema con riferimento alla portata degli obblighi di sicurezza posto *ex lege* in capo al datore di lavoro.

In particolare datore di lavoro e dirigenti sono tenuti a vigilare sull'adempimento degli obblighi di sicurezza posti dalla normativa in capo a preposti, lavoratori, progettisti, fabbricanti, fornitori e, installatori e medici competenti.

- m) 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;
 - n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
 - o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r). Il documento è consultato esclusivamente in azienda.
 - p) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3, anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda;
 - q) 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;
 - r) comunicare in via telematica all'INAIL, o all'IPSEMA, nonché per il loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, ai fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni. L'obbligo di comunicazione degli infortuni che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui all'articolo 53 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124;
 - s) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50;
 - t) 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, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;
 - u) 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;
 - v) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35;
 - z) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- aa) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza già eletti o designati;
- bb) 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;
- 1-bis L'obbligo di cui alla lettera r) del comma 1, relativo alla comunicazione a fini statistici e informativi dei dati relativi agli infortuni che comportano l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento, decorre dalla scadenza del termine di sei mesi dall'adozione del decreto interministeriale di cui all'articolo 8, comma 4.
2. Il datore di lavoro fornisce al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito a:
- a) la natura dei rischi;
 - b) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
 - c) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
 - d) i dati di cui al comma 1, lettera r), e quelli relativi alle malattie professionali;
 - e) i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.
3. Gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del presente decreto legislativo, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ivi comprese le istituzioni scolastiche ed educative, restano a carico dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione. In tale caso gli obblighi previsti dal presente decreto legislativo, relativamente ai predetti interventi, si intendono assolti, da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, con la richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico.
- 3-bis Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 24 e 25 del presente decreto, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti.

04/2020	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
Em. 2020/01	PARTE SPECIALE REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Gli obblighi di sicurezza posti dalla normativa vigente in capo a preposti e lavoratori sono compiutamente disciplinati rispettivamente dagli articoli 19⁶ e 20⁷ TUS.

In base al disposto dell'articolo 31, TUS il datore di lavoro organizza il servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, o incarica persone o servizi esterni, in assenza di dipendenti che all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, siano in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32, TUS.

PRINCIPI GENERALI

La presente Sezione della Parte Speciale prevede l'espresso divieto, per tutti i Destinatari del Modello adottato da Gesap S.p.A., di:

⁶Articolo 19, TUS *Obblighi del preposto*

1. In riferimento alle attività indicate all'articolo 3, i preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:
 - 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.

⁷Articolo 20, TUS *Obblighi dei lavoratori*

1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
2. I lavoratori devono in particolare:
 - a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
 - c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
 - d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
 - e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
 - f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
 - g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
 - h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
 - i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.
3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi.

04/2020	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
Em. 2020/01	PARTE SPECIALE REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

- a) porre in essere comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (art. 25-*septies* del Decreto);
- b) porre in essere comportamenti imprudenti, negligenti od imperiti che possano costituire un pericolo per la sicurezza all'interno dei luoghi di lavoro;
- c) porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
- d) rifiutare di utilizzare dispositivi di protezione individuale o collettivi o svolgere attività lavorative in violazione delle disposizioni impartite dai responsabili per la sicurezza;
- e) svolgere attività di lavoro e adoperare macchinari e strumentazioni senza aver preventivamente ricevuto adeguate istruzioni sulle modalità operative oppure senza aver precedentemente partecipato a corsi di formazione;
- f) omettere la segnalazione della propria eventuale incapacità o inesperienza nell'uso di strumenti aziendali;
- g) rifiutarsi di partecipare a corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Sotto l'aspetto generale, nell'ambito dei suddetti comportamenti i soggetti aziendali preposti all'attuazione delle misure di sicurezza - ciascuno per le attività di sua competenza specificamente individuate - sono tenuti ad assicurare:

- a) il rispetto degli *standard* tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti e luoghi di lavoro;
- b) l'attuazione delle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) l'attuazione di modifiche di natura organizzativa finalizzate a far fronte a emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti;
- d) il corretto svolgimento delle riunioni periodiche di sicurezza e delle consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- e) le attività di sorveglianza sanitaria;
- f) le attività di formazione e informazione del personale;
- g) le attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte del personale;
- h) l'acquisizione delle documentazioni e delle certificazioni obbligatorie di legge;
- i) le verifiche periodiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Al fine di realizzare un sistema di gestione della sicurezza sul lavoro coerente, che integri al suo interno la tecnica, l'organizzazione e le condizioni del lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro, Gesap S.p.A. provvede a predisporre:

- 1) idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui ai precedenti punti da a) ad i);
- 2) 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, secondo i dettami stabiliti dalle normative vigenti;

04/2020	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
Em. 2020/01	PARTE SPECIALE REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

- 3) un idoneo sistema di controllo sull'attuazione degli obiettivi prefissati in materia di sicurezza e del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del Modello organizzativo 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.

La presente Sezione della Parte Speciale prevede, conseguentemente, l'espreso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

- prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle loro azioni o omissioni, conformemente alla loro formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal Datore di Lavoro ai fini sicurezza;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di Lavoro ai fini sicurezza, dai dirigenti e dai soggetti preposti alla sicurezza ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare correttamente i macchinari e le apparecchiature, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a disposizione;
- segnalare immediatamente al Datore di Lavoro ai fini sicurezza, al Servizio di Prevenzione e Protezione ed agli altri soggetti coinvolti nel sistema di gestione della sicurezza le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui ai punti che precedono, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione o comunque compromettere i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di propria competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti;
- contribuire, insieme al Datore di Lavoro, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

Restano salvi i richiami, nell'ambito delle attività operative dei seguenti aspetti attinenti agli adeguati assetti organizzativi, amministrativi, contabili e di controllo interno, operativi in continuità in ambito aziendale e non sostitutivi delle azioni di controllo dell'organismo di vigilanza. Dati i superiori enunciati e presidi formali, lo svolgimento delle attività operative e di controllo nell'ambito della Direzione in oggetto e di processi ed attività sensibili che la impattano, è condotto con "responsabilizzazione" (accountability), da tutti gli attori coinvolti (sia apicali che sottoposti):

04/2020	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
Em. 2020/01	PARTE SPECIALE REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

- in conformità ai principi etici di riferimento, al codice etico e di comportamento incluso quello del Dlgs 231/2001, della L.190/2012 e di altri del settore aeroportuale
- in conformità al Modello 231 e relativi allegati tempo per tempo vigenti ed al Funzionigramma e relative declaratorie vigenti ed alle procedure aziendali parte integrante dei presenti presidi generici e specifici di controllo
- con attenzione, nell'ambito delle operazioni svolte alla:
 - inerenza delle stesse,
 - documentabilità
 - tracciabilità
 - congruità
 - valida ragione economica
 - in base a specifiche autorizzazioni ricevute dalle funzioni competenti per effetto di poteri e specimen di firma autorizzati
 - alla segregazione delle attività nell'ambito delle funzioni essenziali ed importanti
 - in ossequio alle procedure e disposizioni interne
- effettuando nell'ambito delle singole attività e coerentemente alla posizione ricoperta, controlli di primo, secondo e terzo livello, umani e sistemici, ex ante ed ex post, sottoposti, a loro volta, a controllo di livello superiore dalle funzioni a ciò preposte per disposizioni normative
- con specifiche linee di riporto funzionale (duty segregation) e di staff e con flussi informativi bidirezionali, in essere
- avuto riguardo a controlli sul conflitto di interesse e rapporti con controparti correlate e sulla concentrazione dei poteri che possono generare anche il predetto conflitto nonché ai richiamati principi di trasparenza, correttezza e veridicità operativa (validità e conformità) e codici etici di condotta anche per effetto del D.Lgs. 231/2001 e L. 190/2012.

Pertanto, in relazione ai rischi di commissione dei reati sopra evidenziati, la Società ha implementato il seguente sistema di controllo preventivo:

- Nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) sono identificati i criteri di valutazione dei rischi per tutte le aree e mansioni.
- La Società ha provveduto a redigere il DVR (alla data dell'intervista il DVR è risultato aggiornato al 28/02/2019 ed era in corso l'ulteriore aggiornamento).
- La Società ha formalizzato una specifica procedura (in corso di revisione) che definisce ruoli, compiti e responsabilità con riferimento alla distribuzione dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI), che prevede un apposito modulo di consegna (Ricevuta di Consegna DPI ai Dipendenti GES.A.P. ed un relativo registro, che ne garantiscono la tracciabilità.
- L'RSPP e il medico competente provvedono a verificare i necessari requisiti tecnici dei DPI utilizzati (scarpe, elmetti, guanti, tute), al fine di valutarne l'idoneità con riferimento alle attività condotte in sito. Annualmente viene garantita dal RSPP verifica di idoneità, disponibilità e tracciabilità delle scorte di DPI presenti in azienda.
- La Società ha predisposto i previsti Piani di Emergenza Interno (PEI) e PET (Evacuazione Terminal), che prendono in considerazione anche le potenziali situazioni di emergenza correlate al pericolo di incendio ed allo sversamento dei prodotti liquidi pericolosi.

04/2020	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
Em. 2020/01	PARTE SPECIALE REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

- All'interno del PEI e del PET e di ulteriori procedure operative interne sono identificati ruoli e responsabilità di intervento dei lavoratori, in funzione delle potenziali situazioni di emergenza.
- La Società provvede, ove prescritto, ad eseguire le prove di evacuazione con frequenza (almeno annuale), in collaborazione degli enti presenti in Aeroporto.
- Gli esiti delle esercitazioni di evacuazione sono verbalizzate in sede di debriefing e la relativa documentazione è conservata dalle funzioni competenti (Terminal e RSPP).
- la Società provvede a coinvolgere i RLS in fase di:
 - riunione periodica ex Art 35 (annualmente);
 - aggiornamento del DVR;
 - valutazione dei requisiti tecnici dei DPI;
 - dati anonimi della sorveglianza sanitaria;
 - piani di formazione ed informazione
 - statistica infortunistica relativa al triennio (storico).
 Gli incontri sono verbalizzati e sottoscritti dai partecipanti.
- la Società provvede ad eseguire con frequenza annuale, la Riunione Periodica (Ex. Art 35, D.Lgs. 81/08), alla quale partecipano:
 - RSPP, ASPP, DL, RLS
 E durante la quale sono affrontati i seguenti argomenti:
 - visite mediche, DVR, DPI, formazione SSL;
 I verbali di riunione sono archiviati dal RSPP.
- la Società organizza una specifica formazione sull'uso dei DPI, ad opera del RSPP. Nel caso di DPI di 3[^] cat (es. DPI anticaduta) la formazione viene erogata da enti specializzati. Inoltre, il MC, in occasione delle visite periodiche, provvede ad informare i lavoratori in merito ai rischi specifici associati alla mansione svolta, conducendo una specifica intervista e rilasciando successivamente un apposito documento che attesta quanto emerso in fase di intervista.
- Nel rispetto del D.Lgs. 81/2008 il RSPP predispone annualmente il piano di formazione SSL relativo ai lavoratori approvato dal D.L./DG/V.D./RSPP/M.C. e condiviso con gli RRLSS; lo svolgimento della formazione è gestito dalla funzione formazione.
- La Società ha predisposto specifiche clausole contrattuali (in funzione delle attività condotte) che vengono inserite nei contratti e nelle note d'ordine che fanno riferimento al rispetto dei requisiti di legge in materia antinfortunistica da parte dei terzi ed all'obbligo di coordinamento con il RSPP aziendale. La Direzione Legale e Procurement provvede a controllare il rispetto di tali standard.
- Il RSPP ha predisposto un documento DUVRI standard, da utilizzare quando è previsto dalla normativa di riferimento, per la gestione del coordinamento di sicurezza lavoro con le ditte appaltatrici.
- La Società non ha implementato una specifica procedura di valutazione e selezione dei fornitori con riferimento specifico agli aspetti inerenti la SSL, anche se, in sede di gara d'appalto, sono specificamente previsti gli oneri per la sicurezza.
- Il RUP provvede ad individuare il soggetto incaricato di eseguire la verifica dei requisiti tecnico professionali degli appaltatori, secondo le vigenti disposizioni di legge in materia aeroportuale.

04/2020	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
Em. 2020/01	PARTE SPECIALE REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

- Periodicamente il RSPP effettua nei luoghi di lavoro sopralluoghi al fine di monitorare il rispetto della normativa in materia di SSL, nel caso vengano individuate criticità urgenti viene predisposto apposito report condiviso con il management e le funzioni competenti per l'attuazione delle azioni correttive, periodicamente viene aggiornato un piano di miglioramento contenente gli interventi.
- La Società ha formalizzato una procedura di gestione dei cantieri temporanei o mobili, in fase di revisione. Durante lo svolgimento delle attività di cantiere, il DL (o il RUP) provvede a monitorare operativamente le attività condotte dai Coordinatori della Sicurezza, tracciando le verifiche svolte in apposito verbale. Il Direttore dei lavori è responsabile di conservare la relativa documentazione di cantiere (POS, PSC).
- La Società predispone annualmente un Piano di Manutenzione generale con riferimento alle attività ordinarie/straordinarie condotte da soggetti interni e/o esterni a Gesap. Tale piano, prevede, per ciascuna attività condotta, una specifica istruzione operativa che definisce ruoli, compiti e responsabilità e prevede la relativa tracciabilità informatizzata (su Sistema MAXIMO dell'IBM) delle operazioni condotte. Il sistema informativo consente di archiviare tutte le schede manutentive, provvedendo, tramite specifici warning, a segnalare con un anticipo di 10 gg le scadenze ai responsabili delle attività manutentive. Il Piano di Manutenzione viene definito da Gesap, approvato da ENAC e ogni anno ricalibrato, mentre internamente viene gestito dalla struttura manutenzione. Con frequenza annuale, viene eseguito un audit da parte di ENAC, sull'effettivo svolgimento delle attività manutentive e tali verifiche sono opportunamente tracciate con la redazione da parte di ENAC di uno specifico verbale.
- La Società ha formalizzato una specifica procedura di segnalazione e registrazione degli infortuni (in corso di revisione) che prevede quanto di seguito indicato:
 - il Resp. della Direzione/Funzione provvede a segnalare l'infortunio alla Funzione Amministrazione del personale;
 - la Funzione Amministrazione del personale provvede ad aggiornare il Registro Infortuni;
 - HR, sulla base di una specifica delega, provvede a denunciare l'infortunio e a trasmetterlo all'INAIL.
- La Società non prevede specifiche regole formali circa la tracciabilità ed investigazione dei "mancati incidenti" (near misses). In fase di intervista è emerso, inoltre, che:
 - il Datore di Lavoro viene informato solo in caso di infortuni significativi.
 - la Funzione Prevenzione e Protezione esegue un'analisi statistica dei fenomeni infortunistici che viene valutata in sede di riunione periodica (l'analisi ha evidenziato una progressiva riduzione del tasso di infortuni).
- Il monitoraggio delle prestazioni in materia SSL è valutato in sede di riunione periodica (Ex. Art. 35 D.Lgs. 81/08) o in sede di aggiornamento del DVR. Viene altresì redatta dall'RSPP con cadenza annuale una relazione generale sulle attività svolte in materia di SSL, che viene trasmessa al vertice aziendale.
- La Società non ha ancora definito regole formali circa l'attività di verifica periodica dei requisiti in materia SSL, che solo in sede di Riunione Periodica sono valutati e ridiscussi. E' in elaborazione un Regolamento interno relativo ai compiti in materia di SSL.
- L'RSPP redige e trasmette al vertice aziendale con cadenza annuale rendicontazione e relazione riassuntiva delle attività effettuate.

04/2020	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
Em. 2020/01	PARTE SPECIALE REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

- La Società garantisce l'attuazione di un sistema disciplinare in materia SSL, definito dal vigente CCNL di categoria, dal DVR e da specifiche procedure aziendali (Norme comportamentali del lavoratore in materia di SSL).

Ferme restando le superiori premesse, le misure che Gesap adotta, tempo per tempo, in materia di sicurezza e igiene dei luoghi di lavoro, devono tenere conto anche dei rischi biologici (tra cui quelli batteriologici, epidemiologici, pandemici), adottando ogni misura richiesta per evitare le diffusioni, dunque appropriati distanziamenti sociali e divieti di assembramenti, unitamente all'utilizzo di ogni più opportuno dispositivo previsto, tempo per tempo, dal DVR, oltre che da disposizioni normative, di natura anche emergenziale, tempo per tempo vigenti. Si ricorda che, alla data del presente, era in corso la pandemia COVID-19, che ha visto emanare, da parte delle autorità governative, una serie di disposizioni di seguito riepilogate⁸:

- Decreto-Legge 23 febbraio 2020, n. 6;
- Ordinanza contingibile e urgente n. 1 del 25.02.2020 (Regione Sicilia);
- Ordinanza contingibile e urgente n. 2 del 26.02.2020 (Regione Sicilia);
- Decreto-Legge 2 marzo 2020, n. 9;
- Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 4 marzo 2020;
- Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri in data 8 marzo 2020;
- Ordinanza contingibile e urgente n. 3 del 08.03.2020 (Regione Sicilia);
- Ordinanza contingibile e urgente n. 4 del 08.03.2020 (Regione Sicilia);
- Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri in data 11 marzo 2020;
- Ordinanza contingibile e urgente n. 5 del 13.03.2020 (Regione Sicilia);
- Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 recante misure per il potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico alle famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID – 19;
- Ordinanza contingibile e urgente n. 6 del 19.03.2020 (Regione Sicilia);
- Ordinanza contingibile e urgente n. 7 del 20.03.2020 (Regione Sicilia);
- Ordinanza contingibile e urgente n. 8 del 23.03.2020 (Regione Sicilia);
- Ordinanza contingibile e urgente n. 9 del 23.03.2020 (Regione Sicilia);
- Ordinanza contingibile e urgente n. 10 del 23.03.2020 (Regione Sicilia);
- Decreto-Legge 25 marzo 2020, n. 19 – misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologia Covid 19;
- Ordinanza contingibile e urgente n. 11 del 25.03.2020 (Regione Sicilia);
- Ordinanza contingibile e urgente n. 12 del 29.03.2020 (Regione Sicilia);
- Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 1 aprile 2020;
- Ordinanza contingibile e urgente n. 13 del 01.04.2020 (Regione Sicilia);
- Ordinanza contingibile e urgente n. 14 del 03.04.2020 (Regione Sicilia);
- Ordinanza del 4 aprile 2010 nr. 521 della Regione Lombardia;
- Decreto-Legge dell'8 aprile 2020, n. 23⁴“Misure urgenti in materia di accesso al credito e di adempimenti fiscali per le imprese, di poteri speciali nei settori strategici, nonché interventi in materia di salute e lavoro, di proroga di termini amministrativi e processuali”;
- Ordinanza contingibile e urgente n. 15 del 08.04.2020 (Regione Sicilia);

⁸ Si richiamano per completezza anche le disposizioni emanate dalla Regione Lombardia in quanto la stessa è stata una delle aree con maggiore impatto Covid

04/2020	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
Em. 2020/01	PARTE SPECIALE REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

- Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 10 aprile 2020 “ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale. (20A02179) (GU n.97 del 11-4-2020)”;
- Ordinanza del 11 aprile 2010 nr. 528 della Regione Lombardia;
- Ordinanza contingibile e urgente n. 16 del 11.04.2020 (Regione Sicilia);
- Ordinanza contingibile e urgente n. 17 del 18.04.2020 (Regione Sicilia);
- Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 26 aprile 2020 “Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale. (20A02352) (GU n.108 del 27-4-2020)”;
- Ordinanze del 30 aprile 2020 nr. 537 e 538 della Regione Lombardia;
- Ordinanza contingibile e urgente n. 18 del 30.04.2020 (Regione Sicilia);
- Ordinanza contingibile e urgente n. 19 del 01.05.2020 (Regione Sicilia);
- Ordinanza contingibile e urgente n. 20 del 01.05.2020 (Regione Sicilia);
- Decreto-Legge 16 maggio 2020, n. 33 “Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20G00051) (GU n.125 del 16-5-2020) Vigente al: 16-5-2020”;
- DPCM del 17 maggio 2020 e relativi allegati “Disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, recante ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20A02717) (GU n.126 del 17-5-2020)”;
- Ordinanza N. 546 del 13 maggio 2020: "Ulteriori misure per la prevenzione e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. Ordinanza ai sensi dell'Art. 32, comma 3, della Legge 23 dicembre 1978, n. 833 in materia di igiene e sanità pubblica e dell'Art. 3 del Decreto-Legge 25 marzo 2020, n. 19”;
- Ordinanza N. 547 del 17 maggio 2020: "Ulteriori misure per la prevenzione e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. Ordinanza ai sensi dell'Art. 32, comma 3, della Legge 23 dicembre 1978, n. 833 in materia di igiene e sanità pubblica e dell'Art. 3 del Decreto-Legge 25 marzo 2020, n.19”;
- Ordinanza contingibile e urgente n. 21 del 17.05.2020 (Regione Sicilia);
- Decreto-Legge 19 maggio 2020, n. 34 “Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20G00052) (GU n.128 del 19-5-2020 - Suppl. Ordinario n. 21);
- Ordinanza contingibile e urgente n. 22 del 02.06.2020 (Regione Sicilia);
- Ordinanza contingibile e urgente n. 23 del 03.06.2020 (Regione Sicilia);
- Ordinanza contingibile e urgente n. 24 del 06.06.2020 (Regione Sicilia);
- DPCM dell'11 giugno 2020 “Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, recante ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20A03194) (GU n.147 del 11-6-2020)”;
- Ordinanza del 12 giugno 2020 nr. 566 della Regione Lombardia “Ulteriori misure per la prevenzione e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. Ordinanza ai sensi dell'Art. 32, comma 3, della Legge 23 dicembre 1978, n. 833 in materia di igiene e sanità pubblica, dell'Art. 3 del Decreto-Legge 25 marzo 2020, n. 19 e dell'Art.1 comma 16 del Decreto-Legge 16 maggio 2020, n.33”;

04/2020	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
Em. 2020/01	PARTE SPECIALE REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

- Ordinanza contingibile e urgente n. 25 del 13.06.2020 (Regione Sicilia);
- Ordinanza contingibile e urgente n. 26 del 02.07.2020 (Regione Sicilia);
- Ordinanza contingibile e urgente n. 27 del 14.07.2020 (Regione Sicilia);
- Ordinanza contingibile e urgente n. 28 del 14.07.2020 (Regione Sicilia);
- LEGGE 17 luglio 2020, n. 77 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, recante misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19 (20G00095);
- Decreto Legge 30 luglio 2020 nr. 83 Misure urgenti connesse con la scadenza della dichiarazione di emergenza epidemiologica da COVID-19 deliberata il 31 gennaio 2020;
- Ordinanza contingibile e urgente n. 29 del 30.07.2020 (Regione Sicilia);
- Ordinanza del 31 luglio 2020 nr. 590 della Regione Lombardia “Ulteriori misure per la prevenzione e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. Ordinanza ai sensi dell'Art. 32, comma 3, della Legge 23 dicembre 1978, n. 833 in materia di igiene e sanità pubblica, dell'Art. 3 del Decreto-Legge 25 marzo 2020, n. 19 e dell'Art.1 comma 16 del Decreto-Legge 16 maggio 2020, n.33”;
- Ordinanza contingibile e urgente n. 30 del 31.07.2020 (Regione Sicilia);
- Ordinanza del 6 agosto 2020 nr. 594 della Regione Lombardia “Ulteriori misure per la prevenzione e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 per la ripresa delle attività dei servizi educativi”;
- DPCM del 7 agosto 2020;
- Ordinanza contingibile e urgente n. 32 del 12.08.2020 (Regione Sicilia);
- Ordinanza del 13 agosto 2020 nr. 596 della Regione Lombardia “Ulteriori misure per la prevenzione e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. Ordinanza ai sensi dell'Art. 32, comma 3, della Legge 23 dicembre 1978, n. 833 in materia di igiene e sanità pubblica, dell'Art. 3 del Decreto-Legge 25 marzo 2020, n.19 e dell'Art. 1 comma 16 del Decreto-Legge 16 maggio 2020, n. 33”;
- Decreto-Legge 14 agosto 2020 n. 104 (Decreto agosto) “Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia”;
- Ordinanza del 15 agosto 2020 nr. 597 della Regione Lombardia “Ulteriori misure per la prevenzione e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. Ordinanza ai sensi dell'Art. 32, comma 3, della Legge 23 dicembre 1978, n. 833 in materia di igiene e sanità pubblica, dell'Art. 3 del Decreto-Legge 25 marzo 2020, n.19 e dell'Art. 1 comma 16 del Decreto-Legge 16 maggio 2020, n. 33”;
- Ordinanza del 16 agosto 2020 del Ministro della Salute “Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.”.
- Ordinanza contingibile e urgente n. 33 del 22.08.2020 (Regione Sicilia);
- Ordinanza contingibile ed urgente n. 36 del 27.9.2020 (Regione Sicilia);

a cui ne sarebbero aggiunte altre ed a cui GESAP ha dato seguito, per il tramite delle strutture preposte, e ciò al fine di mitigare i rischi operativi, rischi in materia di sicurezza e igiene dei luoghi di lavoro, rischi connessi alla salute pubblica, anche nell'ambito della gestione del transito dei passeggeri e delle merci, e anche correlati rischi 231 per eventuali mancati adempimenti.

04/2020	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
Em. 2020/01	PARTE SPECIALE REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Si ricordano altresì le misure igienico-sanitarie riportate nell'Allegato 4 del DPCM del 26 aprile 2020, i "dieci comportamenti da seguire" emanati dal Ministero della Salute e dall'Istituto Superiore di Sanità ed il "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro fra il Governo e le parti sociali" riportato all'Allegato 6 del DPCM del 26 aprile 2020, unitamente a tutti gli allegati dello stesso DPCM.

Il Collegio Sindacale vigila sul rispetto delle norme anti Covid (*cf. Sole24Ore 14/04/2020*) richiedendo all'organo amministrativo rassicurazioni circa la conformità rispetto a quanto definito dal «Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro» in tema di sicurezza sul lavoro, facendo ricorso, ove possibile, allo smart working per taluni dipendenti e collaboratori, alla definizione dei criteri di ingresso in azienda (con controllo della temperatura), alle modalità di accesso dei fornitori esterni, alla sanificazione, alle precauzioni igieniche, al distanziamento, all'utilizzo di dispositivi di protezione individuale, alla gestione delle aree comuni, all'organizzazione dei turni. Il Collegio Sindacale acquisirà documentazione idonea a supporto di questi aspetti e ne darà evidenza nella relazione sul bilancio (ad esempio prevedendo in un apposito paragrafo intitolato «Verifica dell'esistenza di presidi contro la diffusione del Covid-19»). Il Collegio Sindacale dovrà altresì verificare che l'organo amministrativo abbia adempiuto in modo puntuale alla sospensione dell'attività (qualora non fosse "attività essenziale") e abbia per tempo effettuato le comunicazioni di chiusura degli uffici e dei punti vendita e programmato le opportune attività di sanificazione. Il Collegio dovrà inoltre monitorare la prospettiva della continuità aziendale.

Di queste verifiche il Collegio potrebbe dare evidenza, avvalendosi anche dell'operato del revisore, nella relazione al bilancio. Il revisore, laddove ritenga l'informativa sull'emergenza Covid-19 adeguata, ma anche fondamentale, potrà farne oggetto di informativa come indicato nel principio Isa Italia 706.

Le misure igienico-sanitarie riportate nei predetti Decreti e allegati, unitamente ai relativi controlli posti in essere dalle funzioni a ciò preposte (*ad esempio esaminare la documentazione ricevuta dall'organo amministrativo e dall'RSPP e verificare l'adeguatezza delle misure straordinarie adottate dall'ente, nonché la conformità delle stesse e l'adeguatezza dei controlli posti in essere*), sebbene emanati nel corso dell'emergenza Covid-19, resteranno validi in ambito aziendale anche al risolversi della stessa qualora dovessero presentarsi in futuro ulteriori rischi biologici.

In generale tutti i Destinatari del Modello devono rispettare quanto definito al fine di preservare la sicurezza e la salute dei lavoratori e comunicare tempestivamente alle strutture interne competenti eventuali segnali di rischio e/o pericolo, incidenti (indipendentemente dalla loro gravità) e violazioni alle regole di comportamento e delle procedure aziendali.

Regole di comportamento

È fatto divieto ai Destinatari del Modello di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare, presi individualmente o collettivamente, in maniera diretta o indiretta, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (art. 25-*septies* del Decreto).

04/2020	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
Em. 2020/01	PARTE SPECIALE REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

È fatto, altresì, divieto di porre in essere comportamenti in violazione dei principi e delle Procedure aziendali previste nella presente Parte Speciale, ovvero ad altre disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro.

In particolare, con riferimento ai Terzi:

- gli **appaltatori** devono: (i) garantire la propria idoneità tecnico-professionale con riferimento ai lavori da eseguire; (ii) recepire le informazioni fornite da Gesap S.p.A. in merito ai rischi presenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate da Gesap S.p.A.; (iii) cooperare e coordinare con Gesap S.p.A. per l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione e degli interventi necessari al fine di prevenire i rischi sul lavoro a cui sono esposti i soggetti coinvolti, anche indirettamente, nell'esecuzione dei lavori da eseguire in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione;
- i **fornitori** devono vendere, noleggiare e concedere in uso esclusivamente strumenti ed attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuali ed impianti che siano conformi alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- gli **installatori**, infine, devono attenersi alle istruzioni fornite dai fabbricanti dei prodotti da installare, con particolare riferimento alle misure e agli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

5. Norme di Comportamento Particolare nelle singole Aree a Rischio Reato

In conformità alle previsioni dell'art. 30 TUS, Gesap S.p.A. adotta Procedure specifiche che, al fine di garantire il costante presidio dei rischi in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro potranno nel tempo modifiche integrative e/o migliorative, laddove necessario.

Le funzioni operative e le attività aziendali finalizzate a garantire la sicurezza sul luogo di lavoro sono formalizzate mediante apposite Procedure.

6. Procedure previste dalla Legge

Tra le procedure previste dalla Legge, si fa riferimento, in primo luogo, alla valutazione dei rischi e alla relativa documentazione quale:

- DVR, ai sensi degli articoli 17, 28 e 29 TUS, con riferimento a ogni sede di Gesap S.p.A.;
- documentazione di aggiornamento dell'analisi dei rischi individuata nella parte generale del DVR;
- ulteriore documentazione prevista e richiamata nel DVR;
- registro infortuni e documento di verifica e analisi del fenomeno infortunistico;
- documentazione relativa ai corsi di formazione ed all'aggiornamento del personale;
- piano sanitario e documentazione relativa alla sorveglianza sanitaria del personale;
- piano di emergenza e di gestione delle emergenze;
- verifica periodica degli impianti;

04/2020	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
Em. 2020/01	PARTE SPECIALE REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

- procedure relative alla gestione degli appalti;
- procedure relative alla gestione degli acquisti di apparecchiature, attrezzature e impianti da installare nei luoghi di lavoro;
- procedure di gestione dei rischi alla salute, igiene e sicurezza dei dipendenti distaccati presso luoghi di lavoro estranei alla disponibilità giuridica della Società;

7. Procedure specifiche predisposte da Gesap S.p.A. per il presidio delle Aree a Rischio

Con riferimento alla gestione connessa agli adempimenti finalizzati all'adozione delle misure di sicurezza interne ed esterne all'azienda (anche presso i cantieri) ex D.Lgs. 81/08 e successive modifiche (e in particolare: definizione delle deleghe; nomina del RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione -; redazione del DVR e valutazione stress lavoro correlato; attuazione dei piani di formazione ed addestramento; verifica degli standard di sicurezza delle società terze cui vengono affidate le attività di cantiere) è necessario rispettare almeno quanto segue:

- protocollare procedure che disciplinino le modalità di partecipazione da parte dei soggetti incaricati, alle ispezioni in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro, alle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, sia durante le ispezioni/controlli che nelle fasi operative poste in essere al fine di ottenere autorizzazioni, licenze o altro;
- verificare che, durante eventuali ispezioni in materia di sicurezza ed igiene luoghi di lavoro e quelle poste in essere dalle Autorità di Vigilanza di settore, partecipino i soggetti a ciò espressamente delegati. Di tutto il procedimento relativo all'ispezione, deve essere redatto e conservato apposito verbale. Nel caso in cui il verbale conclusivo evidenziasse criticità, l'OdV ne deve essere informato con nota scritta da parte del responsabile della funzione coinvolta;
- verificare che l'RSPP riferisca periodicamente all'AD in merito ai rischi sicurezza ed igiene luoghi di lavoro;
- verificare l'esistenza di eventuali conflitti d'interesse con riferimento ai rapporti personali, patrimoniali, giuridici o altro, intrattenuti dal personale di Gesap S.p.A. e/o dai consulenti incaricati per tutti gli adempimenti sanciti dal Dlgs 81/08 e ss modifiche, con i soggetti fisici/giuridici della PA, sia durante le ispezioni/controlli sia durante la richiesta di autorizzazioni, licenze, concessioni o altro, con particolare riferimento alle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- ottenere la documentazione prodotta (in particolare il Documento di valutazione dei rischi) anche da tecnici esterni incaricati, per la richiesta di ogni tipo di autorizzazione, licenza, concessione o altro, ed ottenere la garanzia scritta della conformità sostanziale e formale del DVR, alle norme in materia di sicurezza e di salute dei lavoratori.

04/2020	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
Em. 2020/01	PARTE SPECIALE REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

- Tutta la comunicazione in entrata ed uscita da e verso le autorità preposte alla verifica del rispetto delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e salute sul luogo di lavoro, deve avvenire in forma scritta e deve fare capo ad un unico referente delegato o a quella figura professionale competente designata dal AD in base anche all'apposita procedura.
- eventuali contenziosi/contestazioni o altre problematiche devono essere portati immediatamente a conoscenza dell'AD e della funzione legale designata, nonché portati all'attenzione, per iscritto, all'OdV;
- tutte le richieste di supporto legale inoltrate dagli Esponenti Aziendali devono essere notificate, per conoscenza, anche all'OdV.
- Formalizzare a tal fine controlli volti alla verifica dell'effettiva conoscenza e programmi di formazione, sia del Modello di organizzazione, controllo e gestione che delle altre procedure aziendali di Gesap S.p.A. in materia di norme antinfortunistiche, tutela dell'igiene e della salute sul luogo di lavoro, da parte di tutte le funzioni aziendali. Effettuare programmi di informazione-formazione periodica di amministratori, di soggetti apicali e dipendenti in genere sulla sicurezza dei luoghi di lavoro e sui reati connessi al mancato rispetto delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul luogo di lavoro e relativi sistemi sanzionatori ed interdittivi. Effettuare incontri periodici con i responsabili (anche esterni) della sicurezza sui luoghi di lavoro al fine di analizzare costantemente la capacità di tenere aggiornate nel tempo ed in funzione delle novità normative le misure idonee alla sicurezza dei luoghi di lavoro in generale;
- gli outsourcer, i consulenti, i partner ed i collaboratori in generale, dedicati agli adempimenti connessi alle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro devono essere scelti con metodi trasparenti e secondo specifica procedura aziendale che preveda l'approvazione finale da parte dell'AD;
- gli incarichi conferiti ai Collaboratori esterni (per esempio tecnici per la preparazione della documentazione tecnica propedeutica al fine del rinnovo delle autorizzazioni e licenze e al rispetto delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul luogo di lavoro) devono essere anch'essi redatti per iscritto, con l'indicazione del compenso pattuito e devono essere proposti o verificati o approvati da almeno due soggetti appartenenti a Gesap S.p.A.;
- i contratti di cui sopra devono contenere clausole standard circa l'accettazione incondizionata da parte di costoro del Modello di cui al D.Lgs. 231/2001, istituito in ambito Gesap S.p.A.;
- nei contratti con gli outsourcer, i consulenti, i partner ed i collaboratori in genere deve essere contenuta apposita dichiarazione dei medesimi con cui si affermi di essere a conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e delle sue implicazioni per la Società, di non essere mai stati implicati in procedimenti giudiziari relativi ai reati nello stesso contemplati (o se lo sono stati, devono comunque dichiararlo ai fini di una maggiore attenzione da parte della Società in caso si addivenga all'instaurazione del rapporto di consulenza o partnership), e di impegnarsi al rispetto del D.Lgs. 231/2001;

04/2020	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
Em. 2020/01	PARTE SPECIALE REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

- nei contratti con gli outsourcer, i consulenti, i partner e i collaboratori deve essere contenuta apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al D.Lgs. 231/2001 (es. clausole risolutive espresse, penali);
- le consulenze rese come risultati degli incarichi conferiti, per esempio, ai tecnici, e relativi anche ad attestazione circa il corretto e puntuale rispetto da parte di Gesap S.p.A. delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul luogo di lavoro devono contenere solo elementi assolutamente veritieri. A tal fine apposita liberatoria dovrà essere rilasciata a Gesap S.p.A. sia circa la correttezza della documentazione prodotta sia circa l'osservanza, nella predisposizione e stesura della suddetta documentazione, delle norme di massima chiarezza, completezza e accuratezza di informazioni indicate e da inoltrare alle autorità preposte alla vigilanza del rispetto delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- effettuare ispezioni a sorpresa nei siti di Gesap S.p.A., al fine di constatare l'effettivo rispetto, da parte del personale dipendente, e/o visitatori, delle misure di sicurezza previste dal DVR, oltre che ispezionare verbali, registri connessi alla rilevazione di eventuali infrazioni rilevate dal RSPP;
- Ciascun dipendente, collaboratore ed outsourcer deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando direttamente l'OdV mediante l'attivazione delle cosiddette "whistleblowing procedures" (a tal proposito l'OdV istituisce appositi "canali informativi e di riporto dedicati" - quali a titolo esemplificativo caselle e-mail riservate - per facilitare il flusso di informazioni e di segnalazioni ufficiose).
- L'OdV a tal proposito è incaricato di valutare le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto previsto in ordine al sistema disciplinare aziendale e del Modello cui si rimanda.
- Ogni più opportuno altro controllo specifico potrà essere valutato dall'OdV. nell'ambito della sua attività di monitoraggio e controllo del rispetto del Modello.

8. **Compiti dell'ODV**

Fermi restando i compiti e le funzioni dell'OdV statuiti nella Parte Generale del presente Modello, ai fini della prevenzione dei Reati in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, lo stesso è tenuto a:

- a) verificare il rispetto da parte dei Destinatari delle prescrizioni e dei comportamenti esposti ai precedenti paragrafi;
- b) condurre incontri periodici con i responsabili per le tematiche sulla sicurezza al fine essere di informato delle attività sensibili poste in essere, delle principali iniziative e dei principali adempimenti svolti nell'espletamento delle operazioni e mantenere evidenza scritta di tali incontri;
- c) monitorare l'adozione e l'effettiva implementazione delle azioni correttive che la Società ha pianificato di porre in essere al fine di prevenire il rischio di commissione dei Reati in materia di sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro;

04/2020	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01
Em. 2020/01	PARTE SPECIALE REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

- d) verificare l'adozione di un sistema di deleghe conforme ai principi dettati dal D. Lgs. n. 231 del 2001, raccomandando modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al responsabile interno od ai responsabili suoi delegati;
- e) esaminare eventuali segnalazioni di presunte violazioni della presente Parte Speciale ed effettuare gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in relazione alle segnalazioni ricevute;
- f) esaminare quanto emerso durante il Riesame della Direzione, in merito alla definizione e consuntivazione periodica del budget di Spesa dedicato agli interventi finalizzati al miglioramento della sicurezza ed igiene luoghi di lavoro sia presso le sedi, che presso gli stabilimenti ed i cantieri;
- g) esaminare i risultati degli audit condotti, valutandone le non conformità in contrasto col presente Modello e le relative azioni correttive intraprese dalla Società a fronte delle stesse.

Al fine di conseguire gli obiettivi sopra elencati, dovrà quindi essere portata a conoscenza dell'OdV, a cura dei responsabili della sicurezza della Società, la comunicazione delle modifiche e/o aggiornamento della documentazione relativa al DVR, ed in particolare:

- a) i protocolli, le procedure e le istruzioni operative poste a presidio di funzioni connesse alla sicurezza ed igiene luoghi di lavoro;
- b) modifiche/rinnovi alle autorizzazioni in essere;
- c) report degli incontri sulle tematiche di sicurezza ed igiene svolti dai referenti operativi;
- d) report degli audit condotti;
- e) report del Riesame della Direzione;
- f) ogni altro documento rilevante ai fini della gestione degli aspetti di cui alla presente parte speciale.