

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

## CONCESSIONI AUTOSTRADALI LOMBARDE S.p.A.



### PARTE SPECIALE C Reati in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

*ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231*

Approvato con delibera del  
Consiglio di Amministrazione del 31 marzo 2021

## INDICE

1. Premessa	3
2. Le fattispecie di Reato in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro	3
2.1 I reati presupposto	3
2.2 Sanzioni	5
2.3 Esclusione della responsabilità amministrativa della Società	5
3. Le "attività sensibili" ai fini del D.Lgs. 231/01	6
4. Sistema dei controlli	7
4.1 Premessa	7
4.2 Organizzazione aziendale per la sicurezza	7
4.3 Principi di comportamento	12
4.4 Protocolli di controllo	13

La presente Sezione costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui Concessioni Autostradali Lombarde S.p.A. si è dotata al fine di soddisfare le esigenze preventive di cui al D.Lgs. 231/01.

Tutti i destinatari del Modello, così come individuati nella parte generale del medesimo, sono chiamati all'osservanza dei principi e delle linee di condotta di seguito indicati, nonché ad adottare, ciascuno in relazione alla funzione in concreto esercitata, comportamenti conformi ad ogni altra norma e/o procedura che regoli in qualsiasi modo attività rientranti nell'ambito di applicazione del Decreto.

## **1. Premessa**

Con l'approvazione della legge 3 agosto 2007 n. 123, che inserisce nel D.Lgs. 231/01 l'art. **25-septies**, così come modificato dall'art. 300 del D.Lgs. 81/2001, diventa operativa l'estensione della responsabilità dell'ente ai **reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime** commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

In data 1° aprile 2008 è stato approvato dal Consiglio dei Ministri il Decreto Legislativo 81/2008, attuativo della delega di cui all'articolo 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Finalità della citata Legge è quella di fornire gli strumenti per rendere efficaci le misure di prevenzione in relazione al fenomeno degli incidenti sul lavoro e tutelare l'integrità psicofisica dei lavoratori e della sicurezza degli ambienti lavorativi.

## **2. Le fattispecie di Reato in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro**

### **2.1 I reati presupposto**

Di seguito si riporta il testo degli articoli del codice penale ed una breve descrizione delle fattispecie di reato "presupposto" della responsabilità amministrativa della Società in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

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

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

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

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

**2 bis.** 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.

**3.** 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.

La fattispecie in esame si realizza quando si cagiona per colpa la morte di una persona con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

***Lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590, comma 3 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 309 euro.
- 2.** Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da 123 euro a 619 euro; se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da 309 euro a 1.239 euro.
- 3.** 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 D.Lgs. 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.
- 4.** Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque.
- 5.** Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale.

La fattispecie in esame si realizza quando si cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale grave o gravissima con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro. Il delitto, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale, è perseguibile d'ufficio.

Ai sensi dell'art. 583 c.p., la lesione personale è:

- grave 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;
  - il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo;
- gravissima se dal fatto deriva:
  - una malattia certamente o probabilmente insanabile;
  - la perdita di un senso;

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

## **2.2 Sanzioni**

L'art. 300 del D.Lgs. 81/2008 ha sostituito l'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001 modificando l'impianto delle sanzioni pecuniarie e interdittive a carico degli enti per graduarle in base alla gravità degli incidenti.

L'articolo 25-septies (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della igiene e della salute sul lavoro) è oggi formulato come di seguito indicato.

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 123 del 2007 in materia di salute e sicurezza nel 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 del codice penale, commesso con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute 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 antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute 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.

## **2.3 Esclusione della responsabilità amministrativa della Società**

Per una compiuta analisi dei presupposti generali di cui agli articoli 6 e 7 del D.Lgs 231/01, che consentono di addivenire ad una pronuncia che escluda la responsabilità della Società, si compie un espresso rimando al capitolo 1, paragrafo 4 della Parte Generale del presente Modello.

Per la particolarità della materia in esame, l'art. 30, del D.Lgs. 81/2008 ha altresì indicato ulteriori requisiti che debbono caratterizzare il Modello al fine di garantirne l'efficacia esimente.

Secondo il suddetto articolo il modello di organizzazione e gestione deve essere adottato ed efficacemente attuato assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi a:

- rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

- attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- attività di sorveglianza sanitaria;
- attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- acquisizione di documentazione e certificazioni obbligatorie di legge;
- verifiche periodiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Inoltre, il modello organizzativo e gestionale deve prevedere:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle suddette attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nello stesso;
- un autonomo sistema di supervisione e controllo sullo svolgimento delle suddette attività.

Infine il comma 5 del medesimo art. 30 dispone che: "In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui ai commi precedenti per le parti corrispondenti".

### **3. Le "attività sensibili" ai fini del D.Lgs. 231/01**

Secondo l'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto uno degli elementi essenziali dei modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti, è l'individuazione delle cosiddette attività "sensibili", ossia di quelle attività aziendali nel cui ambito potrebbero presentarsi rischi di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal Decreto.

Le analisi svolte, nel concreto, sulle attività aziendali di Concessioni Autostradali Lombarde S.p.A., hanno permesso di individuare, con riferimento al rischio di commissione dei reati di cui all'art. 25-septies del Decreto, quelle c.d. attività "sensibili" che sono di seguito elencate.

#### **1. PIANIFICAZIONE <sup>1</sup>**

- Pianificazione e organizzazione dei ruoli e delle attività connesse alla tutela della salute, sicurezza e igiene sul lavoro.

---

<sup>1</sup> Attività volta a fissare obiettivi coerenti con la politica aziendale, stabilire i processi necessari al raggiungimento degli obiettivi, definire e assegnare risorse.

## **2. ATTUAZIONE E FUNZIONAMENTO<sup>2</sup>**

- Organizzazione e responsabilità in materia di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- individuazione, valutazione e gestione dei rischi in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- attività di informazione in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- attività di formazione in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- attività di addestramento in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- rapporti con i fornitori con riferimento alle attività connesse alla salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- gestione degli asset aziendali con riferimento alle attività connesse alla salute, sicurezza e igiene sul lavoro.

## **3. CONTROLLO E AZIONI CORRETTIVE**

- Attività volte a garantire la misura e il monitoraggio delle prestazioni, la registrazione e il monitoraggio degli infortuni, degli incidenti, delle non conformità e delle azioni correttive e preventive, di gestione delle registrazioni, l'esecuzione delle verifiche periodiche e dei sopralluoghi.

## **4. RIESAME DELLA DIREZIONE**

- Attività di riesame periodico del Datore di Lavoro al fine di valutare se gli adempimenti in materia di salute e sicurezza sono stati rispettati e in linea con la politica e gli obiettivi della Società.

## **4. Sistema dei controlli**

### **4.1 Premessa**

La Società, nell'adeguare il proprio Modello ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ha tenuto conto dei seguenti indirizzi:

- delle previsioni del Decreto;
- della vigente disciplina legislativa della prevenzione dei rischi lavorativi;
- delle linee guida OHSAS 18001;
- del Codice di Comportamento delle imprese di costruzione ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto;
- delle Linee Guida Confindustria;
- dell'art. 30 del D.Lgs. 81/2008.

### **4.2 Organizzazione aziendale per la sicurezza**

La Società ha definito, nell'ambito della propria organizzazione aziendale in tema di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, le figure di seguito indicate:

---

<sup>2</sup> Attività volta a definire strutture organizzative e responsabilità, modalità di formazione, consultazione e comunicazione, modalità di gestione del sistema documentale, di controllo dei documenti e dei dati, le modalità di controllo operativo, la gestione delle emergenze.

- **Datore di lavoro (DDL):** nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione nella quale sono definiti i compiti e tutti i poteri necessari per garantire, nei luoghi di lavoro di rispettiva competenza, l'adempimento a tutti gli obblighi normativi vigenti e, in particolare - a titolo meramente esemplificativo - degli obblighi:
  - esclusivi del datore di lavoro e indelegabili:
    - a) di effettuare le attività di individuazione, analisi e valutazione dei rischi e di predisporre e formalizzare a norma di legge il Documento di valutazione dei rischi per le sedi o unità produttive di competenza (obbligo del datore di lavoro);
    - b) di nominare il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione competente per la sede (obbligo del datore di lavoro);
  - del datore di lavoro delegabili al dirigente/i delegato/i:
    - a) di nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo;
    - b) di designare e nominare i Preposti ed 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) di tenere conto delle capacità e delle condizioni dei lavoratori in rapporto alla loro salute e alla sicurezza nell'affidare i compiti ai medesimi lavoratori;
    - d) di 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) di 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) di 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) di richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico dalla vigente normativa;
    - h) di 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) di 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) di adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37 del D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche o integrazioni;
    - k) di 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) di consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- m) di 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) del D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche o integrazioni, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla successiva lettera p);
- n) di elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3, del D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche o integrazioni (o gli specifici diversi documenti previsti per l'attività edile ai sensi della normativa vigente), con il supporto del RSPP, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- o) di 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;
- p) di verificare le corrette comunicazioni all'INAIL, in relazione alle rispettive competenze, 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 e, a fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni;
- q) di consultare i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50 del D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche o integrazioni;
- r) di 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 del D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche o integrazioni. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;
- s) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, di munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
- t) di convocare la riunione periodica, di concerto con gli altri Dirigenti delegati alla sicurezza, di cui all'articolo 35 del D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche o integrazioni;
- u) di 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;
- v) di verificare annualmente la corretta comunicazione all'INAIL i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- w) di 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;
- x) di fornire al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito a:

- la natura dei rischi;
  - l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
  - la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
  - i dati di cui al comma 1, lettera r), e quelli relativi alle malattie professionali;
  - i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza;
  - y) di vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 24 e 25 del D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche o integrazioni, 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;
  - z) disporre affinché le operazioni di gestione dei rifiuti prodotti, dalla propria area, siano svolte nel pieno rispetto delle leggi e regolamenti in materia, in particolare, ma non solo, nelle fasi di deposito, stoccaggio, trasporto, avvio a smaltimento, smaltimento definitivo, recupero ed avvio a recupero, ivi compresa la regolare tenuta di registri previsti dalla normativa, le denunce alle autorità competenti, la predisposizione di documentazione e formulari di trasporto, ciò anche in ottemperanza del D.Lgs. 152/2006, della relativa normativa di attuazione, e di tutte le successive modificazioni ed integrazioni.
- **Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP):** Responsabile individuato e incaricato dal Datore di Lavoro, il quale provvede:
    - 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;
    - ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive e i sistemi di controllo di tali misure;
    - a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
    - ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
    - a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica ex art. 35.
  - **Servizio Prevenzione e Protezione (SPP):** il SPP di sede è composto esclusivamente dal suo Responsabile;
  - **Medico Competente (MC):** Responsabile individuato e incaricato dal Datore di Lavoro tra i soggetti dotati dei requisiti previsti dal T.U. 81/08;
  - **Incaricati alle emergenze (antincendio e primo soccorso):** Responsabili individuati e incaricati dal Datore di Lavoro, dopo che la Società ha valutato il possesso di specifici requisiti e la formazione in materia (per es. attestato di avvenuta formazione rilasciato dagli Enti abilitati);
  - **Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS):** Responsabile individuato e incaricato ai sensi della normativa in materia, il quale, in conformità alle disposizioni del T.U., è consultato preventivamente e tempestivamente:

- in ordine alla valutazione dei rischi, ricevendo le informazioni e la documentazione aziendale relativa;
  - sulla designazione del Responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione e sulla nomina del medico competente;
  - sull'attività di prevenzione incendi, di primo soccorso, di evacuazione dei luoghi di lavoro;
  - in merito all'organizzazione dell'attività di formazione;
  - in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, esprimendo in tali circostanze osservazioni e pareri.
- **Dirigenti e Preposti:** figure professionali che, per conto del Datore di Lavoro, rispettivamente dirigono e sovrintendono le attività dell'impresa e sono tenute all'osservanza degli obblighi normativi nell'ambito delle attribuzioni e delle competenze poste a loro carico dalla legge. A norma di legge è considerato Preposto *chiunque assuma una posizione di preminenza tale, rispetto agli altri lavoratori, da poter impartire istruzioni e direttive sulle modalità di svolgimento del lavoro e chi, conseguentemente, è tenuto all'osservanza dell'attuazione delle prescritte misure di sicurezza ed al controllo del rispetto di queste da parte dei lavoratori*. Il Preposto, la cui qualifica è attribuita di fatto, in relazione alle mansioni effettivamente svolte, più che in base a formali definizioni giuridiche, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli:
- sovrintende e vigila sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, 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 inosservanza, informa i superiori diretti;
  - verifica affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
  - richiede l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio;
  - segnala 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;
  - in caso di pericolo grave e immediato, dà istruzioni affinché i lavoratori abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa; informa tempestivamente i lavoratori sul rischio stesso e sulle disposizioni prese o da prendere in materia di protezione; si astiene, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività.
- **Lavoratori:** nell'ambito dell'attività formativa ai dipendenti è data altresì comunicazione dei doveri che a questi spettano per legge in materia di sicurezza (art. 20 d.lgs.81/08).

**Tutte le Figure professionali che intervengono**, a vario titolo, nella gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza, così come previsti dal D.Lgs. 81/2008, devono

essere individuate e nominate formalmente dal Datore di Lavoro. I documenti di nomina sono conservati presso gli archivi della Segreteria di Direzione.

### **4.3 Principi di comportamento**

Le figure professionali di Concessioni Autostradali Lombarde S.p.A., a qualsiasi titolo coinvolte nella gestione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, come pure tutti i dipendenti e collaboratori della medesima, sono tenuti ad osservare le modalità operative esposte nella presente parte speciale, le disposizioni di legge esistenti in materia, la normativa interna, nonché le eventuali previsioni del Codice Etico della Società.

In particolare, tali figure sono tenute, nei rispettivi ambiti, a:

- adottare una condotta trasparente e collaborativa nei confronti degli Enti preposti al controllo (es. Ispettorato del Lavoro, A.S.L., Vigili del Fuoco, etc.) in occasione di accertamenti/procedimenti ispettivi;
- assicurare, per quanto di competenza, gli adempimenti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro;
- qualora sia previsto il coinvolgimento di soggetti terzi nella gestione/prevenzione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, i contratti stipulati con tali soggetti devono contenere apposita dichiarazione di conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001, al D.Lgs. 81/08 e di impegno al loro rispetto;
- assicurare l'osservanza dei requisiti richiesti dalla Legge nell'individuazione dei consulenti esterni a cui affidare incarichi in materia di salute e sicurezza sul lavoro in grado di garantire una professionalità qualificata in relazione all'attività svolta;
- favorire e promuovere l'informazione e formazione interna in tema di rischi connessi allo svolgimento delle attività di prevenzione e protezione adottate, delle procedure di pronto soccorso, lotta antincendio ed evacuazione dei lavoratori;
- prevedere, nell'ambito dei contratti di somministrazione, appalto e fornitura, opportune clausole contrattuali ai sensi del D. Lgs. 81/08 in merito all'Idoneità tecnico professionale del contraente;
- curare il rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza nell'ambito dei contratti di appalto di forniture, di servizi o di lavori.

Parimenti, tutti i dipendenti e collaboratori sono tenuti a:

- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, 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 loro disposizione;
- segnalare immediatamente al RSPP, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui sopra, 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 i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- 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;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
- contribuire, insieme al responsabile della sicurezza, ai dirigenti e ai preposti, 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;
- partecipare ai programmi di formazione e addestramento organizzati dalla Società.

In ogni caso è fatto divieto di porre in essere comportamenti che possano rientrare nelle fattispecie di reato considerate ai fini del D.Lgs. 231/01.

Le figure professionali che la Società ha individuato al fine di prevenire rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono tenute a porre in essere tutti gli adempimenti necessari a garantire l'efficacia e la concreta attuazione dei principi di controllo e comportamento descritti nella presente parte speciale.

#### **4.4 Protocolli di controllo**

Tutti i Destinatari del Modello, come individuati nel paragrafo 4, capitolo 2 della Parte Generale, adottano regole di condotta conformi:

- ai principi contenuti nel Codice Etico (che qui si intende integralmente richiamato) che costituiscono presupposto e parte integrante dei protocolli di prevenzione di seguito declinati;
- ai protocolli di prevenzione generali previsti dal paragrafo 10, capitolo 3 della Parte Generale;
- ai protocolli di prevenzione specifici di seguito rappresentati.

#### **Pianificazione**

Per le attività di pianificazione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono stabiliti i seguenti protocolli di controllo:

*1. Politica ed Obiettivi:* esistenza di un documento formalizzato che definisca gli indirizzi e gli obiettivi generali in tema di salute e sicurezza sul lavoro che l'azienda si prefigge di raggiungere e che:

- sia emesso e formalmente approvato dal Vertice Aziendale;
- contenga l'impegno ad essere conforme con le vigenti leggi in materia di salute e sicurezza applicabili;

- preveda l'impegno alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e al miglioramento continuo della gestione e delle prestazioni del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro;
- sia adeguatamente diffuso ai dipendenti ed alle parti interessate<sup>3</sup>;
- sia periodicamente riesaminato per assicurare che gli obiettivi in esso indicati siano idonei a mitigare i rischi presenti nell'organizzazione, in linea con la normativa in materia.

*2. Piano Annuale:* esistenza di un Piano annuale previsionale relativo ai costi da sostenersi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, adeguatamente approvato dal Vertice Aziendale:

- che contenga la quantificazione delle spese da sostenere in tema di salute e sicurezza (es. risorse finanziarie, umane, logistiche, di equipaggiamento);
- che sia adeguatamente comunicato ai Responsabili delle Aree/Unità Operative interessate.

*3. Prescrizioni legali ed altre:* esistenza di modalità operative da adottarsi per:

- l'aggiornamento in merito alla legislazione rilevante ed alle altre prescrizioni applicabili in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
- la diffusione della relativa normativa al personale interessato.

### **Attuazione e funzionamento**

In merito all'organizzazione della struttura con riferimento alle attività in tema di salute e sicurezza sul lavoro, i protocolli di controllo specifici sono:

*4. Documentazione in materia di salute e sicurezza:* esistenza della documentazione concernente la salute e sicurezza sul lavoro (es. Documento di Valutazione del Rischio, Piano di Emergenza), in linea con la Politica e gli obiettivi aziendali e la legislazione in materia.

### **Organizzazione e responsabilità in materia di salute, sicurezza e igiene sul lavoro**

*5. Organizzazione e Responsabilità - Datore di Lavoro (DDL):* esistenza di disposizioni organizzative contenenti l'individuazione e la nomina formale della figura datoriale che tengano conto della struttura organizzativa della Società e del settore di attività.

*6. Organizzazione e Responsabilità - Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione/Medico Competente/Addetti alle Emergenze (incendio e primo soccorso), Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza:* esistenza delle nomine contenenti le designazioni del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), del Medico Competente (MC), degli Addetti alle Emergenze (incendio e primo soccorso) e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), che:

---

<sup>3</sup> Individui o gruppi interessati, coinvolti o influenzati dalle prestazioni di salute e sicurezza sul lavoro di una organizzazione.

- presuppongano la preventiva verifica in ordine al possesso dei requisiti specifici previsti per tali figure dalla normativa in materia;
- siano formalmente rilasciate;
- siano formalmente accettate dall'incaricato.

*7. Organizzazione e Responsabilità - sicurezza nei cantieri temporanei o mobili:* individuazione di figure professionali incaricate dalla Società di vigilare sul corretto svolgimento delle attività da parte del concessionario anche in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

### **Individuazione, valutazione e gestione dei rischi in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro**

*8. Presenza del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR):* esistenza del documento di Valutazione dei Rischi redatto secondo le disposizioni definite dalla normativa di riferimento e contenente:

- il procedimento di valutazione dei rischi, con la specifica dei criteri adottati;
- l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale, conseguente alla valutazione dei rischi esistenti;
- l'individuazione delle tipologie di mansioni affidate ai lavoratori;
- il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza adottati.

*9. Controllo operativo - affidamento compiti e mansioni:* attribuzioni di mansioni ai lavoratori da parte del DDL che garantiscano:

- l'adeguatezza delle mansioni affidate alle capacità e alle condizioni dei lavoratori in rapporto alla loro salute e alla sicurezza, e a quanto emerso dai risultati degli accertamenti sanitari eseguiti.

*10. Controllo operativo - Dispositivi di protezione individuale (DPI):* esistenza di modalità operative per la gestione, la distribuzione ed il mantenimento in efficienza dei Dispositivi di Protezione Individuali e che, in particolare prevedano:

- la verifica dei necessari requisiti quali resistenza, idoneità e mantenimento in buon stato di conservazione ed efficienza dei DPI;
- la tracciabilità delle attività di consegna e di verifica della funzionalità dei DPI (es. check list mirate quali elenchi dei dispositivi di protezione individuale da consegnare, condivisi con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione).

*11. Gestione delle emergenze:* esistenza di un documento che identifichi le modalità di gestione delle emergenze. In particolare tale documento dovrà prevedere:

- l'individuazione delle misure per il controllo di situazioni di rischio in caso di emergenza;
- le indicazioni sulle modalità di abbandono del posto di lavoro o zona pericolosa in cui persiste un pericolo grave e immediato;

- le modalità di intervento dei lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato e di pronto soccorso;
- l'individuazione dei provvedimenti per evitare rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori o il deterioramento dell'ambiente esterno;
- le indicazioni sulle modalità e sulla tempistica/frequenza di svolgimento delle prove di emergenza.

*12. Gestione del rischio incendio:* esistenza di modalità operative per la prevenzione incendi, con riferimento, in particolare:

- al monitoraggio delle attività da svolgersi al fine della richiesta di rilascio e rinnovo del CPI;
- alle indicazioni sulle modalità di informazione ai lavoratori sulle norme di comportamento da attuarsi in caso di incendio;
- alle indicazioni sulle modalità di tenuta ed aggiornamento del registro incendio.

#### **Attività di informazione in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro**

*13. Consultazione e comunicazione:* convocazione e sviluppo di riunioni periodiche tra tutte le figure professionali coinvolte nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro e diffusione delle risultanze delle riunioni all'interno dell'organizzazione per le rispettive competenze.

*14. Consultazione e comunicazione:* diffusione delle informazioni relative alla salute e sicurezza e, in particolare:

- dell'informativa periodica del Datore di Lavoro verso i lavoratori;
- dell'informativa al Medico Competente, laddove necessario, relativamente ai processi e rischi connessi alle attività della Società.

#### **Attività di formazione in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro**

*15. Formazione, sensibilizzazione e competenze:* erogazione della formazione e sensibilizzazione dei lavoratori e dei Responsabili coinvolti nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro, finalizzata a trasferire conoscenze e modalità operative utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti nonché all'identificazione, alla riduzione e gestione dei rischi.

Tale attività dovrà:

- essere finalizzata a informare e formare ciascun lavoratore su: rischi dell'impresa, misure di prevenzione e protezione, rischi specifici e norme di sicurezza, caratteristiche delle sostanze pericolose (schede di sicurezza e norme di buona pratica operativa), procedure di emergenza, nominativo e ruolo del RSPP e del medico competente, del RLS e degli Addetti alle Emergenze, e, laddove applicabile, istruzioni d'uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale;
- essere rivolta a ciascun lavoratore in occasione dell'assunzione, del trasferimento o del cambiamento di mansioni, dell'introduzione di nuove attrezzature, tecnologie e sostanze pericolose;



- prevedere l'identificazione dell'ambito, dei contenuti e delle modalità della formazione in funzione del ruolo assunto all'interno della struttura organizzativa (ad esempio RLS, Addetti alle Emergenze);
- essere oggetto di un Piano di Formazione .

16. *Addestramento*: esistenza di modalità operative, se richieste dalle attività svolte, relative all'addestramento. In particolare tali modalità dovranno prevedere la definizione di:

- ruoli e responsabilità nel processo di gestione dell'attività di addestramento;
- tempistica delle attività di addestramento ai fini della prevenzione e protezione;
- ambito, contenuti e modalità dell'addestramento di tutti i soggetti coinvolti nell'uso di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi e procedure/istruzioni di lavoro.

#### **Rapporti con i concessionari con riferimento alle attività connesse alla salute, sicurezza e igiene sul lavoro nell'ambito dei cantieri temporanei o mobili**

17. *Rapporti con i concessionari*: il ruolo di ente concedente tipicamente rivestito da Concessioni Autostradali Lombarde S.p.A. nello svolgimento della propria attività societaria prevede, anche in materia di salute e sicurezza sul lavoro nell'ambito della gestione dei cantieri temporanei o mobili, che tutte le attività ad essa relative siano trasferite, in forza del rapporto di convenzione in essere, al Concessionario; in capo alla Società - Ente Concedente rimane un dovere residuale di vigilanza, da espletarsi nei limiti disciplinati dalla legge e dalle convenzioni di concessione di volta in volta stipulate.

#### **Rapporti con i fornitori/appaltatori con riferimento alle attività connesse alla salute, sicurezza e igiene sul lavoro, nell'ambito della sede della Società**

18. *Rapporti con fornitori - informazione e coordinamento*: esistenza di un documento di valutazione dei rischi da interferenze - DUVRI - a garanzia dell'effettivo coordinamento e cooperazione dei soggetti interessati alla previsione e attuazione di misure di prevenzione dei rischi derivanti da possibili interferenze conseguenti al contemporaneo svolgimento di differenti attività lavorative svolte da più imprese operanti sullo stesso sito.

Nell'ambito degli affidamenti relativi all'esecuzione delle Convenzioni con la Regione Lombardia, in fase di progettazione CAL, previa verifica del possesso dei requisiti di cui all'art. 98 del D.Lgs 81/08, nomina il Coordinatore per la sicurezza con il compito:

- *Durante la progettazione dell'opera e comunque prima della richiesta di presentazione delle offerte, redigere il Piano di Sicurezza e di Coordinamento di cui all'art. 100, co. 1, i cui contenuti sono dettagliatamente specificati nell'Allegato XV;*
- *predisporre un fascicolo adattato alle caratteristiche dell'opera, i cui contenuti sono definiti all'Allegato XVI, contenente le informazioni utili ai fini della prevenzione e della protezione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, tenendo conto delle specifiche norme di buona tecnica e dell'allegato II al documento UE 26 maggio 1993. Il fascicolo non è predisposto nel caso di lavori di manutenzione ordinaria di cui all'art. 3, comma 1, lett. a) del Testo Unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di edilizia, di cui al Decreto del*

*Presidente della Repubblica 6 giugno 2001, n. 380. b-bis) coordina l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 90, comma 1; Il fascicolo di cui al comma 1, lett. b), è preso in considerazione all'atto di eventuali lavori successivi sull'opera*

## **Gestione degli asset aziendali con riferimento alle attività connesse alla salute, sicurezza e igiene sul lavoro**

*19. Gestione degli asset:* esistenza di modalità operative che disciplinino le attività di manutenzione/ispezione degli asset aziendali affinché ne sia sempre garantita l'integrità ed adeguatezza. In particolare tali modalità prevedono:

- l'effettuazione di periodiche verifiche di adeguatezza e integrità degli asset e di conformità ai requisiti normativi applicabili;
- la pianificazione, effettuazione e verifica delle attività di ispezione e manutenzione tramite personale qualificato e idoneo.

### **Controllo e azioni correttive**

Attività volte a garantire la misura e il monitoraggio delle prestazioni, la registrazione e il monitoraggio degli infortuni, degli incidenti, delle non conformità e delle azioni correttive e preventive, di gestione delle registrazioni, l'esecuzione delle verifiche periodiche e dei sopralluoghi.

*20. Misura e monitoraggio delle prestazioni – infortuni:* esistenza di modalità operative che consentano di identificare:

- ruoli e responsabilità per la gestione delle attività di rilevazione e registrazione degli infortuni;
- ruoli e responsabilità per la gestione delle attività di tracciabilità ed investigazione degli incidenti occorsi e dei "mancati incidenti";
- flussi di comunicazione degli infortuni/incidenti occorsi dai responsabili operativi al datore di lavoro e al responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

*21. Misura e monitoraggio delle prestazioni – altri dati (diversi da infortuni e incidenti):* esistenza di modalità operative che definiscano ruoli, responsabilità e modalità di registrazione e monitoraggio per:

- i dati riguardanti la sorveglianza sanitaria;
- i dati riguardanti la sicurezza degli impianti (apparecchi di sollevamento e ascensori, impianti elettrici, macchine ecc.);
- i dati riguardanti le sostanze ed i preparati pericolosi utilizzati in azienda (schede di sicurezza).

*22. Verifiche e sopralluoghi:* esecuzione di verifiche/sopralluoghi periodici che consentano di valutare la corretta gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e che presuppongano:

- la programmazione delle attività di verifica e sopralluogo;

- l'effettiva competenza del soggetto deputato alla verifica/sopralluogo rispetto all'attività che deve essere verificata;
- l'esistenza di evidenze documentali (verbalizzazione/reportistica);
- l'applicazione di azioni correttive nel caso siano rilevati scostamenti rispetto a quanto prescritto dalla normativa e prescrizioni applicabili;
- la verifica dell'attuazione e dell'efficacia delle azioni correttive;
- la comunicazione dei risultati della verifica/sopralluogo al Vertice Aziendale.

*23. Reporting:* esistenza di modalità operative che disciplinino ruoli e responsabilità riguardo alle attività di reporting verso l'Organismo di Vigilanza e il Vertice Aziendale, in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

### **Riesame della direzione**

Attività di riesame periodico del Datore di Lavoro al fine di valutare se gli adempimenti in materia di salute e sicurezza sono stati rispettati e in linea con la politica e gli obiettivi della Società.

*24. Conduzione del processo di riesame:* conduzione di una Riunione Periodica (così come previsto dall'art. 35 del D.Lgs. 81/08) convocata dal Datore di Lavoro o suo delegato al fine di valutare l'efficacia della gestione della salute e sicurezza sul lavoro e che, in particolare, tratti i seguenti argomenti:

- risultati ottenuti rispetto agli obiettivi programmati;
- analisi dei risultati delle verifiche/sopralluoghi;
- analisi degli infortuni);
- stato di avanzamento di eventuali azioni di miglioramento;
- individuazione di obiettivi di miglioramento per il periodo successivo e la necessità di eventuali modifiche alle modalità di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.