



PARTE SPECIALE 3

**REATI COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE SULLA TUTELA DELLA
SALUTE E SULLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

Indice

1.	FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE.....	2
2.	PRINCIPALI DEFINIZIONI DEI SOGGETTI E DEI SERVIZI INTERESSATI DALLA NORMATIVA SULLA TUTELA DELLA SICUREZZA, DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO	3
3.	LE FATTISPECIE DEI REATI PREVISTI (art. 25-septies, D.Lgs 231/2001)	4
3.1	Omicidio colposo (art. 589 c.p.).....	4
3.2	Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)	6
4.	LE ATTIVITA' SENSIBILI DELLA FONDAZIONE TEATRO REGIO.....	7
5.	PROTOCOLLI COMPORTAMENTALI PREVISTI DAL SGSL	7
6.	REGOLE E PRINCIPI GENERALI.....	9
6.1	Il sistema in linea generale.....	9
6.2	Il sistema di deleghe e procure	9
6.3	I principi generali di comportamento	10
7.	PROTOCOLLI DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO.....	12
7.1	Struttura organizzativa.....	12
7.2	Rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge	13
7.3	Valutazione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti. ..	14
7.4	Adempimento degli obblighi giuridici relativi alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.....	15
7.5	Adempimento degli obblighi giuridici relativi alle attività di sorveglianza sanitaria	16
7.6	Adempimento degli obblighi giuridici relativi alle attività di informazione e formazione dei lavoratori.....	16
7.7	Adempimento degli obblighi giuridici relativi alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori.....	17
7.8	Adempimento degli obblighi giuridici relativi all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge.	17
7.9	Adempimento degli obblighi giuridici relativi alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.....	18
7.10	Procedure specifiche di riferimento per i lavoratori.....	18
8.	I CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	19

1. FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE

I delitti di cui alla presente Parte Speciale, a differenza di tutti gli altri previsti dal decreto 231, non consistono in condotte illecite volontarie; essi sono integrati da condotte meramente colpose, e quindi involontarie. Nel caso di lesioni colpose, nessuno vuole la realizzazione dell'evento lesivo: esso avviene per causa di un'omissione precedente circa il rispetto delle norme antinfortunistiche determinata da colpa (ossia da negligenza o imprudenza o imperizia), non certo dalla volontà di cagionare quell'evento.

La presente Parte Speciale deve quindi prevenire questo tipo di reati, attraverso la previsione di una serie di misure organizzative interne che mirino all'assunzione di tutti i rimedi e di tutte le misure imposte dalla legge per la piena tutela della sicurezza del lavoro e la riduzione al minimo del rischio che si possano verificare omissioni e carenze in questo ambito di attività.

La presente Parte Speciale persegue, quindi, quattro differenti finalità, tutte organicamente strumentali alla tutela della sicurezza:

- definire la struttura organizzativa dei soggetti dedicati alla cura della salute e della sicurezza sul lavoro;
- dettare principi di condotta generali, per tutti i Destinatari della Parte Speciale, per i soggetti che ricoprono ruoli attivi nella gestione della sicurezza del lavoro per tutte le attività volte agli adempimenti richiesti, in tema di sicurezza del lavoro, dal Testo Unico;
- favorire tutte le attività relative alla continuativa valutazione dei rischi intrinseci nell'attività;
- favorire le attività volte al costante adeguamento e aggiornamento delle misure e degli strumenti della tutela della sicurezza e della salute del lavoro, anche con riferimento alle novità legislative.

Nello specifico, essa ha lo scopo di:

- illustrare le fattispecie di reato riconducibili alle tipologie dei reati sopraindicati;
- identificare le attività sensibili ossia quelle attività che la Fondazione pone in essere e in corrispondenza delle quali, secondo un approccio di *risk assessment*, la Fondazione ritiene inerenti e rilevanti i rischi reato;
- riprendere e specificare i principi generali di comportamento del Modello;
- illustrare i Protocolli comportamentali, implementati dalla Fondazione al fine di prevenire i rischi reato in esame, che i Destinatari sono tenuti a osservare per una corretta applicazione della presente Parte Speciale;
- riepilogare i riferimenti alle specifiche policies e procedure finalizzate alla prevenzione dei rischi reato in esame;
- fornire all'Organismo di Vigilanza gli strumenti operativi per esercitare le necessarie attività di controllo, monitoraggio e di verifica.

Il Modello indica, inoltre, l'estensione del sistema disciplinare già esistente anche alle carenze, alle omissioni e alle violazioni in materia antinfortunistica.

Il proposito della Fondazione, nell'adottare la presente Parte Speciale, quindi, è di dettare le regole fondamentali del sistema organizzativo con cui mira a gestire la sicurezza nell'ambito della sua attività, tenendo un approccio non solo normativo, ma anche esecutivo e dinamico, che tenga conto della continua evoluzione dell'organizzazione e della normativa, con un approccio di costante verifica dell'adeguatezza delle misure in essere.

2. PRINCIPALI DEFINIZIONI DEI SOGGETTI E DEI SERVIZI INTERESSATI DALLA NORMATIVA SULLA TUTELA DELLA SICUREZZA, DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO

Nel seguito si riportano le principali definizioni dei soggetti e dei servizi interessati dalla normativa sulla tutela della sicurezza, dell'igiene e della salute sul luogo di lavoro, come previsto dall'art. 2 del D. Lgs. 81/2008:

- **lavoratore** persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito e' equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549, e seguenti del codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; il volontario, come definito dalla legge 1° agosto 1991, n. 266; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile; il volontario che effettua il servizio civile; il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni;
- **datore di lavoro:** il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa;
- **preposto:** persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa;
- **responsabile del servizio di prevenzione e protezione:** persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 del D.Lgs. 81/2008 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
- **addetto al servizio di prevenzione e protezione:** persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 del D.Lgs. 81/2008, facente parte del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
- **medico competente:** medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38 del D.Lgs. 81/2008, che collabora con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed e' nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto;
- **rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:** persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro;
- **servizio di prevenzione e protezione dai rischi:** insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori;
- **sorveglianza sanitaria:** insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa;
- **valutazione dei rischi:** valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività,

- finalizzata a individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e a elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza;
- **formazione:** processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori e agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi;
 - **informazione:** complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro;
 - **addestramento:** complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro.

Il DM 10.03.98 allegato 9, art.9.5 – Rischio incendio elevato – Corso “C” - Durata 16 ore definisce, inoltre, i requisiti dell’ **addetto al servizio di prevenzione e protezione antincendio**

3. LE FATTISPECIE DEI REATI PREVISTI (art. 25-septies, D.Lgs 231/2001)

Le norme antinfortunistiche dirette alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, richiamate dagli artt. 589 e 590 c.p., trovano regolamentazione nel D.Lgs. n. 81/2008 (c.d. Testo Unico Sicurezza) che ha operato un vero e proprio riassetto della materia.

Il citato decreto individua nel *Documento di Valutazione dei Rischi* il fulcro del sistema della sicurezza di ogni società. Nel predetto documento deve essere formalizzata l’attività di rilevazione e valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori che il datore di lavoro, unitamente agli altri soggetti obbligati dalla normativa in questione, deve attuare.

Si provvede qui di seguito a fornire una breve descrizione delle singole fattispecie di reato contemplate dall’art. 25-septies, del D.Lgs. n. 231/2001, con espressa indicazione di esempi astratti di comportamenti vietati dalle norme citate.

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

Chiunque cagiona per colpa [c.p. 43] 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 [c.p.p. 235]

▪ Caratteristiche del reato

Le condotte che rilevano ai fini della presente Parte Speciale sono delineate dal comma 2 dell'art. 589 c.p. che prevede una circostanza aggravante del delitto di omicidio colposo. Tale circostanza sussiste sia quando è contestata la violazione di specifiche norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro sia in tutti i casi in cui la contestazione riguardi una condotta contraria all'art. 2087 c.c., che prescrive, a carico dell'imprenditore, uno specifico obbligo di eliminare ogni situazione di pericolo dalla quale possa derivare un evento dannoso per *“l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”*.

La norma, dunque, tutela l'integrità psico-fisica dei lavoratori, che trova molteplici riferimenti normativi sia sul piano dei principi costituzionali (artt. 2, 32, 35 e 41) sia nella legislazione ordinaria e speciale. Per quanto concerne l'elemento soggettivo del reato, è richiesto l'elemento della colpa che sussiste in tutti quei casi in cui l'agente violi per negligenza, imprudenza, imperizia le norme antinfortunistiche sulla tutela della sicurezza e salute sul lavoro, oppure ometta di adottare misure o accorgimenti per la più efficace tutela dell'integrità fisica dei lavoratori. Ne consegue, pertanto, che il datore di lavoro è sempre responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore sia quando ometta di apportare le idonee misure protettive, sia quando ometta di accertare e/o vigilare affinché tali misure vengano effettivamente adottate.

La locuzione *norme sulla disciplina per la prevenzione di infortuni sul lavoro* va intesa come comprensiva di tutte le norme che, direttamente o indirettamente, perseguono il fine di evitare infortuni sul lavoro o malattie professionali e che, in genere, tendono a garantire la sicurezza del luogo e dell'ambiente di lavoro.

▪ **Osservazioni sull'imputabilità della responsabilità in capo all'ente ex art. 589 c.p.**

Al fine di valutare l'imputabilità della responsabilità dell'ente in presenza di fattispecie di reato riconducibili all'art. 589 c.p. occorre esaminare nello specifico la formulazione dell'art. 25-*septies* del D.Lgs. 231/2001, che, in proposito, prevede due differenti ipotesi di responsabilità.

La prima (art. 25-*septies* comma 1) riguarda le ipotesi di omicidio colposo a danno di uno o più lavoratori, che conseguono:

- 1) alla omessa valutazione dei rischi, ovvero alla mancata adozione del documento di valutazione dei rischi in assenza di taluni elementi specificamente indicati;
- 2) al non aver adottato appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche utilizzate potessero causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno, verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- 3) al non aver aggiornato le misure di prevenzione, in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi, che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro;

qualora tali violazioni siano commesse dalle aziende elencate all' art. 55, c. 2 D.Lgs. n. 81/2008, definite *“ad alta esposizione”* (aziende industriali che usano sostanze, miscele o preparati pericolosi; centrali termoelettriche; impianti e installazioni nucleari e con radiazioni ionizzanti; aziende per fabbricazione e deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni; industrie estrattive con oltre 50 lavoratori; aziende le cui attività espongono i lavoratori a rischi biologici dei gruppi 3 e 4, da atmosfere esplosive, da agenti cancerogeni e mutageni, da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto; attività nei cantieri temporanei o mobili caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non è inferiore a 200 uomini-giorno) si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote, unitamente alle sanzioni interdittive per non meno di 3 mesi e non più di 1 anno. In sostanza, le sanzioni di cui sopra troveranno applicazione solo per i casi più gravi commessi in violazione degli obblighi non delegabili del datore di lavoro nei settori produttivi più esposti.

Una seconda fattispecie di responsabilità diretta dell'impresa riguarda i casi di omicidio colposo commesso "con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro" diverse da quelle sopra indicate.

In siffatta ipotesi si applica all'ente una sanzione pecuniaria amministrativa in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote, congiuntamente alle sanzioni interdittive menzionate per non meno di 3 mesi e non più di 1 anno.

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

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 [c.p. 583], 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.

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.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa [c.p. 120; c.p.p. 336], 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

▪ Caratteristiche del reato

Le lesioni contemplate nell'art. 25-septies configurano una circostanza aggravante del delitto di lesioni colpose gravi e gravissime. Tale lesione, come nell'ipotesi prevista dalla norma precedente, sussiste non solo quando sia contestata la violazione di specifiche norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, ma in ogni caso in cui la lesione derivi da una condotta contraria all'art. 2087 c.c., che prevede il preciso obbligo dell'imprenditore di eliminare ogni situazione di pericolo per il lavoratore.

Il concetto di *lesione personale*, disciplinato dall'art. 582 c.p., configura la condotta di chi cagiona ad altri una lesione (personale) dalla quale derivi una malattia nel corpo o nella mente. Sono previste quattro tipi di lesioni:

- a) lesione personale lievissima, se alla vittima deriva una malattia con durata non superiore ai 20 giorni;
- b) lesione personale lieve se alla vittima deriva una malattia che ha una durata compresa tra i 21 e 40 giorni;
- c) lesione personale grave: 1) se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o una incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per

- un tempo superiore ai 40 giorni; 2) se ne consegue l'indebolimento permanente di un senso o di un organo;
- d) lesione personale gravissima se dal fatto deriva: 1) una malattia certamente o probabilmente insanabile; 2) la perdita di un senso; 3) la perdita di un arto, o una mutilazione che lo renda inservibile, la perdita dell'uso di un organo o delle capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella; 4) la deformazione ovvero lo sfregio permanente del viso.

Nel reato ex art. 25 *septies* del D.Lgs. 231/2001 rilevano soltanto le ipotesi di cui alle lettere c) e d) relativi alle lesioni gravi e gravissime commesse con violazione di norme antinfortunistiche.

“Per malattia del corpo o della mente deve intendersi qualsiasi alterazione anatomica o funzionale dell'organismo, ancorché localizzata, di lieve entità e non influente sulle condizioni generali”.

L'elemento soggettivo del reato è costituito dalla colpa e sussiste in tutti quei casi in cui l'agente violi per negligenza, imprudenza, imperizia le norme antinfortunistiche e sulla tutela della sicurezza e salute sul lavoro, oppure ometta di adottare misure e/o accorgimenti per la più efficace tutela dell'integrità fisico-psichica dei lavoratori.

In tali ipotesi viene applicata all'ente una sanzione pecuniaria amministrativa in misura non superiore a 250 quote, unitamente alle sanzioni interdittive per non oltre 6 mesi.

4. LE ATTIVITA' SENSIBILI DELLA FONDAZIONE TEATRO REGIO

In riferimento ai reati oggetto della presente Parte Speciale, le Linee Guida di Confindustria evidenziano, con riguardo all'inventariazione degli ambiti aziendali, che non è possibile escludere aprioristicamente alcun ambito di attività, poiché tali reati potrebbero interessare la totalità delle componenti.

Per quanto attiene l'individuazione e l'analisi dei rischi potenziali, la quale dovrebbe considerare le possibili modalità attuative dei reati in seno alla Fondazione, le Linee Guida rilevano, con riguardo alle fattispecie previste dalla L. n. 123/2007, che l'analisi delle possibili modalità attuative coincide con la valutazione dei rischi lavorativi effettuata dalla Fondazione sulla scorta della legislazione prevenzionistica vigente, e in particolare dagli artt. 28 e ss. TU.

In altri termini, i reati oggetto della presente Parte Speciale potrebbero astrattamente essere commessi in tutti i casi in cui vi sia, in seno alla Fondazione, una violazione degli obblighi e delle prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Ai fini della redazione della presente Parte Speciale, la Fondazione Teatro Regio ha considerato, pertanto, i fattori di rischio riportati nei Documenti di Valutazione Rischi (di seguito, anche 'DVR') redatti ai sensi della normativa prevenzionistica vigente.

5. PROTOCOLLI COMPORTAMENTALI PREVISTI DAL SGSL

La Fondazione è soggetta direttamente agli obblighi imposti dal D.Lgs. n. 81/2008 in attuazione dell'articolo 1 della L. 3 agosto 2007, n. 123 (T.U. in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) e ha adottato e implementato il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL), in conformità al dettato normativo e alle Linee Guida UNI-INAIL, al fine di ridurre i costi

complessivi della salute e sicurezza sul lavoro compresi quelli derivanti da incidenti, infortuni e malattie correlate al lavoro, minimizzando i rischi cui possono essere esposti i dipendenti o i terzi, di aumentare l'efficienza e le prestazioni dell'impresa/organizzazione, di contribuire a migliorare i livelli di salute e sicurezza sul lavoro e di migliorare la sua immagine e reputazione.

La Fondazione nello svolgimento della propria attività è soggetta a quanto disposto dal DM 19/08/1996, dal DM 10/03/98 e per quanto non in contrasto dalla circolare ministeriale n.16 del 1955.

Per quanto attiene al D.Lgs. n. 231/2001, l'articolo 30 del T.U. citato, fa espressamente riferimento al Modello di organizzazione, di gestione e controllo, e impone che lo stesso debba essere adottato ed efficacemente attuato, con riferimento ai reati in materia di salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, assicurando l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Lo stesso Modello deve prevedere, sempre secondo l'art. 30 citato, idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui sopra e, 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.

Lo stesso articolo, prevede, inoltre, 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) o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti.

6. REGOLE E PRINCIPI GENERALI

6.1 Il sistema in linea generale

Tutte le operazioni sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti alle norme del Codice Etico, nonché alle regole contenute nel presente Modello.

In linea generale, il sistema di organizzazione della Fondazione deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

La Fondazione deve essere dotata di strumenti organizzativi (es. organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- conoscibilità all'interno della Fondazione;
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri;
- chiara descrizione delle linee di riporto.

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- separatezza, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia (impulso decisionale), il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla compatibilmente alle dimensioni della Fondazione;
- traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
- adeguato livello di formalizzazione.

6.2 Il sistema di deleghe e procure

In linea di principio, infatti, *"il sistema delle deleghe e dei poteri aziendali"* deve assicurare – in termini di puntuale determinazione di responsabilità e competenze – una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni, e deve consentire la gestione efficiente dell'attività.

Per delega si intende quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative e per procura ovvero il negozio giuridico unilaterale con cui la Fondazione attribuisce a un soggetto dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

Ai titolari di una funzione che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza, sono conferite delle procure di estensione adeguate e coerenti con le funzioni e i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la delega.

I requisiti essenziali che deve presentare un sistema di deleghe ai fini di un'efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:

- tutti coloro che intrattengono per conto della Fondazione Teatro Regio rapporti formali con la Pubblica Amministrazione e/o con soggetti pubblici devono essere dotati di formale delega;

- il potere di gestione conferito con la delega deve essere parametrato alla relativa responsabilità e a una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornato in conseguenza degli eventuali mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico e inequivoco i poteri del delegato, il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente ed, eventualmente, gli altri soggetti ai quali le deleghe sono congiuntamente o disgiuntamente conferite;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione deve essere coerente con gli obiettivi e le politiche della Fondazione Teatro Regio;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa e amministrativi adeguati alle funzioni conferitegli.

Anche l'attribuzione delle procure, ai fini di un'efficace prevenzione dei reati deve rispondere ai principi di seguito indicati:

- le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna o di specifico contratto che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione che fissi l'estensione di poteri di rappresentanza ed eventualmente limiti di spesa numerici, richiamando comunque il rispetto dei vincoli posti dai processi di approvazione del budget e degli eventuali extrabudget e dai processi di monitoraggio delle operazioni sensibili;
- la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;
- una procedura ad hoc deve disciplinare modalità e responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle procure, stabilendo i casi in cui le procure devono essere attribuite, modificate e revocate (assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc.).

L'OdV verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e della loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative (tali sono quei documenti interni alla Fondazione con cui vengono conferite le deleghe), raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

6.3 I principi generali di comportamento

Tutte le attività della Fondazione devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle norme del Codice Etico, ai principi generali di comportamento enucleati sia nella Parte Generale che nella presente Parte Speciale del Modello, nonché ai protocolli, procedure e adempimenti di cui al SGSL implementato in conformità agli obblighi imposti dal D.Lgs. n. 81/2008 (T.U. in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) e alle Linee Guida UNI-INAIL da intendersi qui integralmente, e a tutti gli effetti, richiamati (nonché alle eventuali ulteriori procedure organizzative esistenti).

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

In particolare, la Fondazione Teatro Regio, consapevole dell'importanza che assume la gestione della salute e della sicurezza sul lavoro nella gestione complessiva, ha adempiuto agli obblighi di:

- rispettare gli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro;
- valutare i rischi e di predisporre le misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- espletare attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- svolgere attività di sorveglianza sanitaria;
- informare e formare i lavoratori;
- vigilare in merito al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- acquisire documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- effettuare periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

nonché, e in particolare, a quelli di:

- definire una politica della salute e sicurezza sul lavoro (SSL), con impegni generali per la prevenzione dei rischi e il miglioramento progressivo della salute e sicurezza e, in particolare, con l'impegno:
 - al rispetto della legislazione e degli accordi applicabili alla SSL;
 - all'affermazione che la responsabilità nella gestione della SSL riguarda l'intera organizzazione, dal Datore di Lavoro sino a ogni lavoratore, ciascuno secondo le proprie attribuzioni e competenze;
 - a considerare la SSL e i relativi risultati come parte integrante della gestione;
 - al miglioramento continuo e alla prevenzione;
 - a fornire le risorse umane e strumentali necessarie;
 - a far sì che i lavoratori siano sensibilizzati e formati per svolgere i loro compiti in sicurezza e per assumere le loro responsabilità in materia di SSL;
 - al coinvolgimento e alla consultazione dei lavoratori, anche attraverso i loro rappresentanti per la sicurezza;
 - a riesaminare periodicamente la politica stessa e il sistema di gestione attuato;
 - a definire e diffondere all'interno della Fondazione gli obiettivi di SSL e i relativi programmi di attuazione;
- identificare le prescrizioni delle leggi e dei regolamenti applicabili;
- identificare tutti i pericoli e valutare i relativi rischi per tutti i lavoratori, compresi i rischi associati con i processi, le attività operative e organizzative, le sostanze e i preparati pericolosi;
- identificare gli altri soggetti potenzialmente esposti (es. artisti, personale artistico, visitatori del Teatro, pubblico, dipendenti di soggetti terzi, lavoratori autonomi, ecc.);
- formalizzare il Documento Generale di Valutazione dei Rischi;
- nominare un responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP);
- individuare attribuzioni e responsabilità in materia di SSL di tutte le risorse a tutti i livelli dell'organizzazione;
- predisporre un budget annuale al fine di allocare i fondi necessari al raggiungimento degli obiettivi in materia di salute e sicurezza;
- fissare specifici obiettivi appropriati, raggiungibili e congruenti con gli impegni generali definiti nella politica;
- elaborare programmi per il raggiungimento di tali obiettivi, definendo priorità, tempi e responsabilità assegnando e rendendo disponibili le necessarie risorse;
- stabilire le modalità più appropriate, in termini di procedure e prassi, per gestire i programmi;

- sensibilizzare la struttura al raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- attuare adeguate attività di monitoraggio, verifica e ispezione, per assicurarsi che il sistema funzioni;
- avviare le opportune azioni correttive e preventive in funzione degli esiti del monitoraggio;
- effettuare un periodico riesame per valutare l'efficacia e l'efficienza del sistema nel raggiungere gli obiettivi fissati dalla politica della salute e sicurezza nonché per valutarne l'adeguatezza rispetto sia alla specifica realtà della Fondazione che ai cambiamenti interni/esterni modificando, se necessario, politica e obiettivi della salute e sicurezza, tenendo conto dell'impegno al miglioramento continuo.

E' fatto inoltre espresso divieto di porre in essere comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (art. 25-septies del D. Lgs. 231/2001) e in particolare:

- porre in essere comportamenti imprudenti, negligenti od imperiti che possano costituire un pericolo per la sicurezza all'interno del luogo di lavoro;
- 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;
- rifiutare di utilizzare dispositivi di protezione individuale o collettivi o svolgere attività lavorative in violazione delle disposizioni impartite dai responsabili per la sicurezza;
- svolgere attività lavorative senza aver preventivamente ricevuto adeguate istruzioni sulle modalità operative oppure senza aver precedentemente partecipato a corsi di formazione;
- omettere la segnalazione della propria eventuale incapacità o inesperienza nell'uso di macchinari, dispositivi od impianti;
- rifiutarsi di partecipare a corsi di formazione finalizzati a istruire circa l'uso di impianti, macchinari o dispositivi.

7. **PROTOCOLLI DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO**

7.1 **Struttura organizzativa**

Per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, è stata prevista 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.

Nello specifico, in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale della Fondazione sono state definite e formalizzate le responsabilità e i compiti organizzativi, operativi, di ispezione, verifica e sorveglianza in materia di SSL a tutti i livelli.

La struttura e il mansionigramma della sicurezza sono analiticamente riportati nel documento di valutazione dei rischi e divulgati a tutti i livelli.

Nello specifico, sono resi noti le funzioni e i compiti di ciascun Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), degli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP), dei Responsabili dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), dei preposti e degli addetti alla gestione delle emergenze, nonché i compiti e le responsabilità dei medici competenti.

Sono state, inoltre, individuate le figure professionali atte a compiere attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori, nonché verificare il rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge mediante specifici piani di audit periodici.

Le deleghe in materia di sicurezza e salute sul lavoro sono redatte per iscritto determinando in modo chiaro, specifico, e univoco le funzioni assegnate. A esse è stata data adeguata e tempestiva pubblicità e attribuita “data certa” in ottemperanza al disposto normativo.

I soggetti che esercitano funzioni in materia di sicurezza sono scelti sulla base di requisiti di professionalità e competenza dagli stessi debitamente comprovata. La Fondazione Teatro Regio provvede alla valutazione e al controllo periodico dei requisiti di idoneità e professionalità degli RSPP e dei medici avvalendosi di esperti del settore.

Si riportano di seguito gli adempimenti posti a carico del Teatro Regio con riferimento a quanto previsto dall’art. 30 del Decreto Sicurezza.

7.2 Rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge

Per detta attività occorre:

- predisporre l’elenco delle attrezzature, delle macchine e degli impianti presenti, nonché della planimetria generale e di dettaglio dei medesimi;
- comunicare tempestivamente al RSPP l’introduzione di eventuali nuovi macchinari, strumenti, apparecchiature, lo spostamento degli stessi e qualsiasi modifica nei luoghi di lavoro che possa impattare sulla valutazione dei rischi;
- verificare l’esistenza delle dichiarazioni di conformità delle attrezzature, apparecchi di sollevamento, macchine e delle dichiarazioni di installazione a regola d’arte degli impianti presenti;
- predisporre programmi di manutenzione idonei a garantire un efficace, efficiente e sicuro utilizzo delle macchine, degli impianti e attrezzature di lavoro;
- un monitoraggio annuale del piano di manutenzione delle attrezzature, delle macchine e degli impianti presenti (anche elettrici) da parte del Direttore Tecnico con il supporto del Reparto Programmazione e Conduzione;
- la verifica del mantenimento degli standard di sicurezza (in termini generali), riportati nel DVR da parte del preposto e formalizzazione dei controlli effettuati;
- la verifica del mantenimento degli standard di sicurezza antincendio, riportati nel Registro Antincendio da parte del preposto incaricato del reparto prevenzione incendi mediante prove periodiche dei dispositivi e presidi di sicurezza e formalizzazione dei controlli effettuati;
- l’individuazione analitica delle modalità tecnico-strutturali con le quali effettuare gli appendimenti degli elementi di scena come da Circolare n.1689 del 01/04/2011 del Ministero dell’Interno-Dipartimento VVF, da parte del Direttore Tecnico e successiva indicazione operativa agli operatori incaricati a eseguire gli appendimenti.
- verifica del corretto montaggio ovvero del rispetto nella fase realizzativa dei previsti standard tecnico-strutturali degli elementi di scena, da parte del Direttore degli Allestimenti.
- individuare i rischi connessi ai singoli spettacoli da parte del Direttore Allestimenti e del RSPP e condivisione degli stessi e delle misure preventive di sicurezza adottate con tutti i soggetti interessati (es. direttori d’orchestra, registi, musicisti, scenografi, cantanti, coristi, figuranti, ballerini, tecnici, ecc) tramite comunicazioni preventive;

- la tracciabilità e l'archiviazione dell'attività di monitoraggio e avvio delle opportune azioni correttive/preventive;
- segnalazioni scritte sulle possibili difformità, anomalie riscontrate nel sistema di gestione della sicurezza o malfunzionamenti perduranti o non risolvibili nei tempi contrattuali/normativi, da parte dei singoli dipendenti al RSPP, al RLS o direttamente al Direttore Tecnico;

Informare l'OdV in caso di anomalie o malfunzionamenti perduranti o non risolvibili nei tempi contrattuali/normativi.

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

Per detta attività occorre:

- valutare tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori;
- valutare i rischi delle attività nell'ambito della prevenzione incendi;
- elaborare, all'esito di tale valutazione, un Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) da aggiornare in occasione di modifiche significative del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro e i Piani di Sicurezza;
- definire un piano di monitoraggio della sicurezza e della salute (pianificazione temporale delle verifiche, responsabilità, descrizione metodologie da seguire, modalità segnalazione situazioni di non conformità, ecc) e di gestione della documentazione relativa alle verifiche effettuate definendo responsabilità, tempi di conservazione, flussi informativi, i contenuti e la forma;
- un monitoraggio annuale, presso i luoghi di lavoro, del rispetto del DVR e dei piani di sicurezza da parte del RSPP con verbalizzazione;
- definire istruzioni organizzative/operative in materia di salute e sicurezza;
- verificare la messa a disposizione di tutti i dispositivi di protezione individuale (es. predisposizione verbali di consegna dei dispositivi) o di strumenti di lavoro idonei e regolarmente verificati;
- attuare le opportune condizioni di presidio antincendio e supporto all'evacuazione in emergenza;
- 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;
- segnalare le situazioni di rischio collegate all'uso delle macchine con idonea cartellonistica;
- installare la necessaria cartellonistica antincendio;
- perimetrare e segnalare opportunamente le aree di lavoro esposte maggiormente a rumore;
- affiggere adeguata segnaletica per definire e regolare la circolazione dei veicoli presso i laboratori di Strada Settimo;
- prevedere adeguata segnaletica o accompagnatori formati e informati sui rischi dei luoghi di lavoro per consentire l'accesso e il transito in sicurezza di esterni (artisti per audizioni, cori, visitatori, scolaresche, ecc);
- regolamentare gli accessi degli esterni al Teatro (processo autorizzativo, consegna documenti identificativi all'ingresso, registrazione ed esplicitazione sul sistema informatico delle motivazioni all'accesso, evidenza orario di ingresso e uscita e firma di chi ha autorizzato l'accesso, consegna tesserino visitatori, ecc).

Nello specifico:

1) In caso di affidamento di lavori, servizi e forniture a un'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno del Teatro occorre:

- verificare l' idoneità tecnico professionale e quella in materia di adempimenti della sicurezza sul lavoro delle imprese o dei lavoratori autonomi che sono chiamati a svolgere le loro attività presso il Teatro o i locali della Fondazione;
- mettere a disposizione degli appaltatori e degli esterni, informazioni dettagliate in merito ai rischi specifici esistenti dell'ambiente in cui sono destinati a operare e alle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività (consegna del Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenza o del Documento Informativo per gli Ospiti e il Personale);
- cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro relativi all'attività lavorativa oggetto dell'appalto;
- coordinare gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, attraverso un costante scambio di informazioni con i datori di lavoro delle imprese appaltatrici/service anche al fine di eliminare i rischi dovuti alle interferenze tra i lavori dei diversi soggetti coinvolti nell'esecuzione dell'opera complessiva come da DUVRI;
- prevedere clausole contrattuali standard per il rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza e prevenzione incendi.

2) In caso di affidamento di sale o locali o concessione di ospitalità, per attività artistiche, manifestazioni e attività diverse, convegni, conferenze e simili occorre:

- prevedere, già in fase di primo contatto, la definizione e accettazione di clausole contrattuali per il rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza e prevenzione incendi in particolare mettendo a disposizione dei soggetti esterni informazioni dettagliate in merito ai rischi specifici propri dell'ambiente in cui andranno a operare, ai limiti, alle regole e alle modalità di comportamento a cui la loro azione e presenza dovrà conformarsi;
- attuare le misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro relativi all'attività lavorativa oggetto del contratto, attuare gli interventi di protezione e prevenzione richiesti nello svolgimento di attività in locali a maggior rischio di incendio, operare un costante scambio di informazioni con i preposti, al fine di eliminare i rischi dovuti alle interferenze tra i lavori dei diversi soggetti, come da DUVRI o documenti similari di contratto.

Inviare all'OdV il verbale annuale in materia di sicurezza elaborato dal RSPP e il DVR, nonché eventuali aggiornamenti dello stesso.

Mettere a disposizione dell'OdV i tabulati delle rilevazioni degli accessi all'interno del Teatro.

7.4 Adempimento degli obblighi giuridici relativi alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Per detta attività occorre:

- 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 delle emergenze;
- convocare la riunione annuale ai sensi dell'art. 35 del Decreto 81/08 e provvedere alla verbalizzazione.

Mettere a disposizione dell'OdV il verbale annuale in materia di sicurezza corredato delle relazioni delle singole figure competenti.

7.5 Adempimento degli obblighi giuridici relativi alle attività di sorveglianza sanitaria

Per detta attività occorre adempiere ai seguenti obblighi a cura del Medico Competente:

- effettuare visite mediche periodiche per ogni categoria lavorativa per controllare lo stato di salute dei lavoratori con dichiarazione conclusiva di idoneità/inidoneità alla mansione specifica;
- programmare ed effettuare la Sorveglianza Sanitaria;
- istituire, aggiornare e custodire sotto la propria responsabilità una cartella sanitaria e di rischio per ognuno dei lavoratori sottoposto a Sorveglianza Sanitaria;
- fornire informazioni ai lavoratori sul significato degli accertamenti sanitari a cui sono sottoposti e informandoli sui relativi risultati;
- predisporre una relazione annuale sullo stato di Sorveglianza Sanitaria da inviare all'ASL competente;
- comunicare per iscritto in occasione della riunione annuale di cui all'art. 35 del Decreto 81/08 l'andamento degli infortuni, delle malattie professionali e le risultanze della Sorveglianza Sanitaria effettuata, fornendo indicazioni sul significato di detti risultati ai fini dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psicofisica dei Lavoratori.

In presenza di dichiarazioni conclusive di inidoneità rilasciate dal medico competente, il Direttore del Personale predisporrà un riepilogo con indicazione dei provvedimenti assunti dal datore di lavoro da inviare all'OdV. Occorrerà, inoltre, mettere a disposizione dell'OdV la relazione annuale sullo stato di Sorveglianza Sanitaria.

7.6 Adempimento degli obblighi giuridici relativi alle attività di informazione e formazione dei lavoratori

- garantire un adeguato livello di circolazione e condivisione delle informazioni tra tutti i lavoratori al fine di dare maggior efficacia al sistema organizzativo adottato per la gestione della sicurezza e quindi alla prevenzione degli infortuni sul luogo di lavoro;
- organizzare un adeguato programma di informazione dei lavoratori che tenga conto dei rischi generali dell'impresa, dei rischi specifici e delle figure preposte alla prevenzione;
- garantire un'adeguata conoscenza della normativa applicabile in materia antinfortunistica ai Responsabili del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), al Responsabile Lavoratori per la Sicurezza (RLS), ai preposti, al medico competente e a tutti i soggetti incaricati al compimento degli obblighi normativi;
- garantire il coordinamento tra tutti i soggetti, individuati dal D.Lgs. n. 81/2008 (datore di lavoro, RSPP, RLS, medico competente, ecc) nell'applicazione delle disposizioni in esso contenute;
- garantire un'adeguata e costante informativa sulle eventuali modifiche o aggiornamenti alla normativa sulla sicurezza attraverso la predisposizione di comunicati da diffondere internamente e l'organizzazione di incontri informativi periodici;
- fornire adeguata informazione ai lavoratori sulle seguenti tematiche:
 - rischi specifici dell'impresa, sulle conseguenze di questi e sulle misure di prevenzione e protezione adottate, nonché sulle conseguenze che il mancato rispetto di tali misure può provocare anche ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;

- procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro.
- informare gli esterni (es. visitatori, artisti, scolaresche, ecc..) dei rischi sulla sicurezza o con la consegna del DUVRI o del documento Informativo per gli Ospiti e il Personale;
- dare evidenza su base documentale, anche mediante apposita verbalizzazione, dell'attività di informazione e provvedere all'archiviazione della stessa;
- organizzare un adeguato programma di formazione a tutti i dipendenti della Fondazione in materia di sicurezza, sulla prevenzione dei rischi e in merito al corretto utilizzo dei dispositivi di sicurezza individuali;
- garantire una specifica attività di formazione per gli addetti a specifici compiti in materia di emergenza (es. addetti alla prevenzione incendi ed evacuazione e pronto soccorso);
- organizzare corsi formativi periodici e dare evidenza del personale che ha preso parte agli stessi (es. firma moduli di partecipazione);
- garantire la valutazione del livello di apprendimento dei partecipanti ai corsi di formazione in materia di sicurezza sul lavoro (es. questionari di valutazione);
- garantire una specifica attività di formazione, preventiva e/o aggiuntiva, ove necessario, ai lavoratori che cambiano mansioni e a quelli trasferiti ad altro incarico;
- archiviare tutta la documentazione attestante la formazione del personale.

Inviare all'OdV i programmi di formazione/informazione pianificati.

7.7 Adempimento degli obblighi giuridici relativi alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori.

Per detta attività occorre:

- prevedere un adeguato sistema di vigilanza sul rispetto delle procedure e delle misure di sicurezza da parte dei lavoratori. In particolare occorre prevedere:
 - la segnalazione con richiami prima verbali, poi scritti (formalizzati dal Direttore Organizzazione Personale e Legale), da parte dei Responsabili nei confronti di dipendenti che tengono comportamenti non a norma di sicurezza;
 - la supervisione del Servizio di Programmazione e Conduzione dell'effettuazione dei controlli e manutenzioni preventive sulla base di specifici Piani di manutenzione;
 - la supervisione del Servizio di Programmazione e Conduzione dell'effettuazione dei controlli e manutenzioni a frequenza fissa stabiliti nei manuali delle singole macchine degli impianti, mezzi e attrezzature da parte degli operatori;
 - la supervisione del Coordinatore della Sicurezza della Struttura della correttezza dei comportamenti tenuti durante le prove dei singoli spettacoli in conformità a quanto previsto dal DVR Produzione;
 - la supervisione del Coordinatore della Sicurezza della Struttura del rispetto della procedura di regolamentazione degli accessi del personale all'interno del Teatro.

Mettere a disposizione dell'OdV gli esiti degli audit periodici e il riepilogo dei richiami scritti effettuati elaborato dal Direttore Organizzazione Personale e Legale.

7.8 Adempimento degli obblighi giuridici relativi all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge.

La Fondazione garantisce che vengano adeguatamente conservati su supporto cartaceo e/o informatico, e aggiornati i seguenti documenti:

- le nomine formali del Responsabile e degli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP e ASPP), del Medico Competente, degli incaricati dell'attuazione delle misure di emergenza e primo soccorso, nonché degli eventuali Dirigenti e Preposti;
- il Documento di Valutazione dei Rischi e i relativi aggiornamenti;
- il registro infortuni;
- Il registro Antincendio
- i registri delle manutenzioni obbligatorie
- i verbali delle visite dei luoghi di lavoro effettuate dal Medico Competente e dal RSPP;
- le leggi, i regolamenti, le norme antinfortunistiche attinenti all'attività;
- le cartelle sanitarie delle risorse;
- i manuali e le istruzioni per l'uso di macchine, attrezzature e dispositivi di protezione individuale forniti dai costruttori aggiornati con le verifiche e le manutenzioni effettuate a norma di legge;
- le procedure adottate dalla Fondazione Teatro Regio per la gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e i documenti degli adempimenti espletati.

Tutta la documentazione relativa alle attività di informazione, formazione e addestramento deve essere conservata dal RSPP e messa a disposizione dell'OdV.

7.9 Adempimento degli obblighi giuridici relativi alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Per detta attività occorre:

- verificare ed eventualmente integrare le procedure interne di prevenzione ai sensi dei principi ex D. Lgs. n. 231/2001 in coerenza con la specificità dei rischi di violazione delle norme richiamate dall'art. 25-septies del D. Lgs. n. 231/2001, tenendo conto di tutte le attività già svolte, anche in materia di gestione della sicurezza, armonizzandole anche ai fini dell'allineamento a quanto previsto dal D. Lgs. n. 231/2001, evitando inutili e costose duplicazioni;
- effettuare un costante monitoraggio delle procedure, assicurando una revisione e un riesame delle stesse in particolare laddove si verifichi un incidente o un'emergenza, tenendo conto tra l'altro delle segnalazioni ricevute dai lavoratori nell'attuazione dei flussi informativi.

7.10 Procedure specifiche di riferimento per i lavoratori

Ciascun lavoratore è responsabile 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 sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni e ai mezzi forniti dal Datore di Lavoro.

In particolare i lavoratori devono:

- 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;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di Lavoro, dal Responsabile per la sicurezza e dai soggetti preposti alla sicurezza ai fini della protezione collettiva e individuale;

- osservare le norme d'uso e manutenzione delle macchine e attrezzature di lavoro, nonché utilizzare correttamente i dispositivi di sicurezza;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione o comunque compromettere i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- osservare le norme d'uso degli apparecchi e impianti elettrici;
- osservare la corretta modalità di manipolazione e deposito in sicurezza dei materiali combustibili e/o infiammabili;
- osservare le misure adottate per eliminare o ridurre il rischio incendio;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione individuale messi a disposizione di ciascun dipendente/addetto;
- utilizzare i videoterminali o postazioni di lavoro secondo le norme sanitarie previste dalla legge;
- 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;
- rispettare le delimitazioni di aree di lavoro ritenute pericolose, accedendovi solo se autorizzati;
- segnalare immediatamente al Datore di Lavoro, al responsabile per la sicurezza o ai preposti alla sicurezza le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui ai due 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;
- formalizzare i controlli effettuati tramite la compilazione di apposite schede;
- archiviare la documentazione attestante i controlli effettuati;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal Datore di Lavoro;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal D.Lgs. 81/2008 o comunque disposti dal medico competente.

Il Datore di Lavoro, i dirigenti, i preposti e – in generale – i responsabili delle varie aree di competenza hanno l'obbligo di verificare il rispetto da parte dei lavoratori delle regole di sicurezza.

8. I CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Fermo restando il potere discrezionale dell'Organismo di Vigilanza di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute, l'Organismo di Vigilanza effettua periodicamente controlli a campione sulle attività connesse ai processi sensibili potenzialmente a rischio reati di omicidio e lesioni colpose commessi con violazione di norme antinfortunistiche, diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione ai principi espressi nella presente Parte Speciale e, in particolare, alle procedure interne in essere.

In particolare è compito dell'Organismo di Vigilanza:

- vigilare sull'adeguatezza e sul rispetto del Modello, inclusi il Codice Etico e le procedure in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- verificare l'idoneità e la sufficienza della presente Parte Speciale a prevenire i reati in oggetto monitorando periodicamente la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Fondazione;
- esaminare eventuali segnalazioni di presunte violazioni del Modello ed effettuare gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in relazione alle segnalazioni ricevute;

- analizzare e valutare gli esiti delle verifiche periodiche di monitoraggio del SGSL esistenti nelle divisioni operative, tracciati negli appositi documenti sottoscritti dai soggetti responsabili;
- analizzare e valutare gli esiti delle verifiche condotte dal Servizio di Programmazione e Conduzione e dal Coordinatore della Sicurezza della Struttura;
- proporre al Sovrintendente gli aggiornamenti del Modello, del sistema preventivo adottato dalla Fondazione, ovvero delle procedure vigenti, che si rendessero necessari o opportuni in considerazione di eventuali inadeguatezze riscontrate, ovvero a seguito di significative violazioni o di cambiamenti della struttura organizzativa.

L'OdV, cui deve essere inviata copia della reportistica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del TUS, nonché tutti i flussi informativi esplicitati nei singoli paragrafi, deve comunicare al Sovrintendente, al Consiglio di Indirizzo e al Collegio dei Revisori dei Conti, secondo i termini e le modalità previste dal Modello, i risultati della propria attività di vigilanza e controllo.

Per l'espletamento delle proprie attività l'OdV potrà avvalersi di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (RSPP, ASPP, RLS, Medico competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio).

Adottato con Determinazione del Sovrintendente n. 1 del 18 gennaio 2016