INFORMEST

*(Centro di Servizi e Documentazione per la Cooperazione Economica Internazionale)*

# Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 integrato ai sensi della legge 190/2012

## PARTE SPECIALE "C" – REATI IN VIOLAZIONE DELLE NORME IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

| | | |
|---|---|---|
| Revisione n. 00 | Approvata dal C.d.A. | In data 30/01/2025 |

## 1. Le "attività sensibili" ai fini del d.lgs. n. 231/2001

L'art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs. n. 231/2001 indica, come uno degli elementi essenziali dei modelli di organizzazione e di gestione previsti dal decreto, l'individuazione delle cosiddette attività "sensibili" o "a rischio", ossia di quelle attività aziendali nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal d.lgs. n. 231/2001.

L'analisi dei processi aziendali di Informest ha consentito di individuare le attività nel cui ambito potrebbero astrattamente realizzarsi le fattispecie di reato richiamate all'art. 25-*septies* del D.lgs. n. 231/2001. Qui di seguito sono elencati i processi esaminati unitamente alle attività sensibili identificate al loro interno e le funzioni/unità organizzative coinvolte di Informest:

1) ***Decisioni in materia di sicurezza, sistema di attribuzione della responsabilità e organizzazione della sicurezza***

   Principali funzioni/aree coinvolte: Legale Rappresentante, Dirigente responsabile, RSPP.

   Decisioni di qualsiasi natura inerenti alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro o che abbiano impatti su tali aspetti; si tratta inoltre di attività finalizzate all'identificazione dei ruoli e delle responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro e conseguente identificazione delle seguenti figure: Datore di lavoro e suoi delegati, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Responsabile del sistema di gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Preposti, Medico Competente.

   Reati ipotizzabili:

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

   o **lesioni personali colpose gravi o gravissime** (art. 590 c.p.)

   Le fattispecie di reato potrebbero configurarsi ponendo in essere qualsiasi decisione in materia di sicurezza, ad esempio relativa ad aspetti organizzativi delle attività lavorative, corretta definizione dei ruoli o acquisto di materiale necessario per la sicurezza (ad es. DPI, attrezzature, altro), potrebbe comportare la commissione di tali specifici reati, ove vengano accertati comportamenti diretti a limitare o risparmiare sulle spese necessarie ad attuare il livello congruo alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

2) ***Identificazione e valutazione dei rischi***

   Principali funzioni/aree coinvolte: Legale rappresentante, Dirigente responsabile, RSPP, Medico competente, Preposti, RLS.

   Attività finalizzate alla valutazione dei rischi aziendali in conformità al D.lgs. 81/08.

   Reati ipotizzabili:

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

   o **lesioni personali colpose gravi o gravissime** (art. 590 c.p.)
   Le fattispecie di reato potrebbero configurarsi durante lo svolgimento delle attività lavorative in caso di mancata identificazione e valutazione dei rischi, o mancato aggiornamento della

valutazione dei rischi in caso di nuovi rischi, variazioni alle misure e procedure di prevenzione antinfortunistica, infortuni.

3) ***Processo di definizione e gestione delle procedure di protezione e prevenzione***

Principali funzioni/aree coinvolte: Legale rappresentante, Dirigente responsabile, RSPP, Medico competente, Preposti, RLS.

Attività di identificazione, predisposizione, applicazione e diffusione delle procedure di cui al D.lgs. 81/08.

Reati ipotizzabili:

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

o **lesioni personali colpose gravi o gravissime** (art. 590 c.p.)

Le fattispecie di reato potrebbero configurarsi durante lo svolgimento delle attività lavorative in caso di mancanze di procedure per eseguire in sicurezza le lavorazioni, mancanza di vigilanza, carenza di segnalazioni in caso di anomalie o malfunzionamenti, mancanza di report su infortuni o "quasi infortuni – near miss".

4) ***Gestione degli appalti di lavoro e dei cantieri***

Principali funzioni/aree coinvolte: Legale rappresentante, Dirigente responsabile, RSPP, Medico competente, Preposti, RUP, RLS.

Reati ipotizzabili:

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

o **lesioni personali colpose gravi o gravissime** (art. 590 c.p.)

Le fattispecie di reato potrebbero configurarsi in caso di mancata verifica dell'idoneità tecnico professionale degli appaltatori, mancato rispetto delle procedure adottate, non corretta valutazione e informazione sui rischi interferenziali e sulle misure di prevenzione da adottare, mancata cooperazione sull'attuazione delle misure di prevenzione e protezione, mancato elaborazione del DUVRI, se necessario.

5) ***Gestione delle emergenze e primo soccorso***

Principali funzioni/aree coinvolte: Legale rappresentante, Dirigente responsabile, RSPP, Medico competente, Preposti, addetti squadra emergenze, RLS.

Attività di natura organizzativa per la gestione del primo soccorso e delle emergenze.

Reati ipotizzabili:

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

o **lesioni personali colpose gravi o gravissime** (art. 590 c.p.)

Le fattispecie di reato potrebbero configurarsi in caso di mancato o carente piano per la gestione delle emergenze o primo soccorso, assenza di presidi per la gestione delle emergenze o primo soccorso, mancata designazione o presenza degli addetti alla gestione delle emergenze.

6) ***Informazione, formazione e addestramento del personale ai sensi degli artt. 36 e 37 del D.lgs. 81/08***

Principali funzioni/aree coinvolte: Legale rappresentante, Dirigente responsabile, RSPP, Medico competente, Preposti. RLS.

Attività di formazione, informazione e addestramento dei lavoratori sui rischi esistenti.

Reati ipotizzabili:

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

o **lesioni personali colpose gravi o gravissime** (art. 590 c.p.)

Le fattispecie di reato potrebbero configurarsi in caso di mancata informazione e formazione o addestramento dei lavoratori sui rischi presenti durante l'attività lavorativa o delle procedure adottate.

## 2. Il sistema dei controlli

Il sistema dei controlli, individuato da Informest sulla base delle indicazioni fornite da ANAC, prevede con riferimento alle attività sensibili e ai processi strumentali individuati:

- principi generali di comportamento relativi alle attività sensibili,
- protocolli di controllo specifici applicati alle singole attività.

I protocolli di controllo sono fondati sulle seguenti regole generali che devono essere rispettate nell'ambito dell'attività sensibile individuata:

• **Segregazione dei compiti**: preventiva ed equilibrata distribuzione delle responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi, idonei ad evitare commistione di ruoli potenzialmente incompatibili o eccessive concentrazioni di responsabilità e poteri in capo a singoli soggetti. In particolare, deve essere garantita la separazione delle attività e responsabilità tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla una determinata operazione nelle attività sensibili.

• **Norme**: esistenza di disposizioni interne e/o di procedure formalizzate idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante.

• **Poteri autorizzativi e di firma**: i poteri autorizzativi e di firma devono essere: i) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, indicazione delle soglie di approvazione delle spese; ii) chiaramente definiti e conosciuti all'interno di Informest.

• **Tracciabilità**:
(i) ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere, ove possibile, adeguatamente registrata;
(ii) il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali;
(iii) in ogni caso, deve essere disciplinata in dettaglio la possibilità di cancellare o distruggere le registrazioni effettuate.

### 2.1 Principi generali di comportamento prescritti nelle attività sensibili

**Divieti**

La presente Parte Speciale prevede l'espresso divieto a carico degli Esponenti dell'Ente in via diretta, ed a carico dei Collaboratori e fornitori di:

- mettere in atto comportamenti tali da esporre Informest ad una delle fattispecie di reato previste dall'art. 25-septies del d.lgs. 231/2001;
- mettere in atto comportamenti tali da favorire l'attuarsi di fattispecie di reato previste dall'art. 25-septies del d.lgs. 231/2001;
- omettere l'aggiornamento delle misure di prevenzione, in relazione a mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e della sicurezza sul lavoro ovvero in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione;
- omettere l'adozione di misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che abbiano ricevuto adeguate istruzioni possano accedere nelle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- emanare ordini di ripresa del lavoro, nonostante la persistenza di una situazione di pericolo grave ed immediato;
- omettere l'adozione di provvedimenti idonei ad evitare che le misure tecniche impiegate possano causare rischi per la salute della popolazione e danni all'ambiente esterno;
- omettere l'adozione di provvedimenti idonei ad evitare che le misure tecniche impiegate possano causare rischi per la salute della popolazione e danno all'ambiente esterno;
- omettere l'adozione di misure antincendio e di pronta evacuazione in caso di pericolo grave ed immediato;
- fornire dichiarazioni incomplete o non veritiere o produrre documenti falsi durante le ispezioni, al fine di conseguire la non applicazione di sanzioni.

**Obblighi**

Ai fini dell'attuazione dei comportamenti di cui sopra indicati nella presente parte speciale, i soggetti sopra richiamati, devono:

- osservare quanto previsto dal DVR e documenti correlati;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite da Informest, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare correttamente le apparecchiature, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- segnalare immediatamente al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ai Preposti o al datore di Lavoro, le deficienze dei mezzi 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;

• non rimuovere o modificare senza autorizzazione o comunque compromettere i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
• non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
• rispettare le prescrizioni contenute nel Piano di Emergenza ed Evacuazione;
• rispettare le prescrizioni impartite dalla segnaletica di sicurezza nonché i contenuti delle procedure di sicurezza ed emergenza trasmesse dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione anche attraverso la formazione di aula.

Le condotte di ordine generale sopra descritte integrano e non sostituiscono i principi previsti dal Codice Etico, nonché le eventuali procedure di maggiore tutela previste all'interno di Informest e relative alle attività sensibili.

**2.2 Standard di controlli specifici**

Di seguito sono riportati i protocolli di controllo specifici relativi alle singole attività sensibili individuate:

1) ***Decisioni in materia di sicurezza, sistema di attribuzione delle responsabilità e organizzazione della sicurezza***

L'Ente ha posto in essere i seguenti presidi e controlli di cui ne chiede il rispetto:

- La struttura organizzativa deputata al presidio della sicurezza sul lavoro, così come ogni successiva modificazione, viene definita dal Datore di Lavoro e viene da questi comunicata al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza;
- la struttura organizzativa assicura una chiara identificazione del Datore di Lavoro ed un sistema formalizzato di deleghe di funzioni in materia di salute e sicurezza predisposte secondo i seguenti principi di elaborazione giurisprudenziale: (i) effettività - sussistenza e compresenza di autonomia decisionale e finanziaria del delegato; (ii) idoneità tecnico professionale del delegato; (iii) vigilanza sull'attività del delegato, non acquiescenza, non ingerenza; (iv) certezza, specificità e consapevolezza (accettata dal delegato per iscritto e avente data certa);
- la delega di funzioni a Delegato del datore di lavoro viene conferita con i requisiti prescritti dall'art. 16 del D. Lgs. 81/2008. Il sistema delle deleghe, comprendendo in esso anche le eventuali deleghe operative, è documentato e tracciabile;
- gli incarichi di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, di Responsabile del sistema di gestione della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Medico Competente vengono affidati nel rispetto della normativa tempo per tempo vigente e con modalità tali da assicurare la conformità ai principi di correttezza, trasparenza, tracciabilità; in dettaglio: (i) viene verificata l'esistenza dei requisiti specifici coerentemente alle disposizioni di legge vigenti in materia; (ii) viene assicurata la tracciabilità delle verifiche svolte in ordine al possesso dei requisiti specifici previsti dalla normativa in materia; (iii) viene effettuato l'assesment sul personale per comprenderne le capacità e le disponibilità temporali al fine di ricoprire tali specifici ruoli; (iv)viene prevista una formale designazione e attribuzione degli incarichi; (v) viene assicurata la tracciabilità della formale accettazione degli incarichi conferiti;
- nel caso in cui la decisione riguardi l'acquisto di materiale necessario per la sicurezza (ad es. DPI, attrezzature, altro) il Datore di Lavoro, provvede all'acquisto secondo quanto previsto dalle procedure aziendali, attenendosi scrupolosamente alle caratteristiche già individuate e

prestabilite nel DVR, o in altro documento formale e raccogliendo preventivamente dai fornitori accreditati o da accreditare le Schede tecniche e/o di sicurezza;
- in caso di introduzione di nuove attrezzature o nuovi DPI, con nuove caratteristiche, il Datore di Lavoro deve assumere la decisione, valutando le eventuali proposte del Medico Competente, previa consultazione dei Preposti prima di procedere all'acquisto;
- l'Organismo di Vigilanza deve essere costantemente informato circa eventuali mutamenti della struttura organizzativa deputata al presidio della sicurezza sul lavoro.

2) ***Identificazione e valutazione dei rischi***

L'Ente ha posto in essere i seguenti presidi e controlli di cui ne chiede il rispetto:

- sono definiti i ruoli e compiti che identificano: (i) le responsabilità per la verifica, l'approvazione e l'aggiornamento dei contenuti del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR); (ii) le modalità e i criteri per la revisione dei processi di identificazione dei pericoli e valutazione del rischio; (iii) la tracciabilità dell'avvenuto coinvolgimento del Medico Competente nel processo di identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi;
- viene effettuata la valutazione delle diverse tipologie di sorgenti di rischio: pericoli ordinari o generici, ergonomici, specifici, di processo e organizzativi e una individuazione di aree omogenee in termini di pericolo all'interno dell'azienda;
- vengono individuate le mansioni dei funzionari nominati;
- viene effettuato un controllo e caratterizzazione degli agenti chimici e delle attrezzature;
- il DVR è redatto secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge e contiene: (i) il procedimento di valutazione, con la specifica dei criteri adottati; (ii) l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale (se previsti); (iii) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- il DVR è aggiornato prontamente in presenza di un mutamento dei rischi o di nuove disposizioni normative;
- Il DVR viene messo a disposizione dell'Organismo di Vigilanza che deve essere informato circa ogni eventuale aggiornamento.

3) ***Processo di definizione e gestione delle procedure di protezione e prevenzione***

L'Ente ha posto in essere i seguenti presidi e controlli di cui ne chiede il rispetto:

- vengono svolte periodicamente sessioni formative ed informative finalizzate a rendere note e diffuse le procedure di sicurezza;
- qualora si verifichino incidenti o quasi-incidenti, viene svolta un'analisi dell'accaduto e, se del caso, si procede ad una revisione della procedura di sicurezza eventualmente violata;
- le figure facenti parte della struttura organizzativa a presidio della sicurezza sul lavoro (Datore di Lavoro, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, Medico Competente), ciascuna nel rispetto del proprio ruolo e competenze, vengono coinvolte nel processo di definizione, implementazione, diffusione delle procedure di prevenzione e di protezione;
- vengono effettuati controlli e audit affinché quanto previsto dalla normativa venga rispettato.

Ai fini della corretta attuazione di quanto sopra:

- il Datore di Lavoro, in ottemperanza degli artt. 17 e 29 del D.lgs. 81/2008, definisce e mantiene i criteri e le metodologie per l'individuazione dei rischi aziendali e specifici;
- il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione: (i) relaziona il Datore di Lavoro in merito allo stato di efficacia ed efficienza del sistema di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro di Informest evidenziando eventuali criticità connesse anche a modifiche significative dell'organizzazione del lavoro o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione o a seguito di infortuni significativi e riferendo le strategie di contrasto e mitigazione già progettate e/o adottate (soluzione/responsabile) e le situazioni non ancora prese in carico; (ii) verifica l'adeguatezza della normativa aziendale in materia di sicurezza sul lavoro; (iii) sovraintende le attività del Servizio di Protezione e Prevenzione; (iv) convoca la riunione annuale con le figure interessate;
- il Medico Competente programma ed effettua la Sorveglianza Sanitaria a norma dell'art. 41 D.lgs. 81/08, tenendo in debita considerazione le informazioni ricevute dal Datore di Lavoro e quanto emerso dalla valutazione dei rischi effettuata dal Datore di Lavoro nel DVR, alla cui predisposizione il Medico Competente deve collaborare;
- il Medico Competente invia i giudizi di idoneità alla mansione o i giudizi che prevedano particolari prescrizioni al Datore di Lavoro, che ne deve dare notizia anche ai Preposti e al RSPP. Il Datore di Lavoro deve provvedere eventualmente a riorganizzare le attività di lavoro anche riformulando le mansioni;
- il Medico Competente relaziona almeno annualmente il Datore di Lavoro circa l'attività svolta e le criticità riscontrate. Qualora il Medico Competente verifichi l'inosservanza da parte del Datore di Lavoro dei giudizi di inidoneità temporanea o permanente relativi a una mansione specifica di uno o più lavoratori, lo segnala prontamente all'Organismo di Vigilanza;
- i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza collaborano con il Datore di Lavoro, segnalando eventuali irregolarità riscontrate e proponendo opportune soluzioni. I RLS, nel rispetto della normativa, hanno la facoltà di accedere ai luoghi di lavoro, anche in occasione di visite ispettive nonché alla documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le relative misure di prevenzione;
- il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione si riunisce almeno annualmente con gli RLS, il Datore di lavoro o un suo rappresentante e il Medico Competente ai sensi dell'art. 35 TUS. Copia del verbale viene inoltrato dal Datore di Lavoro su richiesta dell'Organismo di Vigilanza.

### *4) Gestione degli appalti di lavori e dei cantieri*

Nella selezione e contrattualizzazione degli appalti di lavori, Informest:

- Verifica i requisiti tecnico professionali delle controparti contrattuali (ex art. 26, comma a) del D.lgs. 81/2008;
- verifica la regolarità contributiva delle controparti contrattuali (ex art. 26, comma 4 del D.lgs. 81/2008;
- verifica che la controparte contrattuale abbia indicato i costi relativi alla sicurezza connessi alla specifica fornitura; in particolare, costituisce uno dei parametri di selezione il budget destinato dall'appaltatore alla sicurezza del cantiere;
- provvede ad allegare il Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenza (DUVRI) ove applicabile;
- provvede ad archiviare i documenti relativi agli appalti in modo che essi siano sempre accessibili per l'attività di controllo espletata dall'Organismo di Vigilanza.

- richiedere agli appaltatori, anche a mezzo di apposite clausole contrattuali, il generale rispetto della legge in materia;
- informare l'appaltatore con dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nel cantiere in cui è destinato ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività;
- nel caso in cui siano concesse in uso attrezzature all'Impresa Appaltatrice o dal Lavoratore Autonomo, il Datore di Lavoro deve prevedere contrattualmente tale concessione e deve allegare al contratto la documentazione tecnica dell'attrezzatura, conforme alle norme in vigore, ed attestarne il buono stato di conservazione, manutenzione ed efficienza ai fini della sicurezza;
- il Datore di Lavoro deve informare l'OdV in merito ad eventuali anomalie riscontrate nello svolgimento delle attività da parte dei terzi a cui sono affidati lavori, servizi o forniture all'interno dell'azienda ed indicare le azioni correttive previste e l'effettuazione delle stesse affinché l'OdV possa svolgere le attività di propria competenza.

5) ***Gestione delle emergenze e primo soccorso***

L'Ente ha posto in essere i seguenti presidi e controlli di cui ne chiede il rispetto:

- il Datore di Lavoro adotta le misure necessarie per la gestione delle emergenze, che vengono individuate tenendo conto:
    - della valutazione dei rischi connessa alle attività e ai processi produttivi;
    - della localizzazione delle attività e caratteristiche dei luoghi di lavoro;
    - dell'analisi delle possibili emergenze;
    - del numero massimo di persone che possono essere presenti nei luoghi di lavoro;
- il Datore di Lavoro designa i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione, salvataggio, primo soccorso, gestione delle emergenze previa consultazione con i RLS. La designazione deve avvenire in modo tale da garantire la presenza fisica costante all'interno dei luoghi di lavoro degli addetti, quindi tenendo conto della dislocazione dei lavoratori nelle varie aree, dei turni e della presenza di disabili;
- il Datore di Lavoro cura che i lavoratori designati siano adeguatamente formati in relazione all'incarico da svolgere prima di essere adibiti a tali mansioni;
- il Datore di Lavoro, con la collaborazione del RSPP, redige il Piano di emergenza ed evacuazione nel quale devono essere definite le necessarie misure organizzative e gestionali da attuare in caso di emergenza;
- l'elenco ed i recapiti degli addetti alle emergenze devono essere resi noti a tutti i lavoratori mediante affissione cartacea e/o telematica;
- il Datore di Lavoro deve organizzare esercitazioni almeno annuali, simulando emergenze possibili riportate nel Piano di Emergenza, al fine di verificare la consapevolezza dei lavoratori ed addetti alle squadre su vie di fuga, porte resistenti al fuoco, ubicazione dispositivi di allarme ed attrezzature di spegnimento, collocazione cassetta primo soccorso, punti di raccolta ed altre misure indicate nel Piano. L'esito dell'esercitazione deve essere registrato in apposito verbale che deve essere trasmesso all'O.d.V.

6) ***Informazione, formazione ed addestramento del personale ai sensi degli artt. 36 e 37 del D.lgs. 81/08***

L'Ente ha posto in essere i seguenti presidi e controlli di cui ne chiede il rispetto:

- il Datore di Lavoro provvede ad organizzare l'informazione e la formazione per la sicurezza ex art. 37 D.lgs. 81/08, nonché secondo gli Accordi Stato Regioni e successive modifiche ed integrazioni. In merito all'organizzazione della formazione, il Datore di Lavoro deve consultare il RLS ai sensi dell'art. 50 co. 1 lett. g) D.lgs. 81/08;
- la formazione viene ripetuta in ragione dell'evoluzione dei rischi, dell'insorgenza di nuovi rischi, variazioni alle misure e procedure di prevenzione antinfortunistica, sia intervenuto un infortunio o contestata qualche violazione al D.lgs. 81/08 che possa dare adito a variazione o ripetitività di rischio reato presupposto;
- ciascun lavoratore riceve una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza sul lavoro e in merito ai rischi specifici cui è sottoposto, nonché l'addestramento relativo alla mansione da svolgere: al momento dell'assunzione; in caso di trasferimento o cambiamento di mansioni che comportino variazioni di rischio; qualora siano introdotti nuove attrezzature, tecnologie o nuove sostanze e preparati pericolosi;
- gli addetti alle squadre antincendio e primo soccorso ed alla gestione delle emergenze ricevono adeguata e specifica formazione rapportata ai compiti cui sono adibiti, aggiornata periodicamente;
- i RLS ricevono una formazione particolare, aggiornata periodicamente, in materia di salute e sicurezza, che ne assicuri adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi;
- il Datore di Lavoro deve incaricare per l'esecuzione della formazione soggetti qualificati in possesso di adeguata competenza, conoscenza di norme e giurisprudenza in materia, preparazione ed esperienza tecnica e specifica per il settore di attività; allo scopo potranno essere utilizzate risorse interne che abbiano la necessaria competenza, oppure risorse esterne con competenze professionali adeguate;
- tutti i lavoratori devono partecipare ai programmi di formazione ed addestramento organizzati dal Datore di Lavoro. Dell'avvenuta partecipazione ai corsi deve esserci traccia documentale nei registri presenze degli stessi o in altra documentazione. Al termine di ogni corso di formazione deve essere verificato il grado di apprendimento di ogni singolo partecipante anche tramite dei test di valutazione. In caso di lavoratori stranieri deve esserci una previa verifica della comprensione e della conoscenza della lingua italiana. Nel caso, la formazione e l'addestramento dovranno essere effettuati in una lingua comprensibile per il lavoratore;
- il Datore di Lavoro comunica, previa richiesta dell'OdV la predisposizione del Programma di formazione periodico ed informare in merito ad eventuali aggiornamenti ulteriori della formazione che dovessero rendersi necessari.