

ATAC S.p.A.
Modello di Organizzazione e di gestione
(ex art. 30 D.lgs. 81/2008 e s.m.i.)

*Reati commessi in violazione delle norme
antifortunistiche per la tutela della salute e
sicurezza sui luoghi di lavoro*

INDICE

LEGENDA ACRONIMI UTILIZZATI.....	3
Premessa introduttiva: l'esimente del Modello Organizzativo ex art. 30 D.lgs. n. 81/08 e s.m.i. secondo le Linee Guida UNI-INAIL	4
1. LA RESPONSABILITA' DELL'ENTE PER I REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO.	5
2. TIPOLOGIE DI REATI PRESUPPOSTO DI RESPONSABILITA' AZIENDALE EX ART. 25-SEPTIES D.LGS. 231/01.....	6
3. RACCORDO TRA IL MODELLO ORGANIZZATIVO 231 E L'ART. 30 D.LGS. N. 81/08 E S.M.I. IN ATAC SpA.	9
3.1. Politica di Gestione della Sicurezza sul lavoro.	10
4. DOCUMENTI RAPPRESENTATIVI DELL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	11
4.1. La struttura organizzativa di ATAC in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.....	11
5. AREE A RISCHIO DI ATAC IN RAPPORTO AI REATI IN ESAME.	13
5.1. Fattori di rischio e criteri di valutazione degli stessi.....	14
5.2. Gruppi Omogenei di Lavoratori	16
6. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E CONTROLLI RILEVANTI.....	17
6.1. Premessa.....	17
6.2. Principi generali di comportamento	17
6.3. Principi di controllo rilevanti	18
6.4. Procedure specifiche e documentazione del modello di prevenzione ex articolo 30 D.lgs. n. 81/08 e s.m.i.....	21
7. CANTIERI, APPALTI E PROCESSI LAVORATIVI SOGGETTI AD INTERFERENZA.	21
7.1. Cantieri	22
7.2. Appalti e processi lavorativi soggetti ad interferenza	23
8. COMUNICAZIONE, FLUSSI INFORMATIVI E COOPERAZIONE.	24
9. DOCUMENTAZIONE E REGISTRAZIONE DELLE ATTIVITA' SVOLTE.	25
10. MONITORAGGIO E RIESAME	26
10.1.Monitoraggio	26

10.2.Riesame	27
11. SISTEMA DISCIPLINARE: RINVIO	27
12. ELENCO DEI DOCUMENTI RILEVANTI AI FINI DELLA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO RICHIAMATI NEL TESTO ED ALLEGATI.	28

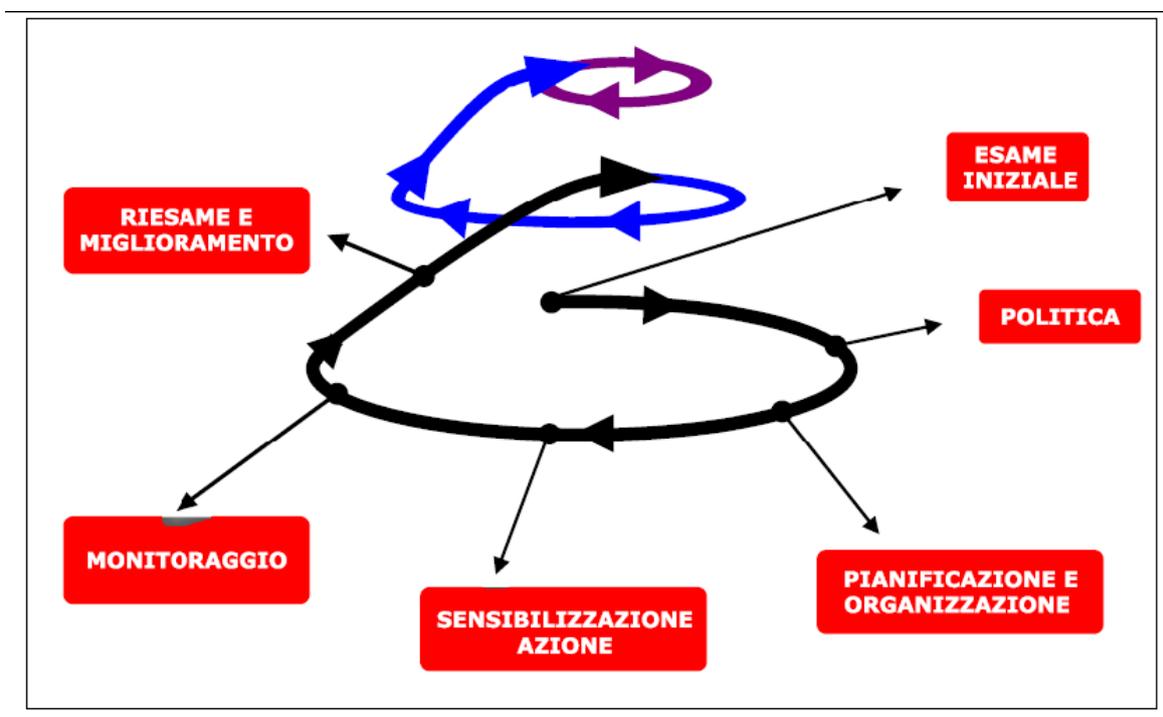
LEGENDA ACRONIMI UTILIZZATI

- “TUS”: il Testo Unico in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, di cui al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106;
- “SPP”: il Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi di cui all’art. 31 TUS;
- “RSPP”: il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi di cui all’art. 31 TUS;
- “RLS”: il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di cui all’art. 47 TUS;
- “AQSL”: la Struttura Ambiente, Qualità e Sicurezza Lavoro di ATAC;
- “DA”: la Direzione Audit di ATAC;
- “DVR”: il Documento di Valutazione dei rischi di sicurezza di cui all’art. 28 TUS;
- “DUVRI”: il Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Intereferenze, di cui all’art. 26, comma 3, TUS;
- “DPI”: i Dispositivi di Protezione Individuale di cui all’art. 74 e ss. TUS;
- “CSP”: il Coordinatore della Sicurezza per la Progettazione di cui agli artt. 89, comma 1, lett. e), 91 e 98 TUS;
- “CSE”: il Coordinatore della Sicurezza per l’Esecuzione di cui agli artt. 89, comma 1, lett. f), 92 e 98 TUS;
- “DURC”: il Documento Unico di Regolarità Contributiva delle imprese appaltatrici di cui all’art. 90, comma 9, lett. a) e b) TUS;
- “PSC”: il Piano di Sicurezza e di Coordinamento per i cantieri temporanei o mobili di cui all’art. 100 TUS;
- “POS”: il Piano Operativo di Sicurezza per i cantieri temporanei o mobili, di cui all’art. 92, comma 1, lett. b) TUS;
- “OdV”: l’Organismo di Vigilanza, di cui all’art. 6, comma 1, lett. b) del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i.

Premessa introduttiva: l'esimente del Modello Organizzativo ex art. 30 D.lgs. n. 81/08 e s.m.i. secondo le Linee Guida UNI-INAIL

Il sistema previsto dall'art. 30 del D.lgs. 81/2008 e s.m.i. impone, all'ente interessato, l'adozione di un modello organizzativo che sia adeguato alle linee guida UNI-INAIL per la creazione di un sistema aziendale idoneo a garantire l'osservanza degli obblighi inerenti la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il documento delle linee guida UNI-INAIL stabilisce una serie di passaggi obbligati per poter definire un sistema organizzativo adeguato e tali passaggi sono raffigurati nella rappresentazione seguente:



ATAC SpA, nel realizzare il proprio modello organizzativo, si è ispirata integralmente alle linee guida così descritte, definendo un sistema aziendale che si attua attraverso le fasi specifiche di seguito previste.

- **ESAME INIZIALE:** tale fase si è concretizzata nello svolgimento della risk analysis, laddove si sono individuate le aree di attività sensibili su cui era opportuno intervenire;
- **POLITICA:** a seguito della risk analysis, l'alto management ha definito la Politica per la Sicurezza, il cui scopo è stato quello di dettare indirizzi sulla definizione degli obiettivi di miglioramento, relativi, principalmente, alla riduzione dei rischi di reato nelle attività sensibili;
- **PIANIFICAZIONE E ORGANIZZAZIONE:** tale fase ha previsto la definizione delle procedure aziendali per la sicurezza e l'adeguamento di quelle già esistenti, in un contesto di miglioramento dell'organizzazione del lavoro esistente;

- **SENSIBILIZZAZIONE:** tale fase prevede il costante coinvolgimento del personale, interventi formativi e l'aggiornamento delle attività di sensibilizzazione in funzione delle risultanze della risk analysis o altre necessità;
- **MONITORAGGIO:** la fase è affidata a più soggetti: - l'Organismo di Vigilanza, incaricato di monitorare le materie affidate alla sua competenza e di sollecitare gli interventi in caso di comportamenti difformi; - la Struttura Ambiente, Qualità e Sicurezza Lavoro (AQSL) che svolge l'attività di manutenzione del Modello.
- **RIESAME E MIGLIORAMENTO:** il Modello Organizzativo di ATAC è in continua evoluzione. L'Organismo di Vigilanza, avvalendosi dell'attività di supporto svolte dalla Direzione Audit e della Struttura Ambiente, Qualità e Sicurezza Lavoro, propone le modifiche ritenute necessarie.

1. LA RESPONSABILITA' DELL'ENTE PER I REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO.

L'articolo 25-septies del D.lgs. 231/2001 e s.m.i. estende la responsabilità "amministrativa" degli enti all'ipotesi di consumazione al loro interno dei reati previsti dagli articoli 589, secondo comma (omicidio colposo) e 590, terzo comma (lesioni personali colpose gravi o gravissime) del codice penale, che siano stati commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro. Tale modalità di commissione costituisce infatti specifica circostanza aggravante dei suddetti delitti colposi.

La disposizione di cui all'art. 25-septies è stata inserita nel catalogo dei reati presupposto di responsabilità degli enti con Legge 3 agosto 2007 n. 123, recante "*nuove misure in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro*", la quale ha altresì conferito al Governo una delega per il riassetto e la riforma della normativa in materia. In attuazione di tale delega, è stato emanato il D.lgs. 81/2008, che ad oggi rappresenta il testo normativo di riferimento in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (c.d. Testo Unico Sicurezza, di seguito anche 'TUS').

A differenza degli altri reati-presupposto elencati dal D.lgs. 231/01, di matrice dolosa, i delitti di cui all'art.25-septies sono colposi. A tal fine, si deve precisare che il reato è colposo quando l'evento, pur previsto dall'agente, non è da questi voluto e si verifica per negligenza, imprudenza, imperizia (c.d. colpa generica) ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline (c.d. colpa specifica).

In quanto colposi, i reati in oggetto sono incompatibili con la figura del delitto tentato (art. 56 c.p.).

Con riferimento al criterio di imputazione oggettiva del fatto-reato all'ente, è stato prospettato il problema della asserita incompatibilità delle fattispecie colpose con quanto previsto dall'art. 5 del Decreto. Tuttavia, sebbene il concetto di "interesse" sembri meglio attagliarsi a fattispecie di natura dolosa, lo stesso potrebbe sussistere nel caso di sistematiche violazioni di norme cautelari decise dal vertice dell'Azienda, costituenti l'espressione di una vera e propria politica aziendale.

Inoltre, l'omissione di comportamenti imposti dalle norme per prevenire situazioni di pericolo, è il più delle volte dettata da ragioni di contenimento dei costi aziendali, con la conseguenza di potere ritenere integrato in tali ipotesi il requisito del "vantaggio" in capo all'Azienda.

Dal punto di vista del criterio di imputazione soggettiva del fatto-reato all'ente, tale criterio è ascrivibile alla c.d. **colpa in organizzazione**: sia che il reato scaturisca da una deliberata politica aziendale dedita al crimine, ovvero si manifesti, più semplicemente, come conseguenza di negligenze o lacune nello svolgimento quotidiano di attività aziendali, la rimproverabilità dell'ente consiste nell'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza ed in particolare nel non aver adottato un modello di organizzazione e controllo del rischio reato che, ai sensi degli artt. 6 e 7 co. 2 del D.lgs. 231/01 e s.m.i.

Con riguardo ai reati in materia antinfortunistica, è il caso di evidenziare che la "colpa in organizzazione" si sostanzia in una colpa "normativa", cioè nel non avere la Società fatto quanto era normativamente previsto per prevenire la realizzazione di fatti e comportamenti lesivi per inosservanze di norme cogenti nella gestione della organizzazione della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, con il conseguente verificarsi di sinistri produttivi di lesioni gravi o gravissime e/o omicidio colposo, fattispecie previste dagli art. 589 e 590 cod. pen.

L'illecito addebitato alla Società, nella forma della responsabilità "amministrativa" di cui al D.lgs. 231/01 e s.m.i., si sostanzia, allora, in termini di inosservanza od omessa applicazione di leggi cogenti, di carenze nell'apprestamento di cautele doverose per prevenire i c.d. reati presupposto, nonché nell'omesso controllo dell'adozione di misure di prevenzione e dei correlati comportamenti attuativi. Tali comportamenti configurano, per l'appunto, la "colpa di organizzazione", imputabile all'Ente: la Società, infatti, non viene chiamata a rispondere per i reati commessi dal singolo responsabile della sicurezza o dal sottoposto alla vigilanza di quest'ultimo, bensì per non essersi dotata di un assetto organizzativo idoneo alla prevenzione degli infortuni sul lavoro, per non aver osservato le cautele previste dalle norme o per l'omesso controllo o vigilanza.

2. TIPOLOGIE DI REATI PRESUPPOSTO DI RESPONSABILITA' AZIENDALE EX ART. 25-SEPTIES D.LGS. 231/01.

Di seguito, si fornisce sintetica descrizione delle singole fattispecie di reato previste nel D.lgs. 231/2001 e s.m.i. all'art. 25-septies.

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

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

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

Si applica la pena della reclusione da tre a dieci anni se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale da:

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

2) soggetto sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope.

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

Il reato di omicidio colposo si configura nel caso in cui, per negligenza, imprudenza o imperizia del soggetto agente (c.d. colpa generica) ovvero per inosservanza da parte di quest'ultimo di leggi, regolamenti, ordini o discipline (c.d. colpa specifica), si cagioni la morte di una persona.

La condotta può estrinsecarsi nelle forme più diverse, perché la legge non indica le modalità che essa deve assumere, limitandosi a richiedere che abbia cagionato la morte di una persona. In particolare, il comportamento tenuto dal soggetto colpevole può consistere tanto in un'azione quanto in una omissione.

L'art. 589 c.p. prevede, al comma 2, una circostanza aggravante del delitto di omicidio colposo che sussiste, secondo consolidato orientamento della giurisprudenza, non solo quando sia accertata la violazione di specifiche norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, ma in ogni caso in cui venga contestata una condotta contraria alla previsione normativa di cui all'art. 2087 c.c. che, come è noto, prevede l'obbligo dell'imprenditore di eliminare ogni situazione di pericolo dalla quale possa derivare un evento dannoso¹. L'elemento soggettivo richiesto per la sussistenza del reato è la colpa che sussiste in tutti in casi in cui l'agente violi le norme antinfortunistiche e 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. Secondo la predetta previsione normativa, il Datore di Lavoro è sempre responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di apportare le idonee misure protettive, sia quando non accerti e vigili che i dipendenti facciano effettivamente uso delle misure protettive apportate.

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 € 309.

Se la lesione è grave, la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da € 123 a € 619; se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da € 309 a € 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 € 500 a € 2.000; e la pena per lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre 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, 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.

¹ Art. 2087 c.c.: "L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro".

Il bene giuridico tutelato dalla norma è costituito dall'incolumità personale.

Secondo la disposizione di cui all'art. 582 c.p. ("Lesione personale"), l'elemento oggettivo della figura criminosa in esame consiste nel cagionare una lesione da cui deriva una malattia.

Si ritiene che l'espressione "cagionare una lesione da cui deriva una malattia" equivalga a "produrre in qualsiasi modo una malattia", dal momento che il riferimento alla "lesione" nella definizione del reato non individua un elemento strutturale ulteriore rispetto alla condotta umana e alla malattia conseguente.

Poiché la legge non fornisce una propria nozione di malattia, occorre attenersi a quella fornita dalla scienza medica.

In tal senso, la malattia consiste in quel processo patologico, acuto o cronico, localizzato o diffuso, che determina un'apprezzabile menomazione funzionale dell'organismo.

Se il processo morboso investe l'organismo fisico, si ha quella che il codice chiama "malattia nel corpo"; se investe l'organismo psichico, determinando un turbamento nelle funzioni dell'intelletto o della volontà, si ha "malattia nella mente".

Occorre poi precisare che, per quanto concerne il delitto di lesioni colpose, la norma circoscrive l'ambito di applicazione della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche alle sole fattispecie di lesioni:

- ✓ **gravi**, nel caso in cui dal fatto derivi una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle proprie occupazioni per un tempo superiore ai 40 giorni, ovvero l'indebolimento permanente di un senso o di un organo (art. 583, comma 1, c.p.);
- ✓ **gravissime**, nel caso in cui dal fatto derivi una malattia certamente o probabilmente insanabile, la perdita di un senso, ovvero 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, ovvero infine la deformazione o lo sfregio permanente del viso (art. 583, comma 2, c.p.).

Di conseguenza, devono ritenersi attratte nella sfera di responsabilità "231" non solo le lesioni gravi o gravissime conseguenti ad incidenti sul lavoro, ma anche le malattie professionali che potrebbero manifestarsi quale causa di esposizione continuativa nel tempo dei lavoratori a determinati rischi, ambienti o sostanze nocive.

L'impianto normativo richiamato è tale da escludere dall'ambito di applicazione della responsabilità dell'ente soltanto le lesioni personali c.d. "lievi", guaribili entro 40 giorni, senza postumi permanenti.

La giurisprudenza ha avuto modo di precisare che il rapporto di causalità tra la violazione della norma prevenzionale e l'evento lesivo (morte o lesioni) viene meno nell'ipotesi in cui la condotta del lavoratore sia da considerare abnorme, ossia eccezionale e non prevedibile secondo un criterio di normalità, ponendosi in tal modo al di fuori di ogni possibilità di controllo/previsione da parte dei soggetti tenuti, nell'ambito delle rispettive competenze ed attribuzioni, ad osservare/applicare le relative norme di tutela.

Inoltre, giova richiamare l'orientamento giurisprudenziale secondo cui l'accertamento delle responsabilità penali connesse alla violazione della normativa antinfortunistica prescinde

dall'individuazione delle persone offese quali lavoratori subordinati o soggetti a questi equiparati, per estendersi all'ambiente di lavoro nel suo complesso: se l'evento morte o lesione si verifica per violazione delle norme antinfortunistiche, la responsabilità fa sempre carico al Datore di Lavoro, non solo quando il soggetto passivo del reato sia un lavoratore subordinato o un soggetto a questi equiparato, ma anche nel caso in cui l'incidente sia occorso – all'interno di ambienti aziendali – ad un terzo estraneo all'ambito lavorativo: la tutela penale conseguente alla violazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro si estende, dunque, a chiunque si trovi a prestare la propria attività nell'ambito dell'organizzazione aziendale o, comunque, sia autorizzato ad accedere ai locali dell'azienda (es. clienti e fornitori, personale nel quadro di contratti di appalto, installatori di impianti, macchinari di lavoro od altri mezzi tecnici, ecc.) e venga coinvolto in situazioni di pericolo legate all'inosservanza di norme antinfortunistiche.

3. RACCORDO TRA IL MODELLO ORGANIZZATIVO 231 E L'ART. 30 D.LGS. N. 81/08 E S.M.I. IN ATAC SpA.

ATAC, in ottemperanza alla disposizione di cui all'art. 25-*septies*, ha già provveduto a formalizzare, in apposita sezione della Parte Speciale del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.lgs. n. 231/01 e s.m.i., gli elementi costitutivi della prevenzione, a fini di *compliance* al medesimo Decreto 231, dei reati di omicidio o lesioni colpose gravi o gravissime conseguenti alla violazione della normativa antinfortunistica.

Tali elementi, espressamente formalizzati nella Parte Speciale del Modello 231, sono:

- ✓ regole generali di comportamento in materia di prevenzione infortuni;
- ✓ fattispecie di attività aziendali sensibili al rischio di reati in materia antinfortunistica;
- ✓ protocolli organizzativi finalizzati alla eliminazione/riduzione dei rischi di sicurezza sui posti di lavoro.

Ferme restando l'osservanza e l'attuazione delle prescrizioni di cui alla suddetta Parte Speciale del Modello Organizzativo 231, ATAC formalizza e descrive con il presente documento – che costituisce specifico protocollo di controllo delle fattispecie di attività sensibili individuate nell'apposita Parte Speciale del Modello 231 sopra richiamata - gli elementi qualificanti del Sistema aziendale di adempimento e gestione di tutti gli obblighi giuridici sanciti dall'art. 30 D.lgs. 81/08 e s.m.i., al fine di ottenere il concreto beneficio dell'esimente dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, connessa ai reati occorsi in violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

In particolare, l'adattamento del modello aziendale di prevenzione dei reati alla disciplina dettata dall'art. 30 del D.lgs. 81/08 e s.m.i. comporta la necessità di procedere al coordinamento ed assemblaggio di due sistemi normativi distinti: il D.lgs. 231/01 e s.m.i., considerato dal Legislatore come un onere (facoltativo) per gli Enti, ed il D.lgs. 81/08 e s.m.i. che costituisce, invece, un obbligo di legge, con relativa previsione di sanzioni penali a carico dei soggetti dell'Ente per le inosservanze agli obblighi di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, oltre alle gravose conseguenze civili per la Società a titolo di risarcimento dei danni.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.lgs. 231/01 e s.m.i., anche nella sua forma integrata di cui all'art. 30 D.lgs. 81/08 e s.m.i., costituisce dunque un onere - e, quindi, un sistema diverso e distinto da quello di gestione della sicurezza sul lavoro

(c.d. SGSL) - che, tuttavia, rimane indispensabile per ottenere l'esimente in favore della Società: in altri termini, in ottemperanza del medesimo piano generale di *compliance* dal quale scaturisce il Modello 231, ATAC ha deciso di adottare, in conformità all'art. 30 D.lgs. 81/08 e s.m.i., un sistema organizzativo diverso ed ulteriore rispetto a quello previsto nella normativa prevenzionistica e già implementato in Azienda in termini di SGSL, onde evitare la responsabilità amministrativa connessa ai reati imputabili ai soggetti aziendali per violazione delle norme antinfortunistiche.

Posto che, nel sistema normativo di cui al D.lgs. 81/08, il Modello organizzativo e gestionale è diretto a definire ed attuare «una politica aziendale per la salute e sicurezza» (art. 2, lett. *dd*) TUS), la prima tappa per la costruzione del Modello ex art. 30 D.lgs. 81/08 e s.m.i. è, dunque, la definizione della politica aziendale di ATAC per la salute e sicurezza del lavoro, per poi darne attuazione sistemica assicurando il "sistema" aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici ad essa relativi.

3.1. Politica di Gestione della Sicurezza sul lavoro.

ATAC assicura e promuove il rispetto della normativa in tema di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, al fine di assicurare, in generale, un ambiente di lavoro sicuro, sano e idoneo allo svolgimento dell'attività lavorativa, attraverso:

- ✓ la formalizzazione chiara ed univoca dell'organizzazione aziendale per la sicurezza, in apposito sistema di deleghe di funzioni conforme al disposto di cui all'art. 16 D.lgs. n. 81/08 e s.m.i.;
- ✓ la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza;
- ✓ l'eliminazione dei rischi ovvero, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo - e, quindi la loro gestione - in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- ✓ il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, anche al fine di attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo;
- ✓ la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o lo sia meno;
- ✓ la limitazione al minimo del numero di lavoratori che sono, o che possono essere, esposti a rischi;
- ✓ l'utilizzo limitato di agenti chimici, fisici e biologici sul luogo di lavoro;
- ✓ la definizione di adeguate misure di protezione collettiva e individuale, fermo restando che le prime dovranno avere priorità sulle seconde;
- ✓ il controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- ✓ la formalizzazione di istruzioni adeguate ai lavoratori;
- ✓ la definizione di adeguate misure igieniche, nonché di adeguate misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di prevenzione incendi, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato;
- ✓ l'uso di idonea segnaletica di sicurezza;
- ✓ la regolare e costante manutenzione degli ambienti di lavoro, nonché di attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza anche in conformità alle indicazioni dei fabbricanti/fornitori;
- ✓ l'analisi degli infortuni, dei mancati infortuni e la gestione delle malattie professionali eventualmente verificatesi nel corso degli anni precedenti;
- ✓ la verifica delle modalità di intervento di soggetti esterni e del tipo di attività svolta da tali soggetti negli ambienti di lavoro di ATAC - sulla base di contratti di appalto

- o rapporti contrattuali analoghi - con riferimento alla messa in sicurezza delle attività e lavorazioni interferenziali che possono dare adito a rischi di reato presupposto di responsabilità dell'Ente ex art. 25-septies del D.lgs. 231/01 e s.m.i.;
- ✓ il monitoraggio continuo del livello di efficienza, efficacia e qualità delle condizioni di lavoro nelle attività interne e in quelle date in appalto.

ATAC si impegna a mantenere gli attuali livelli di sicurezza, definendo obiettivi specifici in un'ottica di miglioramento continuo.

4. DOCUMENTI RAPPRESENTATIVI DELL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Il Modello 231, integrato con le prescrizioni di cui all'art. 30 D.lgs. 81/08 e s.m.i. deve 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 "sicurezza" (art. 30, comma 3). In ottemperanza a tale disposizione, la Società è intervenuta organizzando il lavoro delle persone obbligate al rispetto degli adempimenti giuridici per la sicurezza sui luoghi di lavoro e i loro rispettivi ruoli, formalizzando il tutto in apposito organigramma aziendale che viene acquisito, in allegato, alla presente Parte Speciale del Modello 231 di cui costituisce parte integrante e sostanziale (All.1). Tale organigramma, specifico delle figure della sicurezza nei luoghi di lavoro, data la complessità della azienda stessa, va inteso come articolazione del più esteso funzionigramma aziendale generale espressione delle diverse articolazioni di ruoli e funzioni, delle linee di responsabilità e delle risorse impiegate in ATAC, come risultante dalla documentazione rappresentativa della macrostruttura aziendale.

Anche il predetto funzionigramma aziendale viene acquisito, in allegato, alla presente Parte Speciale del Modello 231 di cui costituisce parte integrante e sostanziale (All.2), unitamente all'elenco dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) periodicamente aggiornato (All.3).

Dalla documentazione sopra citata, si evince che il "Servizio Prevenzione e Protezione" è collocato funzionalmente e gerarchicamente all'interno della "Struttura Ambiente Qualità Sicurezza Lavoro", posta alle dirette dipendenze del Direttore Generale. Tra gli obiettivi della Struttura stessa vi sono:

- determinare le direttive aziendali da seguire nell'applicazione della normativa interna ed esterna, verificandone la corretta attuazione e l'uniforme applicazione;
- promuovere l'attività di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- assistere, infine, il Datore di Lavoro nella mitigazione dei rischi cui l'azienda è esposta attraverso il sistema di gestione rischi aziendali.

4.1. La struttura organizzativa di ATAC in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, ATAC si è dotata di un'organizzazione gerarchica e funzionale dei soggetti normativamente obbligati agli adempimenti giuridici per la sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso un'articolazione di funzioni che assicuri le

competenze tecniche ed i poteri necessari per la verifica, la valutazione, la gestione ed il controllo del rischio.

Tale organizzazione, espressione prioritaria della politica di sicurezza sopra descritta (§ 3.1), ha al suo vertice il Datore di Lavoro dal quale si dipana un sistema articolato di deleghe di funzioni secondo le modalità di seguito indicate.

4.1.1. Il Datore di lavoro.

All'apice della struttura organizzativa aziendale, si trova il "Datore di Lavoro" inteso, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b) del D.lgs. 81/2008 e s.m.i., quale soggetto titolare del rapporto di lavoro con i lavoratori, ovvero quale soggetto che ha la responsabilità dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa.

In particolare, il l'Amministratore Unico di ATAC SPA, con la Determinazione n°8/2016, ha disposto:

- di attribuire al Direttore Generale, ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 81/2008 e s.m.i., la qualifica di "Datore di Lavoro", al fine di dare puntuale e completa esecuzione agli adempimenti previsti in materia di tutela di della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con le più ampie facoltà in termini di poteri decisionali di spesa, previste dalla legge, ivi inclusa la facoltà di delega;
- che al Direttore Generale, con la medesima Determinazione sopra citata, sono stati attribuiti tutti i poteri e le leve gestionali necessarie;
- di confermare il collocamento funzionale e gerarchico del Servizio Prevenzione Protezione all'interno della Struttura Ambiente Qualità Sicurezza Lavoro, in staff alle dirette dipendenze del Direttore Generale.

4.1.2. Il Dirigente delegato per la Sicurezza dal Datore di lavoro

Il Datore di Lavoro di ATAC - considerati gli innumerevoli adempimenti tecnici ed amministrativi connessi alla direzione dell'impresa e sulla base di opportuni criteri di suddivisione ed attribuzione dei compiti in materia di prevenzione infortuni, in correlazione a competenze tecniche specifiche - si avvale della facoltà, riconosciutagli dalla normativa vigente, di delegare espressamente e per iscritto – nei modi e nei termini previsti dall'art. 16 del D.lgs. n. 81/08 e s.m.i. - le sue specifiche funzioni connesse all'adozione e all'attuazione delle vigenti disposizioni legislative in materia di sicurezza e igiene sul lavoro e di tutela della salute dei lavoratori, fermo restando l'obbligo di alta vigilanza sull'operato del delegato.

La delega – avente l'effetto giuridico di trasferire al delegato i poteri, gli obblighi e le responsabilità penali connesse alle funzioni spettanti *ex lege* al Datore di Lavoro in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, ad eccezione dei compiti riconosciuti espressamente come indelegabili dall'art. 17 del D.lgs. n. 81/08 e s.m.i. - viene conferita con procura notarile ad un Dirigente che, per l'esperienza acquisita sul piano tecnico ed in quanto adeguatamente formato, si presenta come soggetto esperto in prevenzione infortuni e sicurezza sui luoghi di lavoro di tutta l'Azienda, in quanto in possesso dei requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate.

Al contempo, il Dirigente delegato dispone di autonomo potere decisionale e di spesa – entro i limiti di un congruo budget annuale debitamente quantificato nell’atto di delega ed eventualmente reintegrabile su richiesta del delegato – salvo l’onere di rendicontazione al delegante.

In particolare, il “Dirigente delegato per la sicurezza” ha l’obbligo di effettuare dei report trimestrali al Direttore Generale/Datore di Lavoro, contenenti l’indicazione analitica delle verifiche effettuate, le violazioni eventualmente rilevate con i relativi provvedimenti presi, nonché il dettaglio delle spese sostenute per l’adozione di interventi richiesti al fine del rispetto delle prescrizioni di cui alle norme in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Inoltre, per l’espletamento delle proprie funzioni, Il “Dirigente delegato per la sicurezza” si avvale della collaborazione dei preposti (subdelegati per la sicurezza) e si relaziona:

- con il Datore di Lavoro;
- con il Servizio Prevenzione e Protezione;
- con il Medico Competente;
- con le Strutture della Direzione Corporate;
- con i reparti degli stabilimenti e gli altri settori aziendali, al fine di ottimizzare l’implementazione del sistema di sicurezza aziendale;
- con le strutture pubbliche (ASL, VVFF, NAS, Ispettorato del Lavoro, INAIL, ARPA, Comune ed Enti Locali, ecc.) per l’ottenimento delle certificazioni di legge finalizzate all’adempimento degli obblighi previsti.

Il “Dirigente delegato per la sicurezza” collabora dialetticamente con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, onde avere supporto nell’individuare i problemi dei Lavoratori e ipotizzarne la soluzione in accordo con il Servizio Prevenzione e Protezione, assicurando, in ogni caso, la loro consultazione nei casi espressamente previsti dalla legge.

4.1.3. I Responsabili sub-delegati per la Sicurezza.

Il “Dirigente delegato per la sicurezza” si avvale, previa intesa con il Datore di Lavoro, della facoltà di delegare, a sua volta, con i medesimi effetti traslativi degli obblighi e delle responsabilità connesse alle sue funzioni, le specifiche attribuzioni spettantegli in forza della delega datoriale, nei modi e nei termini di cui all’art. 16 comma 3-bis del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.

I “Responsabili sub-delegati per la sicurezza” sono designati tra il personale qualificato ed esperto al quale demandare l’esecuzione degli obblighi e degli adempimenti normativi predetti in relazione alle singole unità organizzative territoriali (stabilimenti, rimesse, depositi, officine, uffici, linee, sedi distaccate, ecc.) della Società.

5. AREE A RISCHIO DI ATAC IN RAPPORTO AI REATI IN ESAME.

La mappatura delle aree operative di ATAC, svolta attraverso l’esame della documentazione aziendale (in particolare, i Documenti di Valutazione dei Rischi) ed una serie di interviste e sessioni di rilevazione su operatori “chiave” risultanti dall’organigramma aziendale nonché l’analisi statistica degli infortuni per macro-aree organizzative aziendali, ha consentito di individuare i processi sensibili ove può essere presente il rischio di commissione dei reati previsti dall’art. 25-septies del D.lgs. 231/2001 e s.m.i. Dall’analisi eseguita è emerso che

non è possibile escludere a priori – dall’impatto del rischio reati in materia antinfortunistica - alcun ambito di attività. I reati considerati sono infatti astrattamente suscettibili di verificarsi nella totalità dei processi aziendali, ogni qual volta vi sia una violazione degli obblighi e delle prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Alle suddette macro-aree, devono essere aggiunte le attività individuate dal Documento di Valutazione dei Rischi, con particolare attenzione a quelle che emergono dalla analisi statistica degli infortuni. Annualmente viene redatto un “rapporto infortuni sul lavoro” che contiene i dati dell’anno in corso e l’analisi storica dei 10 anni precedenti, allo scopo di rilevare variazioni significative degli infortuni. Strumento questo che consente di verificare e tarare metodi e procedure adottate per il miglioramento dello standard di sicurezza nell’ambito del servizio in sede e sullo scenario incidentale del personale operativo.

Sono state pertanto individuate, come aree a rischio:

- l’espletamento di tutte le attività lavorative, svolte nei diversi siti a diversa destinazione d’uso - ufficio, officine, magazzini, piazzali, box di banchina, box biglietterie, gallerie e tronchini - da parte dei dipendenti Atac;
- le attività indicate nel Documento di Valutazione dei Rischi, anche alla luce di quanto emerge dalla tabella riassuntiva degli infortuni. In particolare:
 - settore esercizio (bordo vettura o in linea);
 - settore manutenzione (complessivi meccanici, elettromeccanici, reparto gommisti, armamento, trazione elettriche, verniceria , carrozzeria e falegnameria);
- la gestione della sicurezza dei lavoratori delle ditte terze o lavoratori autonomi sia per quanto riguarda i lavori (cantieri) che i servizi (infrastrutture in genere);
- la documentazione inerente la sicurezza per quanto riguarda l’aggiudicazione dei contratti di appalto lavori, servizi e fornitura in opera;
- le gestione delle emergenze nei luoghi di lavoro.

5.1. Fattori di rischio e criteri di valutazione degli stessi

Il metodo adottato si basa sull’analisi di ogni figura professionale interessata dal rischio, tenendo conto:

- delle caratteristiche impiantistico strutturali del luogo di lavoro;
- dei gruppi omogenei di lavoratori presenti e relative attività di lavoro svolte;
- delle attrezzature, macchine, prodotti chimici presenti e utilizzati.

Per ogni luogo di lavoro sono quindi analizzate le attività elementari di lavoro effettuate e, per ognuna di esse, sono elencati:

- i possibili fattori di rischio (*inteso come rischio residuo rispetto alle norme cogenti*);
- l’evento/danno che da questi può scaturire;
- le misure di prevenzione e protezione adottate dalla Società per eliminare/ridurre il rischio e contenere il rischio residuo.

Di seguito viene riportato lo “schema tipo” del DVR che racchiude quanto sopra esposto:

ATTIVITÀ	VALUTAZIONE RISCHI		MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE
	Possibile fattore di rischio	Evento/Danno	

Le misure di prevenzione e protezione previste prevedono misure organizzative, comportamentali, strutturali, esigenze e vincoli di formazione e informazione, utilizzo di procedure od istruzioni di lavoro, il richiamo di analisi indagini e valutazioni specifiche, fino all’assegnazione dei DPI come ultima istanza.

La valutazione effettiva del livello di rischio viene completata mediante la quantificazione delle sue componenti e cioè mediante la determinazione di:

1. **Indice di Gravità del Danno (IGD)**
2. **Probabilità di accadimento di un evento (P)**

Il prodotto delle due componenti determina il livello di rischio secondo la formula di seguito riportata:

$$R = P \times IGD$$

Per la valutazione del rischio viene utilizzato un metodo basato su scale (da 1 a 4) dell’indice di gravità del danno atteso (IGD) e della probabilità del suo verificarsi (P).

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

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

Nella matrice i rischi maggiori occupano le caselle in alto a destra (danno gravissimo, evento altamente probabile), quelli minori le posizioni più vicine all’origine degli assi (danno lieve, evento improbabile), con tutta una serie di posizioni intermedie.

Per i fattori di rischio contraddistinti da un livello di rischio da 1 a 4 non sono necessarie specifiche misure di prevenzione e protezione, tuttavia il rischio viene monitorato mediante controlli periodici, effettuati anche tramite verifiche strumentali.

La valutazione numerica del rischio conduce, tramite l'identificazione cromatica delle classi omogenee, ad una scala di priorità di intervento su 4 livelli secondo lo schema di seguito illustrato.

LIVELLO DI RISCHIO		ORDINE DI PRIORITA'	
R>8	Alto	Le misure preventive e protettive devono essere effettuate al più presto	1°
R=8	Medio-Alto	Le misure preventive e protettive devono essere effettuate nel breve termine	2°
R=6	Medio	Le misure preventive e protettive possono essere effettuate nel medio termine	3°
1<R<4	Basso	Si può considerare un rischio accettato . Non sono necessarie specifiche misure di prevenzione e protezione, tuttavia il rischio viene monitorato (numeri infortuni, controlli periodici effettuati anche tramite verifiche strumentali etc..)	4°

E' opportuno sottolineare che, vista la tipologia di attività svolta e la sua complessità, ATAC ha elaborato differenti DVR per le diverse aree di attività e servizi.

Pertanto, ai fini della redazione della presente Parte Speciale, sono stati considerati i fattori di rischio lavorativo enucleati nei "Documenti di Valutazione dei Rischi" redatti e formalmente adottati dalla Azienda, sulla scorta della legislazione prevenzionistica vigente. La valutazione, ed in genere gli interi documenti, sono oggetto di revisione periodica in occasione di modifiche dei processi lavorativi o dell'organizzazione del lavoro significativi ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità.

Nella stesura della presente Parte Speciale, la Società ha uniformato i principi in essa contenuti, in particolare per quanto attiene ai fattori di rischio, alle regole presenti nei documenti di valutazione di rischi (D.V.R.) che si intendono, pertanto, espressamente ed integralmente richiamati in questa sede.

5.2. Gruppi Omogenei di Lavoratori

Per *Gruppo Omogeneo di lavoratori* si intende **un insieme di lavoratori che, per il tipo di lavorazioni svolte, i luoghi frequentati e i tempi di frequentazione dei luoghi, possono essere considerati omogenei dal punto di vista dell'esposizione ai rischi.**

E' possibile che uno stesso lavoratore (o gruppo di lavoratori), svolgendo diverse attività, può rientrare contemporaneamente in più gruppi omogenei.

Tenuto conto delle attività lavorative e dell'organizzazione aziendale nei DVR si sono individuati i seguenti macro-gruppi omogenei di lavoratori:

- AMMINISTRATIVI;
- OPERAI;
- ESERCIZIO.

6. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E CONTROLLI RILEVANTI

6.1. Premessa

ATAC considera essenziali allo svolgimento della sua attività la promozione ed il mantenimento di un adeguato sistema di controllo, da intendersi come insieme di tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività di impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle regole di condotta funzionali a prevenire ed impedire il verificarsi dei reati commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Tali regole di condotta sono cogenti ed esigibili, prima ancora che nei confronti dei singoli individui destinatari del Sistema di Gestione della Sicurezza sui luoghi di Lavoro, anche dai soggetti partecipi dei processi decisionali e di *governance* in materia di sicurezza, nonché dalla Società nel suo complesso.

6.2. Principi generali di comportamento

Per la Società:

ATAC è impegnata affinché:

- l'assetto organizzativo ed i ruoli e le responsabilità definite attraverso il sistema di deleghe di funzioni e l'organigramma della sicurezza si mantengano coerenti alle mansioni svolte in concreto dalle singole persone fisiche individuate, nonché adeguati alle disposizioni organizzative aziendali di volta in volta vigenti;
- compiti e funzioni di RSPP, Medico Competente, Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS, nonché del Coordinatore per le emergenze antincendio e degli Addetti alle squadre di primo soccorso e antincendio, siano conoscibili a tutti i livelli aziendali e, ciò, anche al fine di consentire che vengano poste in essere in modo corretto e tempestivo le comunicazioni ed i flussi informativi necessari tra i soggetti coinvolti nella gestione della sicurezza;
- siano promossi, nell'ambito dei contratti di appalto e d'opera, il coordinamento delle misure di prevenzione e protezione, al fine di evitare i rischi di esposizione dovuti alle interferenze tra le attività delle diverse imprese e lavoratori autonomi coinvolti nell'esecuzione dell'opera complessiva;
- tutti i soggetti, interni ed esterni (es. consulenti) che esercitano funzioni in materia di sicurezza sul lavoro siano selezionati sulla base di comprovati requisiti di competenza e professionalità;
- siano previsti specifici presidi di controllo interno, onde verificare la conformità alla normativa in materia di sicurezza sul lavoro di tutte le attività appaltate a società esterne;
- sia assicurata, in via continuativa, la conoscenza della normativa vigente in materia antinfortunistica ai soggetti responsabili della sicurezza, all'RSPP ed agli Addetti al SPP;
- sia garantita adeguata informazione e formazione a tutti i dipendenti e collaboratori che, a qualunque titolo, operano all'interno della Società, con riferimento alla materia antinfortunistica in generale ed ai rischi cui sono sottoposti in particolare. Tali attività formative ed informative andranno poste in essere anche in relazione alle specifiche mansioni da svolgere e agli eventuali rischi specifici sussistenti;

- sia assicurata l'organizzazione di esercitazioni con prove periodiche di evacuazione antincendio in tutti i luoghi di lavoro;
- in aderenza alle previsioni di cui al D.lgs. 81/2008 e s.m.i. e, comunque, in occasione di ogni mutamento intervenuto nell'organizzazione del lavoro e/o dei luoghi di lavoro, sia aggiornata la valutazione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Per i Destinatari:

Al fine di perseguire gli obiettivi della promozione e del mantenimento di un adeguato Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro, i destinatari sono tenuti a rispettare, oltre la legislazione vigente ed il presente Modello, tutte le regole ed i principi contenuti nei seguenti documenti, per le parti di proprio interesse:

- ✓ organigramma aziendale;
- ✓ C.C.N.L.;
- ✓ Documenti di Valutazione dei Rischi (D.V.R.);
- ✓ Piani di Emergenza (P.E.)
- ✓ norme e procedure previste dai sistemi di gestione della Qualità, Ambiente, Sicurezza, Responsabilità Sociale;
- ✓ procedure, istruzioni operative e prassi virtuose adottate dalla Società in tema di Salute e Sicurezza sui Luoghi di lavoro;
- ✓ ogni altra normativa interna adottata dalla Società in materia o che possa comunque, anche indirettamente, avere riflessi sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Devono, pertanto, ritenersi parte integrante del presente modello tutte le regole e tutti i principi di comportamento individuati dall'Azienda nel Codice Etico e tutta la documentazione predisposta per l'assolvimento degli obblighi imposti dalla normativa antinfortunistica.

6.3. Principi di controllo rilevanti

Per la Società:

ATAC, relativamente alla sicurezza sul lavoro adotta i principi di controllo speculari agli obblighi giuridici di cui all'art. 30 D.lgs. 81/08 e s.m.i., come di seguito specificati:

- **Rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge (art. 30 D.lgs. 81/08 e s.m.i. lett. a):** tale obbligo riguarda: a) luoghi di lavoro; b) attrezzature; c) impianti; d) agenti chimici; e) agenti fisici (rumore, vibrazioni, campi elettromagnetici, radiazioni ottiche); f) agenti biologici.

Così, riportando in maniera non esaustiva alcuni esempi, tutti gli impianti ed attrezzature di sicurezza devono presentare apposita certificazione di conformità; analogamente, eventuali prodotti chimici acquistati devono essere muniti della scheda di sicurezza. Tale verifica compete al RSPP che, a tal fine, riceve tempestiva comunicazione dalle funzioni aziendali coinvolte che lo informano prontamente dell'acquisto di impianti, attrezzature, sostanze chimiche, DPI al fine di verificare l'esistenza delle certificazioni di conformità o chiederne il rilascio al fornitore.

- **Attività di valutazione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione e protezione (art. 30 D.lgs. n. 81/08 e s.m.i. lett. b):** nell'esercizio delle attività di identificazione del pericolo, valutazione dei rischi ed attuazione delle misure

necessarie, ATAC ha adottato uno specifico Documento di Valutazione dei Rischi per le proprie sedi lavorative. Il Documento di Valutazione dei Rischi è stato redatto, ai sensi dell'art. 17 comma 1, lettera a) del D.lgs. n. 81/08 e s.m.i.

Lo schema metodologico adottato è il seguente:

- individuazione e classificazione dei vari luoghi di lavoro;
- raccolta dei dati suddivisi per livello di struttura;
- individuazione dei rischi attraverso il confronto dei dati rilevati con la legislazione vigente, con le norme tecniche e con i principi di buona pratica;
- valutazione dei rischi;
- programma degli interventi per il miglioramento delle misure esistenti e per l'adeguamento alle nuove disposizioni introdotte dal D.lgs. n. 81/08 e s.m.i.

Il Documento è riesaminato periodicamente ai sensi dell'art. 29 D.lgs. n. 81/08 e s.m.i., salvo la necessità di procedere al riesame straordinario in caso di acquisto di nuove attrezzature o sostanze o modifiche significative delle attività sensibili ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori in azienda.

- **Organizzazione emergenze, primo soccorso, appalti e riunioni periodiche – (art. 30 D.lgs. 81/08 e s.m.i. lett. c):** tali profili sono verificati in relazione all'esistenza degli addetti alle diverse squadre, alla relativa formazione ed alla predisposizione del piano di emergenza e di evacuazione. La Società ha adottato un piano di emergenza e di evacuazione che viene periodicamente aggiornato ed ampliato con le relative procedure e vengono effettuate prove di evacuazione periodiche in tutti i siti aziendali; i componenti delle squadre di emergenza antincendio e primo soccorso partecipano ad appositi corsi di formazione in materia di emergenze. Inoltre, vengono indette periodiche riunioni di sicurezza a cui partecipano tutti i soggetti obbligati e i ruoli specifici per la sicurezza, nel corso delle quali sono discussi, esaminati e verbalizzati tutti gli aspetti concernenti l'impostazione e l'organizzazione della sicurezza. Quanto all'adempimento relativo alla "gestione degli appalti", si rimanda al successivo §7 ed alla procedura specifica relativa ai rapporti con le imprese appaltatrici ("Gestione del Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze in materia di Appalti (DUVRI)" – Codice A 17.3/2, Edizione 1 del 20/03/2015).

Almeno una volta all'anno, ai sensi dell'articolo 35 D.lgs. n. 81/08 e s.m.i., è indetta la riunione periodica cui partecipano:

- il Datore di Lavoro (o suo delegato);
- il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione;
- il Medico Competente;
- i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

La riunione ha ad oggetto:

- il Documento di Valutazione dei Rischi e lo stato di avanzamento del piano di miglioramento, con specifico riferimento agli interventi e alle misure di prevenzione e protezione definite, di tipo organizzativo (informazione, formazione, addestramento ed organizzazione del lavoro, etc) e tecnico (mezzi di protezione collettivi e individuali, procedure di sicurezza, manutenzione);
- l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
- i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di

- protezione individuale;
 - le eventuali innovazioni o modifiche introdotte nei cicli/processi/attività di lavoro che possono comportare l'insorgenza di nuove o diverse situazioni di rischio per i lavoratori;
 - i programmi di informazione, formazione e addestramento dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.
- **Sorveglianza sanitaria (art. 30 D.lgs. 81/08 e s.m.i. lett. d):** il Datore di Lavoro, previa consultazione del Medico Competente, programma l'attività di sorveglianza sanitaria alla luce di quanto emerso nell'analisi e nella valutazione dei rischi e verifica che le attività periodiche previste siano effettivamente eseguite dal Medico Competente, in conformità alle disposizioni di legge (art. 41 D.lgs. 81/08 e s.m.i.).
- **Informazione e formazione dei lavoratori (art. 30 D.lgs. 81/08 e s.m.i. lett. e):** l'attività di informazione viene organizzata e sviluppata in modo da assicurare l'acquisizione di consapevolezza da parte di tutti i soggetti interessati alla realizzazione della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, utilizzando i mezzi ed i metodi più consoni ad ottenere il risultato della massima informazione e sensibilizzazione sul tema nella popolazione aziendale, ivi compreso apposito *software* di gestione.
 Il tema della formazione viene promosso dai soggetti preposti ai ruoli di sicurezza che promuovono programmi di formazione mirata per livelli, per attività e per compiti specifici svolti, in conformità non solo alle disposizioni normative, ma anche alla rilevazione di lacune e carenze dei presidi aziendali, ovvero al verificarsi di mancati infortuni che siano conseguenza di carenze formative. Sono previste sessioni di formazione in materia di sicurezza nell'ambito del programma aziendale generale per la formazione. L'attività formativa viene prevista per ogni nuova assunzione o nuovo incarico e cambio di mansioni ed a seguito di ogni nuova rilevazione di rischio.
- **Attività di vigilanza (art. 30 D.lgs. 81/08 e s.m.i. lett. f e lett. h):** la Società adotta specifici presidi di monitoraggio e controllo dei sopralluoghi periodici eseguiti dal SPP in tutti gli ambienti di lavoro dell'azienda, analizzando il rispetto delle disposizioni di vario genere in materia di sicurezza, ivi comprese procedure ed istruzioni di lavoro. Dell'attività di vigilanza deve essere formalizzata idonea documentazione, al fine di attivare le necessarie informazioni e segnalazioni ai soggetti competenti, nonché per l'adozione dei conseguenti provvedimenti a seguito di riscontrate inosservanze e carenze.
- **Acquisizione dei documenti relativi alla sicurezza e certificazioni obbligatorie di legge (art. 30 D.lgs. 81/08 e s.m.i. lett. g):** tutta la documentazione rilevante per la sicurezza deve essere nella disponibilità del RSPP. Quest'ultimo garantisce che tale documentazione venga riunita, ordinata e mantenuta costantemente aggiornata per poter prontamente rispondere alle verifiche degli organi competenti.
 Con il confluire in ATAC delle tre aziende ATAC, TRAMBUS e METRO, è stato avviato un processo di revisione generale della documentazione adottata dalle precedenti entità societarie, nonché del sistema di prevenzione e sicurezza.

Per i Destinatari:

Tutti i destinatari del modello devono rispettare, oltre alle norme vigenti ed alle disposizioni interne alla società, le seguenti regole:

- prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella degli altri soggetti operanti nel medesimo luogo di lavoro;
- implementare ogni disposizione, procedura e dispositivo finalizzato ad incrementare la sicurezza ed il grado di salubrità dei luoghi di lavoro ovvero eliminare o diminuire i rischi connessi all'attività lavorativa;
- considerare prevalente l'interesse della Società a garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori rispetto all'interesse economico;
- valutare gli effetti delle proprie condotte in relazione al rischio di infortuni sul lavoro;
- osservare le disposizioni impartite dalla Società e dai ruoli aziendali di sicurezza, 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;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza, di segnalazione o di controllo esistenti sulle attrezzature o nei luoghi di lavoro;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non siano di propria competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri;
- segnalare immediatamente il cattivo funzionamento delle attrezzature ovvero dei dispositivi di sicurezza al RSPP;
- segnalare immediatamente al RSPP l'esigenza di implementare disposizioni, procedure o dispositivi necessari a garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- segnalare immediatamente le situazioni di pericolo ed intervenire nelle situazioni di urgenza soltanto entro le proprie capacità e competenze.

6.4. Procedure specifiche e documentazione del modello di prevenzione ex articolo 30 D.lgs. n. 81/08 e s.m.i.

La Società si è dotata di una serie di principi di comportamento formalizzati in appositi atti organizzativi interni che rispondono ai requisiti del modello di organizzazione e di gestione, così come prescritto dall'art. 30 del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.

Nello specifico, le procedure effettivamente utilizzate ed attuate in Azienda sono quelle già adottate dalle tre diverse Aziende coinvolte nella fusione, il cui elenco viene allegato al presente Modello (All.4). Le procedure aziendali sono in continua evoluzione.

7. CANTIERI, APPALTI E PROCESSI LAVORATIVI SOGGETTI AD INTERFERENZA.

Nell'ambito dell'organizzazione delle proprie attività, ATAC, può affidare l'esecuzione di opere, lavori, servizi e forniture a imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda o di una singola unità produttiva della stessa.

Il Datore di Lavoro, in caso di affidamento di lavori all'interno della propria azienda o di una singola unità produttiva della stessa, può essere considerato :

- Committente (titolo IV) VEDI PARAGRAFO 7.1
- Datore di lavoro con obblighi di coordinamento e di cooperazione (titolo I) VEDI PARAGRAFO 7.2

7.1. Cantieri

Per la gestione in sicurezza di attività rientranti nel Titolo IV - Allegato X, il D.lgs. 81/08 e s.m.i. prevede specifici adempimenti al fine di garantire la salute e sicurezza sul lavoro.

Titolo IV - Allegato X

- Lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione, risanamento, ristrutturazione o equipaggiamento, la trasformazione, il rinnovamento o lo smantellamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura, in cemento armato, in metallo, in legno o in altri materiali, comprese le parti strutturali delle linee elettriche e le parti strutturali degli impianti elettrici, le opere stradali, ferroviarie, idrauliche, marittime, idroelettriche e, solo per la parte che comporta lavori edili o di ingegneria civile, le opere di bonifica, di sistemazione forestale e di sterro.
- Sono inoltre lavori di costruzione edile o di ingegneria civile gli scavi, ed il montaggio di elementi prefabbricati utilizzati per la realizzazione di lavori edili o di ingegneria civile.

In ragione di ciò, ATAC , nella persona del Datore di lavoro, Committente/Responsabile Lavori, deve:

1. Nei cantieri in cui è prevista la presenza di più imprese esecutrici, anche non contemporanea, designare il CSP (Coordinatore della sicurezza per la progettazione) ed il CSE (Coordinatore della sicurezza per l'esecuzione);
2. Comunicare alle imprese affidatarie, alle imprese esecutrici ed ai lavoratori autonomi, il nominativo del CSP e del CSE;
3. Prevedere la durata dei lavori o le fasi di lavoro;
4. Attenersi ai principi ed alle misure generali di tutela al momento delle scelte architettoniche, tecniche ed organizzative;
5. Verificare l'idoneità tecnico-professionale dell'impresa affidataria, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare, con le modalità di cui all'Allegato XVII del D. Lgs 81/08;
6. Chiedere alle imprese esecutrici una dichiarazione dell'organico medio annuo, distinto per qualifica;
7. Trasmettere all'amministrazione concedente, prima dell'inizio dei lavori oggetto del permesso di costruire o della denuncia di inizio attività, copia della notifica preliminare di cui all'articolo 99, nonché il DURC delle imprese e dei lavoratori autonomi.

ARTICOLO 99 - Notifica preliminare

Il Committente o il Responsabile dei lavori, prima dell'inizio dei lavori, deve trasmettere alla ASL ed alla Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competenti la notifica

preliminare (conforme all'ALLEGATO XII), nonché gli eventuali aggiornamenti nei seguenti casi:

- cantieri con obbligo di designazione del CSP (+ imprese);
- cantieri inizialmente non soggetti all'obbligo di notifica, ma che ricadono nel punto precedente per effetto di varianti in corso d'opera;
- cantieri in cui opera una unica impresa la cui entità presunta non sia inferiore ai 200 uomini-giorno.

ARTICOLO 101 - Obblighi di trasmissione

1. Il Committente o Responsabile dei lavori trasmette il PSC (Piano di sicurezza e di coordinamento) a tutte le imprese invitate a presentare offerte. In caso di opera pubblica si considera trasmissione la messa a disposizione del PSC a tutti i concorrenti alla gara di appalto.

2. Prima dell'inizio lavori l'impresa affidataria trasmette il PSC alle imprese esecutrici ed ai lavoratori autonomi.

3. Prima dell'inizio dei rispettivi lavori ciascuna impresa esecutrice deve trasmettere il POS (Piano operativo di sicurezza) all'impresa affidataria, la quale, previa verifica della congruenza rispetto al proprio, lo trasmette al CSE. I lavori hanno inizio dopo l'esito positivo delle suddette verifiche che sono effettuate tempestivamente e comunque non oltre 15 giorni dall'avvenuta ricezione.

7.2. Appalti e processi lavorativi soggetti ad interferenza

Nell'ambito dell'organizzazione delle proprie attività, ATAC può appaltare taluni servizi a società ed enti esterni.

Per la gestione in sicurezza di tali attività - che implicano la compresenza di lavoratori appartenenti a differenti organizzazioni datoriali - si fa presente che l'art. 26 del D.lgs. 81/08 e s.m.i. prevede specifici adempimenti al fine di maggiormente garantire la salute e sicurezza sul lavoro.

In ragione di ciò, ATAC, nella persona del Datore di Lavoro o dei suoi incaricati, deve:

- verificare il coinvolgimento di soggetti esterni all'organizzazione aziendale (lavoratori autonomi o dipendenti di altre imprese) che direttamente o indirettamente e a vario titolo intervengono nei processi di lavoro /in fasi di lavoro/negli ambienti di lavoro della Società;
- verificare le modalità di intervento dei soggetti esterni e del tipo di attività svolta da tali soggetti;
- analizzare i rischi di reati presupposto che potrebbero essere causati o subiti da tali soggetti negli ambienti di lavoro di ATAC ;
- verificare l'esistenza di situazioni che richiedano la redazione del documento unico di valutazione dei rischi interferenziali (D.U.V.R.I.), vale a dire quando la contemporaneità delle lavorazioni di più imprese generi rischi "nuovi" rispetto a quelli considerati dai DVR delle singole Società;
- in caso di appalti, verificare l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto attraverso l'acquisizione del certificato di iscrizione alla Camera di Commercio, industria e artigianato; nonché attraverso l'acquisizione dell'autocertificazione dell'impresa o dei lavoratori autonomi del possesso della predetta idoneità;

- mettere a disposizione degli appaltatori informazioni dettagliate circa i rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e in merito alle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività;
- cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'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 anche al fine di eliminare i rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

Il Datore di lavoro, nell'ambito delle situazioni che comunemente vengono chiamate "interferenze", promuove la cooperazione ed il coordinamento di cui ai punti precedenti elaborando il Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenziali (D.U.V.R.I.) oppure il Documento di Coordinamento e Prescrizioni di Sicurezza nei quali sono indicate le misure adottate per eliminare o, laddove non sia possibile, per ridurre al minimo le interferenze e le loro potenziali conseguenze.

I criteri per la predisposizione dei Documenti previsti dalla normativa vigente in materia di sicurezza negli appalti e ricadenti nell'Art. 26 del D.Lgs. 81/08 e la gestione degli stessi sono stati oggetto di specifica valutazione da parte della Società con conseguente redazione di pertinente Procedura ("Gestione del Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze in materia di Appalti (DUVRI)" – Codice A 17.3/2, Edizione 1 del 20/03/2015).

Nell'esecuzione dei lavori e servizi, il Datore di Lavoro ha diritto di svolgere controlli o far controllare dai propri delegati il rispetto delle disposizioni contenute nel D.U.V.R.I., delle regole aziendali e delle norme in materia di sicurezza, senza che ciò comporti ingerenza nel lavoro e nelle misure di sicurezza proprie dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi.

In particolare, ATAC adotta procedure specifiche per differenti attività in appalto o processi lavorativi che possono esser soggetti o meno ad interferenza, quali:

- Documenti di Coordinamento e Prescrizioni di Sicurezza relativi a mere e semplici forniture,
- Documenti di Coordinamento e Prescrizioni di Sicurezza in merito a lavori e servizi di tipo intellettuale,
- Informative Preliminari (allegate agli atti di gara) e DUVRI definitivi (redatti all'aggiudicazione della gara) in caso di appalti con interferenze.

8. COMUNICAZIONE, FLUSSI INFORMATIVI E COOPERAZIONE.

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, la Società garantisce un adeguato livello di circolazione e condivisione delle informazioni tra tutti i lavoratori.

A tal proposito, viene implementato un sistema di comunicazione interna che prevede due differenti tipologie di flussi informativi:

a) dal basso verso l'alto

Il flusso informativo dal basso verso l'alto è garantito da ATAC, mettendo a disposizione di ogni dipendente apposite schede di segnalazione attraverso la compilazione delle quali ciascuno ha la possibilità di portare a conoscenza del Datore di lavoro e/o al dirigente da

questi delegato alla sicurezza, nonché del RSPP, situazioni di rischio per i lavoratori, nonché osservazioni, proposte ed esigenze di miglioramento inerenti alla gestione della sicurezza in ambito aziendale.

I flussi informativi oggetto di segnalazione dal basso verso l'alto hanno ad oggetto:

- infortuni o mancati infortuni occorsi sul posto di lavoro;
- condotte o prassi di lavoro non conformi al complesso delle previsioni di cui al SGSL;
- eventuali criticità/anomalie attestanti lacune di sicurezza nel processo di lavoro in cui operi il segnalante.

A sua volta, la Struttura AQSL mantiene un rapporto informativo verso l'Organismo di Vigilanza e il Datore di Lavoro attraverso:

- prospetto riepilogativo con dati e statistiche sugli infortuni/ricieste di malattie professionali verificatisi in corso d'anno;
- verbale della riunione periodica di sicurezza di cui all'art. 35 TUS;
- riepilogo degli audit eseguiti durante l'anno, con evidenza delle criticità rilevate e delle azioni intraprese;
- informativa sugli eventi infortunistici gravi (maggiori di 40 giorni)/indagini della Procura.

b) Dall'alto verso il basso

Il flusso informativo "dall'alto verso il basso" ha lo scopo di diffondere la conoscenza del sistema adottato da ATAC per la gestione della sicurezza nel luogo di lavoro.

A tale scopo, la Società garantisce un'adeguata e costante informativa a tutti i lavoratori attraverso la predisposizione di comunicati da diffondere internamente e l'organizzazione di incontri periodici che abbiano ad oggetto:

- ✓ nuovi rischi in materia di salute e sicurezza dei lavoratori;
- ✓ modifiche nella struttura organizzativa adottata per la gestione della salute e sicurezza dei lavoratori;
- ✓ contenuti delle procedure aziendali adottate per la gestione della sicurezza e salute dei lavoratori;
- ✓ ogni altro aspetto inerente alla salute e alla sicurezza dei lavoratori.

9. DOCUMENTAZIONE E REGISTRAZIONE DELLE ATTIVITA' SVOLTE.

Al fine di contribuire all'implementazione ed al costante monitoraggio del sistema adottato per garantire la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, ATAC assicura che vengano adeguatamente conservati, su supporto informatico e/o cartaceo, e aggiornati i seguenti documenti:

- ✓ la cartella sanitaria, che deve essere istituita, aggiornata e custodita dal Medico Competente;
- ✓ il registro degli infortuni;
- ✓ il D.V.R. in cui è contenuta la valutazione dei rischi ed il programma delle misure di mantenimento e di miglioramento.

ATAC assicura, altresì, che:

- ✓ il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), il Medico Competente, gli incaricati dell'attuazione delle misure di emergenza e primo soccorso e antincendio vengano nominati formalmente;
- ✓ venga data evidenza documentale delle avvenute visite dei luoghi di lavoro effettuate dal Medico Competente e, eventualmente, dal RSPP;
- ✓ venga conservata la documentazione inerente a leggi, regolamenti, norme antinfortunistiche attinenti all'attività aziendale, con particolare riferimento agli Ordini di Servizio riguardanti la materia prevenzionistica;
- ✓ venga conservata la documentazione inerente ad eventuali regolamenti aziendali;
- ✓ vengano conservati i manuali e le istruzioni per l'uso di macchine, attrezzature e dispositivi di protezione individuale forniti dai costruttori/fornitori;
- ✓ venga conservata ogni procedura adottata dalla Società per la gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- ✓ tutta la documentazione relativa alle attività di informazione, formazione ed addestramento venga conservata anche a cura della struttura aziendale competente e messa a disposizione dell'OdV in caso di richiesta.

La Società assicura che le procedure aziendali saranno costantemente monitorate e garantisce, altresì, una revisione ed un riesame delle stesse, in particolare laddove si verifichi un incidente o un'emergenza, tenendo conto, tra l'altro, delle risultanze delle attestazioni e dei flussi informativi precedentemente indicati.

10. MONITORAGGIO E RIESAME

Ai sensi dell'art. 30, comma 4, D.lgs. 81/2008 e s.m.i., 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.

10.1. Monitoraggio

ATAC, al fine di garantire l'efficienza del sistema adottato per la gestione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, predispose un piano di monitoraggio dello stesso, al fine di determinare se il sistema sia o meno:

- correttamente applicato e mantenuto attivo;
- efficace nel soddisfare la politica di gestione della sicurezza adottata dall'Azienda.

A tale scopo, ATAC:

- ✓ assicura un costante monitoraggio delle misure di prevenzione e protezione predisposte per la gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- ✓ assicura un costante monitoraggio dell'adeguatezza e della funzionalità del sistema di gestione della salute e della sicurezza a raggiungere gli obiettivi prefissati e della sua corretta applicazione;
- ✓ compie approfondite analisi con riferimento agli infortuni sul lavoro maggiormente significativi (Frequenza/Gravità) verificatisi, al fine di individuare eventuali lacune nel sistema di gestione della salute e della sicurezza e di identificare le eventuali azioni correttive da intraprendere.

Al contempo, la Società prevede che laddove il monitoraggio abbia ad oggetto aspetti che richiedono competenze specifiche, lo stesso sia affidato a competenti risorse esterne, assicurando che vengano tempestivamente posti in essere gli eventuali interventi correttivi. La verifica di parte terza consente all'OdV di disporre di una valutazione dell'efficacia del sistema di gestione della sicurezza che abbia natura di terzietà e indipendenza, alla stessa stregua delle certificazioni di conformità alle norme volontarie già conseguite e periodicamente rinnovate da ATAC per i seguenti aspetti di impatto aziendale contiguo alla sicurezza:

- ✓ Qualità (ISO 9001);
- ✓ Ambiente (ISO 14001);
- ✓ Responsabilità sociale (SA 8000).

10.2. Riesame

Al termine dell'attività di monitoraggio, il sistema per la gestione della salute e sicurezza dei lavoratori è sottoposto ad un riesame - almeno annuale - al fine di accertare che lo stesso sia adeguatamente attuato e garantisca il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Il riesame del sistema potrà essere determinato, a titolo esemplificativo e non esaustivo, da:

- ✓ risultati delle verifiche interne ed esterne;
- ✓ lo stato delle azioni correttive e preventive intraprese;
- ✓ le azioni da intraprendere a seguito dei precedenti riesami effettuati;
- ✓ i cambiamenti di situazioni circostanti, comprese le evoluzioni delle prescrizioni legali e delle altre prescrizioni relative alla salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Gli esiti di tale attività di riesame, in un'ottica di costante miglioramento del sistema di sicurezza e salute dei lavoratori adottato, potranno determinare delle variazioni rispetto a:

- ✓ politiche e pianificazione degli obiettivi sopra indicati;
- ✓ struttura organizzativa adottata da ATAC in tema di salute e sicurezza;
- ✓ ogni altro elemento rilevante del sistema di gestione sicurezza e salute dei lavoratori.

Della suddetta attività di riesame e degli esiti della stessa viene data evidenza su base documentale, alla Direzione Strategie e Sistemi.

11. SISTEMA DISCIPLINARE: RINVIO

Ogni omissione nell'osservanza, nell'attuazione o nel controllo delle misure di gestione della sicurezza sul lavoro predisposte, definite e documentate nel presente Modello Organizzativo Gestionale, nonché la violazione diretta delle norme a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro che possano costituire fonte dei reati presupposto di responsabilità amministrativa degli enti ex art. 25-septies del D.lgs. 231/2001 e s.m.i., costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili, le modalità di accertamento delle infrazioni e le procedure di irrogazione, trovano puntuale disciplina nelle fonti richiamate al § 7 e seguenti della Parte Generale del Modello e precisamente:

- artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) D.lgs. 231/01 e s.m.i.;
- art. 7 legge n. 300/1970 e s.m.i. (c.d. statuto dei lavoratori);
- Titolo VI del Regolamento All. A) al R.D. 148/1931;

- Codice Disciplinare vigente per il personale appartenente all'Area Servizi Ausiliari per la Mobilità;
- sistema sanzionatorio interno ex D.lgs. 231/01 e s.m.i.

Alla Parte speciale del Modello 231 si rinvia per tutto quanto attiene ai contenuti delle infrazioni alle norme aziendali di sicurezza ivi tipizzate in termini di obblighi e divieti comportamentali (cfr. regole generali di comportamento di cui al § 2.6 della Parte Speciale) nell'espletamento delle attività connesse alle fattispecie di attività sensibili ivi specificate (§ 14.3 della Parte Speciale).

12. ELENCO DEI DOCUMENTI RILEVANTI AI FINI DELLA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO RICHIAMATI NEL TESTO ED ALLEGATI.

1. Organigramma dei ruoli di sicurezza ATAC (All.1)
2. Funzionigramma aziendale generale (All.2)
3. Elenco Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (All.3)
4. Elenco Procedure di sicurezza ex-ATAC, ex-METRO, ex-TRAMBUS (All.4).