

# Organo di Vigilanza e sicurezza sul lavoro: applicazioni operative

di Alberto Pesenato (\*) e Paolo Cozzi (\*\*)

L'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 statuisce chiaramente che l'applicazione puntuale delle norme relative alla sicurezza sul lavoro non hanno completezza se non è adottato, nell'Ente o azienda, un Modello di organizzazione gestione e controllo; ciò è confermato dalla Circolare GdF 83607/2012 che depone chiare indicazioni in tal senso. Si fornisce qui un estratto della metodologia da applicare per adeguarsi a quanto disposto.

## Il Modello e i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001

Il Modello di organizzazione gestione e controllo così come richiesto dal D. Lgs. 231/2001 può essere riferito a 13 tipologie di reato (riportate per comodità del lettore nella Tavola 1) ma a ben vedere una sola norma ne rende obbligatoria l'approvazione da parte degli organi di governance aziendali e la successiva adozione da parte dell'ente o azienda (1).

Nell'art 30 del D. Lgs. 81/2008 (Tavola 2) si fa infatti esplicito riferimento all'adozione del Modello per quanto riguarda la normativa sulla sicurezza sul lavoro e se ne deduce che, se non adottato nella forma e nella sostanza dei punti indicati dal Decreto 81/2008 dalle lettere dalla a) alla h), tutte le procedure adottate dalla società non possono dirsi complete e conformi al decreto stesso.

Ne discende quindi che il Modello, pur essendo obbligatorio per la quasi totalità delle imprese, in riferimento alla sentenza della Corte di Cassazione (2), può non essere adottato in quanto la governance dell'azienda può presupporre che non possano essere compiuti i reati stabiliti dal decreto.

Di contro il Modello deve essere adottato anche solo per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro in quanto, se dovessero avvenire fatti riferiti a «*Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela*

*dell'igiene e della salute sul lavoro*» (art. 25-septies del Decreto 231/2001 e D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e s.m.i.) l'ente o l'azienda ne avrebbe grave nocimento.

Il compito è di trovare delle soluzioni a quanto richiede la normativa, proporle e, se il caso, dibatterle per migliorarle.

### Note:

(\*) *Revisore legale, Consulente Area D. Lgs. 231/2001, Presidente OdV di Trentino Trasporti Esercizio SpA, Karrell Srl.*

(\*\*) *Dirigente responsabile ambiente e sicurezza in Karrell Srl*  
(1) Si vedano in merito gli altri contributi pubblicati su questa rivista nel corso degli anni dallo stesso autore.

(2) Corte di Cassazione – Sentenza 18941/2011: «...peraltro è indubbio che la disciplina dettata dal decreto 231/2001 sia senz'altro applicabile alle società a responsabilità limitata c.c. "unipersonali" così come è noto che molte imprese individuali ricorrono ad una organizzazione interna complessa che prescinde dal sistematico intervento del titolare dell'impresa per la soluzione di determinate problematiche che può spesso involgere la responsabilità di soggetti diversi dall'imprenditore ma che operano nell'interesse della persona individuale.

Ed allora una lettura costituzionalmente orientata della norma in esame dovrebbe conferire al disposto di cui al comma 2 dell'articolo 1 del decreto in parola una portata più ampia, tanto più che non cogliendosi nel testo alcun cenno riguardante le imprese individuali, la loro mancata indicazione non equivale a un'esclusione, ma, semmai a un'implicita inclusione nell'area dei destinatari della norma.

Si ricorda qui che nel 2004 la stessa Corte di Cassazione aveva sostenuto che la responsabilità amministrativa poteva essere applicata solo agli enti dotati di personalità giuridica che siano strutturati in forma societaria o pluripersonale.»

Il presente contributo propone uno strumento operativo in forma di check list che tende, se inglobato, nel Modello a soddisfare il dettato dell'art.30 del D. Lgs. 81/2008.

In effetti esso è la logica conseguenza alla Parte Generale del Modello che illustra il fatto che l'ente o l'azienda sta adottando o ha adottato quegli «*specifici protocolli*» richiesti dall'Art. 6 comma 2 lettera b) del D. Lgs. 231/2001.

«*Specifici protocolli*» riferiti in questo caso ai «*Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies del Decreto e D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e s.m.i.)*».

A completare quanto sopra vi è pure la circolare della GdF che ( Tav. 4) secondo la quale il legislatore nel D. Lgs. n. 81/2001 all'art.30 ha inteso individuare più specifica-

mente gli obiettivi e di contenuti, anche ulteriori rispetto a quelli indicati negli art. 6 e 7 del D. Lgs.n. 231/2001, che devono caratterizzare i modelli organizzativi perché questi possano essere giudicati idonei ed efficacemente adottati, con conseguente possibilità per l'ente, in tali ipotesi, di beneficiare dell'efficacia esimente ad essi riconosciuta.

In particolare, il modello organizzativo, secondo la circolare della GdF dovrà essere delineato in modo tale da assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali

#### Tavola 1 - Reati ed illeciti

I Reati nei rapporti con la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);

II Reati informatici (art. 24 bis del Decreto);

III Reati di criminalità organizzata transnazionale (art. 24 ter del Decreto) - Reati di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater del Decreto) - Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies del Decreto);

IV Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis del Decreto);

V Reati contro l'industria ed il commercio (art. 25 bis 1 del Decreto);

VI Reati societari (art. 25 ter del Decreto);

VII Reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies del Decreto) - Reati di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1 del Decreto);

VIII Reati ed illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato (art. 25 sexies del Decreto e art. 187 quinquies del TUF);

IX Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies del Decreto e D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e s.m.i.);

X Reati in materia di violazione dei diritti d'autore (art. 25 novies del Decreto);

XI Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies del Decreto);

XII Reati ambientali (art. 25 undecies del Decreto);

XIII Reati di abbandono e deposito incontrollato di rifiuti sul suolo e nel suolo (art. 192, comma 4, D. Lgs. n. 152 del 3 aprile 2006 e s.m.i.).

emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori ;
- all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Proseguendo, la circolare GdF, afferma che l'art.30 richiede espressamente che il modello organizzativo preveda:

- idonei sistemi di registrazione dello svolgimento delle attività di prevenzione. Tale previsione, da un lato, facilita l'attività investigativa documentale della polizia giudiziaria finalizzata all'accertamento della responsabilità amministrativa dell'ente, anche se, come già evidenziato, occorrerà superare il dato formale per analizzare l'effettività delle attività di prevenzione richieste all'ente; dall'altro, offre all'«ente la possibilità di opporre una preliminare difesa a dimostrazione della sua irresponsabilità»;
- per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicurino le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate (3).

L'adozione e l'efficace attuazione del modello di verifica e controllo assume, secondo la circolare GdF, particolare rilievo in termini di riconoscimento dell'avvenuto adempimento dell'obbligo di vigilanza nei confronti del delegato da parte del datore di lavoro delegante, secondo quanto previsto dall'art.16, comma 3, del D. Lgs. n. 81/2008 (4).

La check list è proposta in sintesi e gli autori del presente contributo fanno notare al lettore come all'inizio dello strumento operativo siano dapprima elencate le lettere di riferi-

mento della normativa, successivamente si dia un sommario delle aree sviluppate nella check list con precisi riferimenti al dettato del D. Lgs. 81/2008.

Nei punti dal numero 1 al numero 14 della check list qui presentata vi sono puntuali riferimenti a quanto richiesto del D. Lgs. 81/2008 (lettere dalla a) alla h) e questi concordano con quanto preteso dalla circolare 83607/2012 della GdF (Tavola 2).

#### Note:

(3) In sede giurisprudenziale, il Tribunale di Trani, con la già richiamata sentenza in data 29.10.2009, ha statuito la necessità che l'impianto del modello, allorché non siano coinvolti soggetti dipendenti dell'ente, preveda comunque l'adozione di cautele e regole per evitare che dipendenti di enti terzi possano subire lesioni o perdere la vita per infrazioni commesse dai loro datori di lavoro nell'esecuzione delle attività lavorative loro assegnate. In particolare, è stato chiarito che il controllo dei rischi non può esaurirsi nell'ambito della struttura organizzativa ed aziendale della società in questione, ma deve essere esteso anche all'osservanza delle medesime regole da parte dei soggetti che con quest'ultima entrano, direttamente o indirettamente, in rapporti lavorativi.

(4) 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.

**Tavola 2 - Circolare GdF 83607/2012 Vol. III pag. 81 - c. (estratto) «Le specificità dei modelli organizzativi di cui all'art. 30 del D. Lgs. n.81/2008 in materia di sicurezza sul lavoro»**

**OMISSISS**

Per quanto precede la polizia giudiziaria, laddove l'ente si sia dotato di un modello di organizzazione, gestione e controllo, dovrà preliminarmente, in sede di valutazione della sua idoneità ed efficace attuazione, verificarne la conformità alle Linee guida UNI-INAIL, nonché richiedere all'ente il possesso dell'asseverazione rilasciata dagli organismi paritetici. Si tratta di una preliminare indagine che, lungi dall'assicurare *per tabulas* efficacia esimente al modello adottato, che invece dovrà essere accertata fattualmente, l'organo investigativo deve porre in essere per meglio lumeggiare l'elemento "soggettivo" qualificante la condotta dell'ente.

Inoltre, la polizia giudiziaria nell'ambito della propria attività investigativa, conformemente a quanto statuito in sede giurisprudenziale (cfr. Tribunale di Trani, sentenza in data 26 ottobre 2009), dovrà tener presente che i documenti di valutazione dei rischi redatti ai sensi degli artt. 26 e 28 del D. Lgs. n. 81/2008:

- non sono equiparabili al modello organizzativo e gestionale di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- non assumono valenza nella direzione di assicurare l'efficacia esimente di cui agli artt. 6 e 7.

*In merito, occorre rilevare che il sistema introdotto dal D. Lgs. n. 231/2001 impone alle imprese di adottare un modello organizzativo diverso e ulteriore rispetto a quello previsto dalla normativa antinfortunistica, onde evitare in tal modo la responsabilità amministrativa.*

Non a caso, mentre i documenti di valutazione dei rischi nel contesto normativo di cui al D. Lgs. n. 81/2008 sono disciplinati dagli artt. 26 e 28, il modello di organizzazione e gestione di cui al D. Lgs. n. 231/2001 è contemplato dall'art. 30 del citato D. Lgs. n. 81/2008, segnando così una distinzione non solo nominale ma anche funzionale.

**Tavola 3 - Check list (estratto) Reati in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della igiene e della salute sul lavoro (5) art. 25-septies**

Superiore immediato	
Responsabile della regola normativa	
<b>Premessa / Nota importante</b>	
<p>Le domande proposte in questa <i>check list</i> sintetizzano la ben più ampia e puntuale attenzione che la Società vorrà porre nel definire e regolamentare questo vasto campo di rischio rivolgendosi a persone od Organizzazioni di sicura competenza al fine di adottare ed applicare procedure tali che evitino l'incorrere nei reati ed illeciti richiamati dall'Appendice 2 Reati ed Illeciti (*).</p> <p>La presente <i>check list</i> dispone a carico dei Destinatari (Esponenti Aziendali, dei Consulenti e delle Parti Terze), in considerazione delle diverse posizioni e dei diversi obblighi che ciascuno di essi assume nei confronti della Società nell'ambito dell'espletamento delle attività considerate a rischio, di attenersi ai principi generali di condotta ed a precisi obblighi.</p> <p>In particolare, nell'espletamento delle attività connesse alle Aree a Rischio, è espressamente vietato ai Destinatari di porre in essere, collaborare o creare i presupposti per la realizzazione di comportamenti che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato e di illecito amministrativo rientranti tra quelle considerate nell'Appendice 2 Reati ed Illeciti.</p> <p>Si prevede ora che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:</p> <p>a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;</p> <p>b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;</p> <p>c) alle attività di natura organizzativa quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;</p> <p>d) alle attività di sorveglianza sanitaria;</p> <p>e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;</p>	

**Nota:**

(5) La presente check list è stata predisposta dal P.I. Paolo Cozzi Dirigente responsabile della Sicurezza ed Ambiente di Karrell Srl - www.karrell.it

f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;  
 g) all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;  
 h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Qui di seguito si pongono alcune domande che permettono una prima analisi da parte degli Organi di *Governance* che sono tenuti ad applicare la legislazione vigente in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (rif. Decreto legislativo n. 81/2008 e s.m.i.):

- 1) Sistema prevenzionistico
- 2) Organizzazione
- 3) Conformità legislativa (rif.: D. Lgs. 81 art.30 a )
  - luoghi di lavoro
  - impianti
  - attrezzature
- 4) Valutazione dei rischi (rif.: D. Lgs. 81 art.30 b )
- 5) Prevenzione incendi
- 6) Programmazione e predisposizione delle misure di prevenzione e di protezione (rif.: D. Lgs. 81 art.30 b)
- 7) Informazione (rif.: D. Lgs. 81 art.30 e )
- 8) Formazione (rif.: D. Lgs. 81 art.30 e )
- 9) Sorveglianza sanitaria (rif.: D. Lgs. 81 art.30 d)
- 10) Dispositivi per la protezione individuale (rif.: D. Lgs. 81 art.30 b)
- 11) Consultazione e partecipazione
- 12) Procedure di sicurezza (rif.: D. Lgs. 81 art.30 c-f)
- 13) Attrezzature di lavoro (rif.: D. Lgs. 81 art.30 a )
- 14) Gestione degli appalti (rif.: D. Lgs. 81 art.30 c )

Descrizione	Sì	No	N/A	W/P Ref.	Note
<b>Omissis</b>					
<b>3) Conformità legislativa</b>					
Il Datore di Lavoro garantisce la conformità legislativa (acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge) per:					
<b>Rapporti di lavoro?</b>					
- Sì					
- In parte					
- No					
<b>Luoghi di lavoro?</b>					
- Sì					
- In parte					
- No					
<b>Impianti?</b>					
- Sì					
- In parte					
- No					
<b>Attrezzature?</b>					
- Sì					
- In parte					
- No					
<b>Omissis</b>					

Descrizione	Sì	No	N/A	W/P Ref.	Note
<b>4) Valutazione dei rischi</b>					
Il Datore di Lavoro ha effettuato la valutazione dei rischi?					
Oltre al Datore di lavoro, nel processo valutativo, sono stati coinvolti altri soggetti aziendali quali:					
- RSPP?					
- Medico Competente?					
- Dirigenti?					
- Preposti?					
- Lavoratori?					
- RLS?					
<b>Omissis</b>					
La valutazione ha riguardato tutta l'Azienda (o unità produttiva) e tutti i rischi presenti e comprende:					
- I rischi correlati ai luoghi di lavoro?					
- I rischi correlati agli impianti tecnologici?					
- I rischi correlati alle macchine ed attrezzature di lavoro?					
- Il rischio da movimentazione manuale dei carichi?					
- Il rischio da videotermini?					
- Il rischio da esposizione ad agenti fisici (rumore)?					
- Il rischio da esposizione ad agenti fisici (vibrazioni)?					
<b>Omissis</b>					
Descrizione	Sì	No	N/A	W/P Ref.	Note
<b>6) Programmazione e predisposizione delle misure di prevenzione e di protezione</b>					
Esiste un programma formalizzato (sia esso contenuto o no nell'eventuale Documento di valutazione dei rischi) di attuazione delle misure di prevenzione e protezione previste per il miglioramento e il mantenimento nel tempo degli obiettivi prefissati (art. 15, comma 1 - D.Lgs. n. 81/2008)?					
- No					
- Sì					
È stato reso ai RLS?					
- No					

Descrizione	Sì	No	N/A	W/P Ref.	Note
- Sì					
È definita in modo chiaro la sua articolazione cronologica?					
- No					
- Sì					
- In parte					
I tempi indicati per gli interventi di bonifica sono congrui rispetto a:					
- Entità del rischio?					
- Complessità della bonifica?					
Il programma quali tipi di interventi copre:					
a. Tecnici (strutture - locali)?					
- No					
- Sì					
- In parte					
<b>Omissis</b>					
Descrizione	Sì	No	N/A	W/P Ref.	Note
<b>7) Informazione</b>					
Esiste una pianificazione ed un programma delle attività di informazione?					
- No					
- Sì					
- In parte (solo per alcune lavorazioni\reparti)					
Il programma delle attività garantisce che ciascun lavoratore riceva una informazione adeguata (con i contenuti richiamati dalla legislazione vigente) in relazione alla propria mansione?					
- No					
- Sì					
- In parte (solo per alcune lavorazioni\reparti)					
Sono definiti con chiarezza e divulgati il sistema delle responsabilità e dei compiti associati all'attuazione del programma nonché le modalità operative del sistema di gestione della sicurezza aziendale?					
- No					
- Sì					
- In parte					

Descrizione	Sì	No	N/A	W/P Ref.	Note
Le attività di informazione sono state divulgate in una forma adatta a renderle note a tutti i lavoratori ?					
1. Lavoro a tempo pieno					
2. Lavoro a part-time					
3. Lavoro intermittente					
4. Lavoro in distacco					
5. Stagisti					
6. Lavoro interinale					
Contratti a progetto Omissis					
Descrizione	Sì	No	N/A	W/P Ref.	Note
<b>8) Formazione</b>					
Esiste una pianificazione ed un programma delle attività di formazione?					
- No					
- Sì					
- In parte (solo per alcune lavorazioni\reparti)					
Il programma delle attività garantisce che ciascun lavoratore riceva una formazione adeguata (con i contenuti richiamati dalla legislazione vigente e della durata adeguata al rischio in funzione del codice ATECO) in relazione alla propria mansione?					
- No					
- Sì					
- In parte (solo per alcune lavorazioni\reparti)					
È stata fatta a tutti i lavoratori la formazione?					
- No					
- Sì					
- In parte					
È avvenuta la formazione dei lavoratori nei seguenti casi:					
Assunzione?					
- No					
- Sì					
- In parte					
Trasferimento \ cambio mansione?					
- No					
- Sì					
- In parte					



Descrizione	Sì	No	N/A	W/P Ref.	Note
Cambiamento o nuovi rischi?					
- No					
- Sì					
- In parte					
Omissis					
Descrizione	Sì	No	N/A	W/P Ref.	Note
<b>9) Sorveglianza sanitaria</b>					
Il Medico Competente ha fornito evidenze che dimostrino il possesso dei requisiti previsti dalla vigente normativa?					
Il Medico Competente partecipa alla valutazione dei rischi e alla gestione del sistema di prevenzione?					
Il MC collabora e partecipa con il datore di lavoro:					
- Alla valutazione dei rischi?					
- Alla predisposizione di misure di tutela?					
- All'attività di informazione e formazione nei confronti dei lavoratori?					
- All'organizzazione del servizio di primo soccorso?					
In Azienda si effettua la sorveglianza sanitaria?					
- No, perché non è obbligatoria a termini di legge					
- No, ma sarebbe obbligatoria a termini di legge					
- Sì					
Il Medico Competente definisce dei protocolli sanitari in funzione della mansione del lavoratore e dei relativi rischi specifici?					
Esiste un programma di sorveglianza sanitaria per tutti i lavoratori a rischio?					
- No					
- Sì					
- In parte					
Vengono eseguiti regolarmente gli accertamenti sanitari:					
- Preventivi [pre assuntivi]?					
- Periodici?					
- Su richiesta dei lavoratori?					
Omissis					
Descrizione	Sì	No	N/A	W/P Ref.	Note
<b>10) Dispositivi di protezione individuale</b>					

Descrizione	Sì	No	N/A	W/P Ref.	Note
Sono stati identificati i casi in cui è necessario l'uso dei DPI?					
Esiste un elenco con i DPI necessari e con le loro caratteristiche?					
Sono stati indicati i casi in cui è necessario l'uso dei DPI?					
a) Ai preposti					
- No					
- Sì					
- In alcuni casi					
b) Ai lavoratori					
- No					
- Sì					
- In alcuni casi					
I lavoratori sono stati informati su quali DPI vanno utilizzati?					
- No					
- Sì					
- In alcuni casi					
I DPI sono conformi al D.Lgs. n. 475/1992 e s.m.i.?					
- No					
- Sì					
- Solo alcuni					
I DPI sono stati scelti poiché non erano possibili altri interventi preventivi?					
- No					
- Sì					
- Solo alcuni					
<b>Omissis</b>					
<b>Descrizione</b>	<b>Sì</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>W/P Ref.</b>	<b>Note</b>
<b>Omissis</b>					
<b>12) Procedure di sicurezza</b>					
Sono previste procedure documentate di lavoro in sicurezza per:					
a. Condizioni ordinarie di lavoro?					
- No					
- Sì					
- In parte					
b. Manutenzioni occasionali?					
- No					

Descrizione	Sì	No	N/A	W/P Ref.	Note
- Sì					
- In parte					
c. Situazioni di emergenza?					
- No					
- Sì					
- In parte					
Sono previste specifiche procedure documentate per:					
a. Acquisti di attrezzature, sostanze chimiche e DPI?					
- No					
- Sì					
- In parte					
b. Gestione impianti, attrezzature, dpi, sostanze pericolose?					
- No					
- Sì					
- In parte					
<b>Omissis</b>					
Descrizione	Sì	No	N/A	W/P Ref.	Note
<b>13) Attrezzature di lavoro</b>					
Esistono procedure documentate per la scelta e l'acquisto delle attrezzature di lavoro?					
Fra gli elementi presi in esame nella scelta delle attrezzature si fa riferimento a:					
- Adeguatezza al lavoro da svolgere?					
- Idoneità ai fini della sicurezza e della salute?					
- Rischi presenti nell'ambiente di lavoro?					
- Rischi derivanti dall'impiego nel luogo di lavoro?					
- Esperienza, conoscenza dell'attrezzatura proposta?					
- Altro(specificare)?					
È definito un programma formalizzato di manutenzione delle attrezzature?					
Sono state predisposte le istruzioni d'uso delle attrezzature per le quali la valutazione dei rischi ne ha evidenziato la necessità ai fini della sicurezza?					
- No					
- Sì					

Descrizione	Sì	No	N/A	W/P Ref.	Note
- In parte					
Esistono specifiche disposizioni documentate per l'uso "selezionato" di attrezzature che richiedono conoscenze o responsabilità particolari? <b>Omissis</b>					
Descrizione	Sì	No	N/A	W/P Ref.	Note
<b>14) Gestione degli appalti</b>					
Esistono lavori in appalto o contratto d'opera effettuati all'interno dell'unità produttiva?					
Se sì, specificare quali:					
- Pulizie					
- Manutenzione					
- Altro					
Viene effettuata la verifica dell'idoneità tecnico-professionale delle ditte appaltatrici?					
- No					
- Sì, per tutte le ditte					
- Sì, ma solo per alcune ditte					
Se sì, tale verifica è documentata in modo adeguato?					
Sono state fornite al Datore di Lavoro delle ditte appaltatrici le informazioni sui rischi generali, specifici, sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate?					
- No					
- Sì, per tutte le ditte					
- Sì, ma solo per alcune ditte					
Se sì, tali informazioni sono state fornite in modo adeguato?					
Il Datore di Lavoro:					
- coopera all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto degli appalti;					
- coordina gli interventi di prevenzione e protezione dai rischi cui sono esposti i lavoratori anche al fine di eliminare i rischi dovuti alle interferenze tra i lavori / attività dell'impresa/e coinvolta/e nell'appalto o più appalti; <b>Omissis</b>					

(\*) Si veda *Il modello di organizzazione gestione e controllo ex D Lgs. n. 231/2001*, WKI - IPSOA III Edizione 2011 e contributi in [www.albertopesenato.net](http://www.albertopesenato.net)