

- PARTE SPECIALE G -

- I REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO -

Indice

1. I reati di cui all'art. 25 <i>septies</i> del D.Lgs. n. 231/2001	4
2. I fattori di rischio esistenti nell'ambito dell'attività d'impresa di Novo Nordisk (Art. 30, lett. a) - b), D.Lgs. n. 81/2008)	6
2.1. Metodologia applicata per l' identificazione dei rischi	7
2.2. L'identificazione dei rischi	9
2.2.1. Valutazioni del rischio delle lavoratrici madri	9
2.2.2. Rischi di genere e sociali	10
2.2.3. Stress Lavoro-correlato	11
2.2.4. Luoghi di lavoro	11
2.2.5. Attrezzature di lavoro	11
2.2.6. Elettricità	12
2.2.7. Segnaletica di Salute e Sicurezza	12
2.2.8. Movimentazione manuale di carichi	13
2.2.9. Videoterminali	14
2.2.10. Rumore	14
2.2.11. Vibrazioni	15
2.2.12. Campi elettromagnetici	15
2.2.13. Radiazioni ottiche artificiali	15
2.2.14. Protezione da agenti chimici	16
2.2.15. Protezione da agenti biologici	16
2.2.16. Ergonomia	17
3. La struttura organizzativa di Novo Nordisk in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Art. 30, lett. c) e comma 3, D.Lgs. n. 81/2008)	17
3.1. Gli <i>attori</i> della struttura organizzativa	17
3.2. I doveri degli attori della struttura organizzativa	20
3.2.1. I principi e le norme di comportamento di riferimento per la Società	20
3.2.2. I principi e le norme di comportamento di riferimento per i Destinatari	21
4. Attività di sorveglianza sanitaria (art. 30, lett. d), D.Lgs. n. 81/2008)	29
5. Attività connesse alla informazione e formazione dei lavoratori (art. 30, lett. e), D.Lgs. n. 81/2008)	30
6. Attività di gestione della documentazione e certificazione obbligatorie per legge (art. 30, lett. g), D.Lgs. n. 81/2008)	31
7. Il sistema di controllo sulla SSL: le procedure operative, il ruolo dell'organismo di vigilanza in materia di SSL e il raccordo con le funzioni di primo controllo (art. 30, lett. f)-h) e comma 4, D.Lgs. n. 81/2008)	32
7.1. I principi informativi delle procedure aziendali in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro	32

7.2	Il primo livello di monitoraggio da parte della struttura organizzativa; il ruolo dell'Organismo di Vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro quale responsabile del secondo livello di monitoraggio	35
7.3.	Il raccordo tra le funzioni di controllo	36
8.	Il sistema di registrazione delle attività di cui al comma 1 dell'art. 30 (art. 30, comma 2, D.Lgs. n. 81/2008)	37
9.	Aggiornamento e riesame (Art. 30, comma 4, D.Lgs. n. 81/2008)	38
10.	Principi etici e le norme di comportamento di riferimento per la società con riguardo alla SSL.....	38

1. I REATI DI CUI ALL'ART. 25 SEPTIES DEL D.LGS. N. 231/2001

La Legge 3 agosto 2007, n. 123, ha introdotto l'art. 25 *septies* del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, anche '**Decreto**'), articolo in seguito sostituito dall'art. 300 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, il quale prevede la responsabilità degli enti (ovvero gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica; di seguito, anche collettivamente indicati come '**Enti**' o singolarmente '**Ente**'); sono esclusi lo Stato, gli enti pubblici non economici e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale) per i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (SSL).

L'art. 25 *septies*, così come sostituito dall'art. 300 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, stabilisce:

1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi.

Il reato di omicidio colposo (art. 589, cod. pen.)

Il reato si configura nel caso in cui si cagioni la morte di una persona.

Ai fini della integrazione del reato, non è richiesto l'elemento soggettivo del dolo, ovvero la coscienza e la volontà di cagionare l'evento lesivo, ma la mera negligenza, imprudenza o imperizia del soggetto agente, ovvero l'inosservanza, da parte di quest'ultimo di leggi, regolamenti, ordini o discipline (art. 43, cod. pen.).

Il reato di lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590, cod. pen.)

Il reato si configura nel caso in cui si cagionino ad una persona lesioni gravi o gravissime.

Le lesioni si considerano gravi nel caso in cui: a) dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni; b) il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo (art. 583, comma 1, cod. pen.).

Le lesioni si considerano gravissime se dal fatto deriva: a) una malattia certamente o probabilmente insanabile; b) la perdita di un senso; c) 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; d) la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso (art. 583, comma 2, cod. pen.).

Anche ai fini della configurabilità del reato di lesioni colpose, non è necessario che il soggetto agente abbia agito con coscienza e volontà di cagionare l'evento lesivo, essendo sufficiente la mera negligenza, imprudenza o imperizia dello stesso, ovvero l'inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline (art. 43 cod. pen.).

I casi di cui all'art. 55, comma 2, del Testo Unico in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

1. E' punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro il datore di lavoro:

a) per la violazione dell'articolo 29, comma 1;

b) che non provvede alla nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera b), o per la violazione dell'articolo 34, comma 2;

2. Nei casi previsti al comma 1, lettera a), si applica la pena dell'arresto da quattro a otto mesi se la violazione è commessa:

a) nelle aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f) e g);

b) in aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all'articolo 268, comma 1, lettere c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto;

c) per le attività disciplinate dal Titolo IV caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno.

I reati sopra richiamati rilevano, ai fini del Decreto, unicamente nel caso in cui sia ascrivibile al soggetto agente, sotto il profilo dell'elemento soggettivo, la c.d. "colpa specifica", consistente nella violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene ed alla salute sul lavoro.

Atteso che, in forza di tale circostanza, assume rilevanza la legislazione prevenzionistica vigente, ai fini della presente Parte Speciale è stata considerata, in particolare, la normativa di cui al D.Lgs. n. 81/2008, portante attuazione della delega di cui all'art. 1 Legge n. 123/2007 (cd. "**Testo Unico**" in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro; di seguito, anche '**TU**'). In particolare, la disposizione di cui all'art. 30 del TU ha costituito il parametro di riferimento con cui Novo Nordisk S.p.A. (di seguito, anche "**Novo Nordisk**" o "**Società**") si è misurata sia nell'attività preparatoria sia nella fase redazionale del Modello. Come noto, infatti, l'art. 30 indica con chiarezza i requisiti e gli obblighi normativi da adempiere e regolamentare nel Modello.

2. I FATTORI DI RISCHIO ESISTENTI NELL'AMBITO DELL'ATTIVITÀ D'IMPRESA DI NOVO NORDISK (ART. 30, LETT. A) - B), D.LGS. N. 81/2008)

L'art. 30, lett. a) e b) prevede che il Modello può avere una valenza esimente se è assicurato *l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi*:

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

In particolare il Modello della Società è perfettamente *compliant* ai sopra indicati requisiti.

Sulla scorta delle Linee Guida di Confindustria, l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, anche "**Modello**") deve essere preceduta da un'attività di *risk assessment* volta sia ad individuare, mediante l'inventariazione e la mappatura approfondita e specifica delle aree/attività aziendali, i rischi di commissione dei reati previsti dal Decreto; sia a valutare il sistema di controllo interno e la necessità di un suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente i rischi identificati.

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

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

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

Ai fini della redazione della presente Parte Speciale G, la Società ha considerato le modalità in cui si è proceduto in concreto ad identificare i fattori di rischio e i fattori di rischio riportati nel Documento di Valutazione Rischi (di seguito, anche "**DVR**"), redatto ai sensi della normativa prevenzionistica vigente, con riferimento all'edificio della Società, avente sede legale in via Elio Vittorini, 129 - 00144, Roma.

La Società svolge tutta la sua attività nei suoi uffici situati in via Elio Vittorini, 129 a Roma. In particolare, la Società si occupa dell'attività di commercializzazione dei prodotti e rappresentanza di Novo Nordisk, mentre non viene svolta l'attività di produzione dei farmaci. Pertanto gli ambienti di lavoro sono destinati ad uffici e sale riunioni.

La Società dispone di ampi spazi lavorativi distribuiti su più livelli dell'immobile:

- Piano 3° scala B1
- Piano 3° scala B2
- Piano 5° scala B1
- Piano 5° scala B2

- 3 magazzini
- 43 posti auto (tra interno autorimessa e piazzale esterno).

2.1. Metodologia applicata per l' identificazione dei rischi

La società è in possesso della certificazione OHSAS 18001:2007 inerente il Sistema di Gestione della Sicurezza e verificato periodicamente da un ente di Certificazione terzo, accreditato presso ACCREDIA.

Con riferimento alla attività di valutazione del rischio, si tratta di un'attività complessa la quale richiede, necessariamente, per ogni ambiente, posto di lavoro o mansioni considerati, una serie di operazioni, successive e conseguenti tra loro, che dovranno prevedere:

1. identificazione dei pericoli o delle sorgenti di rischio presenti nel ciclo lavorativo;
2. individuazione dei conseguenti potenziali rischi di esposizione in relazione allo svolgimento delle lavorazioni, sia per quanto attiene ai rischi per la sicurezza che per la salute;
3. stima dell'entità dei rischi di esposizione connessi con le situazioni di interesse prevenzionistico individuate.

Tale processo di valutazione può portare, per ogni ambiente, posto di lavoro o mansione considerati, ai seguenti risultati:

- assenza di rischio di esposizione;
- presenza di esposizione controllata entro i limiti di accettabilità previsti dalla normativa;
- presenza di un rischio di esposizione.

Possono essere definiti "gruppi omogenei" per esposizione a fattori di rischio specifici (es. utilizzo degli stessi macchinari, stesse sostanze nocive, ecc.) o per esposizione a rischi derivanti da lavorazioni specifiche (es. impiego Videoterminali, movimentazione carichi, ecc.).

Nello specifico:

- GO 1: Impiegati (tutti coloro i quali non hanno mansioni di Informatori Scientifici);
- GO 2: Informatori Scientifici.

In particolare, la metodologia seguita per la "Valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute" si articola nelle seguenti due fasi:

1. Identificazione per ogni fase delle condizioni operative correlate alle:
 - Condizioni normali: il consueto ciclo di lavoro;
 - Condizioni anomale condizioni di fermata e di avviamento, pulizia e/o manutenzione degli impianti
 - Condizioni di emergenza: condizioni reali o potenziali consistenti in variazioni del ciclo di lavoro consueto che possono creare un danno.
2. Identificazione dei pericoli correlati a ciascuna condizione operativa riferita alle attività, prodotti e servizi. Le famiglie di pericoli individuate a cui fare riferimento sono riportate nella tabella qui di seguito:

Famiglie di pericoli
1) Lavoratrici madri 2) Rischi di genere e sociali 3) Stress lavoro-correlato 4) Luoghi di lavoro 5) Attrezzature di lavoro 6) Elettricità 7) Segnaletica di salute e sicurezza 8) Movimentazione manuale di carichi 9) Videoterminali 10) Rumore 11) Vibrazioni 12) Campi Elettromagnetici 13) Radiazioni ottiche artificiali 14) Protezione da agenti chimici 15) Agenti Biologici e altri agenti fisici 16) Ergonomia

Il rischio viene definito come la probabilità che si raggiunga il potenziale nocivo per il complesso psicofisico della persona nelle condizioni di utilizzazione o esposizione ad un agente chimico o fisico o ad un modello organizzativo.

Il rischio **R** viene definito come funzione della probabilità **P** e del danno **D**.

La classe di rischio R potrà essere valutato secondo la scala riportata nella tabella seguente:

CLASSE DI RISCHIO R	VALORE DI R	MISURE DI CONTROLLO
BASSA	COMPRESO FRA 1 E 2	Azioni migliorative da valutare in fase di programmazione
MEDIA	COMPRESO FRA 3 E 4	Azioni correttive e/o migliorative da programmare nel breve-medio periodo
ALTA	COMPRESO FRA 5 E 8	Azioni correttive necessarie da programmare con urgenza
ALTISSIMA	COMPRESO FRA 9 E 16	Azioni correttive indilazionabili

Per il calcolo della classe di Rischio R si è utilizzato, in mancanza di indicazioni specifiche previste per alcune tipologie di pericoli, il seguente algoritmo:

$$R = P \times D$$

Dove:

R = Classe di Rischio

P = Probabilità

D = Danno

Per l'individuazione dei rischi specifici individuati con riferimento all'attività svolta da Novo Nordisk e per la loro trattazione nel dettaglio si rimanda all'apposito documento di valutazione dei rischi (cd. "DVR") predisposto dalla Società, allegato e parte integrante del presente documento.

2.2. L'identificazione dei rischi

Il presente paragrafo delinea i singoli fattori di rischio generici legati ad ogni singola famiglia di pericoli indicata nella tabella al par. 2.1. e, successivamente, individua specificamente a quali rischi i lavoratori di Novo Nordisk possono concretamente trovarsi ad affrontare.

Per un'analisi più dettagliata e approfondita dei singoli fattori di rischio, si rimanda al DVR predisposto dalla Società, ed ai relativi allegati, parti integranti del presente documento.

2.2.1. Valutazioni del rischio delle lavoratrici madri

La presente sezione prende in esame i rischi per le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.

In base al D.Lgs. 151/01 è vietato adibire al lavoro le donne:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo che le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Può esserci un'estensione del divieto nel caso in cui:

- a) gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- b) le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

I fattori di rischio sono legati alla salute e sicurezza delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto, in particolare, dei rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro secondo quanto stabilito dalla normativa vigente e previsto dal DVR.

In particolare, tra i fattori di rischio per le informatrici scientifiche sono indicati:

- colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;
- movimentazione manuale dei carichi;
- rumore con $L_{ex} > 80$ dB;
- radiazioni non ionizzanti;
- sollecitazioni termiche;
- posture fisse;
- fatica mentale e fisica e altri disagi fisici;
- agenti chimici e biologici secondo D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Per le impiegate i fattori di rischio sono, invece:

- colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;
- movimentazione manuale dei carichi;
- radiazioni non ionizzanti;
- sollecitazioni termiche;
- videoterminali oltre i limiti indicati dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.;
- fatica mentale e fisica e altri disagi fisici;
- agenti chimici e biologici secondo D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

2.2.2. Rischi di genere e sociali

I rischi di genere e sociali sono quei rischi trasversali presenti nel sito produttivo dei quali possono risentire alcune particolari categorie di lavoratori che possono avere dei gradi parziali di inabilità psichica e/o fisica o differenze di genere, di età e anche di nazionalità.

Pertanto vengono stabilite limitazioni allo svolgimento delle mansioni in analogia con quanto stabilito nel DVR societario per le lavoratrici madri.

In particolare, i fattori di rischio per gli impiegati si possono individuare in:

- videoterminali;
- movimentazione carichi, posture, ecc.;
- microclima;
- organizzazione del lavoro;
- ergonomia;
- fattori psicologici.

Per gli informatori scientifici:

- autovetture;
- vibrazioni;
- radiazioni ionizzanti;
- agenti chimici;
- agenti biologici;
- movimentazione carichi, posture, ecc.;
- organizzazione del lavoro;
- ergonomia;

- fattori psicologici.

2.2.3. Stress Lavoro-correlato

Per stress si deve intendere la risposta non specifica dell'organismo davanti a qualsiasi sollecitazione si presenti, innestando una normale reazione di adattamento che può arrivare ad essere patologica in situazioni estreme"

Lo stress diminuisce le difese immunitarie ed un insieme di condizioni di stress non pareggiate da eventi positivi possono portare l'individuo a rischio di malattie.

I fattori di rischio sono quindi legati alle particolari condizioni di lavoro - o anche personali - che il lavoratore si trova ad affrontare e che vengono esplicitati nel DVR.

Al termine dell'analisi svolta nella Società, non si evidenziano particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro e non si ritengono pertanto necessarie azioni di intervento mirate.

2.2.4. Luoghi di lavoro

I fattori di rischio sono quelli connessi alle caratteristiche strutturali degli ambienti di lavoro, compresi quelli legati ai possibili spostamenti dei lavoratori.

Per luoghi di lavoro vanno considerati tutti gli ambienti, compresi anche le coperture, i pavimenti, le pareti e le finestrate, nonché, per gli informatori scientifici, le autovetture.

I rischi sono quelli legati ad una possibile caduta, ad uno scivolamento, un urto, un inciampo, un taglio o anche uno schiacciamento.

Tra i possibili fattori di rischio vi sono anche quelli legati al microclima e all'illuminazione secondo le indicazioni fornite dalle linee guida dell'ISPESL (Istituto Superiore per la Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro), come indicato nel DVR.

Il microclima rappresenta il complesso dei parametri fisici ambientali che caratterizzano l'ambiente locale e che assieme a parametri individuali quali l'attività metabolica e l'abbigliamento, determinano gli scambi termici fra l'ambiente stesso e gli individui che vi operano.

Nella Società non esistono particolari rischi specifici per i lavoratori legati al microclima e all'illuminamento, così come specificato nel DVR.

2.2.5. Attrezzature di lavoro

Gli elementi che vanno tenuti presente in questa sezione sono:

- attrezzatura di lavoro: qualsiasi macchina, apparecchio, utensile o impianto destinato ad essere usato durante il lavoro;
- uso di un'attrezzatura di lavoro: qualsiasi operazione lavorativa connessa ad una attrezzatura di lavoro, quale la messa in servizio o fuori servizio, l'impiego, il trasporto, la riparazione, la trasformazione, la manutenzione, la pulizia, il montaggio, lo smontaggio;

- zona pericolosa: qualsiasi zona all'interno ovvero in prossimità di una attrezzatura di lavoro nella quale la presenza di un lavoratore costituisce un rischio per la salute o la sicurezza dello stesso;
- lavoratore esposto: qualsiasi lavoratore che si trovi interamente o in parte in una zona pericolosa;
- operatore: il lavoratore incaricato dell'uso di una attrezzatura di lavoro.

I dipendenti di Novo Nordisk non impiegano attrezzature particolari.

I fattori di rischio sono individuati e variano a seconda del tipo di area in cui possono realizzarsi, secondo le previsioni del DVR.

In particolare, tra i rischi che possono generarsi, si possono ricordare: l'elettrocuzione, il rischio incendio, l'allagamento, l'esplosione, l'intrusione, lo schiacciamento o l'imprigionamento, lo schiacciamento, le scottature, ecc.

2.2.6. Elettricità

Si fa riferimento al Titolo III capo III del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.. Gli impianti elettrici sono dotati di certificazione in conformità alle vigenti normative (D.M. 37/08 e precedente L. 46/90).

I cavi sono adeguati e le sezioni idonee, i carichi elettrici sono correttamente ripartiti. L'impianto elettrico è ben coordinato tra l'impianto di messa a terra ed il tempo di intervento degli interruttori differenziali.

Gli allacci elettrici rispondono alle specifiche di sicurezza e sono dotate dei sistemi di protezione previsti.

I fattori di rischio possono essere:

- il contatto o vicinanza con elementi sotto tensione;
- il contatto con masse metalliche messe accidentalmente sotto tensione per guasto d'isolamento;
- la carica per attrito;
- gli ambienti bagnati e il contatto tra parti in tensione;
- l'innesco.

I rischi possono essere:

- il contatto diretto;
- il contatto indiretto;
- i fenomeni elettrostatici;
- il corto circuito, l'esplosione o l'incendio.

2.2.7. Segnaletica di Salute e Sicurezza

La segnaletica di sicurezza è una segnaletica che, riferita ad un oggetto, ad una attività o ad una situazione determinata, fornisce una indicazione o una prescrizione concernente la sicurezza o la salute sul luogo di lavoro, e che utilizza, a seconda dei casi, un cartello, un colore, un segnale luminoso o acustico, una comunicazione verbale o un segnale gestuale. Essa ricomprende una grande varietà di segnali che sono qui riportati:

- **segnale di divieto:** un segnale che vieta un comportamento che potrebbe far correre o causare un pericolo;
- **segnale di avvertimento:** un segnale che avverte di un rischio o pericolo;
- **segnale di prescrizione:** un segnale che prescrive un determinato comportamento;
- **segnale di salvataggio o di soccorso:** un segnale che fornisce indicazioni relative alle uscite di sicurezza o ai mezzi di soccorso o di salvataggio;
- **segnale di informazione:** un segnale che fornisce indicazioni diverse da quelle specificate nei punti precedenti;
- **cartello:** un segnale che, mediante combinazione di una forma geometrica, di colori e di un simbolo o pittogramma, fornisce una indicazione determinata, la cui visibilità è garantita da una illuminazione di intensità sufficiente;
- **cartello supplementare:** Un cartello impiegato assieme ad un cartello del tipo indicato al punto precedente e che fornisce indicazioni complementari;
- **colore di sicurezza:** un colore al quale è assegnato un significato determinato;
- **simbolo o pittogramma:** un'immagine che rappresenta una situazione o che prescrive un determinato comportamento, impiegata su un cartello o su una superficie luminosa;
- **segnale luminoso:** un segnale emesso da un dispositivo costituito da materiale trasparente o semitrasparente, che è illuminato dall'interno o dal retro in modo da apparire esso stesso come una superficie luminosa;
- **segnale acustico:** un segnale sonoro in codice emesso e diffuso da un apposito dispositivo, senza impiego di voce umana o di sintesi vocale;
- **comunicazione verbale:** un messaggio verbale predeterminato, con impiego di voce umana o di sintesi vocale;
- **segnale gestuale:** un movimento o posizione delle braccia o delle mani in forma convenzionale per guidare persone che effettuano manovre implicanti un rischio o un pericolo attuale per i lavoratori.

La normativa di riferimento, così come indicato dal DVR, prevede una serie di prescrizioni generali relative alle caratteristiche della segnaletica, il cui mancato rispetto costituisce fattore di rischio per i lavoratori.

All'interno delle aree presso cui operano i lavoratori della Società, sono stati installati molteplici cartelli di segnalazione.

Allo stato attuale la segnaletica risulta essere conforme a quanto prescritto e, pertanto, il rischio in Società è basso.

2.2.8. Movimentazione manuale di carichi

La movimentazione manuale di carichi si riferisce alle operazioni di trasporto o di sostegno di un carico ad opera di uno o più lavoratori, comprese le azioni del sollevare, deporre, spingere, tirare, portare o spostare un carico, che, per le loro caratteristiche o in conseguenza delle condizioni ergonomiche sfavorevoli, comportano rischi di patologie da sovraccarico biomeccanico, in particolare dorso-lombari.

Il fattore di rischio dipende essenzialmente dalla presenza di attività legate alla movimentazione manuale dei carichi come definita dal D.lgs 81/08.

In particolare Novo Nordisk ha individuato quali possibili fattori di rischio:

- movimentazione documenti cartacei, per gli Impiegati, dal peso inferiore a 10 kg;
- movimentazione documenti cartacei e merci, borse, pc portatili/tablet, per gli Informatori scientifici, sempre dal peso inferiore a 10 kg.

In base alle valutazioni effettuate nella Società il rischio legato alla movimentazione manuale dei carichi risulta essere basso.

2.2.9. Videoterminali

Si intende per:

- a. videoterminale: uno schermo alfanumerico o grafico a prescindere dal tipo di procedimento di visualizzazione utilizzato;
- b. posto di lavoro: l'insieme che comprende le attrezzature munite di videoterminale, eventualmente con tastiera ovvero altro sistema di immissione dati, ovvero software per l'interfaccia uomo-macchina, gli accessori opzionali, le apparecchiature connesse, comprendenti l'unità a dischi, il telefono, il modem, la stampante, il supporto per i documenti, la sedia, il piano di lavoro, nonché l'ambiente di lavoro immediatamente circostante;
- c. lavoratore: il lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videoterminale in modo sistematico ed abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni.

I fattori di rischio relativi alle attività lavorative che prevedono l'utilizzo di apparecchiature munite di videoterminale dipendono dalle caratteristiche dell'attrezzatura utilizzata, dalle caratteristiche dell'ambiente di lavoro, dall'interfaccia elaboratore - uomo.

Il fattore di rischio dipende anche dal numero di ore di utilizzo del videoterminale ed in particolare:

- rischio di patologie a carico dell'apparato visivo;
- rischio di patologie legate alla postura;
- rischio di patologie degli arti superiori.

In base alle valutazioni effettuate nella Società il rischio legato all'uso di videoterminali è da considerarsi basso.

2.2.10. Rumore

Il titolo VIII capo II del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. riguarda la verifica della presenza dei requisiti minimi per la protezione dei lavoratori contro i rischi per la salute e la sicurezza derivanti dall'esposizione al rumore durante il lavoro e in particolare per l'udito.

Il fattore di rischio è dato dalla presenza di attrezzature, impianti ed attività che possano comportare un livello di esposizione al rumore paragonabile ai valori di riferimento previsti dalla normativa vigente e definiti dal DVR.

A titolo esemplificativo:

- le attività di copia e stampa dei documenti all'interno degli uffici amministrativi;
- l'utilizzo di cuffie mono o bi-aurali;

- l'utilizzo di videoterminali.

In base alle valutazioni effettuate nella Società si stima il rischio rumore come basso.

2.2.11. Vibrazioni

Il titolo VIII capo III del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. determina i requisiti minimi per la protezione dei lavoratori contro i rischi per la salute e la sicurezza derivanti dall'esposizione alle vibrazioni mano-braccio e/o corpo intero durante il lavoro.

I criteri da valutare in riferimento al rischio vibrazioni sono:

1. l'intensità delle vibrazioni;
2. le componenti in frequenza delle vibrazioni;
3. la direzione delle vibrazioni;
4. la durata delle esposizione.

I fattori di rischio si riscontrano se risulta la presenza di attrezzature che possono indurre vibrazioni così come descritte e definite dal DVR.

Novo Nordisk non impiega attrezzature manuali vibranti, pertanto non è presente il rischio di vibrazioni al sistema mano-braccia.

Gli informatori della Novo Nordisk utilizzano autovetture di alta gamma con elevato livello di manutenzione preventiva programmata. Il livello di esposizione al corpo intero è considerato irrilevante.

2.2.12. Campi elettromagnetici

I campi elettromagnetici ricomprendono i campi magnetici statici e campi elettrici, magnetici ed elettromagnetici variabili nel tempo di frequenza inferiore o pari a 300 GHz.

Le disposizioni normative riguardano la protezione dai rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori dovuti agli effetti nocivi a breve termine conosciuti nel corpo umano derivanti dalla circolazione di correnti indotte e dall'assorbimento di energia, nonché da correnti di contatto.

In base alle valutazioni effettuate nella Società si stima il rischio legato ai campi elettromagnetici come basso.

2.2.13. Radiazioni ottiche artificiali

Il fattore di rischio riguarda in questo caso tutti i lavoratori ed è dato dalla presenza e dall'utilizzo di apparecchiature emittenti radiazioni ottiche artificiali, quali, ad esempio, le fotocopiatrici, le fotocopiatrici multifunzione (fax, stampante, scanner) e i monitor LCD o a tubo catodico.

Attualmente si considera che l'esposizione più rilevante alle radiazioni ottiche provenga dal processo di fotocopiatura dei documenti e dalle lampade per l'illuminazione ambientale che vengono ritenute esposizioni "giustificate". Pertanto, in base alle valutazioni effettuate nella Società si stima il rischio legato alle radiazioni ottiche artificiali come basso.

2.2.14. Protezione da agenti chimici

Gli agenti chimici pericolosi sono distinti in due categorie:

- 1) agenti chimici classificati come sostanze pericolose ai sensi del decreto legislativo 3 febbraio 1997, n. 52, e successive modificazioni, nonché gli agenti che corrispondono ai criteri di classificazione come sostanze pericolose di cui al predetto decreto. Sono esclusi le sostanze e i preparati pericolosi solo per l'ambiente;
- 2) agenti chimici classificati come preparati pericolosi ai sensi del decreto legislativo 14 marzo 2003, n. 65, e successive modificazioni, nonché gli agenti che rispondono ai criteri di classificazione come preparati pericolosi di cui al predetto decreto. Sono esclusi i preparati pericolosi solo per l'ambiente;
- 3) agenti chimici che, pur non essendo classificabili come pericolosi, in base ai punti precedenti, possono comportare un rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori a causa di loro proprietà chimico-fisiche, chimiche o tossicologiche e del modo in cui sono utilizzati o presenti sul luogo di lavoro, compresi gli agenti chimici cui è stato assegnato un valore limite di esposizione professionale.

Il fattore di rischio è costituito dalla presenza e dall'eventuale utilizzo di agenti chimici pericolosi all'interno della Società.

Tra i criteri di riferimento per effettuare la valutazione del rischio di esposizione si possono ricordare:

1. uso di proprietà pericolose;
2. il livello, tipo e durata dell'esposizione;
3. le circostanze in cui viene svolto il lavoro in presenza di tali agenti;
4. la quantità degli agenti;
5. i valori limite di esposizione professionale o i valori limite biologici;
6. gli effetti delle misure preventive e protettive adottate o da adottare;
7. l'azione combinata di più agenti eventuali.

Le sostanze chimiche impiegate sono principalmente il toner e gli inchiostri per stampanti e fotocopiatrici. La Direzione di Novo Nordisk autorizza quale tipo di sostanze possono essere impiegate.

Il rischio principale e trasversale a tutti i dipendenti è ovviamente la formaldeide presente nel mobilio soprattutto di recente fattura.

Il fattore di rischio è costituito dalla presenza e dall'eventuale utilizzo di agenti chimici pericolosi all'interno della Società ed analizzati nel DVR.

In base alle valutazioni effettuate nella Società si stima il rischio legato all'esposizione agli agenti chimici come basso.

2.2.15. Protezione da agenti biologici

Per agente biologico si intende qualsiasi microorganismo anche se geneticamente modificato, coltura cellulare ed endoparassita umano che potrebbe provocare infezioni, allergie o intossicazioni.

Non sono utilizzati agenti biologici all'interno delle lavorazioni, ma possono essere presenti negli ambienti di lavoro della sede o nei luoghi delle trasferte o nei mezzi di trasporto.

All'interno dei locali della Società non sono presenti particolari rischi di esposizione ad agenti biologici.

Diverso, invece, il caso in cui il personale (sia G-01 che G-02) vada in trasferta all'estero (specialmente Africa e Asia) per attività lavorative in paesi in via di sviluppo dove sono presenti alcune malattie infettive non così diffuse nei paesi di provenienza, nei quali può essere esposto ad agenti biologici patogeni.

2.2.16. Ergonomia

Le patologie e i disturbi degli apparati muscolo-scheletrico e nervoso periferico degli arti superiori si sviluppano gradualmente nel tempo come prodotto di sollecitazioni meccaniche ripetute. Tali patologie e disturbi sono in genere correlati al lavoro: esso non è l'unica causa ma può svolgere di volta in volta un ruolo causale primario, concausale o esacerbante.

In particolare tra i fattori di rischio possono segnalarsi:

- l'estensione del polso dovuto all'uso della tastiera o del mouse;
- la pronazione dell'avambraccio;
- l'appoggio dei polsi;
- la deviazione ulnare dei polsi;
- lo stile di digitazione o la sensibilità del mouse;
- l'abduzione o la flessione della spalla;
- la flessione o l'estensione frontale della testa.

In base alle valutazioni effettuate nella Società il rischio ergonomico risulta essere compreso tra basso e medio.

3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI NOVO NORDISK IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 30, LETT. C) E COMMA 3, D.LGS. N. 81/2008)

L'art. 30, lett. c) richiede che il Modello debba, tra l'altro, assicurare *l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi: (...) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.*

Il comma 3 dello stesso art. 30, inoltre, prevede che *il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*

3.1. Gli attori della struttura organizzativa

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Società si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella prevista dalla normativa prevenzionistica vigente, nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre – e, quindi, gestire - i rischi lavorativi per i lavoratori.

Nell'ambito di tale struttura organizzativa, operano i soggetti di seguito indicati, complessivamente qualificati, nel prosieguo della presente Parte Speciale, anche come 'Destinatari':

1. Il Datore di Lavoro

Il Datore di Lavoro è il Legale rappresentante ossia il titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore, o comunque, il soggetto che, per il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa, in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa (di seguito, anche "**Datore di Lavoro**").

2. Il Responsabile al Servizio di Prevenzione e Protezione

Nell'ambito della struttura organizzativa della Società in materia di salute e sicurezza sul lavoro, è stato istituito il servizio di prevenzione e protezione dai rischi (di seguito, anche "**SPP**"), costituito dal complesso delle persone, dei sistemi e dei mezzi, esterni o interni alla Società, finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori.

In seno al SPP, il Datore di Lavoro ha provveduto, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente, alla designazione di un Responsabile del SPP (di seguito, anche '**RSPP**'), scelto tra i soggetti capaci e competenti e che ha effettuato un pertinente iter professionale in materia di sicurezza ed igiene del lavoro presentato con comunicazione effettuata ad ASL e Direzione Provinciale del lavoro.

3. Medico Competente

Il medico competente è il medico specializzato in medicina del lavoro o in igiene del lavoro secondo il D.Lgs. 81/2008 s.m.i. al quale spetta la sorveglianza sanitaria e la valutazione dei luoghi di lavoro (di seguito, anche "**Medico Competente**").

In seno alla Società, il Datore di Lavoro ha provveduto alla nomina di un Medico Competente.

4. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

È la persona che eletta tra i lavoratori è stata deputata dai medesimi per rappresentarli nel confronto col Datore di Lavoro (di seguito, anche "**RLS**").

In seno alla struttura organizzativa di Novo Nordisk sono stati designati tre RLS.

5. Lavoratori

I lavoratori sono tutti quei soggetti che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono un'attività lavorativa in seno alla struttura organizzativa della Società (di seguito, anche "**Lavoratori**" e, ove singolarmente considerati, "**Lavoratore**").

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, in capo ai Lavoratori sono riconducibili gli obblighi ed i compiti di cui alla presente Parte Speciale.

6. Squadra per la gestione delle emergenze

Tutti gli addetti alla squadra hanno sostenuto regolari corsi di formazione inerenti a evacuazione, lotta incendi, primo soccorso.

7. I Preposti

I preposti sono quei soggetti che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferito, sovrintendono all'attività lavorativa e garantiscono l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa (di seguito, anche "**Preposti**").

In seno alla Società, il Datore di Lavoro si avvale sia di Preposti "esterni" che operano in campo, sia di Preposti "interni" che operano in sede.

8. I Dirigenti

I dirigenti sono quei soggetti che, in ragione delle competenze professionali e di poteri, gerarchici e funzionali, adeguati alla natura dell'incarico conferito, attuano le direttive del Datore di Lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa (di seguito, anche "**Dirigenti**").

Il Datore di Lavoro si avvale di un numero di Dirigenti adeguato alla struttura ed alle attività svolte.

9. Responsabile del Sistema di Gestione della Sicurezza e Salute

Novo Nordisk è certificata OHSAS 18001:2007 inerente il Sistema di Gestione della Sicurezza per il quale il Datore di Lavoro ha nominato un Responsabile che vanta grande esperienza in materia di sistemi di gestione della qualità ISO 9001.

10. Terzi Destinatari

In aggiunta a quella dei soggetti sopra indicati, in materia di salute e sicurezza sul lavoro assume rilevanza la posizione di quei soggetti che, pur essendo esterni rispetto alla struttura organizzativa della Società, svolgono un'attività potenzialmente incidente sulla salute e la sicurezza dei Lavoratori (di seguito, collettivamente denominati anche "**Terzi Destinatari**").

Devono considerarsi Terzi Destinatari:

- a) i soggetti cui è affidato un lavoro in virtù di contratto d'appalto o d'opera o di somministrazione (di seguito, collettivamente indicati anche "**Appaltatori**");
- b) i fabbricanti ed i fornitori (di seguito, collettivamente indicati anche "**Fornitori**");
- c) i progettisti dei luoghi, posti di lavoro ed impianti (di seguito, anche "**Progettisti**");
- d) gli installatori ed i montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici (di seguito, anche "**Installatori**").

Novo Nordisk ha definito, in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale della Società, i compiti e le responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, a partire dal Datore di Lavoro fino al singolo Lavoratore.

In particolare, Novo Nordisk rispetta le specifiche disposizioni normative poste dal D.Lgs. 81/2008, tra le quali quelle all'art. 26 del TU sulla Salute e Sicurezza.

In seno al settore della salute e sicurezza sul lavoro, assume, altresì, rilevanza la posizione dell'Organismo di Vigilanza nominato dalla Società ai sensi del Decreto (di seguito, anche "OdV"), il quale, pur essendo privo di un ruolo operativo, svolge i compiti di vigilanza e controllo sull'efficacia e adeguatezza delle misure adottate con riferimento alla gestione del sistema di salute e sicurezza sul lavoro ed inoltre ha il compito di riferire agli organi sociali le violazioni, o presunte violazioni, della normativa a riguardo (come meglio specificato di seguito).

3.2. I doveri degli attori della struttura organizzativa

Nello svolgimento delle proprie attività e nei limiti dei rispettivi compiti, funzioni e responsabilità, i Destinatari devono rispettare, oltre alle previsioni ed alle prescrizioni del Modello adottato dalla Società:

- i. la normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- ii. il Codice Etico di Novo Nordisk;
- iii. le procedure aziendali vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Di seguito, dopo aver richiamato i principi e le norme di comportamento rilevanti per la Società, sono indicati i principali doveri e compiti di ciascuna categoria di Destinatari.

3.2.1. I principi e le norme di comportamento di riferimento per la Società

La Società si impegna, come previsto dalla normativa vigente, a garantire il rispetto della normativa in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché ad assicurare, in generale, un ambiente di lavoro sicuro, sano e idoneo allo svolgimento dell'attività lavorativa, anche attraverso:

- la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza;
- la programmazione della prevenzione, mirando ad un complesso che, nell'attività di prevenzione, integri in modo coerente le condizioni tecniche, produttive della Società, nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- 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 riduzione dei rischi alla fonte;
- la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o è meno pericoloso;
- la limitazione al minimo del numero di Lavoratori che sono, o che possono essere, esposti a rischi;
- compatibilmente con la tipologia della propria attività di impresa, 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;
- l'allontanamento di un Lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e, ove possibile, l'attribuzione ad altra mansione;
- la comunicazione ed il coinvolgimento adeguati dei Destinatari, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro; in quest'ottica, particolare rilevanza è riconosciuta alla consultazione preventiva dei soggetti interessati in merito alla individuazione e valutazione dei rischi ed alla definizione delle misure preventive;
- la formazione e l'addestramento adeguati dei Destinatari, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, rispetto alle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro, al fine di assicurare la consapevolezza della importanza della conformità delle azioni rispetto al Modello e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dallo stesso; in quest'ottica, particolare rilevanza è riconosciuta alla formazione ed all'addestramento dei soggetti che svolgono compiti che possono incidere sulla salute e la sicurezza sul lavoro;
- la definizione di adeguate misure igieniche, nonché di adeguate misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei Lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- l'uso di segnali di avvertimento a sicurezza;
- la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti.

Le misure relative alla sicurezza e alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i Lavoratori.

3.2.2 I principi e le norme di comportamento di riferimento per i Destinatari

Nello svolgimento delle proprie attività e nei limiti dei rispettivi compiti, funzioni e responsabilità, i Destinatari devono rispettare, oltre alle previsioni ed alle prescrizioni del Modello adottato dalla Società:

1. la normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
2. il Codice Etico di Novo Nordisk;
3. le procedure aziendali vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Di seguito, sono indicati i principali doveri e compiti di ciascuna categoria di Destinatari.

I doveri ed i compiti del Datore di Lavoro e dei Dirigenti

Il Datore di Lavoro deve:

- 1) effettuare la valutazione di tutti i rischi, con conseguente elaborazione del DVR redatto in conformità alle prescrizioni normative vigenti;
- 2) designare il RSPP;
- 3) provvedere affinché:
 - i luoghi di lavoro siano conformi alle prescrizioni normative vigenti;
 - le vie di circolazione interne o all'aperto che conducono a uscite o ad uscite di emergenza e le uscite di emergenza siano sgombre allo scopo di consentirne l'utilizzazione in ogni evenienza;
 - i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi vengano sottoposti a regolare manutenzione tecnica e vengano eliminati, quanto più rapidamente possibile, i difetti rilevati che possano pregiudicare la sicurezza e la salute dei Lavoratori;
 - i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi vengano sottoposti a regolare pulizia, onde assicurare condizioni igieniche adeguate;
 - gli impianti e i dispositivi di sicurezza, destinati alla prevenzione o all'eliminazione dei pericoli, vengano sottoposti a regolare manutenzione e al controllo del loro funzionamento;
 - in genere, le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione adottate dalla Società siano adeguate rispetto ai fattori di rischio esistenti. Tale attività di monitoraggio deve essere programmata, con la definizione dei compiti e delle responsabilità esecutive, nonché delle metodologie da seguire, e formalizzata mediante la redazione di appositi piani di monitoraggio;
- 4) garantire, nell'ambito della propria attività, il rispetto della normative vigente in materia di:
 - scelta, installazione, controllo e manutenzione delle attrezzature, nonché di loro utilizzazione da parte dei Lavoratori;
 - uso dei dispositivi di protezione individuale;
 - impianti ed apparecchiature elettriche;
 - movimentazione manuale di carichi;
 - utilizzo di videoterminali;
 - prevenzione e protezione contro le esplosioni.

I compiti di cui ai n. 1 e 2 non sono delegabili da parte del Datore di Lavoro.

I Datori di Lavoro ed i Dirigenti devono:

- a) nominare il Medico Competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria e designare gli addetti alla sicurezza, verificando il corretto adempimento degli obblighi e dei compiti previsti a loro carico;

- b) garantire, nell'ambito della propria attività, il rispetto della normativa vigente in materia di lavori effettuati nell'ambito di cantieri temporanei o mobili, nonché quella in materia di segnaletica di sicurezza;
- c) in occasione dell'affidamento dei compiti ai Lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza;
- d) fornire ai Lavoratori i necessari ed idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il RSPP ed il Medico Competente;
- e) prendere le misure appropriate affinché soltanto i Lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- f) richiedere l'osservanza, da parte dei singoli Lavoratori, delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di uso dei mezzi di protezione collettivi e di uso dei dispositivi di protezione individuali messi a disposizione dei Lavoratori;
- g) riscontrare tempestivamente le segnalazioni dei preposti, nonché quelle dei Lavoratori concernenti eventuali deficienze dei mezzi, delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione, ovvero eventuali condizioni di pericolo che si verifichino durante il lavoro;
- h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i Lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- i) informare il più presto possibile i Lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- l) adempiere agli obblighi di comunicazione, coinvolgimento, formazione e addestramento previsti dalla normativa vigente, anche mediante l'implementazione dei piani di comunicazione e formazione proposti dal SPP;
- m) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai Lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- n) consentire ai Lavoratori di verificare, mediante gli RLS, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- o) consegnare tempestivamente agli RLS, qualora richiesto, il DVR, incluso quello relativo ai lavori oggetto di contratto di appalto, d'opera o di somministrazione, nonché consentire agli RLS di accedere ai dati di cui alla lettera p);
- p) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno, verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- q) comunicare all'INAIL il nominativo degli RLS, nonché alla stessa INAIL, o all'IPSEMA, in relazione alle rispettive competenze: a) a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento; b) a fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni; i medesimi dati dovranno essere inviati anche all'OdV;
- r) consultare gli RLS in tutti i casi prescritti dalla normativa vigente;
- s) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato. Tali misure devono essere conformi alla normativa vigente ed adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni della Società o dell'unità produttiva, nonché al numero delle persone presenti;

- t) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i Lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del Lavoratore e l'indicazione del Datore di Lavoro;
- u) convocare la riunione periodica di cui all'art. 35 del TU;
- v) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza sul lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- z) vigilare affinché i Lavoratori, per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria, non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

Il Datore di Lavoro, inoltre, fornisce al RSPP ed al Medico Competente le necessarie informazioni in merito a:

- 1) la natura dei rischi;
- 2) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
- 3) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- 4) i dati di cui alla lett. p) che precede, e quelli relativi alle malattie professionali;
- 5) i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

I doveri ed i compiti dei Preposti

Fatte salve eventuali ulteriori deleghe da parte del Datore di Lavoro, i Preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:

- a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza, da parte dei Lavoratori, degli obblighi di legge gravanti sugli stessi, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a disposizione dei Lavoratori e, in caso di inosservanza, informare i loro superiori diretti;
- b) verificare affinché soltanto i Lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- c) richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i Lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- d) informare il più presto possibile i Lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- e) astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai Lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
- f) segnalare tempestivamente al Datore di Lavoro o al Dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali vengano a conoscenza sulla base della formazione ricevuta; qualora il Datore di Lavoro o il Dirigente non si attivino, entro un termine congruo, per rimediare efficacemente alle deficienze o alle condizioni di pericolo loro indicate, i Preposti dovranno inoltrare la segnalazione all'OdV;
- g) frequentare i corsi di formazione programmati dalla Società;

- h) garantire, nell'ambito della propria attività, il rispetto della normativa vigente in materia di effettuazione di lavori nell'ambito di cantieri temporanei o mobili, di segnaletica di sicurezza e di movimentazione manuale dei carichi.

I doveri ed i compiti del RSPP

Fatte salve eventuali ulteriori deleghe da parte del Datore di Lavoro, il RSPP deve provvedere:

- a) all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi ed all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente e sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- b) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive attuate e richiamate nel DVR, nonché i sistemi di controllo di tali misure;
- c) ad elaborare i sistemi di controllo e le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- d) a proporre al Datore di Lavoro i programmi di informazione dei Lavoratori, volti a fornire a questi ultimi le informazioni:
- sui rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro connessi alla attività dell'impresa in generale;
 - sui rischi specifici cui ciascun Lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta;
 - sulle normative e sulle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
 - sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché sui nominativi degli addetti alla gestione delle emergenze;
 - sui nominativi del RSPP, del Medico Competente;
 - sui rischi connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi, sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
 - sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate;
- e) a proporre al Datore di Lavoro i programmi di formazione ed addestramento dei Lavoratori, volti ad assicurare l'erogazione, in favore di questi ultimi, di una adeguata di formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riguardo:
- ai concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei soggetti operanti in seno alla struttura organizzativa della Società, organi di vigilanza, controllo ed assistenza;
 - ai rischi riferiti alle mansioni, nonché ai possibili danni ed alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore in cui opera la Società;
- f) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'art. 35 del TU;
- g) a monitorare costantemente la normativa in materia di salute e alla sicurezza sul lavoro.

I doveri ed i compiti degli Addetti alla gestione delle emergenze

Essi devono:

- adempiere correttamente ai propri compiti in materia, rispettivamente, di primo soccorso e di prevenzione degli incendi;
- garantire, nell'ambito della propria attività, il rispetto delle procedure concernenti il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro.

I doveri ed i compiti degli RLS

Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, gli RLS:

- a) accedono ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) vengono consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, alla programmazione, alla realizzazione ed alla verifica della prevenzione nella Società o nell'unità produttiva;
- c) sono consultati sulla designazione del RSPP, degli addetti alla gestione delle emergenze e del Medico Competente;
- d) vengono consultati in merito all'organizzazione della formazione e dell'addestramento dei Lavoratori;
- e) ricevono le informazioni e la documentazione aziendale inerenti la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze ed i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- f) ricevono le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) ricevono una formazione ed un addestramento adeguati;
- h) promuovono l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei Lavoratori;
- i) formulano osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali viene, di norma, sentito;
- l) partecipano alla riunione periodica di cui all'art. 35 del TU;
- m) formulano proposte in merito alla attività di prevenzione;
- n) avvertono il Datore di Lavoro dei rischi individuati nel corso della loro attività;
- o) possono fare ricorso alle autorità competenti qualora ritengano che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal Datore di Lavoro o dai Dirigenti ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute sul lavoro;
- p) su richiesta, ricevono copia del DVR, incluso quello unico relativo ai lavori oggetto di contratti di appalto, d'opera o di somministrazione;
- q) sono tenuti al rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel DVR, incluso quello unico relativo ai lavori oggetto di contratti di appalto, d'opera o di somministrazione, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni;
- r) devono svolgere le proprie funzioni con le modalità previste in sede di contrattazione collettiva nazionale.

Gli RLS devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati, contenuti in applicazioni informatiche.

Gli RLS non possono subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei loro confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

L'esercizio delle funzioni di RLS è incompatibile con la nomina a RSPP.

I doveri ed i compiti del Medico Competente

Il Medico Competente:

- a) collabora con il Datore di Lavoro e con il SPP alla valutazione dei rischi - anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria - alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei Lavoratori, all'attività di formazione, addestramento, comunicazione e coinvolgimento nei confronti dei Lavoratori, per la parte di propria competenza, nonché alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro;
- b) collabora alla attuazione ed alla valorizzazione di programmi volontari di promozione della salute, secondo i principi della responsabilità sociale;
- c) programma ed effettua la sorveglianza sanitaria attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;
- d) istituisce, anche tramite l'accesso alle cartelle sanitarie e di rischio, di cui alla lettera g), aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni Lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria;
- e) consegna al Datore di Lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso, nel rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 196/2003 e con salvaguardia del segreto professionale;
- f) consegna al Lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, la documentazione sanitaria in suo possesso e gli fornisce le informazioni circa la relativa conservazione;
- g) invia all'ISPESL, esclusivamente per via telematica, le cartelle sanitarie e di rischio nei casi previsti dalla normativa vigente, alla cessazione del rapporto di lavoro, nel rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 196/2003;
- h) fornisce informazioni ai Lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione della attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe agli RLS;
- i) informa ogni Lavoratore interessato circa i risultati della sorveglianza sanitaria e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;
- l) comunica per iscritto, in occasione delle riunioni periodiche di cui all'art. 35 del TU al Datore di Lavoro, al RSPP ed agli RLS, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata, e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei Lavoratori;

- m) visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno, o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi e che comunica al Datore di Lavoro ai fini della relativa annotazione nel DVR;
- n) partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei Lavoratori, i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria;
- o) comunica al Ministero della Salute, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti previsti dalla normativa vigente.

I doveri ed i compiti dei Lavoratori

I Lavoratori hanno l'obbligo di:

- a) prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle loro azioni o omissioni, conformemente alla loro formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal Datore di Lavoro;
- b) contribuire, insieme al Datore di Lavoro, ai Dirigenti e ai Preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- c) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di Lavoro, dai Dirigenti e dai Preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- d) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- e) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- f) segnalare immediatamente al Datore di Lavoro, al Dirigente o al Preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lett. d) ed e), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lett. g) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia agli RLS; qualora il Datore di Lavoro, il Dirigente o il Preposto non si attivino, entro un termine congruo, per rimediare efficacemente alle deficienze o alle condizioni di pericolo loro indicate, i Lavoratori dovranno inoltrare la segnalazione all'OdV;
- g) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza, di segnalazione o di controllo;
- h) provvedere alla cura dei mezzi di protezione individuale messi a loro disposizione, senza apportarvi alcuna modifica di propria iniziativa;
- i) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri Lavoratori;
- l) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal Datore di Lavoro;
- m) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal Medico Competente.

I doveri ed i compiti dei Terzi Destinatari

Come risulta anche dal Codice Etico della Società, i Terzi che entrano in contatto con Novo Nordisk devono collaborare al meglio delle proprie competenze e responsabilità al fine di promuovere comportamenti diretti a garantire la salute e sicurezza dei lavoratori.

I doveri ed i compiti degli Appaltatori

Gli Appaltatori devono:

- garantire la propria idoneità tecnico professionale in relazione ai lavori da eseguire in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione;
- recepire le informazioni fornite dal Datore di Lavoro circa i rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate dal Datore di Lavoro;
- cooperare con il Datore di Lavoro per l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto di contratto di appalto o d'opera o di somministrazione;
- coordinare con il Datore di Lavoro gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i Lavoratori.

I doveri ed i compiti dei Fornitori

I Fornitori devono rispettare il divieto di fabbricare vendere, noleggiare e concedere in uso attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuali ed impianti non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

In caso di locazione finanziaria di beni assoggettati a procedure di attestazione alla conformità, gli stessi debbono essere accompagnati, a cura del concedente, dalla relativa documentazione.

I doveri ed i compiti dei Progettisti

I Progettisti dei luoghi, dei posti di lavoro e degli impianti devono rispettare i principi generali di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro al momento delle scelte progettuali e tecniche, scegliendo attrezzature, componenti e dispositivi di protezione rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia.

I doveri ed i compiti degli Installatori

Gli Installatori devono, per la parte di loro competenza, attenersi alle norme di salute e sicurezza sul lavoro, nonché alle istruzioni fornite dai rispettivi fabbricanti.

4. ATTIVITÀ DI SORVEGLIANZA SANITARIA (ART. 30, LETT. D), D.LGS. N. 81/2008)

L'art. 30 lett. d) prevede, inoltre, che il Modello assicuri l'adempimento degli obblighi giuridici con riguardo *alle attività di sorveglianza sanitaria*.

In particolare, Novo Nordisk, in ossequio alle disposizioni di legge, ha nominato il Medico Competente per i casi previsti dall'art. 41 del D.Lgs. 81/2008 (sorveglianza sanitaria), assegnando a questi i compiti in materia di sorveglianza sanitaria¹.

¹ La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente: a) nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle direttive europee nonché dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6; b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi. 2. La sorveglianza sanitaria comprende: a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di

In ossequio alle disposizioni di legge:

- ✓ è prevista la collaborazione del Medico Competente alla valutazione dei rischi, alla predisposizione dell'attuazione delle misure, all'attività di informazione e formazione dei lavoratori, per la parte di sua competenza, e all'organizzazione del servizio di primo soccorso (art. 25 c. 1 lett. a), D.Lgs. 81/08);
- ✓ è previsto che il medico competente istituisca, aggiorni e custodisca le cartella sanitaria e di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria (art. 25 c. 1 lett. c), D.Lgs. 81/08);
- ✓ è previsto che il Datore di Lavoro o dirigente/i vigilino affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità (art. 18 lett. b), D.Lgs. 81/08);
- ✓ è previsto che il Medico Competente effettui diversi tipi di visite; segnatamente, si tratta di visite: preventive; periodiche; straordinarie; a richiesta del lavoratore; al rientro dopo assenza per malattia o infortunio superiore a 60 giorni consecutivi; di fine rapporto, nei casi previsti dalla legge. Inoltre il Medico Competente, quando lo ritiene necessario, richiede accertamenti sanitari complementari quali esami clinici, strumentali e biologici ed accertamenti mirati presso medici specialistici;
- ✓ è previsto che sia oggetto di verifica la circostanza che il Datore di Lavoro e i Lavoratori abbiano ricevuto copia scritta del giudizio dal medico competente (art. 41 c. 6 bis).

5. ATTIVITÀ CONNESSE ALLA INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI LAVORATORI (ART. 30, LETT. E), D.LGS. N. 81/2008)

L'art. 30 lett. e) prevede, altresì, che il Modello debba assicurare che siano adempiuti gli obblighi giuridici con riguardo *alle attività di informazione e formazione dei lavoratori*.

La Società ha, da tempo, predisposto e attuato precisi piani e attività di informazione e formazione dei suoi dipendenti, attuati periodicamente al fine di garantire la piena conoscenza della normativa, dei propri doveri, delle responsabilità nonché dei rischi sul luogo di lavoro. Nel corso degli anni sono state tenute numerose sedute formative.

controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica; b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente; c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica; d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica; e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente. 3. Le visite mediche di cui al comma 2 non possono essere effettuate: a) in fase preassuntiva; b) per accertare stati di gravidanza; c) negli altri casi vietati dalla normativa vigente. 4. Le visite mediche di cui al comma 2, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente. Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, le visite di cui al comma 2, lettere a), b) e d) sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti. 5. Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio di cui all'articolo 25, comma 1, lettera c), secondo i requisiti minimi contenuti nell'Allegato 3A e predisposta su formato cartaceo o informatizzato, secondo quanto previsto dall'articolo 53. 6. Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al comma 2, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica: a) idoneità; b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni; c) inidoneità temporanea; d) inidoneità permanente. 7. Nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità. 8. Dei giudizi di cui al comma 6, il medico competente informa per iscritto il datore di lavoro e il lavoratore. 9. Avverso i giudizi del medico competente è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

La Società promuove la comunicazione ed il coinvolgimento adeguati dei destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL, con particolare riguardo ai seguenti profili:

- ✓ i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività aziendale;
- ✓ le misure e le attività di prevenzione e protezione adottate;
- ✓ i rischi specifici cui ciascun lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta;
- ✓ i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi;
- ✓ le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;
- ✓ la nomina dei soggetti cui sono affidati specifici compiti in materia di SSL (ad esempio, RSPP, RLS, medico competente);
- ✓ sulle normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- ✓ sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

La Società garantisce ai propri dipendenti una costante formazione su:

- ✓ concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- ✓ rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza della Società.

E' previsto, inoltre, che la formazione sia periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

La formazione è realizzata ad hoc per le diverse funzioni/dipendenti interessati (preposti, lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi o di primo soccorso, o gestione emergenza, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza).

6. ATTIVITÀ DI GESTIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E CERTIFICAZIONE OBBLIGATORIE PER LEGGE (ART. 30, LETT. G), D.LGS. N. 81/2008)

L'art. 30 lett. g) prevede, inoltre, che il Modello assicuri che siano adempiuti gli obblighi giuridici con riguardo *alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge*.

Con riguardo, in particolare, alla gestione della documentazione e certificazioni, deve notarsi che la Società svolge un monitoraggio di tutti gli impianti, macchine e attrezzature per dare puntuale evidenza della loro conformità rispetto ai requisiti legislativi e certificativi.

7. IL SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SSL: LE PROCEDURE OPERATIVE, IL RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA IN MATERIA DI SSL E IL RACCORDO CON LE FUNZIONI DI PRIMO CONTROLLO (ART. 30, LETT. F)-H) E COMMA 4, D.LGS. N. 81/2008)

L'art. 30 lett. f) e h) prevede, inoltre, che il Modello deve assicurare che siano adempiuti gli obblighi giuridici con riguardo:

- ✓ *alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- ✓ *alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.*

Il comma 4 dell'art. 30 statuisce, inoltre, che: *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.*

In sostanza i punti sopra indicati fanno riferimento al sistema di controllo in materia di SSL.

Il sistema di controllo si basa essenzialmente su i seguenti protocolli:

- ✓ gestione operativa della salute e sicurezza;
- ✓ procedure scritte.

I protocolli di controllo sono a loro volta oggetto di costante monitoraggio da parte delle funzioni di c.d. primo controllo (RSSP, ecc.).

L'OdV, inoltre, svolge l'attività di monitoraggio indipendente ad esso demandata dal Modello.

Nei paragrafi che seguono saranno sintetizzati gli aspetti generali delle procedure di controllo nonché delle attività di monitoraggio sulle stesse, sia di primo che di secondo livello.

7.1. I principi informatori delle procedure aziendali in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

Novo Nordisk ha deciso di implementare un apposito sistema di controllo dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro, rivolgendo particolare attenzione all'esigenza di garantire il rispetto dei seguenti principi:

- sono formalmente identificate e documentate, attraverso disposizioni organizzative e deleghe specifiche rilasciate da parte dei soggetti competenti, le responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento al Datore di Lavoro, al RSSP, agli addetti alla gestione delle emergenze, agli RLS. Tali responsabilità devono essere tempestivamente e puntualmente comunicate ai terzi interessati nei casi previsti (ad esempio, ASL, Ispettorato del Lavoro, ecc.);
- ai sensi della normativa vigente, deve essere nominato il Medico Competente, il quale deve espressamente accettare l'incarico; devono, altresì, essere definiti appositi ed adeguati flussi informativi verso il Medico Competente in relazione ai processi ed ai rischi connessi all'attività produttiva;
- i rischi per la sicurezza e per la salute dei Lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti i Lavoratori esposti a rischi particolari, devono essere tempestivamente identificati e valutati dal Datore di

Lavoro (anche mediante il SPP), tenendo in adeguata considerazione la struttura aziendale, la natura dell'attività, l'ubicazione dei locali e delle aree di lavoro, l'organizzazione del personale, le specifiche sostanze, i macchinari, le attrezzature e gli impianti impiegati nelle attività e nei relativi cicli di protezione. La valutazione dei rischi deve essere documentata attraverso l'elaborazione, ai sensi della normativa prevenzionistica vigente, di un DVR, che deve essere approvato dal Datore di Lavoro, dal RSPP e, per presa visione, dal Medico Competente, nei casi in cui sia necessario, sentiti gli RLS. Il DVR deve essere custodito presso il sito di riferimento ed aggiornato periodicamente e comunque in occasione di significative modifiche organizzative e produttive che incidano sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro;

- la valutazione del rischio deve essere condotta secondo metodi e criteri procedurali tali da costituire un omogeneo svolgimento delle varie fasi che costituiscono il processo di valutazione e, conseguentemente, la stesura di un documento trasparente, esaustivo e di agevole utilizzo, ed in particolare prevedendo le seguenti fasi di lavoro:
 - l'identificazione delle fonti di pericolo presenti, sulla base dei processi aziendali e dell'organizzazione del lavoro, nonché di tutte le documentazioni e le informazioni disponibili;
 - l'identificazione e la stima dei rischi specifici in base a criteri esplicitati e per quanto possibili oggettivi;
- devono essere adottate adeguate misure ai fini della prevenzione degli incendi e dell'evacuazione dei Lavoratori, nonché per il caso di pericolo grave e immediato;
- devono essere organizzati i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di pronto soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione delle emergenze;
- deve essere tempestivamente ottenuto e conservato il Certificato di Prevenzione Incendi per ciascun sito aziendale, rilasciato dal Comando Provinciale dei VV.FF., ove necessario in relazione alle attività svolte e ai materiali gestiti;
- per ciascun sito aziendale, deve essere predisposto ed aggiornato, a cura del Medico Competente, un Piano Sanitario aziendale volto sia ad assicurare l'implementazione delle misure necessarie a garantire la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei Lavoratori, sia a fornire una valutazione della situazione sanitaria esistente presso le sedi, sia a programmare l'effettuazione delle visite mediche;
- il Piano Sanitario aziendale dovrà essere oggetto di apposito monitoraggio, documentato mediante la redazione di una relazione elaborata annualmente dal Medico Competente ed inviata al SPP ed al Datore di Lavoro;
- gli infortuni sul lavoro dei Lavoratori che comportano un'assenza di almeno un giorno devono essere tempestivamente, accuratamente e cronologicamente annotati in apposito registro, redatto conformemente al modello approvato con Decreto del Ministero del Lavoro;
- devono essere predisposte apposite procedure interne volte a definire le modalità ed i termini per l'acquisizione e la trasmissione dei dati informativi relativi agli infortuni sul lavoro, incluso per ciò che attiene la necessaria informazione dell'OdV;
- deve essere definito, documentato, implementato, monitorato e periodicamente aggiornato un programma di informazione e coinvolgimento dei Destinatari - con particolare riguardo ai Lavoratori neo-assunti, per i quali è necessaria una particolare qualificazione - in materia di salute e sicurezza sul lavoro, che preveda una puntuale informazione dei Lavoratori;
- deve essere predisposto ed implementato un sistema di flussi informativi che consenta la circolazione delle informazioni all'interno della Società, al fine sia di favorire il coinvolgimento e la consapevolezza di tutti i Destinatari, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, sia di

assicurare la tempestiva ed adeguata evidenza di eventuali carenze o violazioni del Modello, ovvero degli interventi necessari al suo aggiornamento;

- deve essere definito, documentato, implementato, monitorato ed aggiornato un programma di formazione ed addestramento periodici dei Destinatari - con particolare riguardo ai Lavoratori neo-assunti, per i quali è necessaria una particolare qualificazione - in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento ai differenti profili di rischio (ad esempio, squadra antincendio, pronto soccorso, preposti alla sicurezza, ecc.). In particolare, la formazione e l'addestramento devono essere differenziati in base al posto di lavoro e alle mansioni affidate ai Lavoratori, nonché erogati anche in occasione dell'assunzione, del trasferimento o del cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi;
- gli RLS devono poter verificare, anche attraverso il libero accesso alle informazioni e alla documentazione aziendale rilevante, il rispetto dell'applicazione delle misure di sicurezza e delle misure di protezione;
- l'efficacia e l'adeguatezza delle misure di prevenzione e protezione devono essere periodicamente monitorate. Tali misure devono essere sostituite, modificate o aggiornate qualora ne sia riscontrata l'inefficacia e/o l'inadeguatezza, anche parziali, ovvero in relazione ad eventuali mutamenti organizzativi e dei rischi;
- è necessario predisporre un piano di esecuzione delle verifiche, che indichi anche le modalità di esecuzione delle stesse, nonché le modalità di segnalazione di eventuali difformità;
- deve essere costantemente monitorato il corretto utilizzo, da parte dei Lavoratori, dei dispositivi di protezione individuale messi a disposizione per lo svolgimento delle mansioni loro attribuite;
- con cadenza almeno annuale, devono essere programmate ed effettuate, a cura del Datore di Lavoro e del RSPP e con la partecipazione del Medico competente, apposite riunioni con gli RLS, volte ad approfondire le questioni connesse alla prevenzione ed alla protezione dai rischi. Le riunioni devono essere adeguatamente formalizzate mediante la redazione di apposito verbale, il quale dovrà essere inviato all'OdV;
- deve essere formalizzato ed adeguatamente pubblicizzato il divieto di fumare in tutti gli ambienti di lavoro, con realizzazione di apposite attività di vigilanza;
- deve essere formalizzato ed adeguatamente pubblicizzato il divieto dei Lavoratori, che non abbiano ricevuto al riguardo adeguate istruzioni o autorizzazioni, di accedere a zone che espongono a rischi gravi e specifici;
- lo svolgimento delle attività lavorative deve essere effettuato nel rispetto delle prescrizioni indicate nella cartellonistica e della segnaletica di sicurezza;
- nei trasferimenti interni ed esterni, sia con mezzi propri che aziendali, devono essere osservate tutte le necessarie ed opportune precauzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad esempio, verifica della regolare manutenzione degli automezzi, rispetto della segnaletica stradale, verifica della regolare copertura assicurativa, utilizzo di dispositivi di protezione individuali o collettivi, ecc.);
- deve essere garantita la manutenzione ordinaria e straordinaria dei dispositivi di sicurezza aziendale (ad esempio, porte tagliafuoco, lampade di emergenza, estintori, ecc.). Gli ambienti, gli impianti, i macchinari e le attrezzature generiche e specifiche devono costituire oggetto di manutenzioni ordinarie programmate, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza, in conformità alle indicazioni dei fabbricanti;
- nell'attività di selezione dei fornitori (in particolare degli appaltatori e dei fornitori d'opera), devono essere richiesti e valutati i costi per la sicurezza sul lavoro. Tale voce di spesa deve essere

specificamente indicata nel contratto, separandola dal costo generale dello stesso e non deve essere oggetto di ribasso;

- l'assegnazione, la verifica e la gestione degli appalti, anche senza cantiere, deve essere effettuata e monitorata sulla base e nel rispetto di specifiche regole interne formalizzate. Nelle attività di assegnazione di un appalto, le procedure interne devono prevedere che, ove ritenuto opportuno dal SPP in funzione dei rischi residui derivanti dall'appalto e presenti presso il sito, prima dell'emanazione dell'ordine venga preventivamente verificato che la documentazione e le eventuali attività previste per la definizione dell'allegato sulla sicurezza del contratto, presentato nel capitolato di sicurezza, siano conformi alla normativa ed ai regolamenti vigenti e che siano ottemperati tutti gli adempimenti previsti dalla normativa, dai regolamenti vigenti e dalle procedure aziendali in materia di sicurezza;
- deve essere predisposto ed implementato un sistema di controllo idoneo a garantire la costante registrazione, anche attraverso l'eventuale redazione di appositi verbali, delle verifiche svolte dalla Società in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- in questo contesto, deve prevedersi che l'Organismo di Vigilanza effettui una periodica attività di monitoraggio della funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società con riferimento al settore della salute e della sicurezza sul lavoro. A tali fini, deve essere inviata all'OdV copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del TU, nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi nei siti della Società;
- nell'ambito del sistema disciplinare adottato dalla Società ai sensi del Decreto, devono essere previste apposite sanzioni per la violazione del Modello in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
- la Società ha facoltà di integrare, in qualsiasi momento, i principi elencati nel presente paragrafo così come le procedure aziendali vigenti, qualora ritenuto opportuno al fine di garantire la salute e la sicurezza sul lavoro.

7.2 Il primo livello di monitoraggio da parte della struttura organizzativa; il ruolo dell'Organismo di Vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro quale responsabile del secondo livello di monitoraggio

Come suggerito dalle Linee Guida e dalle *best practice*, il sistema di controllo in materia di SSL si articola in un doppio livello di monitoraggio:

Il primo livello di monitoraggio coinvolge tutti i soggetti che operano nell'ambito della struttura organizzativa della Società, essendo previsto:

- ✓ l'auto-controllo da parte dei lavoratori, i quali devono sia utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza e di protezione messi a loro disposizione, sia segnalare immediatamente le deficienze di tali mezzi e dispositivi nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza;
- ✓ il coinvolgimento diretto e costante dei soggetti aziendali con specifici compiti in materia di SSL (ad esempio, Datore Di Lavoro, Dirigenti, Preposti, RSPP), i quali intervengono, tra l'altro, in materia:
 - a) di vigilanza e monitoraggio periodici e sistematici sulla osservanza degli obblighi di legge e delle procedure aziendali in materia di SSL;
 - b) di segnalazione al datore di lavoro di eventuali deficienze e problematiche;

- c) di individuazione e valutazione dei fattori aziendali di rischio;
- d) di elaborazione delle misure preventive e protettive attuate e richiamate nel Documento di Valutazione dei Rischi, nonché dei sistemi di controllo di tali misure;
- e) di proposizione dei programmi di formazione e addestramento dei lavoratori, nonché di comunicazione e coinvolgimento degli stessi.

Il primo livello di monitoraggio è, altresì, garantito dal rispetto dei doveri e degli obblighi stabiliti dalla legge per ciascuna figura - oggetto di training da parte della Società e, dunque, adeguatamente diffusi - meglio specificati al precedente paragrafo 3.2.2..

Il secondo livello di monitoraggio, richiamato espressamente dalle Linee Guida, è svolto dall'Organismo di Vigilanza, al quale è assegnato il compito di verificare la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Tale compito è stato assegnato all'OdV in ragione della sua idoneità ad assicurare l'obiettività e l'imparzialità dell'operato, nonché l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica ispettiva.

L'OdV, infatti, pur non ricoprendo un ruolo operativo, tra l'altro, svolge i compiti di seguito indicati:

- vigilare sull'adeguatezza e sul rispetto del Modello, inclusi il Codice Etico e le procedure aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- esaminare le segnalazioni concernenti eventuali violazioni del Modello, ivi incluse le segnalazioni, non riscontrate tempestivamente dai soggetti competenti, concernenti eventuali deficienze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione dalla Società, ovvero riguardanti una situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro;
- monitorare la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società con riferimento al settore della salute e della sicurezza sul lavoro, in quanto organismo idoneo ad assicurare l'obiettività, l'imparzialità e l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica;
- proporre al Consiglio di Amministrazione, ovvero alle funzioni aziendali eventualmente competenti, gli aggiornamenti del Modello, del sistema preventivo adottato dalla Società ovvero delle procedure aziendali vigenti, che si rendessero necessari o opportuni in considerazione di eventuali inadeguatezze riscontrate, ovvero a seguito di significative violazioni o di cambiamenti della struttura organizzativa della Società in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

7.3. Il raccordo tra le funzioni di controllo

Al fine di consentire all'OdV di svolgere efficacemente il monitoraggio di secondo livello è previsto un apposito 'protocollo di raccordo' tra le funzioni della struttura organizzativa e lo stesso OdV. In particolare, il collegamento è garantito dal costante flusso di informazioni tra i soggetti coinvolti, anche in ossequio ai doveri di reportistica che la struttura ha verso l'Organismo.

Tra l'altro l'OdV può contare per le proprie attività di natura tecnica o specialistica sul supporto e l'ausilio dei consulenti.

I risultati del monitoraggio sono considerati dall'OdV ai fini dell'eventuale formulazione al Consiglio di Amministrazione, ovvero alle funzioni aziendali competenti:

- ✓ di proposte di aggiornamento del Modello, incluso il sistema preventivo adottato dalla Società e le procedure aziendali, in ragione di eventuali inadeguatezze o significative violazioni riscontrate, ovvero di cambiamenti della struttura organizzativa della Società;
- ✓ di proposte di irrogazione di sanzioni disciplinari, per l'ipotesi in cui sia riscontrata la commissione delle condotte indicate nel sistema disciplinare adottato dalla società ai sensi del Decreto.

8. IL SISTEMA DI REGISTRAZIONE DELLE ATTIVITÀ DI CUI AL COMMA 1 DELL'ART. 30 (ART. 30, COMMA 2, D.LGS. N. 81/2008)

Ai sensi dell'art. 30, comma 2, il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

Novo Nordisk ha implementato apposite forme di registrazione per dare evidenza dell'applicazione delle procedure aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, redatte sulla scorta della normativa prevenzionistica vigente. Tali registrazioni coprono le attività aziendali maggiormente rilevanti ai fini SSL quali, ad esempio:

- ✓ l'attività di controllo e gestione degli impianti, delle macchine e delle attrezzature (lett. a, art. 30);
- ✓ la qualificazione delle imprese in appalto (lett. c, art. 30);
- ✓ la gestione della formazione (lett. e, art. 30).

La registrazione delle attività di aggiornamento del DVR (rilevante ex art. 30 lett. a) e b)) è riscontrabile oltre che direttamente nei documenti (archiviati e tenuti a disposizione degli interessati), anche nella successiva attività di monitoraggio e verifica da parte delle competenti funzioni.

Per ciò che concerne la struttura organizzativa in materia SSL (lett. c) dell'art. 30) essa è costantemente oggetto di monitoraggio da parte delle funzioni competenti che intervengono tempestivamente nelle ipotesi in cui sia necessario una revisione o adeguamento dell'organizzazione.

Per ciò che concerne le attività di sorveglianza sanitaria (lett. d) dell'art. 30) è lo stesso Medico Competente che procede alla registrazione dell'esecuzione delle attività in questione; l'attività del Medico Competente è a sua volta oggetto di monitoraggio da parte del Datore di Lavoro.

Le attività di vigilanza di cui alle lettere f) e h) e al comma 4 dell'art. 30 sono debitamente oggetto di registrazione/archiviazione da parte delle competenti funzioni di controllo sia di primo livello che di secondo (Organismo di Vigilanza).

9. AGGIORNAMENTO E RIESAME (ART. 30, COMMA 4, D.LGS. N. 81/2008)

Il comma 4 dell'art. 30 prevede, infine, che *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.*

Il Modello della Società prevede che l'OdV ha, (come, del resto, previsto dallo stesso art. 6 del Decreto), il compito di promuovere il necessario e continuo aggiornamento ed adeguamento del Modello e dei protocolli ad esso connessi (ivi incluso il Codice Etico), suggerendo all'organo amministrativo o alle funzioni aziendali di volta in volta competenti, le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni e collegati, ad es., a:

- ✓ significativi cambiamenti organizzativi;
- ✓ novità legislative;
- ✓ rilevanti scoperte scientifiche che possono impattare sulle attività della Società;
- ✓ scoperta di violazioni del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile, unitamente alle funzioni aziendali eventualmente interessate, dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative.

Gli aggiornamenti ed adeguamenti del Modello, o dei protocolli ad esso connessi, sono comunicati mediante pubblicazione sulla rete intranet aziendale e, se del caso, attraverso la predisposizione di sessioni informative illustrative degli aggiornamenti e adeguamenti più rilevanti.

10. PRINCIPI ETICI E LE NORME DI COMPORTAMENTO DI RIFERIMENTO PER LA SOCIETÀ CON RIGUARDO ALLA SSL

Come è stato anticipato nella parte Generale del Modello, la Società sin dalla sua costituzione ha adottato ed implementato una politica incentrata sull'eticità.

Allo scopo di garantire la piena *compliance* ai principi di cui al TU SSL e al Decreto, come suggerito dalle Linee Guida della Confindustria, i principi del Codice Etico sono integrati con riferimento alla salute e sicurezza sul lavoro, dai seguenti principi:

La Società si impegna, come previsto dalla normativa vigente, a garantire il rispetto della normativa in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché ad assicurare, in generale, un ambiente di lavoro sicuro, sano e idoneo allo svolgimento dell'attività lavorativa, anche attraverso:

1. la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza;
2. la programmazione della prevenzione, mirando ad un complesso che, nell'attività di prevenzione, integri in modo coerente le condizioni tecniche, produttive della Società, nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;

3. 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;
4. 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;
5. la riduzione dei rischi alla fonte;
6. la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o è meno pericoloso;
7. la limitazione al minimo del numero di Lavoratori che sono, o che possono essere, esposti a rischi;
8. compatibilmente con la tipologia della propria attività di impresa, l'utilizzo limitato di agenti chimici, fisici e biologici sul luogo di lavoro;
9. la definizione di adeguate misure di protezione collettiva e individuale, fermo restando che le prime dovranno avere priorità sulle seconde;
10. il controllo sanitario dei Lavoratori in funzione dei rischi specifici;
11. l'allontanamento di un Lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e, ove possibile, l'attribuzione ad altra mansione;
12. la comunicazione ed il coinvolgimento adeguati dei Destinatari, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro; in quest'ottica, particolare rilevanza è riconosciuta alla consultazione preventiva dei soggetti interessati in merito alla individuazione e valutazione dei rischi ed alla definizione delle misure preventive;
13. la formazione e l'addestramento adeguati dei Destinatari, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, rispetto alle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro, al fine di assicurare la consapevolezza della importanza della conformità delle azioni rispetto al Modello e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dallo stesso; in quest'ottica, particolare rilevanza è riconosciuta alla formazione ed all'addestramento dei soggetti che svolgono compiti che possono incidere sulla salute e la sicurezza sul lavoro;
14. la formalizzazione di istruzioni adeguate ai Lavoratori;
15. la definizione di adeguate misure igieniche, nonché di adeguate misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei Lavoratori e di pericolo grave e immediato;
16. l'uso di segnali di avvertimento a sicurezza;
17. la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti.