



# Modello Organizzativo

## ENNIO RICCESI HOLDING S.r.L.

---

*Ex d.lgs. 231/01*

**ALLEGATO 3**

**CODICE DISCIPLINARE**

*Approvato dalla Società in data 18 Gennaio 2021*

## **SOMMARIO:**

1. PREMESSA
- A. I SOGGETTI TENUTI AD ATTUARE LE SUDETTE PRESCRIZIONI
  1. Il Datore di Lavoro.
  2. I Delegati.
  3. Il Responsabile del Sistema di Gestione Integrato
  4. I Dirigenti
  5. I Preposti
  6. I lavoratori
  7. Lavoratori parasubordinati, consulenti, agenti e assimilati
  8. I Datori di lavoro delle imprese subappaltatrici.
  9. I Lavoratori autonomi.
  10. RSPP - ASPP
- B. IL REGOLAMENTO ANTINFORTUNISTICO
- C. ILLECITI DISCIPLINARI
- D. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)
- E. PUBBLICITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE (CODICE E REGOLAMENTO ANTINFORTUNISTICO)

## 1. PREMESSA

La Società ENNIO RICCESI HOLDING S.r.L., con delibera dell'assemblea Soci di data ..., ha adottato il Modello Organizzativo e di Gestione ai sensi D. Lgs 231/2001.

Nell'ambito del suddetto Modello, il presente Codice Disciplinare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 co. 2 lett. e) del D. Lgs n. 231/01, regola i doveri e sanziona le mancanze dei soggetti, interni o esterni all'Ente, tenuti per legge e per contratto ad attuarne ed osservarne le prescrizioni.

### CIÒ PREMESSO

#### A. I SOGGETTI TENUTI AD ATTUARE LE SUDETTE PRESCRIZIONI

1. il **Datore di Lavoro** dell'impresa;
2. i **delegati**: gli eventuali soggetti titolari di deleghe di funzioni e subdeleghe di funzioni;
3. il **RGSI**: il Responsabile Gestione del Sistema Integrato della Sicurezza del Lavoro e Ambiente;
4. i **Dirigenti** dell'Impresa;
5. i **Preposti** dell'Impresa;
6. i **Lavoratori** dipendenti o in somministrazione lavoro di Ivecos;
7. i **Collaboratori** parasubordinati, autonomi o a progetto, i **consulenti**, gli **Agenti e assimilati**, il **Medico Competente** di Ivecos;
8. i **Datori di Lavoro** delle imprese appaltatrici/subappaltatrici o fornitrici;
9. i **Lavoratori autonomi** delle imprese esecutrici;
10. **RSPP – ASPP**: i Responsabili e gli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione delle imprese esecutrici;

#### **1. IL DATORE DI LAVORO.**

Il Legale Rappresentante o Amministratore, con funzioni di Datore di Lavoro:

**a)** in collaborazione con il RGSI e con RSPP aggiorna il Documento di Valutazione dei Rischi secondo le prescrizioni di legge e lo rielabora nella ricorrenza dei presupposti previsti dall'art. 29, co. 3, T.U.S.L. (*"La valutazione e il documento di cui al comma 1 debbono essere rielaborati, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, in occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate."*)

**b)** assicura che venga soddisfatto l'obbligo previsto dall'art. 28, co. 1, lett. d) (*"l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, **a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze ....**"*).

**c)** elabora ed attua la Politica della Sicurezza e Salute sul Lavoro di ENNIO RICCESI HOLDING S.r.L. ;

**d)** sovrintende all'attuazione del Modello Organizzativo;

**e)** convoca e partecipa alle riunioni periodiche indette ai sensi dell'art. 35 T.U.S.L. e convoca e partecipa alle riunioni promosse su sollecitazione dell'Organismo di Vigilanza per la valutazione delle misure da adottare per l'attuazione, riesame e modificazione del Modello Organizzativo;

**f)** si astiene dal deliberare nel caso di conflitto di interessi sulle misure come sopra da adottare;

**g)** nomina il Responsabile del SGSL ed assicura la sua costante formazione in materia di sicurezza sul lavoro;

**h)** nomina il membro o i membri dell'Organismo di Vigilanza e provvede alla sua eventuale sostituzione, nonché ad elaborare o modificare il regolamento che stabilisce le modalità di funzionamento del predetto Organismo;

**i)** incarica consulenti esterni ove necessario per l'assistenza del Responsabile del SGSL o dell'Organismo di Vigilanza ovvero per la manutenzione del Modello Organizzativo;

**l)** esamina le relazioni dell'Organismo di Vigilanza e del Responsabile del SGSL ed assicura che, nell'ordine del giorno della riunione periodica di cui alla lett. e) sia sempre indicata la voce "Stato di attuazione del Modello Organizzativo e di Gestione";

**m)** assicura l' idoneità del sistema di controllo sull'attuazione del Modello Organizzativo e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;

**n)** vigila, attraverso i monitoraggi di I livello effettuati dai Preposti e attraverso i monitoraggi di II livello effettuati dall'Organismo di Vigilanza, sulla sicurezza dei lavoratori dipendenti o parasubordinati;

**o)** adempie alle misure generali di tutela e agli obblighi del Datore di Lavoro previsti dagli artt. 95 e 96 T.U.S.L. e verifica, tramite RSPP, la congruità del POS delle imprese esecutrici rispetto a quello dell'impresa affidataria;

**p)** verifica, con l'ausilio del RSPP e dei Preposti, le condizioni di sicurezza dei lavori affidati, compresa l'area del subappalto, e sull'applicazione delle disposizioni e delle prescrizioni del PSC;

**q)** valuta, con l'ausilio del RSPP, la congruità dei POS delle imprese subappaltatrici rispetto a quella dell'impresa affidataria prima della trasmissione del proprio POS al Committente o Responsabile Lavori;

**r)** garantisce l' idoneità tecnico-professionale di ENNIO RICCESI HOLDING S.r.L. ai sensi dell'All. XVII del T.U.S.L. e valuta la predetta idoneità tecnico-professionale anche in capo alle imprese subappaltatrici ed ai lavoratori autonomi;

**s)** gestisce le procedure disciplinari nei confronti dei lavoratori dipendenti, allorché vengano segnalate violazioni, da parte di questi ultimi, della normativa antinfortunistica prevista dal T.U.S.L., dal POS, dal PSC, dal Regolamento Antinfortunistico di cantiere;

**t)** richiede alle imprese subappaltatrici ed ai lavoratori autonomi l'accettazione del Capitolato Speciale Sicurezza e Ambiente che contiene le disposizioni integrative dei contratti di subappalto o di opera e procede a diffidare, ed eventualmente sanzionare, secondo le citate disposizioni integrative, i subappaltatori e/o i lavoratori autonomi responsabili di violazioni del Modello Organizzativo e della normativa di legge o di contratto di riferimento;

**u)** attua gli obblighi di informazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;

**v)** si assicura che i lavoratori dipendenti, parasubordinati o utilizzati in somministrazione lavoro siano stati formati, tramite il RSPP o il Responsabile del SGSL, prima dell'inizio dei lavori, sugli obblighi a loro carico previsti dall'art. 20 del T.U.S.L.;

**w)** si assicura che tutti i lavoratori siano correttamente informati sui loro obblighi anche considerando le conoscenze linguistiche;

**x)** fermo restando quanto stabilito alla lett. d), attua le eventuali modificazioni del Modello Organizzativo nel caso di:

- riesame da parte dell'Organismo di Vigilanza, a seguito della eventuale scoperta e segnalazione di violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro nel cantiere;

- mutamenti nell'organizzazione e nell'attività che possano influire sulle condizioni di sicurezza a seguito di segnalazione dei Preposti, del Verificatore o del Responsabile SGSL;

**y)** esamina ed approva o fa modificare il Piano di Vigilanza presentato annualmente dal Verificatore;

**z)** attribuisce deleghe di funzioni ex art. 16 del T.U.S.L. a soggetti in grado di assumere le relative responsabilità e dotati dell'autonomia gestionale ed economica necessarie per il corretto adempimento della delega.

Laddove l'Organismo di Vigilanza verifichi carenze nella corretta attuazione del Modello Organizzativo che ritenga a vario titolo imputabili al Datore di Lavoro, ne informerà tempestivamente il RSGI della ENNIO RICCESI HOLDING S.r.L., che, ove necessario, provvederà a convocare una riunione di verifica del sistema.

## **2. I DELEGATI.**

Il Datore di Lavoro può trasferire, ex art. 16 T.U.S.L., a dei delegati tutti o parte degli obblighi delegabili in materia di sicurezza, anche con riferimento a specifici settori dell'attività aziendale, continuando a riservare a sé l'obbligo di vigilanza in ordine al corretto espletamento da parte del Delegato delle funzioni trasferite.

Il soggetto delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate.

L'Organismo di Vigilanza controlla l'effettivo grado di professionalità del Delegato in base alle prassi concretamente realizzate nell'attuazione, per la parte di propria competenza, del Modello Organizzativo.

Ogni Delegato, limitamento alle responsabilità attribuitegli ed al suo settore di riferimento:

- a** - attua il Modello Organizzativo di ENNIO RICCESI HOLDING S.r.L. e pone sia l'Organismo di Vigilanza che il Responsabile del SGSL in condizioni di valutare lo stato di attuazione e la necessità di riesame e di modifica del Modello;
- b** - attua le disposizioni previste nella delega formalmente attribuitagli;
- c** - vigila, ai sensi dell'art. 97, co. 1, T.U.S.L., sulla sicurezza dei lavori affidati e sull'applicazione delle disposizioni e delle prescrizioni del PSC;
- d** - valuta la congruità dei POS delle imprese subappaltatrici rispetto a quello di ENNIO RICCESI HOLDING S.r.L. prima della trasmissione al Responsabile lavori;
- e** - assicura, nella fase lavorativa di suo riferimento, il controllo della regolarità delle imprese ai sensi dell'All. XVII del T.U.S.L.;
- f** - garantisce, anche tramite il ricorso a provvedimenti disciplinari o a sanzioni contrattuali, il rispetto della normativa antinfortunistica da parte dei lavoratori dipendenti e autonomi e delle imprese subappaltatrici;
- g** - visita periodicamente il cantiere per verificare la corretta esecuzione del Modello Organizzativo per quanto attiene la fase lavorativa di suo riferimento, controllando il corretto adempimento dei rispettivi obblighi da parte dei Preposti, dei lavoratori e delle imprese subappaltatrici;
- h** - dandone avviso al Responsabile del SGSL, che ha la prerogativa di parteciparvi, indice prima dell'inizio di fasi lavorative critiche una riunione di coordinamento con i lavoratori e/o le imprese subappaltatrici e/o i lavoratori autonomi incaricati di detta fase lavorativa;
- i** - partecipa, e si assicura che anche i rappresentanti delle imprese subappaltatrici ed i lavoratori autonomi partecipino, alle riunioni di coordinamento indette dal CSE (coordinatore per l'esecuzione dei lavori, ai fini della sicurezza);
- l** - segnala al Responsabile del SGSL ed all'Organismo di Vigilanza le carenze e le violazioni delle misure di sicurezza e attiva l'immediato ripristino di condizioni di sicurezza adeguate o comunque provvede alla eliminazione della situazione di rischio;
- m** - attua gli obblighi di informazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- n** - si assicura che i lavoratori dipendenti, parasubordinati o utilizzati in somministrazione lavoro siano stati formati, tramite il RSPP o il Responsabile del SGSL, prima dell'inizio dei lavori, sugli obblighi a loro carico previsti dall'art. 20 del T.U.S.L.;
- o** - si assicura che tutti i lavoratori, compresi i dipendenti delle imprese subappaltatrici, siano correttamente informati sui loro obblighi anche considerando le conoscenze linguistiche;
- p** - si assicura che i lavoratori autonomi si adeguino, ai sensi dell'art. 94 T.U.S.L., alle indicazioni fornite dal CSE (coordinatore per l'esecuzione dei lavori, ai fini della sicurezza);
- q** - vincola, nei contratti di subappalto e di prestazione d'opera, le imprese subappaltatrici ed i lavoratori autonomi al rispetto delle prescrizioni del Modello Organizzativo senza che ciò implichi ingerenza nelle modalità di esecuzione dei lavori;
- r** - subdelega, previa intesa con il Datore di Lavoro, specifiche funzioni in materia di sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni della delega ricevuta.

Laddove l'Organismo di Vigilanza verifici una insufficiente collaborazione o reiterate omissioni da parte del Delegato, ne darà informazione a ENNIO RICCESI HOLDING S.r.L. nella persona del Datore di Lavoro, in caso di violazioni di eccezionale gravità, richiederà la revoca della relativa Delega ed il conferimento di nuova delega a diverso soggetto.

Laddove l'Organismo di Vigilanza segnali violazioni di minore gravità, ENNIO RICCESI HOLDING S.r.L. procederà al richiamo formale del Delegato in forma scritta, che censuri la violazione delle prescrizioni del SGSL, ovvero alla sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo compreso tra un mese e sei mesi per violazioni particolarmente gravi, reiterate e molteplici. Esemplificando, la revoca o la sospensione della delega possono essere adottate, in base alla gravità, nel caso di:

- reiterato mancato incarico a sorveglianti o preposti di effettuare azioni di controllo o sorveglianza su fasi di lavoro individuate come critiche nel PSC, ove il Delegato non possa materialmente assistere a tutti i lavori;
- reiterata mancata predisposizione di essenziali misure specifiche di sicurezza, soprattutto quando non vi siano state al riguardo adeguate istruzioni o adeguati apprestamenti.

### **3. IL RESPONSABILE DEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO**

Il Modello Organizzativo, nella parte finalizzata alla prevenzione di reati collegati alla violazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro e corretta gestione ambientale si attua anche attraverso la costante applicazione delle procedure di un sistema di gestione integrato, che deve essere coordinato da persona dotata quantomeno delle competenze di addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione, per l'area sicurezza sul lavoro, e di idonea preparazione per quanto attiene alla corretta gestione ambientale delle attività produttive.

L'Ente, in persona del Legale Rappresentante/Datore di lavoro, ha incaricato del ruolo in oggetto il Sig. Vasco Riccesi.

Il Responsabile del S.I.:

- adempie alle prescrizioni di cui all'incarico ricevuto ed alle ulteriori prescrizioni eventualmente comunicate dall'Ente sulla base delle necessità emerse in corso d'opera o in sede di riesame del Modello Organizzativo;
- informa l'Organismo di Vigilanza della scoperta di violazioni o anomalie o delle modificazioni nell'attività produttiva che impongano il riesame e l'eventuale modifica del Modello;
- partecipa alle riunioni di coordinamento indette dal CSE;
- eroga esauriente formazione (da verbalizzare) alle imprese subappaltatrici ed ai lavoratori autonomi sul Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro adottato da ENNIO RICCESI HOLDING S.r.L. ;

Laddove l'Organismo di Vigilanza verifichi una insufficiente collaborazione o reiterate omissioni da parte del Responsabile del SI, ENNIO RICCESI HOLDING S.r.L. inoltrerà un richiamo formale ovvero delibererà la sua sostituzione.

Laddove l'incarico in oggetto sia affidato ad un dipendente dell'Ente, verrà promossa una procedura disciplinare adottando i criteri ed il sistema sanzionatorio previsto per il lavoratore dipendente (vedasi punto successivo).

#### **4. I DIRIGENTI**

I soggetti incaricati dei compiti di Dirigente ai sensi dell'art. 18 T.U.S.L., in attuazione dell'incarico formale agli stessi conferito e secondo le modalità oggetto di specifica formazione, adempiono a tutti gli obblighi previsti dalla legge, dall'incarico e dalle ulteriori istruzioni di volta in volta ricevute dal Datore di Lavoro o dal Delegato.

Ai fini dell'applicazione del Sistema Disciplinare nel caso di violazione degli obblighi previsti nello specifico incarico formalmente attribuito al Dirigente, verranno osservati due diversi regimi in base alla collocazione contrattuale del Dirigente.

In particolare, se il soggetto è inquadrato come Dirigente secondo le disposizioni del contratto collettivo dei dirigenti del settore, in assenza di un vero e proprio sistema disciplinare, si dovrà fare riferimento al contratto individuale. Se quest'ultimo contratto non dispone di specifiche previsioni, nel caso di violazione delle norme indicate nel Modello Organizzativo o nel Codice Etico da parte del Dirigente, verranno applicate le misure disciplinari previste per i dipendenti, previa promozione della obbligatoria procedura disciplinare prevista dall'art. 7 della L.300/70, con le seguenti precisazioni:

- 1) L'Ente potrà procedere alla sospensione del Dirigente nel caso in cui, nelle aree ritenute a rischio (sicurezza sul lavoro e ambiente) vengano adottati comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico e/o del Modello Organizzativo. In questo caso la sospensione dal lavoro verrà definita nel numero di giorni adeguato alla gravità della violazione commessa, e comunque non superiore ai 10 giorni con corrispondente decurtazione dello stipendio.
- 2) L'Ente potrà procedere, in caso di reiterazione delle violazioni, oltre all'applicazione del provvedimento di sospensione sopra descritto, anche alla inflizione di una penale per una somma pari al 50% dell'importo di una retribuzione mensile.
- 3) L'Ente potrà procedere al licenziamento del Dirigente, nel rispetto delle procedure previste all'art. 7 L. 300/70, nel caso in cui i comportamenti non conformi adottati comportino un atto contrario all'interesse della società, ovvero, integrino una condotta diretta in modo non equivoco a commettere uno dei reati sanzionati dal D. Lgs. 231/01.

Nel caso in cui il soggetto assuma l'incarico di Dirigente, limitatamente alla definizione prevista dall'art. 2 co. 1 lettera d) del T.U.S.L., senza quindi che sia necessario un effettivo inquadramento quale dirigente del Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti, nell'ipotesi di violazioni del Modello Organizzativo o del Codice Etico, verranno applicate le misure disciplinari previste per i dipendenti, previa promozione della obbligatoria procedura disciplinare prevista dall'art. 7 della L.300/70.

Le sanzioni saranno applicate dall'AU decorsi 5 giorni dal ricevimento della contestazione scritta da parte del Dirigente.

## **5. I PREPOSTI**

I soggetti incaricati dei compiti di Preposto, ai sensi dell'art. 19 T.U.S.L., in attuazione dell'incarico formale agli stessi conferito e secondo le modalità oggetto di specifica formazione, adempiono a tutti gli obblighi previsti dalla legge, dall'incarico e dalle ulteriori istruzioni di volta in volta ricevute dal Datore di Lavoro o dal Delegato.

In particolare, il Preposto:

- a)** vigila, nel cantiere formalmente assegnato e nel tempo della sua presenza, sulle prescrizioni in materia di sicurezza indicate nei Piani di Sicurezza e nei Regolamenti Antinfortunistici;
- b)** segnala tempestivamente al Datore di Lavoro o al Delegato ed al Responsabile del SGSL la persistenza delle violazioni da parte del lavoratore, la scoperta di anomalie o situazioni di rischio per l'incolumità dei lavoratori, le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei Dispositivi di Protezione Individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;
- c)** informa il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione.

Laddove l'Organismo di Vigilanza, ovvero il delegato, o il subdelegato, o il dirigente verifichi una insufficiente collaborazione o reiterate omissioni da parte del Preposto, il relativo incarico verrà revocato dal Delegato e conferito a diverso soggetto, ferma restando la promozione di procedura disciplinare nei confronti del Preposto se lavoratore dipendente, ovvero la applicazione della sanzione contrattuale nel caso prevista se il Preposto è consulente o tecnico esterno.

## **6. I LAVORATORI**

Il lavoratore dipendente (o utilizzato in somministrazione lavoro da parte) di ENNIO RICCESI HOLDING S.r.L. osserva sia il Regolamento Antinfortunistico Ambiente e Cantiere e Regolamento Antinfortunistico Uffici portato a sua conoscenza ed affisso in luogo accessibile e visibile, sia gli obblighi previsti dall'art. 20 del T.U.S.L. (sui quali deve avere ricevuto una specifica formazione dal RSPP o in affiancamento con il Preposto) sia le prescrizioni del Datore di Lavoro, dei Delegati (per i settori di attività aziendale dove opera il mandato loro affidato) e dei Preposti di riferimento e comunque del CSE.

Nel caso di violazione, da parte del lavoratore delle prescrizioni come sopra indicate, il Datore di Lavoro contesterà, ai sensi dell'art. 7, L. n. 300/70, il relativo addebito. Dalla data di ricevimento della contestazione, il dipendente potrà, nel termine di giorni cinque, presentare le sue giustificazioni. Nel caso in cui le giustificazioni non vengano accettate, l'Ente irrognerà la sanzione prevista nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento proporzionata alla gravità della mancanza.

Il lavoratore autonomo che esercita la propria attività nei cantieri dell'Ente, fermo restando gli obblighi previsti dal T.U.S.L., si adegua alle indicazioni fornite dal CSE.

L'Organismo di Vigilanza viene informato delle violazioni dei lavoratori e delle sanzioni eventualmente irrogate dal Delegato di riferimento o dal Datore di Lavoro.

Laddove, a fronte di una pluralità di segnalazioni di violazioni non corrisponda un'adeguata attività sanzionatoria, l'Organismo di Vigilanza informerà ENNIO RICCESI HOLDING S.r.L. raccomandando il riesame del Modello Organizzativo.

## **7. LAVORATORI PARASUBORDINATI, CONSULENTI, AGENTI E ASSIMILATI**

Nei contratti di collaborazione stipulati con lavoratori parasubordinati, consulenti, agenti, fornitori e assimilati viene espressamente richiamata l'obbligo di adeguamento al Modello Organizzativo dell'Ente. I contratti in corso saranno integrati con specifica comunicazione da farsi sottoscrivere dal destinatario per accettazione.

Nel novero dei Consulenti si includono anche il Medico del lavoro, il RSPP, l'ODV nel caso si tratti di incaricati esterni all'organizzazione.

Nel caso di violazione, da parte di detti soggetti si applicheranno le sanzioni disciplinari previste nel contratto di conferimento di incarico o di collaborazione, con espressa previsione della risoluzione del contratto nel caso di reiterate violazioni segnalate dall'Organismo di Vigilanza o dal Datore di lavoro o dal Delegato o dal RGSi.

## **8. I DATORI DI LAVORO DELLE IMPRESE SUBAPPALTATRICI.**

Le imprese subappaltatrici sono vincolate al rispetto delle misure di sicurezza e regolarità contributiva e retributiva indicate nei contratti di subappalto e nelle integrazioni successivamente comunicate ed accettate al fine di adeguare i comportamenti e le prassi operative al Modello Organizzativo di ENNIO RICCESI HOLDING S.r.L., fermo restando che la richiesta osservanza del Modello non implica né può essere intesa come ingerenza nell'autonomia dell'impresa subappaltatrice, la quale è responsabile e gestisce in autonomia le procedure atte a garantire la sicurezza dei propri dipendenti.

In particolare, le imprese subappaltatrici:

- si impegnano a rispettare il Modello Organizzativo dell'Ente (sui cui contenuti ricevono esauriente informazione da parte del RSI tramite una comunicazione integrativa del contratto di appalto) il PSC, il POS;
- osservano, con riferimento al Modello Organizzativo dell'Ente, le prescrizioni riportate nel contratto di subappalto o nella comunicazione integrativa;
- si obbligano ad informare e formare in modo comprensibile, chiaro ed esauriente i rispettivi dipendenti sul contenuto delle prescrizioni contenute nel Regolamento antinfortunistico di cantiere, sugli obblighi previsti dall'art. 20 del T.U. e sulle conseguenze in caso di violazione;
- si obbligano a nominare uno o più Preposti per garantire il corretto svolgimento delle attività di vigilanza e segnalazione con riferimento alla fase lavorativa di loro competenza;
- si obbligano a valutare le segnalazioni dei Preposti ed a promuovere nei confronti dei loro dipendenti le procedure di contestazione, eventualmente erogando, con autonomia decisionale, le sanzioni proporzionate alla gravità della violazione sulla base del CCNL applicabile;
- si obbligano a collaborare con il Responsabile del S.I., con i Preposti dell'impresa affidataria e con il CSE per l'attuazione ed il miglioramento del Sistema di Gestione della Sicurezza nel cantiere.

Il Datore di Lavoro (o il Delegato, nei limiti del mandato), a seguito di verifica diretta o di segnalazione a lui pervenuta di violazioni delle prescrizioni in materia di sicurezza del lavoro da parte dell'impresa subappaltatrice, inoltra tempestivamente a quest'ultima, e per conoscenza al Responsabile SI ed all'Organismo di Vigilanza, una diffida ai fini dell'immediato adempimento o regolarizzazione della violazione. Persistendo l'inadempimento dell'impresa subappaltatrice, adotta le sanzioni contrattuali previste nel contratto di subappalto o nella comunicazione integrativa nel caso di violazioni.

Laddove l'Organismo di Vigilanza verifichi l'inerzia del Datore di Lavoro (o del Delegato), pur a fronte di reiterate violazioni da parte dell'impresa subappaltatrice, ne informa l'Ente.

L'Ente valuterà le eventuali omissioni e le soluzioni operative più idonee per evitare il ripetersi di tolleranze o inerzie, adottando se necessario i provvedimenti disciplinari specificatamente previsti a carico del Datore di Lavoro o del Delegato.

## **9. I LAVORATORI AUTONOMI.**

ENNIO RICCESI HOLDING S.r.L. perfeziona con i Lavoratori autonomi contratti di prestazione d'opera che contengono un Capitolato Speciale Sicurezza finalizzato anche a consentire la valutazione della idoneità tecnico-professionale dei



Lavoratori autonomi stessi. Con la sottoscrizione del contratto in oggetto, il Lavoratore autonomo si obbliga a coordinare le proprie attività alle disposizioni del Modello Organizzativo dell'impresa affidataria ed a collaborare alla verifica, da parte dell'Ente delle condizioni di sicurezza in cui egli opera. Il Lavoratore autonomo si impegna ad orientare la propria attività nel cantiere in cui opera alle prescrizioni del Regolamento Antinfortunistico ivi affisso, senza che ciò possa essere ritenuto ingerenza da parte di ENNIO RICCESI HOLDING S.r.L. dell'opera della quale è stato incaricato.

Laddove venga segnalata una insufficiente collaborazione o reiterate violazioni da parte del Lavoratore autonomo, ferme restando le sanzioni contrattuali che verranno eventualmente disposte dall'impresa affidataria, il comportamento del Lavoratore autonomo sarà valutato come elemento di esclusione in sede di selezione dei fornitori.

## **10. RSPP - ASPP**

I RSPP e gli ASPP si attengono alle prescrizioni degli artt. 31, 32 e 33 del T.U. e del Modello Organizzativo, sulla base della lettera di incarico o della sua successiva integrazione ai fini dell'adeguamento al T.U. o al citato Modello Organizzativo.

Laddove l'Organismo di Vigilanza verifichino una insufficiente collaborazione o reiterate violazioni da parte del Responsabile e/o dell'Addetto e/o degli Addetti al Servizio chiederà la sua sostituzione.

## **B. IL REGOLAMENTO ANTINFORTUNISTICO**

Il Regolamento Antinfortunistico di Cantiere forma parte integrante del Sistema disciplinare di ENNIO RICCESI HOLDING S.r.L. .

Il Regolamento non si sostituisce al Codice Disciplinare adottato, in base al CCNL di riferimento, dalla singola impresa esecutrice -appaltatrice o subappaltatrice- ma si integra allo stesso allo scopo di garantire un'omogeneità di doveri e di protezione, in materia di sicurezza, in capo a tutte le maestranze.

Le sanzioni previste dal Regolamento saranno applicate in quanto compatibili con il CCNL di riferimento.

Nei confronti delle violazioni del Regolamento poste in essere dai dipendenti delle imprese subappaltatrici, ENNIO RICCESI HOLDING S.r.L. esige dal datore di lavoro del trasgressore la promozione di opportuna procedura disciplinare nei confronti di quest'ultimo senza ingerenza nell'autonomia dell'impresa subappaltatrice medesima. Fermo restando che la tolleranza da parte dell'impresa subappaltatrice di violazioni delle norme di sicurezza da parte dei propri dipendenti costituisce violazione del presente sistema disciplinare e come tale va valutata in sede contrattuale.

In ogni caso l'impresa subappaltatrice informa l'Ente dei provvedimenti eventualmente adottati.

Il Regolamento è redatto, ai sensi delle Linee Guida ANCE, secondo le previsioni degli artt. 99 e 100 del vigente CCNL per l'edilizia.

In particolare, per quanto attiene la disciplina in materia di sicurezza sul lavoro richiamata dalle due predette norme contrattuali, il Regolamento si è ispirato:

### **1. all'art. 99, nella parte in cui prevede che:**

- la preventiva contestazione e le procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, prima di irrogare l'eventuale sanzione;
- la punizione del lavoratore con rimprovero verbale o scritto, multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni;
- possibilità di applicare la multa per mancata esecuzione del lavoro secondo le istruzioni ricevute o per mancanze che pregiudichino la disciplina dl cantiere;
- possibilità di applicare la multa per **violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'Ente ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. n. 231/01** sempreché non siano in contrasto con le norme di legge e con le disposizioni contrattuali;
- possibilità di procedere al richiamo verbale o scritto nei casi di minore gravità;

- possibilità di procedere all'applicazione della sospensione in caso di maggiore gravità o recidiva nelle mancanze per la quali vi è facoltà di applicare la multa e tali da non concretizzare gli estremi del licenziamento.
2. all'art. 100, nella parte in cui prevede il licenziamento per:
- qualsiasi atto colposo che possa compromettere la stabilità delle opere anche provvisionali, la sicurezza del cantiere o l'incolumità personale o del pubblico;
  - recidiva in qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nell'anno precedente;
  - grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel modello di **organizzazione e gestione adottato dall'Ente ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. n. 231/01** sempreché non siano in contrasto con le norme di legge e con le disposizioni contrattuali;
  - possibilità di disporre nei casi sopra previsti la **sospensione cautelare** non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un periodo non superiore ai 10 giorni.

### **C. ILLECITI DISCIPLINARI**

E' considerato illecito disciplinare la violazione del presente Codice, del Regolamento antinfortunistico di cantiere, delle prescrizioni dei POS di riferimento, del PSC, dei Documenti di valutazione dei rischi da parte di tutti i soggetti tenuti ad applicarli.

E' anche considerato illecito disciplinare, ai sensi delle Linee Guida ANCE:

- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta per il processo della sicurezza e salute dei lavoratori;
- l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo;
- le violazioni ingiustificate e reiterate delle altre prescrizioni previste a proposito del processo della sicurezza e salute dei lavoratori.

### **D. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)**

L'Organismo di Vigilanza richiede, in presenza di violazioni del presente Codice, l'attivazione delle procedure disciplinari secondo quanto disposto in apposito Regolamento.

L'Organismo di Vigilanza inoltre richiede, in presenza di violazioni del presente Codice, l'attivazione delle procedure disciplinari.

### **E. PUBBLICITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE (CODICE E REGOLAMENTO ANTINFORTUNISTICO)**

Il presente Sistema disciplinare è approvato e deliberato dall'A.U. dell'Ente in una con l'adozione del Modello Organizzativo.

a) Il **Codice disciplinare** viene consegnato a Amministratori, Datore di Lavoro, RSGSL, Delegati, Preposti, Imprese esecutrici, Collaboratori e Consulenti, Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza.

b) Il **Regolamento Antinfortunistico di Cantiere** deve essere letto e correttamente compreso da ogni lavoratore.

A tale scopo:

- viene affisso dal Responsabile del SGSL in sette lingue in luogo accessibile e ben visibile sia all'entrata del cantiere che nei locali di riposo e di refezione;
- è onere di ogni impresa esecutrice consegnare ad ogni lavoratore, che firmerà per ricevuta, copia del Regolamento sia in lingua italiana, che eventualmente in lingua madre del lavoratore o in altra lingua dallo stesso meglio conosciuta rispetto alla lingua italiana;
- è in ogni caso onere del Datore di lavoro o del suo Delegato fare apprendere con formazione diretta le prescrizioni del Regolamento ed accertarsi che il lavoratore le abbia correttamente apprese;
- viene unito al contratto di assunzione degli operai addetti al Cantiere.