

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D. LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231



PARTE SPECIALE "C" REATI COMMESSI IN VIOLAZIONE DI NORME A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Revisione 0 del 01.12.2023

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

INDICE

1. I “Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro” di cui all’art. 25 <i>septies</i> del d.lgs. n. 231/2001.....	pag. 1
2. Premessa: l’intersezione tra il d.lgs. n. 231/2001 ed il TUS.....»	7
3. I destinatari della Parte Speciale	» 9
4. Obiettivo e funzione della parte speciale	» 10
5. Le potenziali aree a rischio ed i processi sensibili.....	» 11
6. Mappatura	» 13
7. La politica e la struttura della Miccolis S.p.A. in materia di salute e sicurezza sul lavoro ..»	14
8. Principi generali e regole di comportamento.....»	19
9. I protocolli a presidio dei processi sensibili	» 31
10. Le funzioni ed i compiti dell’Organismo di Vigilanza.....»	51

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

1. I "REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO" DI CUI ALL'ART. 25 SEPTIES DEL D.LGS. N. 231/2001

Si riportano, qui di seguito, le singole fattispecie di reato richiamate dall'art. 25 *septies* del d.lgs. n. 231/2001, così come definite e disciplinate dal codice penale, fornendo, altresì, con riferimento a ciascuna di esse, delle brevi note di commento.

Ai fini di una migliore comprensione dei rischi-reato *de quibus* e di una più puntuale valutazione degli ambiti aziendali nei quali possono realizzarsi le fattispecie delittuose in questione (omicidio colposo e lesioni personali colpose), occorre precisare che le stesse, ai fini della configurabilità della responsabilità amministrativa ex d.lgs n. 231/2001, vengono ad assumere rilievo, solo ed esclusivamente nell'ipotesi in cui siano commesse con violazione della normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Nello specifico, la responsabilità dell'Ente sorge ed è perseguita nelle ipotesi di reati di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime resi possibili dall'Ente a causa dell'inosservanza delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro. Bene tutelato è la vita e l'incolumità dei lavoratori ed è sanzionata l'inosservanza – da parte dei soggetti sui quali ricade per legge l'obbligo di osservarli e farli rispettare (che assumono per ciò stesso una posizione c.d. "di garanzia") – di precetti cautelari contenuti nelle norme in materia di prevenzione di infortuni sul lavoro e malattie professionali, a seguito della quale si verifichino gli eventi in questione ai danni del lavoratore.

In altri termini, affinché si origini la responsabilità dell'Ente, è necessario non solo che si configurino tutti gli elementi di tali reati (gli eventi che le norme penali puniscono), ma occorre la "colpa specifica" (la condotta commissiva o omissiva cui è associabile un interesse o vantaggio dell'ente) che l'evento si sia verificato a causa dell'inosservanza delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro¹.

* * *

Art. 589 c.p. – Omicidio colposo

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

Se il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni.

¹ A titolo di esempio, potrebbero configurare un interesse o vantaggio dell'ente, in occasione di un evento che integra gli estremi dei reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, le seguenti condotte poste in essere dall'ente in violazione della normativa per la prevenzione degli infortuni sul lavoro: risparmio sulle misure di prevenzione degli infortuni; risparmio sui costi di manutenzione; risparmio sui costi di formazione; etc.

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

Se il fatto è commesso nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria, la pena della reclusione è da tre a 10 anni

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

L'omicidio colposo sussiste in tutti i casi in cui l'agente compie per negligenza, imprudenza, imperizia o violazione di leggi o regolamenti, un atto da cui deriva la morte di una persona. Elemento soggettivo è quindi la colpa e, con specifico richiamo all'aggravante di cui all'art. 589, 2 co. c.p., la colpa del datore di lavoro in materia infortunistica. Con riferimento a tale forma di colpa, la giurisprudenza ha precisato che essa può configurarsi sia nel caso di violazione di specifiche norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro (*negligenza specifica*), sia in ipotesi di omissione dell'adozione di misure o accorgimenti per la più efficace tutela della integrità fisica dei lavoratori, in violazione dell'art. 2087 c.c.

In tale prospettiva, assume rilevanza la legislazione prevenzionistica vigente ed, in particolare, la normativa di cui al d.lgs. n. 81/2008 (c.d. "Testo Unico" in materia di salute e sicurezza sul lavoro).

Art. 589 Bis - Omicidio stradale

Chiunque cagioni per colpa la morte di una persona con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale è punito con la reclusione da due a sette anni.

Chiunque, ponendosi alla guida di un veicolo a motore in stato di ebbrezza alcolica o di alterazione psicofisica conseguente all'assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope ai sensi rispettivamente degli articoli 186, comma 2, lettera c), e 187 del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, cagioni per colpa la morte di una persona, è punito con la reclusione da otto a dodici anni .[c.p. 590-quater]

La stessa pena si applica al conducente di un veicolo a motore di cui all'articolo 186-bis, comma 1, lettere b), c) e d), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, il quale, in stato di ebbrezza alcolica ai sensi dell'articolo 186, comma 2, lettera b), del medesimo decreto legislativo n. 285 del 1992, cagioni per colpa la morte di una persona.

Salvo quanto previsto dal terzo comma, chiunque, ponendosi alla guida di un veicolo a motore in stato di ebbrezza alcolica ai sensi dell'articolo 186, comma 2, lettera b), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, cagioni per colpa la morte di una persona, è punito con la reclusione da cinque a dieci anni.

La pena di cui al comma precedente si applica altresì:

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

1) al conducente di un veicolo a motore che, procedendo in un centro urbano ad una velocità pari o superiore al doppio di quella consentita e comunque non inferiore a 70 km/h, ovvero su strade extraurbane ad una velocità superiore di almeno 50 km/h rispetto a quella massima consentita, cagioni per colpa la morte di una persona;

2) al conducente di un veicolo a motore che, attraversando un'intersezione con il semaforo disposto al rosso ovvero circolando contromano, cagioni per colpa la morte di una persona;

3) al conducente di un veicolo a motore che, a seguito di manovra di inversione del senso di marcia in prossimità o in corrispondenza di intersezioni, curve o dossi o a seguito di sorpasso di un altro mezzo in corrispondenza di un attraversamento pedonale o di linea continua, cagioni per colpa la morte di una persona.

Nelle ipotesi di cui ai commi precedenti la pena è aumentata se il fatto è commesso da persona non munita di patente di guida o con patente sospesa o revocata, ovvero nel caso in cui il veicolo a motore sia di proprietà dell'autore del fatto e tale veicolo sia sprovvisto di assicurazione obbligatoria.

Nelle ipotesi di cui ai commi precedenti, qualora l'evento non sia esclusiva conseguenza dell'azione o dell'omissione del colpevole, la pena è diminuita fino alla metà.

Nelle ipotesi di cui ai commi precedenti, qualora il conducente cagioni la morte di più persone, ovvero la morte di una o più persone e lesioni a una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni diciotto.

*** * ***

Art. 589 Ter - Fuga del conducente in caso di omicidio stradale.

Nel caso di cui all'articolo 589-bis, se il conducente si dà alla fuga, la pena è aumentata da un terzo a due terzi e comunque non può essere inferiore a cinque anni.

*** * ***

Art. 590 c.p. – Lesioni personali colpose

Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309.

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619, se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239.

Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni.

Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato od un'arte sanitaria, la pena per lesioni gravi è della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per lesioni gravissime è della reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni.

Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale.

Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale.

Si ha lesione per colpa quando si cagiona una lesione personale in conseguenza di negligenza, imprudenza, imperizia o violazione di leggi o regolamenti.

La lesione può essere:

- lieve: se da essa deriva una malattia od un'incapacità ad attendere alle ordinarie occupazioni che non superi i quaranta giorni;
- grave: se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia od un'incapacità ad attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni, oppure se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo o, ancora, se la persona offesa è una donna incinta e dal fatto deriva l'acceleramento del parto;
- gravissima: se dal fatto deriva una malattia insanabile, la perdita di un senso, 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. Ed ancora, nei casi in cui essa determini la deformazione ovvero lo sfregio permanente del viso o l'aborto della persona offesa.

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

Art. 590 Bis - Lesioni personali stradali gravi o gravissime.

Chiunque cagioni per colpa ad altri una lesione personale con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale è punito con la reclusione da tre mesi a un anno per le lesioni gravi e da uno a tre anni per le lesioni gravissime.


Chiunque, ponendosi alla guida di un veicolo a motore in stato di ebbrezza alcolica o di alterazione psicofisica conseguente all'assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope ai sensi rispettivamente degli articoli 186, comma 2, lettera c), e 187 del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, cagioni per colpa a taluno una lesione personale, è punito con la reclusione da tre a cinque anni per le lesioni gravi e da quattro a sette anni per le lesioni gravissime.

Le pene di cui al comma precedente si applicano altresì al conducente di un veicolo a motore di cui all'articolo 186-bis, comma 1, lettere b), c) e d), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, il quale, in stato di ebbrezza alcolica ai sensi dell'articolo 186, comma 2, lettera b), del medesimo decreto legislativo n. 285 del 1992, cagioni per colpa a taluno lesioni personali gravi o gravissime.

Salvo quanto previsto dal terzo comma, chiunque, ponendosi alla guida di un veicolo a motore in stato di ebbrezza alcolica ai sensi dell'articolo 186, comma 2, lettera b), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, cagioni per colpa a taluno lesioni personali, è punito con la reclusione da un anno e sei mesi a tre anni per le lesioni gravi e da due a quattro anni per le lesioni gravissime.

Le pene di cui al comma precedente si applicano altresì:

- 1) al conducente di un veicolo a motore che, procedendo in un centro urbano ad una velocità pari o superiore al doppio di quella consentita e comunque non inferiore a 70 km/h, ovvero su strade extraurbane ad una velocità superiore di almeno 50 km/h rispetto a quella massima consentita, cagioni per colpa a taluno lesioni personali gravi o gravissime;*
- 2) al conducente di un veicolo a motore che, attraversando un'intersezione con il semaforo disposto al rosso ovvero circolando contromano, cagioni per colpa a taluno lesioni personali gravi o gravissime;*
- 3) al conducente di un veicolo a motore che, a seguito di manovra di inversione del senso di marcia in prossimità o in corrispondenza di intersezioni, curve o dossi o a seguito di*

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

sorpasso di un altro mezzo in corrispondenza di un attraversamento pedonale o di linea continua, cagioni per colpa a taluno lesioni personali gravi o gravissime.

Nelle ipotesi di cui ai commi precedenti la pena è aumentata se il fatto è commesso da persona non munita di patente di guida o con patente sospesa o revocata, ovvero nel caso in cui il veicolo a motore sia di proprietà dell'autore del fatto e tale veicolo sia sprovvisto di assicurazione obbligatoria.

Nelle ipotesi di cui ai commi precedenti, qualora l'evento non sia esclusiva conseguenza dell'azione o dell'omissione del colpevole, la pena è diminuita fino alla metà.

Nelle ipotesi di cui ai commi precedenti, qualora il conducente cagioni lesioni a più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni sette.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa se non ricorre alcuna delle circostanze aggravanti previste dal presente articolo

Art. 590 Ter - Fuga del conducente in caso di lesioni personali stradali.

Nel caso di cui all'articolo 590-bis, se il conducente si dà alla fuga, la pena è aumentata da un terzo a due terzi e comunque non può essere inferiore a tre anni.

Art. 590 Quater - Computo delle circostanze.

Quando ricorrono le circostanze aggravanti di cui agli articoli 589-bis, secondo, terzo, quarto, quinto e sesto comma, 589-ter, 590-bis, secondo, terzo, quarto, quinto e sesto comma, e 590-ter, le concorrenti circostanze attenuanti, diverse da quelle previste dagli articoli 98 e 114, non possono essere ritenute equivalenti o prevalenti rispetto a queste e le diminuzioni si operano sulla quantità di pena determinata ai sensi delle predette circostanze aggravanti.

Art. 590 Quinquies - Definizione di strade urbane e extraurbane.

Ai fini degli articoli 589-bis e 590-bis si intendono per strade extraurbane le strade di cui alle lettere A, B e C del comma 2 dell'articolo 2 del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e per strade di un centro urbano le strade di cui alle lettere D, E, F e F-bis del medesimo comma 2.

2. PREMESSA - L'INTERSEZIONE TRA IL D.LGS N. 231/2001 ED IL TUS

Con l'introduzione del *Testo Unico in materia di Sicurezza e di igiene sui luoghi di lavoro* (d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81), il legislatore ha contribuito a razionalizzare il rapporto esistente

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

tra il d.lgs. n. 231/2001 e la disciplina antinfortunistica, fonte di un sistema normativo preesistente a quello della responsabilità amministrativa degli enti.

Pietra miliare in ambito lavorativo è stato, infatti, il noto d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 – oggi sostituito dal TUS – che per primo aveva proceduto ad un riassetto organico delle norme della sicurezza sul lavoro, già presenti nel nostro ordinamento a partire dalla metà del secolo scorso.

Già il citato intervento legislativo del 1994 aveva costruito l'impianto organico della normativa sulla sicurezza sul lavoro intorno ad un modello organizzativo, fatto di ruoli, precise funzioni e responsabilità, obblighi di intervento e vigilanza.


Successivamente il TUS – anche grazie alla riferita intersezione compiuta con la normativa ex d.lgs. n. 231/2001 – è intervenuto a coniugare la tradizionale impostazione organizzativa di estrazione lavoristica con quella propria dei sistemi di controllo e *risk management* di matrice penal-preventiva alla base della disciplina in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Ed invero, dopo avere definito l'oggetto della valutazione dei rischi (art. 28) e le modalità di effettuazione della stessa (art. 29), all'art. 30, recante la rubrica «*Modelli di organizzazione e di gestione*», il TUS ha previsto espressamente che – nel caso di violazioni di norme antinfortunistiche che causino la morte o lesioni gravi ai lavoratori – l'impresa sia esonerata da responsabilità ex d.lgs. n. 231/2001 se dimostra di aver adottato un Modello organizzativo finalizzato a prevenire simili ipotesi, idoneo ad assicurare un «*sistema aziendale*» rispondente a determinati requisiti².

Al contempo, l'art. 30 del TUS se, da un lato, individua specificamente gli obblighi giuridici il cui adempimento deve essere garantito affinché il modello abbia efficacia esimente, dall'altro, stabilisce espressamente che, in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un «*Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro*» (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 «*si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti*» (5 co.).

Quindi, il presupposto per la creazione di un modello di organizzazione e di gestione adeguato ai fini della tutela della società, ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, in materia di reati colposi, è il rispetto pieno ed esauriente di un sistema aziendale in tema di sicurezza sul lavoro che assicuri il rispetto degli obblighi giuridici previsti dal citato art. 30 del TUS.

² Tale precisazione risulta necessaria, anche per superare quel tradizionale criterio di esonero dalla responsabilità – previsto dalla norma base (art. 6, co. 1, lett. c) del d.lgs. n. 231/2001 – costituito dall'elusione fraudolenta del modello organizzativo anticrimine da parte dell'autore del reato.

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

Ovviamente, creare un sistema di sicurezza se è sufficiente ai fini della gestione di questo aspetto, non esaurisce la garanzia che si vuole riconoscere all'azienda in sé con il modello di organizzazione e di gestione ai sensi del citato Decreto.

I due sistemi – TUS e d.lgs. n. 231/2001 – godono di propria autonomia e si pongono su due livelli differenti: ciascuno soddisfa gli scopi propri del sistema giuridico di appartenenza ed è focalizzato su obiettivi specifici e sostanzialmente distinti, ancorché correlati. Di conseguenza, diviene imprescindibile l'integrazione tra il Modello organizzativo anticrimine introdotto dal d.lgs. n. 231/2001 ed il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro consegnato dal TUS.

Il problema di come materialmente realizzare l'innesto – sotto il profilo della tecnica normativa – è stato risolto dal legislatore, com'è noto, inserendo nel catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa, che costituiscono il punto di confronto verso cui valutare l'adeguatezza dello schermo protettivo offerto dal Modello, anche le ipotesi di omicidio colposo e lesioni gravi a causa di violazioni di norme antiinfortunistiche. In questo modo, l'impianto del Modello 231 dovrà essere capace di prevenire anche queste situazioni³.

Dal punto di vista dell'attuazione operativa in Azienda, invece, l'innesto dei due sistemi è stato operato, nel caso di specie, suddividendo la struttura documentale descrittiva del Modello in: a) una "Parte Generale" in cui si illustrano il quadro di riferimento normativo e i principi etici e si espongono il sistema disciplinare ed i compiti e poteri dell'OdV; b) la presente "Parte Speciale C" relativa ai reati presupposto di natura antinfortunistica, nella quale sono indicati, tra l'altro, i processi sensibili ed i protocolli a presidio.

Infatti, è intendimento della Miccolis S.p.A. garantire il sistema aziendale di sicurezza attraverso un'adeguata attività di vigilanza, con riferimento al rispetto delle procedure, le verifiche periodiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate, la registrazione l'attività svolta nonché dall'autonomia dei controlli e delle verifiche.

Obiettivo della Società e, inoltre, quello di garantire un'articolazione di funzioni che assicurino le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, la valutazione, la gestione e il controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello al fine di assicurare gli adempimenti obbligatori in conformità alle prescrizioni di legge.

³ Il punto di incrocio tra i due sistemi normativi – quello sulla sicurezza sul lavoro e quello sulla responsabilità d'impresa – si era avuto, in origine, con la legge delega 123/2007 che aveva introdotto l'omicidio colposo e le lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro all'interno del cd. "*catalogo dei reati presupposto*", vale a dire nella lista di quei reati la cui commissione può causare una responsabilità amministrativa in capo all'impresa (insieme a quella penale riferita all'autore degli stessi). Questa ipotesi è, come detto, oggi prevista dal nuovo art. 25-*septies*, d.lgs. n. 231/2001, successivamente modificato dal TUS (art. 300).

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

In sostanza, in conformità alla *mens legis*, la Miccolis S.p.A. ha inteso dotarsi di un modello di organizzazione e di gestione adeguato, autonomo e sempre attivo a fronte di ipotizzabili "cali di attenzione" del SGSL garantito dalla organizzazione aziendale.

Per tale via, si è dato vita ad un "sistema integrato" nel quale i diversi livelli – l'uno, incentrato su obiettivi che potremmo definire "operativi", fondamentalmente finalizzato a garantire la sicurezza e la salute sul lavoro mediante l'adozione delle misure minime e cogenti previste dal TUS; l'altro, focalizzato su obiettivi "di conformità", sostanzialmente volto ad assicurare l'adeguatezza e l'efficace attuazione delle predette misure (costituenti le componenti del SGSL della Miccolis S.p.A.) richieste ai fini dell'adempimento degli obblighi giuridici in materia – pur mantenendo la loro specificità sono stati posti in continuo coordinamento, anche attraverso il disegno di specifici punti di raccordo e la previsione di opportuni flussi bidirezionali (quali, in particolare, quelli informativi verso l'OdV).


3. I DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE

Destinatari della presente parte speciale sono:

- l'Amministratore unico;
- il Direttore Generale;
- i Sindaci e la società di revisione
- i Responsabili di Funzione (ed, in generale, i dipendenti in posizione apicale);
- i Dipendenti sottoposti ai soggetti apicali innanzi menzionati;
- i Soggetti facenti parte della struttura organizzativa aziendale in materia di salute e sicurezza sul lavoro, così come individuati nel Documento di Valutazione dei Rischi" (DVR);
- l'OdV;
- i Collaboratori Esterni (Consulenti, Fornitori e/o Partners aziendali).

Nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione aziendale – e, segnatamente, di quelle riferibili alle procedure antinfortunistiche ed alla Politica per la sicurezza e la salute sul lavoro – i destinatari della presente parte speciale devono in generale conoscere e rispettare, oltre che la vigente normativa in materia, tutte le disposizioni e prescrizioni contenute nei seguenti documenti e, precisamente:

- nella "Parte Generale" del Modello;
- nel Codice Etico;

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53


- nel Manuale del sistema di gestione integrato Ambiente, Qualità e Sicurezza, conforme agli standard UNI EN ISO 14001:2015, UNI EN ISO 9001: 2018 e UNI EN ISO 45001:2018 e nei relativi allegati;
- nel Manuale del Sistema di gestione della Sicurezza del Traffico Stradale (conforme allo standard UNI ISO 39001: 2016)
- nel manuale del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione (conforme allo standard UNI ISO 37001: 2016)
- nel documento di Politica Integrata Ambiente, Qualità, Sicurezza;
- nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) redatto ai sensi del d.lgs.81/08 e s.m.i. e relativi allegati;
- in tutte le procedure, le disposizioni e le istruzioni operative aziendali, la modulistica ed i documenti di appoggio in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro;
 - nel CCNL di riferimento.

4. OBIETTIVO E FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE

Obiettivo della presente Parte Speciale è quello di assicurare l'adeguatezza e l'efficace attuazione del sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro – ed, in particolar modo, di quelli specificati all'art. 30 del TUS – garantendo la riduzione del rischio di commissione dei reati nelle potenziali Aree a Rischio indicate nel paragrafo successivo.

Funzione della presente Parte Speciale è quella di:

- fornire alla Società ed ai destinatari, a vario titolo coinvolti nello svolgimento di attività nelle Aree a Rischio, così come individuate nel successivo paragrafo, principi generali e le regole di comportamento, i protocolli a presidio delle misure cogenti e dei processi sensibili a cui i destinatari della presente Parte Speciale, come innanzi individuati, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società e/o con il Gruppo, sono tenuti ad attenersi ai fini di una corretta applicazione del Modello;
- consentire la valutazione e l'individuazione dei raccordi tra il sistema di controllo ai sensi del d.lgs n. 231/2001 e le misure cogenti previste dalle normative speciali in materia di sicurezza e salute sul lavoro adottate dalla Miccolis S.p.A., con particolare riferimento alla previsione di un sistema integrato di controllo

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

riguardante il Responsabile dei servizi di prevenzione e protezione e gli ulteriori soggetti individuati nel DVR – qualificabile come controllo tecnico-operativo o di primo grado – e l’OdV incaricato del controllo sulle procedure rilevanti ai sensi del citato decreto (c.d. controllo di secondo grado).

5. LE POTENZIALI AREE A RISCHIO ED I PROCESSI SENSIBILI

In relazione ai reati ed alle condotte criminose sopra esplicitate, l’area ritenuta potenzialmente a rischio è quella relativa agli adempimenti ed alle incombenze dipendenti e connessi agli obblighi stabiliti dalla vigente normativa in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento alle prescrizioni di cui al d.lgs. n. 81/2008 (TUS).

In tale prospettiva, occorre preliminarmente precisare che sulla scorta delle Linee Guida di Confindustria, l’adozione e l’efficace attuazione del 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 di cui trattasi, 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.

In altri termini, i reati di cui trattasi potrebbero astrattamente essere commessi in tutti i casi in cui vi sia, in seno all’azienda, una violazione degli obblighi e delle prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Coerentemente a tali premesse, l’area potenzialmente a rischio è quella relativa alla (mancata) attuazione del SGSL e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalla normativa in materia. Al contempo, le Linee Guida rilevano, con riguardo alle fattispecie previste dal Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, che l’analisi delle possibili modalità attuative coincide con la valutazione dei rischi lavorativi effettuata dall’azienda sulla scorta della legislazione prevenzionistica vigente, ed in particolare dagli artt. 28 e ss. del ridetto Testo Unico.

Sicché, elemento fondamentale ed imprescindibile ai fini della valutazione dei rischi relativi alla commissione dei reati in questione è il c.d. “Documento di valutazione dei rischi”, redatto ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 (Titolo I, Capo III, Sezione I, artt. 17 e 18) e successive modifiche.

Ebbene, tenendo conto dei sistemi di controllo previsti dalla legge, dell’attuazione delle misure di prevenzione e protezione adottate dalla Società al fine di tutelare i dipendenti e garantire la

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, nonché dei controlli attualmente esistenti presso ciascuna sede operativa della Miccolis S.p.A., anche a seguito della valutazione dei rischi dalla stessa effettuata con il richiamato DVR in ossequio alle disposizioni di cui alla vigente normativa in materia sono stati individuati i seguenti **processi sensibili** che potrebbero, seppur astrattamente, comportare il rischio di configurazione delle fattispecie criminose quali l'omicidio colposo o le lesioni colpose e, precisamente:

- a) determinazione delle politiche di salute e sicurezza sul lavoro volte a definire gli impegni generali assunti dalla Miccolis S.p.A. per il miglioramento dell'organizzazione e delle sue attività in materia;
- b) identificazione e corretta applicazione delle prescrizioni di legge e dei regolamenti applicabili in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- c) identificazione e valutazione dei rischi per tutte le categorie di lavoratori, con particolare riferimento a: i) stesura del Documento di Valutazione dei Rischi; ii) contratti di appalto; iii) valutazione dei rischi da interferenze; iv) Piani di Sicurezza e Coordinamento, Fascicolo dell'Opera e Piani Operativi di Sicurezza;
- d) attività di pianificazione con fissazione di obiettivi allineati con gli impegni generali definiti nelle politiche di cui al punto a) ed elaborazione di programmi per il raggiungimento di tali obiettivi con definizione di priorità, di tempi, di attribuzione delle rispettive responsabilità e con assegnazione delle necessarie risorse finanziarie, in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- e) organizzazione della struttura con riferimento alle attività in tema di salute e sicurezza sul lavoro e sistema di deleghe di funzioni;
- f) sensibilizzazione della struttura aziendale, a tutti i livelli, al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati anche attraverso la programmazione di piani di formazione con particolare riferimento a: i) monitoraggio, periodicità, fruizione e apprendimento; ii) formazione differenziata per soggetti esposti a rischi specifici;
- g) attuazione di adeguate attività di monitoraggio, verifica ed ispezione al fine di assicurare l'efficacia del suddetto sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, in particolare per ciò che concerne: i) misure di mantenimento e miglioramento; ii) gestione, rettifica ed inibizione dei comportamenti posti in violazione delle norme; iii) coerenza tra attività svolta e competenze possedute;
- h) attuazione delle necessarie azioni correttive e preventive in funzione degli esiti del monitoraggio;
- i) effettuazione di un periodico riesame da parte della direzione aziendale al fine di valutare l'efficacia e l'efficienza del sistema di gestione per la sicurezza del lavoro e la tutela della salute

nel raggiungere gli obiettivi prefissati, nonché l'adeguatezza di questi ultimi rispetto sia alla specifica realtà della Miccolis S.p.A. che ad eventuali cambiamenti nell'attività.

6. MAPPATURA

L'identificazione dei rischi di commissione dei reati presupposto è stata effettuata attraverso:

- la raccolta e l'analisi della documentazione sulla Società (funzionigrammi, procure e poteri di firma, policy, procedure operative, ecc.);
- interviste con l'Organo Amministrativo, i Dirigenti, i Responsabili di funzione ed i dipendenti della Miccolis SpA responsabili della gestione dei principali processi aziendali.

I risultati dell'assessment sono sintetizzati nella seguente tabella:

	Legale Rappresentante	Direttore di esercizio	Funzione Amministrazione / Personale	Responsabile Sistema di certificazione	Funzione Commerciale	Gestione Operativa	Responsabile Sicurezza
Omicidio colposo commesso con violazione delle disposizioni di cui all'art. 55 del D.Lgs. 81/2008	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ	NO	SÌ	SÌ
Omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ	NO	SÌ	SÌ
Lesioni personali colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Art. 589bis	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ	NO	SÌ	SÌ
Omicidio Stradale	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ
Art. 589ter Fuga conducente in caso di omicidio stradale	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ
Art. 590 bis Lesioni personali stradali gravi o gravissime	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ

Tabella 1 – Mappatura dei rischi delle Funzioni Aziendali

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

7. LA POLITICA E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA MICCOLIS S.P.A. IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Premessa

La Politica della Miccolis S.p.A. in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro – formalizzata in apposito documento allegato al Modello quale sua parte integrante – deve costituire un riferimento fondamentale per i destinatari, gli esponenti aziendali e, più in generale, tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la società.

Tale Politica deve essere applicata con riferimento a ciascuna delle attività svolte da Miccolis S.p.A. e si pone come obiettivo quello di enunciare i principi cui si ispira ogni azione aziendale ed a cui tutti devono attenersi in rapporto al proprio ruolo ed alle responsabilità assunte all'interno della società, nell'ottica della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro dei lavoratori.

Il *Sistema di Gestione* per la salute e la sicurezza dei lavoratori

La Miccolis S.p.A., in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si è dotata di una struttura organizzativa in conformità a quanto previsto dalla normativa prevenzionistica vigente (ed in particolare da quanto previsto dal d. lgs. n. 81/2008) nell'ottica di eliminare – ovvero, laddove ciò non fosse possibile, ridurre e, quindi, gestire – i rischi lavorativi per dipendenti, collaboratori e terzi.

La Miccolis S.p.A. ha da tempo definito un sistema di gestione aziendale, regolarmente certificato. La Società, infatti, recepisce e implementa all'interno dell'azienda un Sistema di Qualità rispondente allo standard ISO 9001:2015 e UNI 13816:2002, un Sistema di gestione della Salute e Sicurezza rispondente allo standard UNI EN ISO 45001: 2018, un Sistema di gestione Ambientale conforme allo standard UNI EN ISO 14001:2015 e un Sistema di Gestione della Sicurezza del Traffico Stradale UNI ISO 39001:2016.

Al contempo, la Società si è dotata di un sistema di gestione in materia di responsabilità sociale secondo lo standard internazionale di riferimento di cui alla norma tecnica SA 8000:2008.

I sistemi di gestione, così come innanzi delineati, devono essere costantemente mantenuti ed implementato in conformità alle norme tecniche di riferimento delle ottenute certificazioni.

Al contempo, la Società, anche in attuazione della richiamata Politica per la sicurezza sul lavoro, si è dotata di un sistema di gestione in materia di Salute e Sicurezza certificato

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

secondo lo standard UNI EN ISO 45001: 2018 e in materia di responsabilità sociale secondo lo standard internazionale di riferimento di cui alla norma tecnica SA 8000:2008.


Nell'ambito di tale sistema, ai fini della presente parte speciale, si fa specifico riferimento ai principi, alle prescrizioni ed alle procedure formalizzati nei seguenti documenti:

- la Politica aziendale integrata qualità, sicurezza e ambiente;
- nel Manuale del sistema di gestione integrato Ambiente, Qualità e Sicurezza , conforme agli standard UNI EN ISO 14001:2015, UNI EN ISO 9001: 2018 e UNI EN ISO 45001:2018 e nei relativi allegati;
- il Codice Etico Comportamentale
- il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) redatto ai sensi del TUS e formalmente approvato, con i relativi allegati, laddove sono riportati, tra gli altri: i) la descrizione dell'organizzazione aziendale; ii) i criteri adottati per la valutazione dei rischi; iii) l'attività valutativa in concreto compiuta; iv) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i Lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, una specifica esperienza, nonché un'adeguata formazione ed addestramento; v) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza; vi) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere; vii) i piani di emergenza; viii) i programmi di informazione e formazione; ix) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuale adottati; x) l'indicazione del nominativo del Datore di Lavoro, del RSPP, del RLS e del Medico Competente che abbiano partecipato alla valutazione del rischio; xi) l'attività di sorveglianza sanitaria;
- tutte le procedure, le disposizioni e le istruzioni operative aziendali, la modulistica ed i documenti di appoggio in materia salute, ambiente, sicurezza ed igiene sul lavoro.

I Soggetti della struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Il sistema integrato di gestione per la salute e la sicurezza dei lavoratori è conformato da una struttura organizzativa nella quale operano i soggetti di seguito indicati, così come individuati nel DVR in ossequio alla vigente normativa in materia.

- **Datore di lavoro:** il soggetto responsabile dell'organizzazione nel cui ambito

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

dipendenti e collaboratori prestano la propria attività. Oltre agli adempimenti di cui al TUS, ha la responsabilità di: i) definire la politica della società per la sicurezza, pubblicizzandola e comunicandola a tutti i clienti e ai fornitori strategici; ii) nominare il responsabile del sistema di gestione per la sicurezza; iii) emanare e curare l'adozione del manuale della sicurezza; iv) verificare ed emettere le procedure della sicurezza; v) rendere disponibili le risorse necessarie all'attuazione, al controllo ed al miglioramento del SGSL; vi) verificare l'attualità e l'efficacia del SGSL in occasione dei riesami; vii) adoperarsi attivamente e direttamente affinché tutto il personale operi in conformità alla politica aziendale sulla sicurezza; viii) adoperarsi affinché tutto il personale con responsabilità sulla sicurezza e salute sul lavoro dimostri il proprio impegno per il miglioramento continuo delle prestazioni del SGSL.

- Dirigenti:** laddove nominati, sono quei soggetti che, in ragione delle competenze professionali e degli specifici poteri, adeguati alla natura dell'incarico conferito, attuano le direttive del Datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa.
- Preposti:** laddove nominati, 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. . Oltre a rispondere di tutti gli adempimenti previsti per la funzione dal TUS hanno il compito di: i) verificare e pretendere che le maestranze a loro sottoposte operino nel rispetto della politica della sicurezza; ii) far rispettare le prescrizioni riportate nel DVR o nei Piani Operativi di Sicurezza (POS) a seconda delle tipologie di attività; iii) verificare che i lavoratori siano informati dei rischi specifici legati alle proprie mansioni o ai luoghi di lavoro; iv) assistere eventuali visitatori affinché nelle aree produttive siano assicurate tutte le modalità per la prevenzione di incidenti;
- Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP):** nell'ambito della struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Miccolis S.p.A. ha istituito il Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi (SPP), costituito dal complesso delle persone, dei sistemi e dei mezzi, esterni o interni, 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 nomina di un Responsabile, scelto tra i soggetti in possesso delle capacità e dei requisiti professionali prevista dalla normativa vigente e adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di


	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

lavoro e relativi alle attività lavorative – a cui spetta: i) elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'art. 28, co. 2 del TUS ed i sistemi di controllo di tali misure; ii) elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali; iii) proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori; iv) partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'art. 35 del TUS; v) fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'art. 36 del TUS.

- **Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione:** i soggetti che, ove nominati, costituiscono parte integrante, con compiti operativi, del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi.
- **Addetti al Primo Soccorso (APS):** i soggetti cui sono assegnati i compiti di primo soccorso e assistenza medica di emergenza. Ha l'obbligo di partecipare ai periodici corsi di aggiornamento e di verificare periodicamente i contenuti delle cassette di pronto soccorso.
- **Addetti alla Prevenzione Incendi (API) ed Emergenze (APE):** i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza.
- **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS):** il soggetto, eletto o designato dai lavoratori in loro rappresentanza, che svolge specifiche funzioni – incluse quelle di verifica, consultazione e promozione – in materia di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, in conformità alla normativa vigente.
- **Rappresentante della direzione** – Soggetto coincidente con l'amministratore unico cui spetta il compito di assicurare la promozione e la consapevolezza diffusa dei requisiti del SGSL in ambito aziendale.
- **Medico Competente:** colui che collabora con il Datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi e della sorveglianza sanitaria, nonché per l'adempimento dei compiti ad esso assegnati in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente.
- **Lavoratori:** tutti quei soggetti che indipendentemente dalla tipologia contrattuale svolgono un'attività lavorativa per la Miccolis S.p.A. (dipendenti, stagisti, collaboratori).

Con riferimento a siffatta struttura organizzativa viene, altresì, in rilievo l'OdV il quale, pur essendo privo di un ruolo operativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro, svolge i compiti di vigilanza, monitoraggio e proposta indicati nel Modello.

I Terzi Destinatari, esterni alla struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

In aggiunta ai soggetti sopra indicati, in materia di salute e sicurezza sul lavoro assume rilevanza la posizione di quei soggetti che, pur essendo estranei alla struttura organizzativa all'uopo deputata della Miccolis S.p.A., svolgono un'attività potenzialmente idonea ad incidere sulla salute e la sicurezza dei lavoratori.


In tale prospettiva, devono considerarsi Terzi Destinatari:

- i soggetti che espletano un'attività lavorativa in favore o per conto della Miccolis S.p.A. in virtù di un contratto d'appalto, d'opera o di somministrazione (Appaltatori);
- i fabbricanti ed i fornitori dei prodotti e servizi utilizzati dalla Miccolis S.p.A. (Fornitori);
- i progettisti dei luoghi aziendali, dei posti di lavoro e degli impianti della Miccolis S.p.A. (Progettisti);
- gli installatori, i montatori ed i manutentori degli impianti, delle attrezzature di lavoro o degli altri mezzi tecnici della Miccolis S.p.A. (Installatori).

Per ciò che concerne tali soggetti, la Società, in ossequio alla normativa specialistica, si attiene ad una precisa regolamentazione con riferimento tanto alla loro selezione quanto alla corretta regolamentazione ed al costante controllo sull'esecuzione del rapporto con gli stessi instaurato.

In particolare, in via esemplificativa e non esaustiva, ed in conformità alle disposizioni di cui all'art. 26 del TUS, la Miccolis S.p.A.:

- per ciò che concerne la *selezione dei terzi*, verifica l'idoneità tecnico- professionale – accertandone i relativi requisiti – delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai compiti ed ai lavori da affidare in appalto ovvero mediante contratto d'opera o di somministrazione;
- per garantire la corretta *esecuzione del rapporto*: i) fornisce ai terzi dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente di lavoro nel quale sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione all'attività da espletarsi; ii) coopera all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa dei terzi; iii) coordina gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori e si attiva per la reciproca informativa anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva; iv) promuove la cooperazione ed il coordinamento tra i vari soggetti, interni ed esterni, coinvolti nell'attività lavorativa, elaborando un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze;

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

- per ciò che concerne la *verifica dell'esecuzione della prestazione*: i) effettua un primo monitoraggio mediante lo svolgimento di un sopralluogo iniziale; ii) effettua un monitoraggio continuo dei rischi indicati nel DUVRI mediante la verifica da parte dei referenti aziendali competenti per lo specifico ambito attraverso un adeguato flusso di informazioni con il RSPP.

8. PRINCIPI GENERALI E REGOLE DI COMPORTAMENTO

Nell'espletamento delle attività considerate a rischio, la Direzione della Miccolis s.p.a. – e, dunque, l'Amministratore Unico – nonché gli ulteriori Destinatari della presente Parte Speciale dovranno attenersi ai seguenti principi generali e regole di comportamento e di controllo.

Tutti i destinatari, nell'espletamento delle proprie funzioni e mansioni, devono rigorosamente ispirarsi al documento di Politica per la Sicurezza sul Lavoro, al manuale del Sistema di Gestione della Sicurezza, ed al Codice Etico, che qui si intende completamente richiamato, ponendo particolare attenzione ai seguenti principi generali di comportamento e di controllo:

- assicurare nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro il rispetto di criteri di ergonomia;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o è meno pericoloso;
- limitare al minimo il numero di lavoratori che sono o che possono essere esposti a rischi;
- fare in modo che le misure relative alla sicurezza e alla salute sul lavoro non comportino in alcun caso oneri finanziari per i lavoratori;
- agire, ciascuno secondo la propria funzione, in osservanza dei principi di correttezza, trasparenza e collaborazione, nonché nel rispetto dei principi e delle procedure all'uopo previste dalla società;
- astenersi dal tenere comportamenti tali da integrare le fattispecie previste dai reati di cui alla presente Parte Speciale;

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

- astenersi dal tenere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
- promuovere e applicare operativamente la cultura della sicurezza e della prevenzione nell'espletamento delle rispettive attività: ogni lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute, nonché di quella delle altre persone presenti sui luoghi di lavoro sulle quali possano ricadere gli effetti delle sue azioni e/o omissioni;
- rispettare il sistema delle deleghe e delle procure ed esercitare con diligenza i poteri delegati, segnalando tempestivamente ogni difficoltà o criticità nell'esercizio delle proprie attribuzioni ai propri superiori.


Al fine di consentire un'effettiva attuazione dei su esposti principi, i soggetti operanti nell'ambito della struttura organizzativa della Miccolis S.p.A. in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, così come innanzi individuati, dovranno rigorosamente attenersi alle seguenti **regole di condotta**, fattivamente cooperando – ciascuno per quanto di ragione – per il rispetto delle medesime.

Direzione della Società

L'Amministratore Unico della Miccolis S.p.A. e, per quanto di competenza, il Direttore Generale, in ossequio al disposto normativo di cui all'art. 30 TUS, si impegnano 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.

A tal fine, i predetti soggetti, al fine di assicurare l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici richiamati dalla predetta norma, debbono garantire:


- un'articolazione di funzioni che garantisca le competenze tecniche ed 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;
- il rispetto degli standard tecnico-strutturali previsti dalla legge per le attrezzature, i luoghi di lavoro e gli agenti chimici, fisici e biologici eventualmente utilizzati;
- la valutazione dei rischi e la predisposizione di idonee misure di prevenzione e protezione tali da eliminare o, quantomeno, da ridurre al minimo gli stessi;
- la definizione di adeguate misure di protezione collettiva o individuale;

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

- le attività di natura organizzativa quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, le riunioni periodiche di sicurezza e consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori sulla sicurezza;
- l'adozione di adeguate misure igieniche e di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione e di pericolo grave e immediato;
- la programmazione dell'attività di sorveglianza sanitaria che tenga conto anche dei rischi specifici di ciascun lavoratore;
- un'adeguata informazione e comunicazione ai Destinatari del Modello – ed, in particolare, ai dipendenti ed ai lavoratori – nonché il loro coinvolgimento, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla salute e 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;
- un'adeguata formazione dei Destinatari del Modello – ed, in particolare, dei dipendenti e dei lavoratori – nel rispetto dei ruoli, delle funzioni e delle responsabilità, in ordine alle questioni connesse alla salute e alla sicurezza sul lavoro, anche al fine di assicurare la piena consapevolezza degli stessi sull'importanza del rispetto del Modello e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dallo stesso; in quest'ottica specifica rilevanza è da attribuire alla formazione e all'addestramento dei soggetti che svolgono compiti che possono incidere sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro;
- la programmazione di un'idonea attività di vigilanza volta a verificare il rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori, anche attraverso la periodica verifica circa l'applicazione e l'efficacia delle procedure medesime;
- l'acquisizione dei documenti e delle certificazioni obbligatorie di legge;
- la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti;
- un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità dello stesso.

Datore di lavoro (DDL)

Il Datore di Lavoro, così come individuato ai sensi di legge, deve:

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

- effettuare ed aggiornare la valutazione di tutti i rischi, con conseguente elaborazione e/o revisione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) redatto in conformità alle prescrizioni normative vigenti;
- designare il RSPP;
- provvedere affinché: i) i luoghi di lavoro siano conformi alle prescrizioni normative vigenti; le vie di circolazione interne o all'aperto che conducono a uscite o a uscite di emergenza e le uscite di emergenza stesse siano sgombre allo scopo di consentirne l'utilizzo in ogni evenienza; ii) i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi siano sottoposti a regolare manutenzione tecnica e vengano eliminati, quanto prima possibile, i difetti rilevati che possano pregiudicare la sicurezza e la salute dei lavoratori; iii) i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi siano sottoposti a regolare pulitura, onde assicurare adeguate condizioni igieniche; iv) gli impianti e i dispositivi di sicurezza, destinati alla prevenzione o all'eliminazione dei pericoli, vengano sottoposti a regolare manutenzione e controllo di funzionamento; v) in generale, le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione, adottate da Miccolis S.p.A., siano adeguate rispetto ai fattori di rischio esistenti;
- garantire, nell'ambito della propria attività, il rispetto della normativa vigente in materia di scelta, installazione, controllo e manutenzione delle attrezzature, nonché di utilizzazione delle stesse da parte dei lavoratori ed in materia di impianti e apparecchiature elettriche, di movimentazione manuale di carichi, di utilizzo di videoterminali e di prevenzione e protezione contro le esplosioni.


Datore di lavoro e Dirigenti.

Il Datore di Lavoro e/o i Dirigenti, laddove nominati, così come individuati ai sensi di legge, devono:

- nominare il Medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria e designare l'API e l'APS, verificando il corretto adempimento degli obblighi e dei compiti previsti a loro carico;
- in occasione dell'affidamento dei compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza;
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il RSPP ed il Medico competente;
- prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono a un rischio grave e specifico;

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

- richiedere l'osservanza, da parte dei singoli lavoratori, delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- riscontrare tempestivamente le segnalazioni dei preposti o dei lavoratori concernenti eventuali deficienze di mezzi, attrezzature e dispositivi, ovvero eventuali condizioni di pericolo riscontrate durante il lavoro;
- adottare le misure di controllo per le 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;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti a rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e circa le disposizioni adottate o da adottare in materia di protezione;
- adempiere agli obblighi di comunicazione, coinvolgimento, formazione e addestramento previsti dalla normativa vigente, anche mediante l'implementazione di piani di comunicazione e formazione proposti dal SPP;
- permettere e garantire, mediante il RLS, l'applicazione ai lavoratori delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- consegnare tempestivamente al RLS, qualora richiesto, il DVR, incluso quello relativo ai lavori oggetto di contratti di appalto, d'opera o di somministrazione;
- 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;
- comunicare all'INAIL: i) i nominativi dei RLS; ii) 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; iii) 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;
- consultare il RSL in tutti i casi prescritti dalla normativa vigente;
- 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 e adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni ed alle dislocazioni territoriali della Miccolis S.p.A., nonché al numero delle persone presenti);
- assicurarsi che i lavoratori si sottopongano alle visite mediche entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza e richiedere al Medico competente l'osservanza degli obblighi di legge previsti a suo carico dal TUS;

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

- convocare la riunione periodica di cui all'art. 35 del TUS;
- 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 delle tecniche di prevenzione e protezione;
- vigilare affinché i lavoratori, per i quali vige l'obbligo della sorveglianza sanitaria, non siano adibiti alla mansione specifica senza il prescritto giudizio sanitario;
- fornire al RSPP ed al Medico competente le necessarie informazioni in merito: i) alla natura dei rischi; ii) all'organizzazione del lavoro, alla programmazione ed all'attuazione delle misure preventive e protettive; iii) agli impianti ed ai processi produttivi; iv) ai dati relativi alle malattie professionali; v) ai provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

Preposti

I Preposti, così come individuati ai sensi di legge, nei limiti delle loro attribuzioni e competenze, e fatte salve eventuali ulteriori deleghe da parte del Datore di lavoro, devono:

- sovrintendere e vigilare sull'osservanza da parte dei lavoratori degli obblighi di legge gravanti sugli stessi, delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di uso dei mezzi di protezione collettivi e individuali, informando tempestivamente i loro diretti superiori e l'OdV in caso di inosservanza;
- verificare che soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono a un rischio grave e specifico;
- 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 e la zona pericolosa;
- informare il prima possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato del rischio stesso e delle disposizioni adottate o da adottare in materia di protezione;
- segnalare tempestivamente al Datore di lavoro o ai Dirigenti le deficienze di mezzi, di attrezzature di lavoro e di dispositivi di protezione, nonché ogni condizione di pericolo riscontrata durante il lavoro; qualora il Datore di lavoro o i Dirigenti non si attivino entro un termine congruo, i Preposti dovranno inoltrare la segnalazione all'OdV.

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

RSPP e ASPP


Il RSPP e gli ASPP, così come individuati ai sensi di legge, fatte salve eventuali ulteriori deleghe da parte del Datore di lavoro, devono:

- individuare i fattori di rischio, effettuare la valutazione dei rischi e individuare le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente e sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione interna;
- elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive attuate e richiamate nel DVR, nonché i sistemi di controllo di tali misure;
- elaborare i sistemi di controllo e le procedure di sicurezza per le varie attività dell'ente;
- proporre al Datore di lavoro i programmi di informazione e coinvolgimento dei lavoratori volti a fornire a questi ultimi le informazioni sui rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro, sulle normative e sulle disposizioni interne in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sulle procedure di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché sui nominativi di RSPP, ASPP, Medico competente, APS e API e sulle misure di protezione e prevenzione adottate;
- proporre al Datore di lavoro programmi di formazione e addestramento dei lavoratori volti ad assicurare l'erogazione a questi ultimi di un'adeguata formazione in materia di salute e sicurezza con particolare riguardo ai concetti di: rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione, diritti e doveri dei soggetti operanti nell'Ente, organi di vigilanza, controllo e assistenza;
- partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'art. 35 del TUS;
- monitorare costantemente la normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- informare periodicamente l'OdV in merito allo stato di attuazione dei programmi di informazione, formazione ed addestramento dei lavoratori, nonché dei sistemi di controllo e delle procedure di sicurezza.

APS e API

Gli APS e gli API, così come individuati ai sensi di legge, devono:

- adempiere correttamente ai propri compiti in materia rispettivamente di primo soccorso e prevenzione incendi;


	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

- garantire, nell'ambito della propria attività, il rispetto delle procedure concernenti il primo soccorso, il piano di lotta antincendio e l'evacuazione dei luoghi di lavoro.

RLS

I RLS, così come individuati ai sensi di legge, fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, devono, all'occorrenza compulsando le funzioni e/o i soggetti competenti e/o preposti:

- accedere ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le attività;
- essere consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla programmazione, alla realizzazione ed alla verifica della prevenzione nelle sedi/uffici della Miccolis S.p.A.;
- essere consultati sulla designazione del RSPP, degli ASPP, degli APS, degli API e del Medico competente;
- essere consultati in merito all'organizzazione della formazione e dell'addestramento dei lavoratori;
- ricevere le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le relative misure di prevenzione, nonché quelle inerenti le macchine, gli impianti, l'organizzazione e l'ambiente di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- ricevere adeguata formazione ed addestramento;
- promuovere l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- formulare osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
- partecipare alla riunione periodica di cui all'art. 35 TUS;
- formulare proposte in merito all'attività di prevenzione;
- informare tempestivamente il Datore di lavoro dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- 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;
- ricevere copia del DVR;

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

- rispettare le disposizioni di cui al d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel DVR, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni;
- segnalare tempestivamente all'OdV il mancato rispetto delle loro prerogative da parte del Datore di lavoro e degli ulteriori soggetti operanti nell'ambito del SGSL della Miccolis S.p.A.

I 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 proprie funzioni e facoltà, anche tramite l'accesso ai dati contenuti in applicazioni informatiche.

I RLS non possono subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria 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 o ASPP.

Il Medico competente

Il Medico competente, così come individuato ai sensi di legge,

- collabora con il Datore di lavoro, con il RSPP e con gli ulteriori soggetti eventualmente coinvolti: i) alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria; ii) alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori; iii) all'attività di formazione, addestramento, comunicazione e coinvolgimento nei confronti dei lavoratori, per la parte di propria competenza; iv) all'organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di attività svolte dall'Ente e le peculiari modalità organizzative del lavoro;
- programma ed effettua la sorveglianza sanitaria attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici;
- istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria;
- 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 del segreto professionale, fornendo informazioni circa la relativa conservazione;

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

- invia all'INAIL, 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 e s.m.i.;
- fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e fornisce informazioni analoghe, a richiesta, ai RLS;
- informa ogni lavoratore interessato circa i risultati della sorveglianza sanitaria e, a richiesta, rilascia copia della documentazione sanitaria;
- comunica per iscritto in occasione delle riunioni periodiche di cui all'art. 35 del TUS al Datore di lavoro, al RSPP e ai RLS i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori;
- visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o con cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi e che comunica al Datore di lavoro ai fini della relativa annotazione nel DVR;
- partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione a rischio dei lavoratori, i cui risultati gli sono forniti con tempestività, ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria;
- comunica, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti previsti dalla normativa vigente al Ministero della salute.

Lavoratori

I Lavoratori, oltre ad osservare scrupolosamente i "doveri dei lavoratori", hanno l'obbligo di:

- conformemente alla propria formazione ed esperienza, nonché alle istruzioni e ai mezzi forniti ovvero predisposti dal datore di lavoro, non adottare comportamenti imprudenti quanto alla salvaguardia della propria salute e della propria sicurezza;
- 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 od omissioni, conformemente alla loro formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal Datore di lavoro;
- contribuire, insieme al Datore di lavoro e ai Dirigenti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- osservare le disposizioni impartite dal Datore di lavoro e dai Dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale;

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze ed i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza di Miccolis S.p.A.;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a disposizione da Miccolis S.p.A.;
- segnalare immediatamente al Datore di lavoro o ai Dirigenti le deficienze di mezzi e dispositivi di sicurezza 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, comunque, l'obbligo di eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al RLS; 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 indicate, i lavoratori dovranno inoltrare la relativa segnalazione all'OdV;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza, segnalazione o controllo;
- provvedere alla cura dei mezzi di protezione individuale messi a disposizione dalla Miccolis S.p.A. senza apportarvi alcuna modifica di propria iniziativa;
- 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;
- partecipare ai programmi di formazione e addestramento organizzati dal Datore di lavoro;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal Medico competente;
- sottoporsi agli interventi formativi previsti;
- contribuire all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

Terzi destinatari

I Terzi destinatari – scelti e valutati nel rispetto delle procedure aziendali – devono attenersi alle norme di salute e sicurezza sul lavoro e devono rispettare i principi generali di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, scegliendo attrezzature e

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

dispositivi di protezione rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia.

In particolare:

- gli **Appaltatori** devono: i) garantire la propria idoneità tecnico professionale in relazione ai lavori da eseguire in appalto mediante contratto d'opera o di somministrazione; ii) recepire le informazioni fornite dal Datore di lavoro circa i rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati a operare e sulle misure di prevenzione ed emergenza adottate dal Datore di lavoro; iii) 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 d'appalto o d'opera o di somministrazione; iv) coordinare con il Datore di lavoro gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori;
- i **Fornitori** devono rispettare il divieto di fabbricare, vendere, noleggiare e concedere in uso beni, attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuale e impianti non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro e/o comunque privi delle certificazioni obbligatorie;
- i **Progettisti** 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;
- 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.

Il rispetto dei principi generali e delle specifiche regole di condotta da parte dei Terzi destinatari deve essere garantito attraverso apposite clausole da inserire nei contratti di appalto, subappalto, fornitura, outsourcing, progettazione ed installazione.

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

9. I PROTOCOLLI A PRESIDIO DEI PROCESSI SENSIBILI

I sistemi di gestione, così come innanzi delineati, devono essere costantemente mantenuto ed implementato in conformità alle norme tecniche di riferimento delle ottenute certificazioni (UNI EN ISO 45001:2018, SA 8000:2014, UNI EN ISO 39001: 2016, UNI EN ISO 37001: 2016 nonché ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015).

Al contempo, si indicano qui di seguito i protocolli specifici, definiti sulla base , che – unitamente alle procedure a presidio delle singole operazioni – i destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Miccolis S.p.A. ed alla funzione espletata, sono tenuti a rispettare.

9.1 POLITICA PER LA SICUREZZA E LA SALUTE SUL LAVORO (SSL)


La Politica per la salute e la sicurezza sul lavoro deve essere definita e documentata dal vertice aziendale nell'ambito della Politica generale dell'azienda e deve costituire un riferimento fondamentale per la stessa e per tutti coloro che con questa intrattengono rapporti.

La Politica deve indicare la visione, i valori essenziali e le convinzioni dell'azienda sul tema della SSL, deve definire la direzione, i principi d'azione e i risultati a cui tendere ed esprime l'impegno del vertice aziendale nel promuovere nel personale la conoscenza degli obiettivi, la consapevolezza dei risultati a cui tendere, l'accettazione delle responsabilità e le motivazioni. Essa deve far comprendere, declinando anche gli obiettivi strategici, i principi cui si ispira ogni azione aziendale, nell'ottica della salute e sicurezza e benessere di tutti i partecipanti alla vita aziendale e a cui tutti devono attenersi in rapporto al proprio ruolo ed alle responsabilità assunte in azienda.

Campo di applicazione - La Politica di SSL si applica a tutte le attività svolte dalla Miccolis S.p.A. e riconducibili al campo di applicazione del SGSL.

Emanazione, definizione, aggiornamento e diffusione – Il DdL è responsabile dei contenuti della Politica di SSL, della sua emanazione, attuazione, aggiornamento e diffusione.

Definizione e contenuti della Politica di SSL –Il Datore di lavoro, tenuto conto delle specifiche della realtà aziendale, elabora la politica di SSL, formalizzandola in apposito documento, tenendo conto, anche ai fini dell'eventuale, successivo aggiornamento: i) dell'attività svolta e della dimensione aziendale; ii) della natura e del livello dei rischi presenti; iii) della tipologia dei contratti di lavoro; iii) dei risultati dell'analisi iniziale o del monitoraggio successivo.

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

La Politica di SSL deve contenere:

- l'impegno al rispetto della legislazione e degli accordi applicabili alla SSL;
- l'affermazione che la responsabilità nella gestione della SSL riguarda l'intera organizzazione aziendale, dal Datore di lavoro sino ad ogni Lavoratore, ciascuno secondo le proprie attribuzioni e competenze;
- l'impegno a considerare la SSL ed i relativi risultati come parte integrante della gestione aziendale;
- l'impegno al miglioramento continuo ed alla prevenzione;
- l'impegno a fornire le risorse umane e strumentali necessarie;
- l'impegno a far sì che i lavoratori siano sensibilizzati e formati per svolgere i loro compiti in sicurezza e per assumere le loro responsabilità in materia di SSL;
- l'impegno al coinvolgimento ed alla consultazione dei lavoratori, anche attraverso i loro rappresentanti per la sicurezza;
- impegno a monitorare in maniera costante l'infortunistica aziendale, individuando i punti di criticità e le relative azioni correttive
- l'impegno a riesaminare periodicamente la Politica stessa ed il sistema di gestione attuato;
- l'impegno a definire e diffondere all'interno dell'azienda gli obiettivi di SSL e i relativi programmi di attuazioni.

Riesame della definizione – Il sistema SSL deve essere riesaminato periodicamente sulla scorta dei risultati del monitoraggio del sistema. Tale riesame deve, inoltre, essere necessariamente effettuato ogni qualvolta si verificano eventi o situazioni tali da renderlo necessario. In ogni caso, il riesame non comporta necessariamente la modifica della Politica.

Documentazione, diffusione e disponibilità – La Politica di SSL, così come definita e formalizzata dal Datore di lavoro, deve essere illustrata e diffusa a tutto il personale.

Essa deve essere, inoltre, resa disponibile al pubblico ed immediatamente fornita a chiunque ne faccia richiesta.

Ogni modifica della stessa deve essere necessariamente formalizzata nel rispetto delle modalità sopra indicate con l'emissione di un nuovo documento ed il ritiro del precedente.

9.2 INDIVIDUAZIONE DEI REQUISITI LEGALI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Preliminarmente alla definizione, nell'ambito dell'attività di pianificazione, degli obiettivi specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Miccolis S.p.A. e, per essa, il Datore

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

di lavoro, coadiuvato dal RSPP, dal Medico Competente e dagli eventuali Responsabili di funzione, dovrà correttamente identificare i requisiti richiesti in tale ambito da leggi e regolamenti comunitari, nazionali, regionali e locali, anche al fine di garantire una corretta predisposizione ed implementazione del sistema di gestione della salute sicurezza dei lavoratori.

A tale scopo, il RSPP, al fine di armonizzare i comportamenti nell'ambito di propria competenza:

- analizza ogni aspetto della salute e sicurezza disciplinato dal legislatore, utilizzando eventuali banche dati esistenti, documenti di associazioni imprenditoriali e sindacali;
- individua le disposizioni normative che interessano la Società sulla base dell'attività svolta presso ciascuna unità produttiva aziendale;
- procede all'individuazione dei requisiti e degli adempimenti derivanti dal rispetto di tali norme;
- riporta tali requisiti ed adempimenti in apposito elenco;
- procede al riesame e, se necessario, alla modifica del richiamato elenco a seguito di eventuali variazioni normative.


9.3 INDIVIDUAZIONE DELLE FONTI DI PERICOLO, VALUTAZIONE E CONTROLLO DEL RISCHIO

La valutazione del rischio deve costituire uno degli elementi fondamentali da prendere in considerazione per determinare gli obiettivi di SSL.

La Miccolis S.p.A. e, per essa, il Datore di lavoro coadiuvato dal RSPP, dal Medico Competente e dagli eventuali Responsabili di funzione, deve procedere ad effettuare un'attenta analisi di tutte le attività aziendali al fine di individuare i pericoli presenti, valutando i rischi e gli aspetti che possono influire significativamente sulla SSL.

I processi lavorativi vengono scomposti in fasi elementari, vengono individuate le fonti e le situazioni pericolose e valutati i rischi. Si considerano anche le attività saltuarie svolte nell'insediamento e quelle esterne, per quanto possibile, su cui l'azienda può avere influenza. L'attività di analisi e la valutazione dei rischi deve essere condotta tenendo conto anche delle materie prime utilizzate, delle risorse energetiche, dei tipi di imballo, dei rifiuti prodotti.

L'attività di analisi deve essere coordinata dal RSPP, in collaborazione con tutta la struttura aziendale (Datore di lavoro, Dirigenti, Preposti e Lavoratori), con il Medico Competente e

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

con le imprese esterne operanti nell'insediamento o presso le quali si reca il personale dell'Azienda.


La valutazione dei rischi è oggetto di consultazione preventiva da parte del Datore di lavoro o del soggetto da questi all'uopo delegato con il RLS e va nuovamente effettuata, entro i termini previsti dalla vigente normativa: i) in occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori; ii) in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione; iii) a seguito di infortuni significativi; ogni qual volta i risultati della Sorveglianza Sanitaria ne evidenzino la necessità. In ogni caso, deve essere garantita la tracciabilità dell'avvenuto coinvolgimento del Medico Competente nel processo di identificazione dei pericoli e di valutazione dei rischi. La consultazione deve essere documentata in apposito verbale.

Criteri di valutazione del rischio – Ai fini della compiuta stima dei rischi si deve tenere in debito conto:

- la gravità del danno potenziale;
- la frequenza di manifestazione del pericolo, ovvero la durata della esposizione;
- la presenza e l'efficacia delle misure di prevenzione (collettive e individuali, di tipo tecnico, organizzativo, procedurale);
- l'addestramento lavorativo e la formazione alla sicurezza impartiti (considerando anche i lavoratori interinali, le attività temporanee o in appalto);
 - l'esperienza aziendale sulla manifestazione del singolo rischio;
 - la novità dell'attività in esame (ogni volta che si introduce o si modifica un rischio, si deve valutare l'interazione con l'ambiente di lavoro);
- la coerenza delle procedure lavorative con gli obiettivi di prevenzione.

I rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra i quali quelli collegati allo stress-lavoro correlato, nonché quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari (es. rischi connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi) dovranno essere valutati anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro; a tal proposito, nella scelta operata, il Datore di lavoro dovrà garantire il rispetto degli standard tecnico strutturali previsti dalla legge.

In ogni caso: i) deve essere effettuata la valutazione delle diverse tipologie di sorgenti di rischio (pericoli ordinari o generici, ergonomici, specifici, di processo e organizzativi) e

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

l'individuazione di aree omogenee in termini di pericolo all'interno dell'Azienda; ii) devono essere individuate le mansioni rappresentative dei lavoratori; iii) deve essere effettuato il censimento e la caratterizzazione degli agenti chimici e delle attrezzature e macchine presenti; iv) devono essere esplicitati i criteri di valutazione adottati per le diverse categorie di rischio nel rispetto della normativa e delle prescrizioni vigenti.

Documento di Valutazione Rischi (DVR) – All'esito dell'attività di valutazione, il Datore di lavoro, ove occorra in collaborazione con tutta la struttura aziendale, dovrà procedere all'elaborazione del "Documento di Valutazione dei Rischi". Il suddetto documento deve essere munito di data certa o, in alternativa, attestata dalla sottoscrizione del medesimo e dei soggetti indicati dalla legge (ovvero: il Datore di Lavoro, nonché, ai soli fini della prova della data, il RSPP, il RLS ed il Medico Competente) ed essere custodito presso ciascuna unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi o su supporto informatico secondo le modalità previste dalla vigente disciplina. Il DVR deve contenere:

- una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa; tali criteri devono essere caratterizzati da semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione;
- l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuale adottati a seguito della suddetta valutazione dei rischi;
- il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere;
- l'indicazione del nominativo del RSPP, del RLS e del Medico Competente che abbiano partecipato alla valutazione del rischio;
- l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione ed addestramento.

Aggiornamenti e modifiche della valutazione dei rischi – Il Datore di lavoro, avvalendosi della consultazione preventiva del RLS, deve provvedere ad effettuare con cadenza annuale il riesame e l'eventuale aggiornamento della valutazione dei rischi – e, conseguentemente, l'aggiornamento del DVR – nonché a seguito di eventi o situazioni che lo rendano necessario.

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

In particolare la valutazione deve essere aggiornata in conseguenza a:

- modifica legislativa o regolamentare o di accordi volontari;
- modifica degli elementi dell'attività svolta e/o dei prodotti/servizi;
- risultati degli *audit* ed, eventualmente, modifica della Politica;

I pericoli significativi e i valori attribuiti ai rischi rilevati devono essere formalizzati su schede di sintesi suddivise per "attività/aspetto di SSL" che compongono, insieme alla descrizione dei criteri adottati ed al programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, il "Documento di Valutazione dei Rischi".

9.4 PIANIFICAZIONE


La concreta attuazione della Politica per la salute e la sicurezza sul lavoro deve passare attraverso un'adeguata attività di pianificazione, coerente con il sistema generale di gestione adottato, relativa agli obiettivi di SSL. Tali obiettivi, concernenti l'attività ed i servizi della Miccolis S.p.A., costituiscono i traguardi che la stessa si pone, in coerenza con la Politica SSL emanata.

La pianificazione deve tener conto:

- delle attività lavorative ordinarie e straordinarie, comprese le situazioni di emergenza;
- delle attività di tutto il personale (inclusi lavoratori con contratto atipico, fornitori, visitatori) che ha accesso al luogo di lavoro e/o ha interferenza con le attività lavorative svolte;
- delle strutture, dei luoghi e dei metodi di lavoro, delle macchine, degli impianti, delle attrezzature, delle sostanze utilizzate, sia che siano quelle proprie dell'Azienda sia che vengano fornite da terzi;
- delle modalità più adeguate per presidiare i processi aziendali, così da prevenire le inefficienze nonché individuare e pianificare le attività di modifica organizzativa, strutturale, procedurale, produttiva, tecnologica, tenendo conto delle esigenze di tutela della SSL.

Sulla scorta di siffatta attività, si procede alla:

- definizione degli obiettivi finalizzati al mantenimento e/o miglioramento del sistema;
- predisposizione di un piano per il raggiungimento di ciascun obiettivo;

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

- l'individuazione delle figure/strutture coinvolte nella realizzazione del suddetto piano ed all'attribuzione dei relativi compiti e responsabilità;
- definizione delle risorse, anche economiche, necessarie;
- previsione delle modalità di verifica dell'effettivo ed efficace raggiungimento degli obiettivi.

Ai fini della definizione degli obiettivi si deve, in ogni caso, tener conto di: i) prescrizioni legali; ii) pericoli e rischi presenti; iii) scelte tecnologiche; iv) esigenze finanziarie, operative e commerciali; v) posizioni delle parti interessate; vi) prescrizioni del sistema UNI EN ISO 45001: 2018.

Sulla base di queste analisi, il RSPP propone al Datore di lavoro obiettivi di SSL coerenti con la politica aziendale e finalizzati a prevenire, ridurre o eliminare i rischi significativi e evidenzia quegli aspetti che, pur non producendo rischi non tollerabili, possono comportare responsabilità di tipo penale o amministrativo

Il Datore di lavoro, dopo aver consultato il RLS, stabilisce infine gli obiettivi e i traguardi da raggiungere. Per ogni obiettivo o traguardo stabilito, sono individuati uno o più indicatori di prestazione di SSL quali, ad esempio: i) il numero di infortuni; ii) il numero di incidenti; iii) i livelli di rischio residuo; iv) i livelli di esposizione degli addetti; v) la percentuale di riscontri positivi ai controlli.

Il raggiungimento degli obiettivi è tenuto sotto controllo attraverso il monitoraggio del programma SSL conseguente e degli indicatori di prestazione e tramite il **riesame** della direzione cui si procede, unitamente alla definizione di nuovi obiettivi (o alla loro modifica), annualmente (preferibilmente in occasione della verifica gestionale o della formulazione del bilancio aziendale) ovvero a seguito di possibili eventi o situazioni che lo rendano necessario. In particolare, si procede al riesame a seguito di: i) controllo di avanzamento dei programmi di SSL; ii) attività di sorveglianza e misurazione degli indicatori di prestazione; iii) progetti di prodotti nuovi/modificati, progetti di macchine, impianti, tecnologie nuove/modificate; iv) variazioni della organizzazione e delle attività lavorative; v) cause esterne non prevedibili (cambiamento della legislazione, richieste commerciali, richieste di parti interessate, ecc.).

10. ORGANIZZAZIONE DEL SISTEMA

10.1 Struttura del SGSL – E' compito del Datore di lavoro, dando attuazione a quanto esplicitato nella Politica di SSL, definire e strutturare – ovvero mantenere ed implementare – un sistema di gestione che deve necessariamente:

- essere parte del sistema di gestione generale dell'impresa;

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

- contenere la struttura organizzativa, le responsabilità, le pratiche, le procedure, i processi, le risorse per realizzare la sua politica per la salute e sicurezza sul lavoro;
- essere adeguato alle attività svolte, alla dimensione aziendale, alla natura ed alle dimensioni dei rischi presenti in azienda.

Devono, inoltre, essere adeguatamente documentate e rese note a tutti i livelli aziendali le funzioni ed i compiti del RSPP e degli ASPP, del RSL e degli Addetti alla gestione delle emergenze, nonché i compiti e le responsabilità del Medico competente.

In tale prospettiva, il Datore di lavoro deve preliminarmente definire, in un apposito documento, l'organigramma dell'azienda che stabilisce la denominazione delle unità organizzative, i nomi dei rispettivi responsabili ed i rapporti gerarchici e funzionali, per poi procedere all'attribuzione dei relativi compiti e responsabilità (ponendo particolare attenzione alla definizione dei compiti di ispezione, verifica e sorveglianza in materia di SSL), avendo cura di indicare le risorse messe a disposizione a ciascuna unità organizzativa e/o funzione per svolgimento delle relative attività.

Nell'ambito delle attribuzioni di specifici incarichi rientra la designazione di un Responsabile di sistema (RSGSL) – il cui compito è quello di assicurare che il SGSL sia definito, applicato e mantenuto in conformità al riferimento adottato e di riferire sulle prestazioni del sistema – nonché delle figure previste dalla normativa vigente: RSPP, ASPP, Medico Competente.

Nella designazione di tali soggetti, il Datore di lavoro deve tenere in debito conto: i) dei requisiti specifici coerentemente alle disposizioni di legge in materia; ii) delle modalità tramite le quali deve essere garantita la tracciabilità delle verifiche svolte in ordine al possesso dei requisiti specifici previsti dalla normativa in materia; iii) delle modalità di svolgimento dell'*assessment* sul personale per comprenderne le capacità e le disponibilità temporali al fine di ricoprire tali specifici ruoli; iv) della tracciabilità della formale accettazione dell'incarico

Una volta designati, il Datore di lavoro deve, altresì, provvedere a comunicare i nominativi agli organi di vigilanza competenti per territorio.

Il Datore di lavoro deve, inoltre, provvedere – sulla base delle indicazioni ricavate dall'attività di valutazione dei rischi – alla individuazione e designazione degli Addetti alla gestione delle emergenze (addetti alla prevenzione incendi, lotta antincendio, evacuazione dei lavoratori, pronto soccorso) cui affidare i compiti di intervento in conformità alla vigente normativa in materia.

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53


Dopo aver provveduto a definire e disciplinare adeguatamente ruoli e responsabilità, il Datore di lavoro dovrà fornire a tali soggetti precise istruzioni in merito alle modalità operative di gestione delle emergenze e del rischio incendio al fine di consentire:

- relativamente alla **gestione delle emergenze**: i) l'individuazione delle misure per il controllo di situazioni di rischio in caso di emergenza; ii) l'indicazione delle modalità di abbandono del posto di lavoro o zona pericolosa in cui persiste un pericolo grave e immediato; iii) le modalità di intervento dei lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato e di pronto soccorso; iv) l'individuazione dei provvedimenti per evitare rischi per la salute della popolazione o deterioramento dell'ambiente esterno; v) l'indicazione delle modalità e la tempistica/frequenza di svolgimento delle prove di emergenza;
- relativamente alla **gestione del rischio incendio**: i) il monitoraggio delle attività da svolgersi al fine della richiesta di rilascio e rinnovo del Certificato di Prevenzione Incendi; ii) le modalità di informazione ai lavoratori sulle norme di comportamento da attuarsi in caso di incendio; iii) le modalità di tenuta ed aggiornamento del registro incendio.

Sempre nell'ambito di tale attività, ulteriore compito del Datore di lavoro è quello di definire un sistema di **deleghe di funzioni** – nel rigoroso rispetto di quanto previsto dalle disposizioni normative in materia, con particolare riferimento all'art. 16 del TUS – il quale deve garantire, in particolare, che: (i) i delegati posseggano tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; (ii) la delega attribuisca tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate, nonché l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle predette funzioni. La delega di funzioni – alla quale deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità - deve risultare da atto scritto recante data

certa e deve essere accettata dal delegato per iscritto. Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro, delegare specifiche funzioni in materia alle medesime condizioni che precedono. Il soggetto al quale sia stata conferita quest'ultima delega non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate. Le deleghe in questione non escludono l'obbligo di vigilanza in capo al soggetto delegante.

■ **Riesame e modifiche** – Il riesame della struttura e delle responsabilità attribuite alle varie figure deve essere effettuato in occasione del riesame della direzione, tenendo conto delle osservazioni raccolte all'interno dell'Azienda. Altre modifiche devono, inoltre, essere

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

effettuate a seguito di possibili eventi o situazioni che lo rendano necessario ed in particolare qualora emergano nuove esigenze aziendali. Le modalità sono le stesse sopra descritte.

10.2 Coinvolgimento del personale – La direzione aziendale, e per essa il Datore di lavoro, coadiuvato dal RSPP e dal RSL, deve definire modalità adeguate per realizzare il coinvolgimento dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti anche mediante:

- la consultazione preventiva in merito alla individuazione e valutazione dei rischi ed alla definizione delle misure preventive;
- la raccolta di osservazioni e commenti sulle misure preventive adottate, sulla organizzazione del SGSL, sulle procedure ed i metodi di lavoro. Tali osservazioni e commenti possono essere utilizzati anche in fase di riesame del SGSL;
- le riunioni periodiche da effettuarsi con frequenza e modalità che tengano conto almeno delle richieste fissate dalla legislazione vigente.

Può essere opportuno, in relazione alle esigenze ed alla struttura aziendale, realizzare forme di coinvolgimento utilizzando prioritariamente le riunioni previste per la gestione aziendale o anche attraverso gruppi o comitati di analisi e discussioni su particolari temi di SSL.

La riunione periodica di prevenzione deve essere convocata annualmente. La convocazione, deve essere formalizzata per iscritto e contenere l'elenco degli argomenti da trattare. In ciascuna riunione deve essere trattato: i) l'esame del documento di valutazione dei rischi; ii) l'idoneità dei DPI; iii) i programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e protezione della loro salute.

I soggetti da convocare necessariamente sono: i) il Datore di lavoro; ii) il RSPP; iii) il Medico competente; iv) il RLS.

La riunione è indetta anche in occasione di variazioni significative delle condizioni di esposizione al rischio per i lavoratori, compresi i casi di introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulle condizioni di sicurezza e salute. Il RSPP funge da segretario della riunione e redige il verbale che tiene a disposizione dei partecipanti.

Deve essere sempre garantita la tracciabilità delle riunioni periodiche e la diffusione delle risultanze delle stesse all'interno dell'organizzazione aziendale.

10.3 Informazione, formazione, addestramento e sensibilizzazione – La direzione aziendale, e per essa, il Datore di lavoro e tutti gli altri soggetti facenti parte della struttura del sistema di gestione SSL, devono adeguatamente definire le modalità per assicurare che il personale sia sempre e ad ogni livello consapevole:

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

- dell'importanza della conformità delle proprie azioni rispetto alla politica ed ai requisiti del SGSL;
- delle conseguenze che la loro attività ha nei confronti della SSL;
- delle possibili conseguenze causate dal mancato rispetto del SGSL.

L'attività di **sensibilizzazione** (consapevolezza) deve essere estesa a tutto il personale della Miccolis S.p.A. e viene attuata mediante: i) riunioni periodiche (con cadenza annuale) nell'ambito delle quali il Datore di lavoro esprime direttamente a tutti i lavoratori l'impegno di SSL dell'Azienda, la politica, gli obiettivi, i traguardi e i programmi di SSL, nonché la necessità e l'importanza della concreta attuazione del SGSL; ii) riunioni periodiche, a gruppi omogenei, in cui i rispettivi responsabili sensibilizzano il personale sui ruoli, responsabilità, effetti sulla SSL delle attività svolte, comportamenti da tenere in ogni circostanza, potenziali conseguenze derivanti dalla mancata attuazione del SGSL.

Tale attività deve essere espletata in conformità ad un programma annuale all'uopo predisposto dal Datore di lavoro che quest'ultimo provvederà a modificare sulla scorta delle risultanze del riesame annuale, ovvero a seguito dell'introduzione di prodotti, di nuove tecnologie, di innovazioni e/o modifiche legislative e/o di avvenimenti imprevisti.

L'informazione deve essere fornita a tutti i lavoratori dell'organizzazione sia al momento della loro assunzione sia in occasione di ogni variazione di mansione o di condizioni di esposizione a rischio. Gli argomenti dell'informazione sono definiti nel programma proposto dal RSPP ed approvato dal Datore di lavoro, anche in base alle risultanze della valutazione dei rischi, e riguardano almeno:

- i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale;
- le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate;
- i rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- i pericoli 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;
- le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;
- i nominativi del RSPP e del Medico competente;
- i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di lotta all'incendio, evacuazione dei lavoratori e pronto soccorso.

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

A ciascun Lavoratore è inoltre fornita, per quanto di competenza, informazione specifica su: i) uso delle attrezzature di lavoro; ii) uso dei dispositivi di protezione individuale; iii) movimentazione manuale dei carichi; iv) utilizzo di VDT; v) presenza e lavorazione di agenti cancerogeni; vi) presenza e lavorazione di agenti biologici; vii) segnaletica visuale, gestuale, vocale, luminosa e sonora; viii) ogni altro fattore di rischio e argomento rilevante ai fini della SSL individuato e definito nel programma di informazione.

Le informazioni devono essere fornite periodicamente ed in modo documentabile dalle figure specificamente individuate all'interno della struttura del SSL. Il programma della informazione per i lavoratori è oggetto di trattazione nel corso della riunione periodica di prevenzione.

Deve essere garantita un'adeguata **competenza e formazione** a ciascun soggetto la cui attività o i cui compiti possano avere impatti significativi sulla SSL.

In tale prospettiva, i Responsabili di funzione, coinvolgendo il RSPP, devono identificare e valutare adeguatamente le competenze di ciascun soggetto in relazione allo svolgimento dei relativi compiti, tenendo in debito conto la loro formazione, istruzione e cultura di base, nonché l'addestramento (teorico e sul campo) e l'esperienza acquisita.

La differenza fra competenze necessarie (obiettivo) e competenze disponibili (stato di fatto) consente di determinare le necessità di formazione (per adeguare le conoscenze) e di addestramento (per adeguare le capacità). Da queste analisi scaturiscono i programmi di formazione e addestramento.

Gli argomenti oggetto di formazione, proposti dal RSPP nel programma di informazione, formazione e addestramento, devono comprendere, tra gli altri, i contenuti del manuale, delle procedure, delle istruzioni operative, gli aspetti di SSL significativi, i programmi di SSL, le prestazioni di SSL e ogni altro aspetto del SGSL.

Il programma di formazione e addestramento per i lavoratori deve essere oggetto di trattazione nel corso della riunione periodica di prevenzione e deve essere modificato ogni qual volta intervenga una modifica relativa alla legislazione vigente in materia, ai prodotti, ai processi o alle tecnologie, ovvero a seguito di altri possibili eventi o situazioni che lo rendano necessario.

Le attività di formazione e addestramento effettuate devono essere registrate su schede.

10.4 Verifica dei requisiti del personale preliminarmente all'affidamento di compiti specifici

- Preliminarmente all'attribuzione di una qualsiasi mansione al lavoratore è necessario verificarne i requisiti sia per quanto riguarda gli aspetti tecnici (cfr. sottoparagrafo

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

successivo), sia per quanto riguarda gli aspetti sanitari, se riscontrati in sede di valutazione del rischio.

La verifica dell'idoneità è attuata dal medico competente che, in ragione delle indicazioni fornite dal datore di lavoro e sulla base della propria conoscenza dei luoghi di lavoro e delle lavorazioni, verifica preventivamente l'idoneità sanitaria del lavoratore rilasciando giudizi di idoneità totale o parziale ovvero di inidoneità alla mansione.

In ragione della tipologia della lavorazione richiesta e sulla base degli esiti della visita preliminare il Medico Competente definisce un protocollo di sorveglianza sanitaria a cui sottopone il lavoratore.

10.5 Formazione del personale generale e specifica – Tutto il personale deve ricevere opportune informazioni circa le corrette modalità di espletamento dei propri incarichi, deve essere formato e, nei casi previsti dalla normativa, deve essere addestrato.

Le attività formative saranno erogate attraverso modalità variabili (es. formazione frontale, FAD, comunicazioni scritte ecc.) definite sia da scelte della Società sia da quanto previsto dalla normativa vigente.

La scelta del soggetto formatore può essere vincolata da specifici disposti normativi. In tutti i casi le attività di informazione, formazione e addestramento devono essere documentate; la documentazione inerente la formazione del personale è trasmessa al Servizio Prevenzione e Protezione (SPP) ed è impiegata anche al fine dell'attribuzione di nuovi incarichi.

10.6 Affidamento di lavorazioni a soggetti esterni - Le attività in appalto e le prestazioni d'opera sono disciplinate dal D.Lgs. 81/2008. Il soggetto esecutore delle lavorazioni dovrà possedere idonei requisiti tecnico-professionali, verificati anche attraverso l'iscrizione alla CCIAA; nei confronti del proprio personale dovrà dimostrare il rispetto degli obblighi assicurativi e previdenziali anche attraverso la presentazione del Documento Unico di Regolarità Contributiva.

Egli, se necessario, deve inoltre presentare all'INAIL apposita denuncia per le eventuali variazioni totali o parziali dell'attività già assicurata (in ragione della tipologia di intervento richiesto e sulla base delle informazioni fornite dalla società).

L'impresa esecutrice, nei casi contemplati dalla legge, al termine degli interventi deve rilasciare la Dichiarazione di conformità alle regole dell'arte.

In caso di presenza di personale esterno presso siti della Società (in esecuzione di contratti di appalto, subappalto e di altri casi simili) viene rispettato quanto previsto dalla normativa vigente.

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

10.7 Attività di acquisto di attrezzature, macchinari ed impianti - Le attività di acquisto di attrezzature, macchinari ed impianti sono condotte previa valutazione dei requisiti di salute e sicurezza delle stesse.

Le attrezzature, i macchinari e gli impianti dovranno essere conformi a quanto previsto dalla normativa vigente (es. marcatura CE, possesso di dichiarazione di conformità rilasciata dall'installatore ecc.); se del caso, in ragione dei disposti legislativi applicabili, la loro messa in esercizio sarà subordinata a procedure di esame iniziale o di omologazione.

Preliminarmente all'affidamento di nuove attrezzature, macchinari o impianti il lavoratore incaricato dovrà essere opportunamente formato.


■ **Manutenzione di attrezzature, macchinari ed impianti** - Tutte le attrezzature, i macchinari e gli impianti devono essere assoggettati a protocolli di manutenzione programmata con tempistiche e modalità definite dai fabbricanti. Eventuali interventi specialistici saranno condotti da soggetti in possesso dei requisiti di legge che dovranno produrre le necessarie documentazioni. Le attività di manutenzione su dispositivi di sicurezza devono essere registrate.

In presenza di attrezzature ed impianti per i quali siano previsti, dalla legislazione vigente, periodici interventi di verifica per la cui esecuzione siano individuati specifici enti esterni (es. ARPA, ASL, Organismi Notificati, Organismi di Ispezione ecc.), si provvede a stipulare con l'ente preposto uno specifico contratto di verifica; qualora l'ente preposto non eroghi il servizio con le tempistiche previste dalla normativa si procederà come segue:

- in caso di esistenza di ulteriori soggetti in possesso delle abilitazioni/autorizzazioni all'esecuzione degli interventi di verifica, si provvederà ad affidare loro l'incarico;
- in caso di assenza di soggetti alternativi si provvederà, a titolo di auto diagnosi, attraverso strutture tecniche esistenti sul mercato (es. imprese di manutenzione, società di ingegneria ecc.).

■ **Definizione degli ambienti di lavoro, aree a maggiore rischio e procedure di accesso** - I luoghi di lavoro devono essere progettati anche nel rispetto dei principi ergonomici, di comfort e di benessere; devono essere sottoposti a regolare manutenzione affinché vengano eliminati, quanto più rapidamente possibile, i difetti che possono pregiudicare la sicurezza e la salute dei lavoratori; devono essere assicurate adeguate condizioni igieniche.

Eventuali aree a rischio specifico dovranno essere opportunamente segnalate e, se del caso, rese accessibili a soli soggetti adeguatamente formati e protetti.

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

■ **Comunicazione, flusso informativo e cooperazione** – Al fine di dare maggior efficacia al sistema organizzativo adottato per la gestione della sicurezza e, quindi, alla prevenzione degli infortuni sul luogo di lavoro, la direzione aziendale – e per essa, il Datore di lavoro – nonché tutti gli altri soggetti facenti parte della struttura del sistema di gestione SSL, deve garantire un adeguato livello di circolazione e condivisione delle informazioni tra tutti i lavoratori.


Tale obiettivo può ritenersi realizzato mediante:

- una adeguata comunicazione interna finalizzata alla raccolta e diffusione delle informazioni, attuata mediante l'utilizzo di strumenti adeguati alle specifiche esigenze e dimensioni dell'impresa;
- un'opportuna comunicazione esterna rivolta al personale esterno (committenti, fornitori, collaboratori esterni), al pubblico (clienti, visitatori, soggetti interessati) ed alle autorità;
- la diffusione del Documento di Politica della salute e sicurezza aziendale.

In tale prospettiva il sistema di **comunicazione interna** deve necessariamente prevedere due differenti tipologie di flussi informativi e, precisamente:

- dal basso verso l'alto, mettendo a disposizione del personale apposite schede di segnalazione attraverso la compilazione delle quali ciascuno dei lavoratori ha la possibilità di portare a conoscenza del proprio superiore gerarchico osservazioni, proposte ed esigenze di miglioria inerenti alla gestione della sicurezza in ambito aziendale;
- dall'alto verso il basso – il cui scopo è quello di diffondere a tutti i lavoratori la conoscenza del sistema adottato dalla Società per la gestione della sicurezza nel luogo di lavoro – mediante un'adeguata e costante informativa attuata attraverso la predisposizione di comunicati da diffondere internamente e l'organizzazione di incontri periodici e/o riunioni che abbiano ad oggetto: i) nuovi rischi in materia di salute e sicurezza dei lavoratori; ii) modifiche nella struttura organizzativa adottata dalla Società per la gestione della salute e sicurezza dei lavoratori; iii) contenuti delle procedure aziendali adottate per la gestione della sicurezza e salute dei lavoratori; iv) ogni altro aspetto inerente alla salute e alla sicurezza dei lavoratori.

Per quanto concerne, invece, la **comunicazione esterna**, ogni rilievo, osservazione e, richiesta proveniente dall'esterno e relativa al SSL deve essere tempestivamente rimessa al Datore di lavoro ed al RSPP, evasa entro un congruo termine ed adeguatamente archiviata.

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

Relativamente, poi, alla **diffusione all'esterno** della politica della salute e sicurezza aziendale, dei risultati e dei miglioramenti conseguiti e delle specifiche iniziative a tal fine poste in essere, la stessa deve essere garantita dal Datore di lavoro mediante l'utilizzo dei mezzi e degli strumenti ritenuti, di volta in volta, più idonei ed, in particolare: i) la diffusione di comunicati aziendali; ii) il sito internet dell'Azienda; iii) la distribuzione di materiale informativo a mostre, fiere, convention, incontri pubblici, ecc.

■ **Documentazione** – La documentazione del SGSL deve essere tenuta ed aggiornata al fine di garantire la costante efficienza ed efficacia del sistema stesso, ed organizzata come segue.

Il **Manuale**, approvato e revisionato dal Datore di lavoro, deve: i) descrivere il SGSL ed indicare le modalità ed i criteri di realizzazione, gestione e revisione; ii) descrivere la politica, l'organizzazione, le responsabilità e le modalità con cui vengono adottate le decisioni; iii) permettere di identificare, definire, realizzare e controllare tutte le attività che hanno influenza sulla SSL; iv) disciplinare le modalità di gestione della documentazione del SSL avendo cura di indicare la figura all'uopo incaricata, la forma ed i tempi di conservazione, nonché le modalità di accesso e consultazione della stessa.

Le **Procedure**, così come approvate e revisionate dal Datore di lavoro, devono sviluppare in dettaglio le istruzioni, prescrizioni e/o indicazioni stabilite nelle relative sezioni del Manuale e definire, per ciascuna attività, responsabilità e modalità di attuazione.

Le **Istruzioni Operative** devono descrivere in dettaglio le modalità di corretta attuazione delle attività e/o dei processi aziendali.

I **Piani**, devono definire le modalità di attuazione di specifiche attività che si svolgono ripetutamente e periodicamente (la cui frequenza è definita dal Manuale o dalle Procedure). Essi devono riportare le azioni pianificate e definire ed individuare responsabilità, risorse e tempi.

I **Programmi**, devono identificare le modalità di attuazione di specifiche azioni e/o attività da espletarsi in un arco di tempo adeguatamente definito. Essi riportano le azioni programmate e definiscono responsabilità, risorse e tempi.

Le **Disposizioni** devono essere impartite dal Datore di lavoro per dare concreta attuazione a specifici requisiti citati dal Manuale o dalle Procedure.

La **Modulistica** è costituita da tutti i documenti di registrazione richiamati dal Manuale o dalle Procedure, con cui si dà evidenza dell'applicazione del SGSL (ad esempio verbali di consultazione, coinvolgimento, informazione e formazione del personale).

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

Tutti i documenti innanzi richiamati devono essere necessariamente identificati con un'apposita sigla e recare data, numero progressivo e di revisione.

■ **Integrazione del SGSL nei processi aziendali e gestione operativa** – Per dare concreta ed efficace attuazione a quanto dichiarato nella politica di SSL, il SGSL deve essere integrato alla gestione complessiva dell'impresa anche al fine di garantire che:

- tutte le componenti aziendali siano sensibili ed attive rispetto agli obiettivi di SSL;
- sia evitata la duplicazione di sforzi e spreco di risorse;
- le responsabilità di SSL siano adeguate, chiare e ben definite;
- venga promossa la collaborazione tra tutti i lavoratori;
- le decisioni prese tengano conto degli effetti sulla SSL;
- la valutazione dei risultati raggiunti dal personale e dalle strutture aziendali tenga conto anche delle prestazioni fornite in materia di SSL.


In tale prospettiva, è compito del Datore di lavoro e del RSPP: i) individuare, con riferimento ad ogni processo aziendale, i rischi e le conseguenti misure di prevenzione; ii) determinare l'influenza che lo svolgimento di ciascun processo ha sulle problematiche di SSL, sui processi correlati, sul funzionamento del SGSL e sul raggiungimento degli obiettivi prefissati; iii) predisporre, ove occorra, specifiche procedure, istruzioni operative e disposizioni (corredandole della necessaria documentazione) volte a garantire l'integrazione fra i processi aziendali ed il SGSL.

► **MONITORAGGIO**

Il Datore di lavoro, dopo aver consultato il RSL, deve approvare un piano di monitoraggio, sviluppato su almeno due livelli, che definisca chiaramente gli ambiti di intervento, le modalità, le responsabilità ed i tempi relativi alle attività di verifica del SGSL, nonché le modalità con le quali procedere a segnalare eventuali situazioni di "non conformità".

Il **monitoraggio di 1° livello** – il cui scopo è quello di verificare le misure preventive e protettive predisposte dall'Azienda in materia di SSL – deve essere effettuato da parte del soggetto all'uopo preposto all'operazione. Le modalità di monitoraggio devono essere disciplinate nelle procedure ed istruzioni operative, nelle quali devono essere indicate: i) le operazioni o prescrizioni da monitorare; ii) i metodi da adottare per la sorveglianza; iii) il soggetto responsabile del controllo, la frequenza di effettuazione del controllo e le modalità di registrazione e conservazione della documentazione.

Scopo del **monitoraggio di 2° livello** è quello di verificare se il sistema è conforme rispetto a quanto pianificato, se è correttamente applicato e se consente il concreto raggiungimento

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

degli obiettivi pianificati, onde consentire al vertice aziendale l'adozione di decisioni strategiche di propria competenza quali, in particolare, l'adeguamento della politica. La verifica ispettiva deve essere svolta da personale competente indipendente dal settore di lavoro oggetto di verifica, che assicuri obiettività e imparzialità.

Nello svolgimento di tale attività di verifica, particolare attenzione deve essere prestata in merito alla definizione: i) dei ruoli, delle responsabilità e delle modalità di rilevazione, registrazione, investigazione interna degli infortuni e delle malattie professionali; ii) dei ruoli, delle responsabilità e delle modalità di tracciabilità e di investigazione degli incidenti occorsi e dei "mancati incidenti"; iii) delle modalità di comunicazione degli infortuni/incidenti occorsi al Datore di lavoro e al RSPP; iv) delle modalità di registrazione e monitoraggio dei dati riguardanti la sorveglianza sanitaria, dei dati riguardanti la sicurezza degli impianti (apparecchi di sollevamento e ascensori, impianti elettrici, attrezzature a pressione, serbatoi interrati, apparecchiature laser, macchine) e di quelli relativi alle sostanze ed i preparati pericolosi utilizzati in Azienda (schede di sicurezza).

Le modalità operative relative alle attività di *audit* e di verifica periodica dell'efficienza ed efficacia del sistema di gestione della sicurezza devono prevedere e disciplinare: i) la tempistica per la programmazione delle attività (Piano di *audit* formalizzato); ii) le competenze necessarie per il personale coinvolto nelle attività di *audit* nel rispetto del principio dell'indipendenza dell'*auditor* rispetto all'attività che deve essere verificata; iii) le modalità di registrazione degli *audit*; iv) le modalità di individuazione e l'applicazione di azioni correttive nel caso siano rilevati scostamenti rispetto a quanto prescritto dal sistema di gestione della salute e sicurezza in azienda o dalla normativa e prescrizioni applicabili; v) le modalità di verifica dell'attuazione e dell'efficacia delle suddette azioni correttive; vi) le modalità di comunicazione dei risultati dell'*audit* al Datore di lavoro ed alla direzione aziendale.

Nell'attribuire le responsabilità per l'effettuazione del monitoraggio debbono essere tenute in debito conto: i) la disponibilità dei verificatori; ii) il livello di esperienza richiesto dalle verifiche da porre in essere; iii) le conoscenze specialistiche e l'esperienza tecnica; iv) il livello di formazione.

Sulla scorta delle responsabilità attribuite e delle modalità di verifica definite, il Datore di lavoro deve predisporre un piano di formazione volto a garantire che i soggetti individuati siano in grado, per quanto di loro pertinenza, di:

- agire in conformità ai requisiti stabiliti per il monitoraggio e mantenersi entro l'ambito del monitoraggio stesso;
- approntare e adempiere con obiettività ed efficienza agli incarichi assegnati;

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

- seguire le procedure definite;
- raccogliere ed analizzare elementi (osservazioni e suggerimenti dei lavoratori e dei loro rappresentanti) che consentano di giungere a conclusioni relative all'efficacia del SGSL sottoposto al monitoraggio;
- prestare attenzione agli elementi che possono influenzarne gli esiti;
- documentare ed esporre i risultati del monitoraggio.

Il Datore di lavoro può decidere autonomamente se affidare tutta o parte della verifica ispettiva del monitoraggio di 2° livello a personale esterno all'Azienda; in tal caso i soggetti incaricati dovranno prendere visione di tutta la documentazione del SGSL aziendale e presentare una relazione finale della attività di monitoraggio.

Il corretto **trattamento delle "non conformità"** riscontrate nell'ambito delle attività di monitoraggio e verifica deve costituire l'indispensabile presupposto al funzionamento nel tempo del SGSL. Le "non conformità" riscontrate nel corso del monitoraggio possono presentarsi ai diversi livelli su cui questo è articolato e richiedere diverse modalità di trattamento.

Ed invero, le "non conformità" riscontrate nel monitoraggio di 1° livello richiedono un intervento immediato per il ripristino delle condizioni corrette, sia da parte dell'operatore, qualora ciò rientri nelle sue competenze e capacità, sia da parte del superiore gerarchico.

Le "non conformità" riscontrate nel monitoraggio previsto dalle procedure o istruzioni di SSL (monitoraggio di 2° livello) richiedono, invece, l'immediata segnalazione (in conformità alle istruzioni ricevute) al superiore gerarchico ed al Datore di lavoro affinché questi si adoperi immediatamente per la rimozione del problema tecnico o organizzativo riscontrato. In tale prospettiva, il Datore di lavoro deve preliminarmente analizzare le segnalazioni ricevute per poi eventualmente procedere al riesame della correttezza delle procedure o istruzioni di SSL, alla valutazione circa l'effettiva applicazione delle stesse e delle azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione attuate, nonché all'eventuale, conseguente, applicazione dei provvedimenti correttivi previsti.

► **RIESAME DEL SISTEMA**

Conclusasi l'attività di monitoraggio, il Datore di lavoro, con cadenza annuale, deve sottoporre a riesame il SGSL per valutare la sua conformità rispetto alla realtà aziendale, la sua concreta applicazione e la sua idoneità al conseguimento degli obiettivi di politica in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

È compito del Datore di lavoro definire e disciplinare i ruoli, le responsabilità e le modalità di conduzione del procedimento di riesame. Nello svolgimento di tale ulteriore attività ispettiva il Datore di lavoro deve verificare, in particolare:

- se la politica, gli obiettivi e i traguardi stabiliti sono commisurati ai rischi effettivi;
- se il sistema è in grado di reagire ed adattarsi prontamente ai cambiamenti del contesto interno/ esterno (nuove leggi, nuovi impianti, ecc.);
- se i risultati delle prestazioni di SSL corrispondono a quanto pianificato e se tali risultati sono mantenuti nel tempo in modo sistematico ed affidabile.

Il riesame deve basarsi quantomeno sull'analisi dei seguenti documenti del SGSL:

- risultati dei monitoraggi interni;
- segnalazioni delle non conformità e delle relative azioni correttive;
- segnalazioni degli incidenti;
- statistiche infortuni;
- azioni preventive proposte;
- rapporti sulle emergenze (reali o simulate);
- tendenze emergenti dalle misurazioni e dalle ispezioni, elaborate e presentate in forma sintetica dal RSGSL;
- verbali delle riunioni periodiche;
- risultanze delle azioni di coinvolgimento del personale;
- risultanze delle consultazioni del RLS;

Tale attività deve essere condotta tenendo in debito conto:

- eventuali interventi legislativi;
- rilevanti modifiche a prodotti/processi/tecnologie/sostanze;
- cambiamenti organizzativi;
- risultati dell'attività di *audit*;
- stato di avanzamento di eventuali azioni di miglioramento;
- progetti di ampliamenti o rilocalizzazione;
- miglioramenti significativi di tecnologie di SSL o collegate;
- notizie di cronaca relative a incidenti/emergenze in situazioni analoghe.

Sulla scorta di tale attività ispettiva, e tenendo sempre ben presente l'impegno al miglioramento e alla prevenzione, il Datore di lavoro deve determinare l'eventuale necessità di apportare variazioni alla politica, agli obiettivi o ai diversi elementi del SGSL.

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

Le risultanze del riesame devono essere documentate in un apposito verbale nel quale il Datore di lavoro riporta le indicazioni relative ai miglioramenti e alle modifiche da realizzare.

I risultati del riesame devono essere comunicati, a cura del Datore di lavoro o da soggetto da questi all'uopo incaricato, a tutte le funzioni aziendali ed a tutto il personale, nonché dell'OdV.

10. LE FUNZIONI ED I COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ogni scostamento, anche lieve, dalle procedure operative rilevato dai destinatari del presente Modello dovrà essere immediatamente riferito all'OdV.

Le segnalazioni possono avvenire per iscritto e in forma non anonima, attraverso appositi canali di informazione riservati con le seguenti modalità:

- e-mail: odv@busmiccolis.it;
- lettera (anche anonima): all'indirizzo:

Miccolis S.p.A.
 Via delle Mammole, 26/28 - Z.I. (Modugno)
 70026 - Bari

Alla c.a. del Presidente dell'Organismo di Vigilanza

- attraverso la piattaforma dedicata whistleblowing accessibile dal sito aziendale.

Oltre alle attività di informazione, verifica e controllo analiticamente specificate nella "Parte Generale" del Modello, l'OdV è tenuto ad effettuare periodicamente – ove occorra con la collaborazione del Datore di Lavoro, del RSPP, del RSL, dei Dirigenti della Sicurezza, dei Preposti, del Medico Competente nonché di tutti gli altri soggetti dotati di funzione nell'ambito del SGSL che vengano di volta in volta in rilievo – **controlli a campione** volti a verificare il rispetto dei principi, delle disposizioni, delle prescrizioni e dei protocolli contenuti nella presente Parte Speciale e delle procedure ivi richiamate.

L'OdV è tenuto, altresì, ad attivarsi con **specifici controlli a seguito di eventuali segnalazioni** di presunte violazioni del Modello – nello specifico della presente Parte Speciale e, più in generale, delle procedure, delle prescrizioni e/o istruzioni emanate

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

nell'ambito del SGSL – effettuando gli accertamenti ritenuti necessari e/o opportuni, nel rispetto dei criteri e delle modalità prevista nella Parte Generale del Modello.

L'OdV è, in ogni caso, tenuto a **valutare periodicamente l'efficacia del Modello a prevenire la commissione dei reati** di cui all'art. 25 *septies* del d.lgs. n. 231/2001 nonché – avvalendosi, ove lo ritenga necessario, della collaborazione di consulenti tecnici competenti in materia – ad effettuare una **attività di analisi periodica volta a verificare la funzionalità del SGSL** proponendo ai soggetti dotati di funzione nell'ambito dello stesso eventuali azioni migliorative o modificative (ivi inclusa l'adozione di istruzioni standardizzate) qualora vengano rilevate violazioni delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, anche al fine di garantire il mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Il Datore di lavoro deve garantire all'OdV un flusso costante di informazioni, attraverso l'invio della reportistica frutto dell'attività di monitoraggio.

A tal fine l'OdV può:

- partecipare agli incontri organizzati tra le funzioni preposte alla sicurezza;
- incontrare periodicamente il Datore di lavoro e il RSPP;
- accedere a tutta la documentazione e a tutti i siti rilevanti per lo svolgimento dei propri compiti.

Le risultanze dell'attività di monitoraggio e verifica posta in essere dall'OdV devono essere da quest'ultimo senza indugio comunicate a tutti i soggetti deputati all'attuazione ed alla vigilanza in ordine al rispetto delle norme e delle disposizioni aziendali a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro nonché, nel rispetto delle modalità definite nella Parte Generale del Modello, all'Amministratore Unico.

Al fine di fornire all'Organismo di Vigilanza gli strumenti per esercitare le sue attività di monitoraggio e di verifica puntuale della efficace esecuzione dei controlli previsti dal presente Modello e, in particolare, dalla presente Parte Speciale, è riconosciuto in capo allo stesso il compito di assicurare l'operatività del sistema di flussi informativi delineato dalla presente Parte Speciale, nonché di implementarlo in conformità a quanto disposto nella Parte Generale del Modello medesimo, si da garantire al proprio ufficio l'acquisizione di tutte le informazioni utili (ad es.: infortuni, criticità rilevate, notizie relative a malattie professionali, formazione ed addestramento del personale) ai fini del corretto e compiuto svolgimento della propria funzione. In particolare, a prescindere dagli altri obblighi di segnalazione, tutti i soggetti interessati sono tenuti a comunicare il manifestarsi del singolo evento cui sono legati i rischio-reato e i controlli attesi.

	Modello ex d.lgs. n. 231/2001	PARTE SPECIALE "C"	
		DATA: 01.12.2023 REV. 0	PAGINE 53

- SCHEDE EVIDENZA ASSOCIATE

NUMERO SCHEDA EVIDENZA	PROCESSO SENSIBILE
13	Sicurezza luoghi di lavoro
14	Gestione risorse Umane Sorveglianza Sanitaria