

ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

redatto ai sensi del D.Lgs. 231 dell'8 giugno 2001 e ss.mm.ii.

PARTE SPECIALE


REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO

Versione	12
Dirigente delegato	Direttore Generale
Organo di approvazione	Consiglio di Amministrazione
Data di approvazione	29 gennaio 2026

Proprietà intellettuale: è fatto espresso divieto di qualsivoglia riproduzione, copia, modifica, diffusione, riutilizzo, anche parziali, del presente documento salva preventiva autorizzazione scritta di Acquedotto Poiana S.p.A. Il presente documento è reso disponibile alla consultazione di tutti i portatori di interesse tramite bacheca aziendale e pubblicazione sul sito web www.poiana.it.

Indice

1	PREMESSA.....	1
2	LE FATTISPECIE DI REATO CONTEMPLATE DALL'ART. 25 SEPTIES	3
2.1	REATO DI CUI ALL'ART. 589 DEL CODICE PENALE (OMICIDIO COLPOSO)	4
2.2	REATO DI LESIONI COLPOSE PREVISTO DAL COMMA 3 DELL'ART. 25 SEPTIES DEL D.LGS. 231/01	8
3	SANZIONI.....	10
4	ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA: GENERALITÀ	12
5	LA REALTA' CONSIDERATA.....	14
6	LE ATTIVITA' "SENSIBILI" AI FINI DEL D.LGS 231/01.....	15
6.1	GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE	16
6.2	GESTIONE DELLA MANUTENZIONE.....	16
6.3	GESTIONE DELLE SOSTANZE CHIMICHE	17
6.4	ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE DEI RISCHI E AGGIORNAMENTI PERIODICI	17
6.5	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E BUDGET	17
6.6	GESTIONE DELLE EMERGENZE (INCENDIO, MALESSERE, TERREMOTO, EVACUAZIONE, ECC.).....	18
6.7	GESTIONE DEGLI APPALTI E DEI CANTIERI	18
6.8	RIUNIONI PERIODICHE EX ART 35 DEL D.LGS. 81/2008 E S.M.I.	19
6.9	SORVEGLIANZA SANITARIA.....	19
6.10	FORMAZIONE, INFORMAZIONE E ADDESTRAMENTO DEL PERSONALE.....	19
6.11	PUNTUALE APPLICAZIONE DELLE PROCEDURE AZIENDALI E DELLE MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE	20
6.12	GESTIONE DELLE MODIFICHE	20
7	LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO	21
8	SISTEMA DEI CONTROLLI	22
8.1	PREMESSA.....	22
8.2	IL CODICE ETICO ED I VALORI CONDIVISI	23
8.3	DELEGHE, PROCURE E POTERI DI FIRMA.....	24
8.4	LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA	25
8.5	REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO	26
8.6	MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE ATTIVATE	29
9	ORGANIGRAMMA DELLA SICUREZZA	36
10	SISTEMA DISCIPLINARE	36
11	POLICY WHISTLEBLOWING.....	37
12	SISTEMA DI CONTROLLO SULL'ATTUAZIONE DEL MODELLO E SUL MANTENIMENTO NEL TEMPO DELLE CONDIZIONI DI IDONEITÀ DELLE MISURE ADOTTATE.....	37
13	RIESAME DELLA DIREZIONE.....	37
14	ORGANISMO DI VIGILANZA	38
14.1	FLUSSI INFORMATIVI DALL'ODV	40
14.2	FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV.....	41
15	INTERAZIONE CON ALTRI REATI PRESUPPOSTO	44
15.1	REATI DI CUI ALL'ART. 24 BIS D.LGS. 231/01	44
15.2	REATI DI CUI ALL'ART. 24 TER D.LGS. 231/01.....	45
15.3	REATI DI CUI ALL'ART. 25 D.LGS. 231/01	45
15.4	REATI DI CUI ALL'ART. 25 DECIES D.LGS. 231/01	45
15.5	REATI DI CUI ALL'ART. 25 UNDECIES D.LGS. 231/01	45
15.6	REATI DI CUI ALL'ART. 25 DUODECIES D.LGS. 231/01	45
	DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO	45

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	PARTE SPECIALE Pag. 1 di 46
--	---	------------------------------------

1 PREMESSA

La presente Parte Speciale costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui Acquedotto Poiana s.p.a. (di seguito, per semplicità, anche solo “*Poiana*” o la “*Società*”) si è dotata al fine di adempiere alle previsioni del D.Lgs. n. 231 del 08.06.2021 (di seguito per brevità anche il “*Decreto*”), in relazione ai reati previsti dall’art. **25 septies** del D.Lgs. n. 231/01. L’adozione da parte di Poiana di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in grado di prevenire adeguatamente le differenti ipotesi di illecito previste da tali normative trova il proprio presupposto fondamentale nella volontà di gestire la propria organizzazione aziendale attraverso l’adozione di regole e procedure alla cui osservanza – per quanto riguarda la presente Parte Speciale – sono tenuti tutti i propri Amministratori, Dirigenti, Lavoratori, Collaboratori esterni a qualsiasi titolo e chiunque svolga, a qualsiasi titolo, funzioni di rappresentanza anche di mero fatto di Poiana.

Tutti i destinatari del Modello, così come individuati nella Parte Generale e nella presente Parte Speciale, sono chiamati all’osservanza dei principi e delle linee di condotta indicati di seguito, nonché ad adottare, ciascuno in relazione alla funzione in concreto esercitata, comportamenti conformi ad ogni altra norma e/o procedura che regoli in qualsiasi modo attività che rientrano nell’ambito di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 quanto alle fattispecie di reato trattate nella presente Parte Speciale.


La presente Parte Speciale contiene regole comportamentali, procedure e cautele volti a tutelare l’integrità della Società e a prevenire il rischio di commissione di siffatti reati.

L’adozione da parte di Poiana di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in grado di prevenire adeguatamente le differenti ipotesi di illecito introdotte con tali normative trova il proprio presupposto fondamentale nella volontà di gestire la propria organizzazione aziendale attraverso l’adozione di regole e procedure alla cui osservanza sono tenuti tutti i propri Amministratori, Dirigenti, Lavoratori, Collaboratori esterni a qualsiasi titolo e chiunque svolga, a qualsiasi titolo, funzioni di rappresentanza anche di mero fatto di Poiana (compresi espressamente i consulenti e i soggetti terzi che assistono l’Ente nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e/o gestiscono gli adempimenti e/o sono comunque coinvolti nei procedimenti amministrativi inerenti autorizzazioni, permessi, titoli abilitativi, contributi, finanziamenti, agevolazioni, controlli, ispezioni, verifiche ecc.).

Tutti i destinatari del Modello, così come individuati nella Parte Generale e nella presente Parte Speciale, sono chiamati all’osservanza dei principi e delle linee di condotta indicati di seguito, nonché ad adottare, ciascuno in relazione alla funzione in concreto esercitata, comportamenti conformi ad ogni altra norma e/o procedura che regoli in qualsiasi modo attività che rientrano nell’ambito di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 quanto alle fattispecie di reato trattate nella presente Parte Speciale.

Tre sono, in sintesi, i requisiti da cui dipende la possibilità di imputare all’ente collettivo un illecito dipendente da reato: **1)** occorre che sia stato commesso da una persona fisica un certo tipo di reato (uno di quelli indicati negli artt. 24-26 del Decreto); **2)** occorre altresì che a commetterlo sia stata una persona fisica appartenente ad una certa categoria di soggetti [in particolare: *a)* persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’Ente stesso - art. 5, 1° co., lett. a) del Decreto *b)* persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno di costoro - art. 5, 1° co., lett. b) del Decreto]; **3)** il reato, inoltre, deve essere stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’Ente.

Elemento costitutivo della responsabilità dell’Ente, infatti, è rappresentato dalla necessità che la condotta illecita ipotizzata sia stata posta in essere dai citati soggetti “*nell’interesse o a vantaggio della Società*” e non “*nell’interesse esclusivo proprio o di terzi*” (art. 5, comma 1 e 2 del Decreto).

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	PARTE SPECIALE
	REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	Pag. 2 di 46

Ne deriva che la responsabilità dell'Ente sorge non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'Ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'Ente.

L'art. 12, primo comma, lett. a) del Decreto, stabilisce un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui *"l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo"*. Pertanto, se il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'Ente, quest'ultimo sarà passibile di sanzione.

Ove risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'Ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l'Ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito.

Nel caso in cui, invece, l'autore del reato-presupposto sia un sottoposto [lett. b) dell'art. 5, 1° co. del Decreto] l'Ente sarà responsabile *«se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza»*: e tuttavia, è previsto che tale inosservanza debba ritenersi esclusa nel caso in cui *«l'Ente, prima della commissione del reato, "avesse" adottato un modello di organizzazione, gestione o controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi»* (art. 7, 1° e 2° comma, del D.Lgs. n. 231/2001).

Peraltro, pur essendo dipendente dalla commissione di un reato da parte di una persona fisica, la responsabilità da reato dell'Ente collettivo è in certo senso autonoma da quella penale dell'autore del reato-presupposto (art. 8 del D.Lgs. n. 231/2001): essa, infatti, non è esclusa dal fatto che l'autore del reato-presupposto non venga identificato o non sia imputabile, né viene meno nel caso in cui il reato-presupposto si estingua per causa diversa dall'amnistia.

La presente Parte Speciale - fermo quanto previsto nella Parte Generale - si concentra sui reati presupposto commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e delle norme a tutela della igiene e della salute sul lavoro, che possono essere commessi nell'ambito dell'attività della Società e che possono far sorgere la responsabilità amministrativa della medesima ove commessi nell'interesse e/o a vantaggio della stessa.

L'art. 9 della Legge n. 123 del 3 agosto 2007¹ ha introdotto, infatti, l'art. **25 septies** nel D.Lgs. 231/2001, che di seguito si riporta integralmente nella sua versione vigente.

Articolo 25 septies


Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

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

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

3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul

¹ successivamente modificato dall'articolo 300 del D. Lgs n. 81 del 9 aprile 2008.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	PARTE SPECIALE
	REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	Pag. 3 di 46

lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi.

2 LE FATTISPECIE DI REATO CONTEMPLATE DALL'ART. 25 SEPTIES

Di seguito vengono approfonditi i reati in violazione delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

L'art. 25 septies è infatti articolato in tre commi: i primi due fanno riferimento all'art. 589 del Codice Penale (*omicidio colposo*) mentre il comma 3 fa, invece, esplicito riferimento all'art. 590 del Codice Penale (*lesioni personali colpose gravi o gravissime*).

Si tratta di reati che prevedono la responsabilità dell'Ente, nel momento in cui siano commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e che tutelano l'igiene e la salute sul lavoro.

Tale richiamo normativo impone l'obbligo di precisare che nel novero delle norme con finalità antinfortunistica e di tutela del lavoro sotto il profilo della salute e dell'igiene rientrano non solo quelle inserite nelle leggi specificatamente antinfortunistiche, ma anche tutte quelle che, direttamente o indirettamente, perseguono il fine di evitare incidenti sul lavoro o malattie professionali e che, in genere, tendono a garantire la sicurezza del lavoro in relazione all'ambiente in cui esso deve svolgersi.

Si riportano, di seguito, gli articoli del Codice penale richiamati dall'art. 25 septies del D.Lgs. 231/01:

Art. 589


Omicidio colposo

1. *Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.*
2. *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.*
3. *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 è della reclusione da tre a dieci anni.*
4. *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.*

Art. 590

Lesioni personali colpose

1. *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.*
2. *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.*
3. *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.*
4. *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 o di un'arte*

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	PARTE SPECIALE
	REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	Pag. 4 di 46

sanitaria, la pena per le lesioni gravi è della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni.

5 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.

6. 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.

L'elemento comune ai due articoli sopra richiamati è la "colpa", contrapposta a "dolo" e "preterintenzione". Questi concetti sono definiti dall'**art. 43 del Codice Penale**, di seguito riportato:

Art. 43 **Elemento psicologico del reato**

Il delitto:

*è **doloso**, o secondo l'intenzione, quando l'evento dannoso o pericoloso, che è il risultato dell'azione od omissione e da cui la legge fa dipendere l'esistenza del delitto, è dall'agente preveduto e voluto come conseguenza della propria azione od omissione;*

*è **preterintenzionale**, o oltre l'intenzione, quando dall'azione od omissione deriva un evento dannoso o pericoloso più grave di quello voluto dall'agente;*

*è **colposo**, o contro l'intenzione, quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline.*

[...]

Per parlare di delitto colposo, è richiesto che la condotta sia attribuibile alla volontà del soggetto ma anche che l'evento non sia voluto, nemmeno in modo indiretto e, soprattutto, che vi sia stata imprudenza, negligenza, imperizia (**colpa generica**) od inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline (**colpa specifica**).


2.1 REATO DI CUI ALL'ART. 589 DEL CODICE PENALE (OMICIDIO COLPOSO)

Nel perseguire la responsabilità delle società, l'art. 25 *septies* opera una distinzione tra due diverse tipologie di violazioni dell'articolo 589 c.p. sopra menzionato prevedendo l'applicazione di un differente sistema sanzionatorio.

Infatti, se l'omicidio colposo è commesso "*con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla Legge 3 agosto 2007, n.123*" si rientra nel primo comma, mentre se si è in presenza di un reato "*commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*", si rientra nel secondo comma, sanzionato meno duramente.

2.1.1 REATO DI OMICIDIO COLPOSO PREVISTO DAL COMMA 1 DELL'ART. 25 SEPTIES DEL D.LGS. 231/01

La **prima tipologia di reati** introdotti dall'articolo 25-*septies* comprende i delitti commessi "*con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla Legge 3 agosto 2007, n.123*".

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	PARTE SPECIALE
	REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	Pag. 5 di 46

Il decreto attuativo della delega di cui alla Legge n. 123/2007 cui si riferisce la norma è il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81², del quale si riporta un estratto dell'art. 55 in relazione alle parti di interesse.

Art. 55

Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

È punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 3.559,60 208 a 9.112,57 208 euro il datore di lavoro:

- a) per la violazione dell'articolo 29, comma 1;*
 - b) che non provvede alla nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera b), o per la violazione dell'articolo 34, comma 2.*
- 2. Nei casi previsti al comma 1, lettera a), si applica la pena dell'arresto da quattro a otto mesi se la violazione è commessa:*
- a) nelle aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f) e g);*
 - b) in aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all'articolo 268, comma 1, lettere c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto;*
 - c) per le attività disciplinate dal Titolo IV caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno.*

Si tratta in questo caso di violazioni commesse dal datore di lavoro nell'ambito di attività che risultano particolarmente rilevanti per pericolosità e/o per dimensioni intese come numero di lavoratori impiegati.

Il richiamo ad ulteriori articoli rende incomprensibile la norma se non si riportano e non si chiariscono anche detti articoli:

Articolo 29

Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi

- 1. Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, nei casi di cui all'articolo 41;*

Articolo 17

Obblighi del datore di lavoro non delegabili

- 1. Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:*
 - a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28;*
 - b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.*


Articolo 34

Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi

- 1. Salvo che nei casi di cui all'articolo 31, comma 6, il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, nelle ipotesi*

² Modificato, in particolare, con: D.Lgs. n. 106/2009, DL 69/2013 convertito con modificazioni dalla Legge 98/2013, D.Lgs 39/2016, DL 146/2021 convertito con modificazioni dalla Legge 215/2021, dal DL 48/2023 convertito con modificazioni dalla Legge 85/2023 e – da ultimo – dal DL 19/2024 convertito con modificazioni dalla Legge 56/2024.

Il testo vigente è reperibile al link: <https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2008-04-30>

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	PARTE SPECIALE
	REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	Pag. 6 di 46

previste nell'allegato 2 dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed alle condizioni di cui ai commi successivi.

2. Il datore di lavoro che intende svolgere i compiti di cui al comma 1, deve frequentare corsi di formazione, di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative, nel rispetto dei contenuti e delle articolazioni definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, entro il termine di dodici mesi dall'entrata in vigore del presente decreto legislativo. Fino alla pubblicazione dell'accordo di cui al periodo precedente, conserva validità la formazione effettuata ai sensi dell'articolo 3 del decreto ministeriale 16 gennaio 1997, il cui contenuto è riconosciuto dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in sede di definizione dell'accordo di cui al periodo precedente.

Articolo 31

Servizio di prevenzione e protezione

[...]

6. L'istituzione del servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, è comunque obbligatoria nei seguenti casi:

- a) nelle aziende industriali di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 334, e successive modificazioni, soggette all'obbligo di notifica o rapporto, ai sensi degli articoli 6 e 8 del medesimo decreto;*
- b) nelle centrali termoelettriche;*
- c) negli impianti ed installazioni di cui agli articoli 7, 28 e 33 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, e successive modificazioni;*
- d) nelle aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;*
- e) nelle aziende industriali con oltre 200 lavoratori;*
- f) nelle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori;*
- g) nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori.*


[...]

In sintesi, il comma 1 dell'art. 25 *septies* del Decreto sanziona le aziende che presentano un'elevata pericolosità, ovvero caratterizzate da:

- presenza di un quantitativo rilevante di sostanze pericolose;
- presenza di attività di centrale termoelettrica;
- presenza di impianti nucleari, sorgenti di radiazioni o in installazioni di deposito o di smaltimento di rifiuti radioattivi;
- presenza di agenti biologici del gruppo 3 e 4 capaci, cioè, di causare gravi malattie nei soggetti umani;
- presenza di atmosfere esplosive, di agenti cancerogeni e mutageni;
- svolgimento di attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto;
- attività che comportano cantieri temporanei o mobili che impegnano differenti imprese per più di 200 uomini-giorno³.

La responsabilità dell'Ente insorge, ai sensi del comma 1 dell'art. 25 *septies*, nel momento in cui l'omicidio colposo avviene nelle realtà sopra indicate, ed è accompagnato da:

³ *uomini-giorno*: entità presunta del cantiere rappresentata dalla somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, previste per la realizzazione dell'opera; (art. 89 D.Lgs. 81/08, lett. g).

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	PARTE SPECIALE
	REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	Pag. 7 di 46

- l'omessa valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro
- l'omessa nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione;
- la mancanza della formazione obbligatoria per il datore di lavoro che intende svolgere direttamente i compiti di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, primo soccorso e prevenzione incendi.

Sanzioni in capo all'ente previste dal D.Lgs. 231/01:

- **sanzione pecuniaria:** 1000 quote;
- **sanzione interdittiva:** per un periodo da tre mesi ad un anno, art. 9 c.2 del D.Lgs. n. 231/01, ovvero:
 - a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Descrizione della fattispecie:


Ogniqualvolta si sia in presenza di una realtà particolarmente importante che, proprio per la sua natura richiederebbe una particolare attenzione da parte dell'organizzazione ed, invece, non si procede alla valutazione del rischio od alla nomina del responsabile del servizio prevenzione e protezione od, anche, vengono omessi percorsi formativi obbligatori che consentirebbero al datore di lavoro di rivestire alcuni ruoli direttamente, allora, in presenza di un evento mortale di natura colposa, l'ente è sanzionato pesantemente, quasi a mettere in evidenza un colpevole disinteresse, una trascuratezza voluta e consapevole, proprio in ragione della particolare realtà.

Perché sia configurabile la responsabilità dell'Ente, è richiesto un evento grave, quale la morte, in concomitanza delle condizioni sopra esposte.

Nel caso in cui in futuro vengano attivati cantieri di rilevanti dimensioni tali da non poter escludere questa tipologia di reati, la mappatura dei reati e la presente Parte Speciale dovranno essere tempestivamente aggiornate.

2.1.2 REATO DI OMICIDIO COLPOSO PREVISTO DAL COMMA 2 DELL'ART. 25 SEPTIES DEL D.LGS. 231/01

La **seconda tipologia** di reati introdotti dall'articolo 25-septies, stante la classificazione di situazioni molto ampie ricomprese nell'articolato "*con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*" - con esplicita la sola eccezione dei reati commessi con violazione dell'articolo 55 comma 2 del D.Lgs. n. 81/2008 - estende l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 a tutte le situazioni in cui si verifica un infortunio mortale sul lavoro con violazione delle norme che riguardano la tutela della salute e sicurezza sul lavoro (e quindi non limitatamente alle violazioni del D.Lgs. n. 81/2008 e

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	PARTE SPECIALE
	REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	Pag. 8 di 46

s.m.i.). Inoltre, la natura colposa del reato apre la possibilità ad un numero potenzialmente infinito di scenari configurabili che non consente di escludere a priori alcuna realtà aziendale.

È evidente che Società, come qualunque imprenditore, è soggetto al rischio di commissione del reato in commento.

Sanzioni in capo all'ente previste dal D.Lgs. 231/01:

- **sanzione pecuniaria:** da 250 a 500 quote;
- **sanzione interdittiva:** per un periodo da tre mesi ad un anno, art. 9 c.2 del D.Lgs. 231/01, ovvero:
 - a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.


2.2 REATO DI LESIONI COLPOSE PREVISTO DAL COMMA 3 DELL'ART. 25 SEPTIES DEL D.LGS. 231/01

L'articolo 25 *septies*, comma 3 del D.Lgs. 231/2001 richiama l'articolo 590 del Codice Penale di seguito riportato:

Art. 590

Lesioni personali colpose

1. *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.*
2. *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.*
3. *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.*
4. *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 o di un'arte sanitaria, la pena per le lesioni gravi è della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni.*
5. *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.*
6. *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.*

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	PARTE SPECIALE
	REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	Pag. 9 di 46

L'articolo 25 *septies*, comma 3 del D.lgs n. 231/2001, limita il campo di applicazione alle lesioni personali colpose "*gravi*" o "*gravissime*" commesse in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e alle malattie professionali.

Le lesioni colpose sono disciplinate dall'art. 590 del Codice Penale e si differenziano dalle lesioni dolose di cui all'art. 582 del Codice Penale, in virtù dell'elemento soggettivo, considerato che, in quest'ultimo caso, viene richiesto il dolo generico o eventuale, mentre nel primo, il responsabile risponde a titolo di colpa.

Il bene giuridico tutelato è l'incolumità individuale, intesa nel senso della salvaguardia dell'integrità psicofisica della persona e della tutela del bene "salute" costituzionalmente rilevante.

Quanto ai soggetti, trattandosi di reato comune, "chiunque" può essere il soggetto attivo del reato, mentre il soggetto passivo è la persona cui è cagionata la lesione (o malattia).

Trattasi di reato di danno che si consuma nel momento in cui si verifica la lesione personale colposa, ovvero la malattia nel corpo e nella mente, intendendo con questo termine non "*tutte le alterazioni di natura anatomica, che possono anche mancare, bensì solo quelle alterazioni da cui deriva una limitazione funzionale o un significativo processo patologico ovvero una compromissione delle funzioni dell'organismo, anche non definitiva, ma comunque significativa*" (così varie sentenze della Corte di Cassazione).

Per comprendere cosa si intende per lesione personale colposa "*grave*" o "*gravissima*" è necessario quindi fare riferimento a quanto indicato all'articolo 583 del Codice Penale di seguito riportato:


Articolo n. 583

Circostanze aggravanti

1. *La lesione personale è grave, e si applica la reclusione da tre a sette anni:*
 - 1) *se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;*
 - 2) *se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.*
2. *La lesione personale è gravissima, e si applica la reclusione da sei a dodici anni, se dal fatto deriva:*
 - 1) *una malattia certamente o probabilmente insanabile;*
 - 2) *la perdita di un senso;*
 - 3) *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.*

Sanzioni in capo all'ente previste dal D.Lgs. 231/01:

- **sanzione pecuniaria:** fino a 250 quote;
- **sanzione interdittiva:** per un periodo da tre mesi ad un anno, art. 9 comma 2 del D.Lgs. 231/01, ovvero:
 - a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	PARTE SPECIALE
	REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	Pag. 10 di 46

- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Descrizione della fattispecie:

L'articolo 25 *septies* prevede che la lesione o la malattia professionale derivino dalla violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o dalle norme relative all'igiene del lavoro. Per la definizione di cosa si intende per "**infortunio**" e per "**malattia professionale**" può farsi riferimento alle definizioni rese dall'INAIL, per il quale:

- l'**infortunio** è definito come una lesione, di qualsiasi tipologia, "*determinata da una causa violenta in occasione di lavoro*". L'evento scatenante in caso di infortunio è "*improvviso e violento*". È inoltre precisato che "*Non è sufficiente, quindi, che l'evento avvenga durante il lavoro ma che si verifichi per il lavoro, così come appurato dal cosiddetto esame eziologico, ossia l'esame delle cause dell'infortunio. Deve esistere, in sostanza, un rapporto, anche indiretto di causa-effetto tra l'attività lavorativa svolta dall'infortunato e l'incidente che causa l'infortunio*";
- la **malattia professionale** è definita come una "*patologia la cui causa agisce lentamente e progressivamente sull'organismo*". L'INAIL specifica che "*Per le malattie professionali, quindi, non basta l'occasione di lavoro come per gli infortuni, cioè un rapporto anche mediato o indiretto con il rischio lavorativo, ma deve esistere un rapporto causale, o concausale, diretto tra il rischio professionale e la malattia. Il rischio può essere provocato dalla lavorazione che l'assicurato svolge, oppure dall'ambiente in cui la lavorazione stessa si svolge (cosiddetto "rischio ambientale")*".

Alla luce di quanto sopra la possibilità che sia commesso un reato della fattispecie prevista dall'articolo 25 *septies*, comma 3, del D.Lgs. 231/2001 non è affatto escludibile a priori anche in Società, ma è ipotizzabile, come in qualsiasi realtà aziendale, sia durante le attività ordinarie sia in caso di interventi di manutenzione straordinaria e in situazioni di emergenza.

3 SANZIONI

L'art. 10 del D.Lgs. 231/2001 dispone che: **1)** per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria; **2)** la sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille; **3)** l'importo di una quota va da un minimo di euro 258 a un massimo di euro 1.549; **4)** non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

L'art. 11 del medesimo Decreto precisa i criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria stabilendo che:

"1. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

2. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

3. Nei casi previsti dall'articolo 12, comma 1, l'importo della quota è sempre di euro 103."

L'articolo 25-*septies* del D.Lgs. n. 231/01 prevede, in caso di commissione degli illeciti ivi richiamati, sanzioni pecuniarie ad accessorie applicabili all'Ente nei termini di seguito indicati.

art. d.lgs. 231/01	descrizione reato	art. c.p.	sanzioni pecuniarie	sanzioni interdittive
25 septies c.1	Omicidio colposo commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla Legge 3 agosto 2007, n.123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro	589	1000 quote	Si tutte (in caso di condanna) per una durata <u>non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno</u>
25 septies c.2	Omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Salvo quanto previsto dal comma 1).	589	Da 250 a 500 quote	Si tutte (in caso di condanna) per una durata <u>non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno</u>
24 septies c.3	Lesioni personali colpose gravi o gravissime commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	590 c. 3	Non superiore a 250 quote	Si tutte (in caso di condanna) per una durata <u>non superiore a sei mesi</u>


Oltre alle sanzioni pecuniarie, l'art. 9 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede anche le **sanzioni interdittive e accessorie**. In particolare, le sanzioni interdittive sono tutte le sanzioni previste dall'articolo 9, comma 2, del D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i. di seguito riportato:

D.Lgs. 231/01 e s.m.i.
Art. 9. Sanzioni amministrative

... omissis...

Le sanzioni interdittive sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	PARTE SPECIALE
	REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	Pag. 12 di 46

4 ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA: GENERALITÀ

Per beneficiare dell'esenzione da responsabilità gli Enti devono elaborare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo tale da rispondere alle esigenze della realtà aziendale di riferimento. In tal senso l'art. 6 del Decreto prevede che l'Ente non risponde se prova che:

- a. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei Modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un Organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c. le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- d. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla precedente lett. b).

Il regime probatorio è differente a seconda che il reato sia stato commesso:

- a) da un soggetto in posizione apicale (art. 6 D.Lgs. n. 231/01), nel qual caso l'onere della prova dell'idoneità ed efficacia del modello organizzativo è attribuito all'Ente;
- b) da un soggetto in posizione subordinata (art. 7 D.Lgs. n. 231/01), nel qual caso l'onere della prova è attribuito all'accusa.


Merita evidenziare che l'Ente non risponde quando coloro che hanno commesso uno dei c.d. reati presupposto hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2, D.Lgs n. 231/01) e che la responsabilità dell'Ente è esclusa se, prima della commissione del reato, è stato adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Va evidenziato che allo stato non esiste una univoca precisazione delle caratteristiche di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo pienamente esimente, anche se il D.Lgs. n. 231/2001 delinea i seguenti contenuti minimi del Modello che deve:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati di cui agli artt. 25 *septies* del Decreto;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
5. introdurre un *sistema disciplinare* idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

A fronte della indeterminatezza dei comportamenti suscettibili di configurare i reati presupposto afferenti a questa parte speciale, l'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008 fornisce alcune precisazioni in ordine ai Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo:

Art. 30 **Modelli di organizzazione e di gestione**

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	PARTE SPECIALE Pag. 13 di 46
--	---	---------------------------------

1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;*
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.*

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

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


4. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

5. 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. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all' articolo 6.

5-bis. La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

6. L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11.

A corredo di tali indicazioni, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 13.02.2014 ha pubblicato un Decreto nel quale sono riportate alcune procedure semplificate ad uso delle piccole e medie imprese per la prevenzione dei reati di cui all'articolo 25-septies del D.Lgs.n. 231/2001 e s.m.i. Tali procedure, che nel Decreto sono indicate come "utili per la predisposizione e l'efficace attuazione di un sistema aziendale idoneo a prevenire i reati previsti dall'articolo 25 septies del

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	PARTE SPECIALE
	REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	Pag. 14 di 46

decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, come sostituito dall'articolo 300 del D. Lgs. 81/2008 (art. 1 comma 2 del Decreto 13.02.2014)", sono state considerate nella redazione della presente Parte Speciale.

5 LA REALTA' CONSIDERATA


Acquedotto Poiana s.p.a. è un'azienda a totale partecipazione pubblica che si occupa, in regime *in house providing*, della gestione integrata dell'intero ciclo dell'acqua - captazione (il prelievo fisico dell'acqua da sorgenti o pozzi), adduzione (il trasporto dell'acqua prelevata nei serbatoi), distribuzione, vettoriamento (trasporto) acque reflue e depurazione delle stesse - nell'ambito dei seguenti Comuni:

- Cividale del Friuli
- Buttrio
- Corno di Rosazzo
- Manzano
- Moimacco
- Pavia di Udine
- Pradamano
- Premariacco
- Remanzacco
- San Giovanni al Natisone
- Trivignano Udinese
- San Pietro al Natisone



Comprensorio dell'Azienda Acquedotto Poiana spa nella regione F.V.G.

La Società ha sede legale ed amministrativa a Cividale, Viale Duca degli Abruzzi, ma vi sono anche altre sedi operative, ancorché tecniche, e la Società possiede un'altra unità locale, regolarmente denunciata alla CCIAA come deposito, in Cividale in via delle Manifatture n. 14 (un capannone prefabbricato adibito a magazzino).

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	PARTE SPECIALE
	REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	Pag. 15 di 46

L'interazione produttiva è assicurata da un Sistema di Gestione Qualità, Ambiente e Sicurezza conforme alle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018, di seguito per brevità anche solo "SGI".

Ciò detto, è evidente che il rischio di commissione dei reati di omicidio colposo o di lesioni colpose gravi e gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e di igiene sul lavoro, potrebbe configurarsi sia durante lo svolgimento delle normali attività aziendali, che durante gli spostamenti in auto o con altri mezzi da o per la sede produttiva, che durante il trasporto di prodotti e materiali.

Va evidenziato che, oltre a coloro che hanno un contratto di lavoro di tipo subordinato (*"lavoratori"* come inteso nell'art. 2, comma 1 lett. a), del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.), sono potenzialmente esposti al rischio anche soggetti terzi che hanno un contratto d'appalto o d'opera con Società (ex art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.), oppure che eseguono attività per conto di Società configurabili come cantieri temporanei e mobili (la responsabilità di Società in quest'ultimo caso è in qualità di committente, secondo il Titolo IV del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.). In tal caso il rischio principale è dovuto al pericolo di interferenze con soggetti terzi presenti sul luogo.

6 LE ATTIVITA' "SENSIBILI" AI FINI DEL D.LGS 231/01. Soggetti coinvolti e destinatari della presente Parte Speciale

Si designano come *"attività sensibili"* specifiche aree di attività di Società all'interno delle quali possono essere commessi i reati presupposto elencati all'art. 25 septies del D.Lgs. n. 231/2001.

L'analisi delle attività tipiche di Società ha portato all'individuazione di alcune fasi critiche che sono potenzialmente più esposte alla commissione dei reati trattati nella presente Parte Speciale e dei soggetti nelle medesime coinvolti, che devono pertanto considerarsi a tutti gli effetti i principali, ma non esclusivi, destinatari della stessa.


In considerazione svolta dalla Società e della struttura interna adottata le principali le principali attività sensibili e di processi strumentali a rischio di commissione dei reati oggetto della presente Parte Speciale sono la gestione degli adempimenti relativi a salute e sicurezza sul luogo di lavoro. e dei rapporti con Enti ed Autorità pubbliche e/o di controllo per il rispetto delle cautele previste da legge e regolamenti, anche per l'impiego di dipendenti adibiti a particolari mansioni.

La disamina dettagliata delle attività sensibili e dei processi strumentali è contenuta, in particolare, nel documento di valutazione dei rischi (DVR) redatto ai sensi dell'art. 28 D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

Data la natura dei reati ipotizzati, i destinatari della presente Parte Speciale sono tutte le figure definite dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., in particolare: il **Datore di Lavoro**, il **Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 del D.Lgs n. 81/2008** (ove nominato e per le funzioni ad esso delegabili ed effettivamente e correttamente delegate ai sensi di legge), il **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)**, i **Dirigenti e i Preposti**, i **Lavoratori**, il **Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (RLS)**, il **Medico Competente (MC)**.

Per ognuna di tali figure il D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. definisce specifici compiti e responsabilità.

I soggetti sopra elencati dovranno operare secondo la formazione ricevuta e in funzione del ruolo ricoperto, nel rispetto della normativa vigente e in conformità con quanto previsto nella presente Parte Speciale e nell'intero Modello ex D.Lgs n. 231/2001 adottato dalla Società, secondo i principi esposti nel Codice Etico aziendale e del Sistema di Gestione Integrato. Tutti i dipendenti – ed in particolare i Preposti per come individuati/nominati ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs n. 81/2008 - inoltre

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	PARTE SPECIALE Pag. 16 di 46
--	---	-------------------------------------

hanno l'obbligo di segnalare tempestivamente al Datore di Lavoro/Dirigente qualsiasi infortunio, incidente o mancato infortunio verificatosi durante l'attività lavorativa e ogni altra situazione che potrebbe costituire una situazione di pericolo per la salute propria o di terzi: un tanto fatti salvi i flussi informativi previsti nella presente Parte Speciale e quanto previsto nella Policy Whistleblowing adottata dalla Società.

6.1 GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE

La gestione degli adempimenti di legge e delle scadenze di autorizzazioni, verifiche e certificazioni deve essere costantemente sotto controllo, anche al fine di rispettare le prescrizioni ed i termini di rinnovo delle autorizzazioni o per segnalare tempestivamente eventuali modifiche significative.

In tale attività sono coinvolti: il Datore di Lavoro, ovvero il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 del D.Lgs. n. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate, i Dirigenti secondo le rispettive competenze, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, i Preposti, i responsabili degli uffici, il Responsabile delle risorse umane ed altresì eventuale personale coinvolto secondo le rispettive competenze e funzioni.


Nel caso in cui tale attività non venga effettuata in maniera corretta e tempestiva potrebbero verificarsi infortuni di diverso livello di gravità o, nei casi più gravi, potrebbero manifestarsi malattie professionali o verificarsi infortuni mortali.

6.2 GESTIONE DELLA MANUTENZIONE

La manutenzione programmata e straordinaria degli impianti e dei mezzi aziendali deve prevedere una gestione sistematica e organizzata di tutte le situazioni, sia ordinarie sia straordinarie, a partire da una segnalazione tempestiva della anomalie e dei malfunzionamenti riscontrati, la conseguente gestione e risoluzione delle anomalie rilevate, la registrazione accurata di tutti gli interventi effettuati, l'esecuzione periodica delle verifiche di legge secondo uno scadenziario aggiornato, la manutenzione preventiva di impianti, attrezzature, mezzi, ecc., come previsto dalla pertinente procedura che costituisce parte integrante del Sistema di Gestione Integrato (di seguito per brevità anche "SGI"). In Poiana tali incombenzi sono affidati alle figure responsabili degli uffici, tra le cui mansioni rientrano – a titolo di esempio – *“le soluzioni organizzative del servizio manutenzione”* la gestione dei *“piani manutentivi delle ditte esterne per gli impianti tecnologici di stabilimento”*, nonché la realizzazione del *“budget investimenti in stretta collaborazione con il proprio personale diretto”* e la preparazione del *“budget annuale delle parti di ricambio”*.

Nella gestione della manutenzione sono coinvolti: il Datore di Lavoro - ovvero il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs. n. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - i Responsabili dei servizi, il Responsabile Risorse Umane, nonché il Dirigente, i Preposti, i Responsabili degli uffici e le ditte esterne, ed altresì eventuale personale coinvolto che, secondo le rispettive competenze, possono avvalersi anche dell'intervento di ditte terze per l'esecuzione degli interventi.

Nel caso in cui tale attività non venga effettuata in maniera corretta e tempestiva potrebbero verificarsi infortuni di diverso livello di gravità o, nei casi più gravi, potrebbero manifestarsi malattie professionali o verificarsi infortuni mortali.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	PARTE SPECIALE Pag. 17 di 46
--	---	-------------------------------------

6.3 GESTIONE DELLE SOSTANZE CHIMICHE

La scelta, l'introduzione e la successiva gestione delle sostanze chimiche utilizzate nelle diverse attività aziendali, dallo stoccaggio, alla manipolazione, fino allo smaltimento finale deve essere fatta tenendo conto dei contenuti delle schede di sicurezza, come previsto dalla pertinente procedura che costituisce parte integrante del SGI.

La raccolta delle schede di sicurezza deve essere periodicamente aggiornata e verificata al fine di individuare le misure preventive e protettive applicabili, anche tenendo conto delle istruzioni operative e delle procedure in materia di gestione dei prodotti chimici e degli adempimenti Reach previste dal SGI. Il personale interessato deve essere formato e informato sulle corrette modalità di gestione e sui rischi specifici.

In tale attività sono coinvolti: il Datore di Lavoro, ovvero il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate, i Dirigenti secondo le rispettive competenze, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, i Preposti, i responsabili degli uffici, il Responsabile delle risorse umane ed altresì eventuale personale coinvolto secondo le rispettive competenze e funzioni.

Nel caso in cui tale attività non venga effettuata in maniera corretta e tempestiva potrebbero verificarsi infortuni di diverso livello di gravità o, nei casi più gravi, potrebbero manifestarsi malattie professionali o verificarsi infortuni mortali.

6.4 ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE DEI RISCHI E AGGIORNAMENTI PERIODICI

La valutazione dei rischi deve essere effettuata e periodicamente aggiornata (nei modi e nei tempi previsti dagli articoli 28 e 29 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., nonché con le tempistiche riportate nei Titoli successivi del medesimo Decreto) in relazione alle modifiche organizzative, all'introduzione di nuove sostanze, macchine e /o attrezzature, a seguito di nuove normative o secondo le periodicità previste dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.. A seguito di tali valutazioni devono essere individuate idonee misure di prevenzione e protezione conseguenti e deve essere aggiornato il piano di miglioramento.


In tale attività sono coinvolti: il Datore di Lavoro - ovvero il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), il Medico Competente, il Dirigente, i Preposti, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, secondo le rispettive competenze previste dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

Nel caso in cui tale attività non venga effettuata in maniera corretta e tempestiva potrebbero verificarsi infortuni di diverso livello di gravità o, nei casi più gravi, potrebbero manifestarsi malattie professionali o verificarsi infortuni mortali.

6.5 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E BUDGET

L'organizzazione del lavoro deve prevedere una appropriata definizione dei tempi, degli spazi e del personale necessari per una corretta esecuzione; in maniera correlata deve essere fatta e periodicamente aggiornata una pianificazione tecnico-economica per l'attuazione di interventi correlati alla gestione degli aspetti di sicurezza sul lavoro nonché degli interventi strutturali, formativi, informativi necessari, con la predisposizione di un idoneo budget.

In tale attività sono coinvolti: il Datore di Lavoro - ovvero il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - il Responsabile del Servizio di

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	PARTE SPECIALE Pag. 18 di 46
--	---	-------------------------------------

Prevenzione e Protezione (RSPP), il Dirigente, i Preposti, il personale coinvolto e il Medico Competente, secondo le rispettive competenze.

Nel caso in cui tale attività non venga effettuata in maniera corretta e tempestiva potrebbero verificarsi infortuni di diverso livello di gravità o, nei casi più gravi, potrebbero manifestarsi malattie professionali o verificarsi infortuni mortali.

6.6 GESTIONE DELLE EMERGENZE (INCENDIO, MALESSERE, TERREMOTO, EVACUAZIONE, ECC.)

Il piano di emergenza ed evacuazione deve essere predisposto e periodicamente aggiornato e diffuso a tutto il personale. Inoltre, si deve provvedere alla designazione degli addetti alle emergenze, alla loro formazione e agli aggiornamenti periodici, oltre che alla manutenzione, al controllo periodico, con eventuale ripristino, di tutti i presidi antincendio e di primo soccorso e alle prove di evacuazione previste dal piano, come stabilito nella pertinente procedura che costituisce parte integrante del SGI.

In tale attività sono coinvolti: il Datore di Lavoro - ovvero il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente, il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza, gli Addetti alle emergenze designati (Antincendio e Primo Soccorso), i responsabili degli uffici, il Dirigente e i Preposti, tutti i lavoratori secondo le rispettive competenze e funzioni.


Nel caso in cui tale attività non venga effettuata in maniera corretta e tempestiva potrebbero verificarsi infortuni di diverso livello di gravità o, nei casi più gravi, potrebbero manifestarsi malattie professionali o verificarsi infortuni mortali.

6.7 GESTIONE DEGLI APPALTI E DEI CANTIERI

La gestione di appalti (ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.) e la gestione di cantieri edili (Titolo IV del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.) con possibili interferenze delle attività svolte da ditte terze con le attività aziendali in corso devono essere scrupolosamente gestite secondo le previsioni normative (DUVRI), che prevedono specifici compiti e responsabilità a seconda del ruolo ricoperto, e tenendo altresì conto della pertinente procedura che costituisce parte integrante del SGI.

In tale attività sono coinvolti:

- per gli appalti ex art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.: il Datore di Lavoro - ovvero il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - il Responsabile Manutenzione (nonché il Responsabile servizi tecnici e ditte esterne), il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, i Preposti, secondo le rispettive competenze e funzioni, nonché personale delle ditte terze;
- per i cantieri edili di cui al Titolo IV del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.: il Committente/ Amministratore in qualità di Datore di Lavoro - il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs n. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - i Preposti - il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, lavoratori autonomi – imprese edili – professionisti esterni incaricati di svolgere i ruoli della sicurezza previsti dal Decreto (responsabile dei lavori – coordinatore della sicurezza per la progettazione e coordinatore della sicurezza per l'esecuzione).

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	PARTE SPECIALE Pag. 19 di 46
--	---	-------------------------------------

Nel caso in cui tale attività non venga effettuata in maniera corretta e tempestiva potrebbero verificarsi infortuni di diverso livello di gravità fino o, nei casi più gravi, potrebbero manifestarsi malattie professionali o verificarsi infortuni mortali.

6.7-BIS VERIFICA IDONEITÀ PROFESSIONALE - PATENTE A CREDITI

In conformità all'art. 27 del D.Lgs. 81/08 (come modificato dal D.L. 19/2024), la Società stabilisce che per l'accesso ai cantieri temporanei o mobili, i responsabili della gestione appalti devono verificare il possesso della "Patente a Crediti" da parte delle imprese e dei lavoratori autonomi.

- **Obbligo:** È fatto divieto di affidare lavori o consentire l'accesso in cantiere a soggetti privi di patente o con punteggio inferiore a 15 crediti.
- **Controllo:** L'Ufficio Tecnico deve acquisire e verificare digitalmente la validità della patente prima dell'inizio dei lavori.

6.8 RIUNIONI PERIODICHE EX ART 35 DEL D.LGS. 81/2008 E S.M.I.

Le riunioni periodiche svolte ai sensi dell'articolo 35 del D.Lgs. n. 81/2008 devono essere svolte con le modalità, i contenuti e le tempistiche indicate da tale articolo, coinvolgendo tutte le figure previste e verbalizzando gli incontri.

In tale attività sono coinvolti: il Datore di Lavoro - ovvero il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs. n. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, i Preposti, il Medico Competente, secondo le rispettive competenze e funzioni.

Nel caso in cui tale attività non venga effettuata in maniera corretta e tempestiva potrebbero verificarsi infortuni di diverso livello di gravità o, nei casi più gravi, potrebbero manifestarsi malattie professionali o verificarsi infortuni mortali.

6.9 SORVEGLIANZA SANITARIA


La sorveglianza sanitaria deve essere svolta attuando in maniera puntuale il protocollo sanitario predisposto dal Medico Competente, avviando periodicamente il personale alle visite mediche, secondo lo scadenario previsto, in caso di cambi mansione e/o nuove assunzioni e negli altri casi. Le eventuali idoneità con limitazioni o non idoneità temporanee devono essere comunicate tempestivamente al preposto/al dirigente affinché possa adottare idonee misure tecnico-organizzative per prevenire l'insorgere di malattie professionali e infortuni.

In tale attività sono coinvolti: il Datore di Lavoro - ovvero il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs. n. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - il Medico Competente, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Responsabile Risorse Umane, il Dirigente e i Preposti, secondo le rispettive competenze e funzioni.

Nel caso in cui tale attività non venga effettuata in maniera corretta e tempestiva potrebbero verificarsi infortuni di diverso livello di gravità o, nei casi più gravi, potrebbero manifestarsi malattie professionali o verificarsi infortuni mortali.

6.10 FORMAZIONE, INFORMAZIONE E ADDESTRAMENTO DEL PERSONALE

La pianificazione della formazione, dell'informazione e dell'addestramento del personale deve essere periodicamente aggiornata e rivista sia in relazione alla verifica delle scadenze delle

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	PARTE SPECIALE Pag. 20 di 46
--	---	-------------------------------------

abilitazioni e dei corsi, sia in relazione alle modifiche normative, sia a seguito di nuove assunzioni, cambi mansione o altre modifiche significative (e ciò con particolare, ma non esclusivo, riferimento alle modifiche di cui al D.Lgs n. 81/2008 disposte dal DL n. 146/2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 215/2021: artt. 18-19-26-37; nonché alle modifiche disposte dal DL n. 48/2023, convertito con modificazioni dalla Legge n. 85/2023, e dal DL 19/2024, convertito con modificazioni dalla Legge n. 56/2024: art. 37-71-72-72; e s.m.i.).

In tale attività sono coinvolti: il Datore di Lavoro - ovvero il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP ed ASPP), il Medico Competente, il Responsabile Risorse Umane, il Dirigente e i Preposti, secondo le rispettive competenze e funzioni, che collaborano con il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs n. 81/2008 per l'individuazione degli interventi da attuare in base alle esigenze produttive e di prevenzione.

Nel caso in cui tale attività non venga effettuata in maniera corretta e tempestiva potrebbero verificarsi infortuni di diverso livello di gravità o, nei casi più gravi, potrebbero manifestarsi malattie professionali o verificarsi infortuni mortali.

6.11 PUNTUALE APPLICAZIONE DELLE PROCEDURE AZIENDALI E DELLE MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Il personale aziendale, previa opportuna formazione/informazione, deve attuare sistematicamente tutte le indicazioni, le procedure e le istruzioni aziendali predisposte dalla Società e attuare le misure di prevenzione e protezione individuate dal Datore di Lavoro a seguito della valutazione dei rischi, compreso l'uso obbligatorio dei Dispositivi di Protezione Individuale selezionati e messi a disposizione, segnalando tempestivamente eventuali carenze riscontrate. Il Dirigente e i Preposti hanno l'obbligo di vigilare sulla corretta applicazione di quanto sopra.


In tale attività sono coinvolti: il Datore di Lavoro - ovvero il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP ed ASPP), il Medico Competente, il Responsabile Risorse Umane, il Dirigente e i Preposti, secondo le rispettive competenze e funzioni, che collaborano con il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs n. 81/2008 nella applicazione delle procedure e delle misure di prevenzione e protezione.

Nel caso in cui tale attività non venga effettuata in maniera corretta e tempestiva potrebbero verificarsi infortuni di diverso livello di gravità o, nei casi più gravi, manifestarsi malattie professionali o infortuni mortali.

6.12 GESTIONE DELLE MODIFICHE

In caso di acquisto di nuovi mezzi e macchinari, oppure in vista di modifiche significative e/o sostanziali ai luoghi di lavoro, agli impianti, ai macchinari presenti e alle sostanze utilizzate è necessario coinvolgere tutte le figure interessate in modo da valutare e gestire in maniera puntuale tutte le conseguenze nell'ambito della sicurezza e igiene sul lavoro.

In tale attività sono coinvolti: il Datore di Lavoro - il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), il Responsabile Risorse Umane, il Medico Competente, il Dirigente, i Preposti, interessati secondo le rispettive competenze e funzioni.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	PARTE SPECIALE Pag. 21 di 46
--	---	-------------------------------------

Nel caso in cui tale attività non venga effettuata in maniera corretta e tempestiva potrebbero verificarsi infortuni di diverso livello di gravità fino o, nei casi più gravi, potrebbero manifestarsi malattie professionali o verificarsi infortuni mortali.

7 LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO

Nell'ambito dell'adozione e dell'implementazione del Sistema di Gestione Integrato la Società e le funzioni aziendali preposte (in particolare il RSPP) hanno stilato il Documento di Valutazione dei Rischi.


Tali documenti – cui si rimanda quali documenti integranti la presente Parte Speciale - prevedono un'analitica elencazione delle attività rilevanti sotto il profilo di igiene e sicurezza del lavoro, suddivise per reparti/aree produttive di pertinenza, mansioni, attività, ecc..

Qui basti rilevare che:

- la Società deve disciplinare l'attività di predisposizione del documento di valutazione dei rischi, prevedendo l'identificazione dei soggetti preposti, le modalità operative di redazione del DVR, le responsabilità per la verifica e l'approvazione dei contenuti dello stesso, le attività per il monitoraggio dell'attuazione e dell'efficacia delle azioni a tutela della salute, sicurezza, al fine di riesaminare i rischi e provvedere l'aggiornamento dello stesso documento;
- in collaborazione con il RSPP è sentito il/i RLS la Società deve valutare tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori ed elaborare il DVR (da custodirli presso l'azienda o l'unità produttiva, se applicabile), contenente l'indicazione dei rischi, nonché delle modalità di mantenimento e/o miglioramento degli standard di sicurezza implementati, nel rispetto di quanto previsto all'articolo 28 del D.Lgs n. 81/2008;
- fermi i regolamenti interni adottati e le norme di legge (in particolare: D.Lgs n. 36/2023 c.d. nuovo Codice degli Appalti pubblici e indicazioni/provvedimenti ANAC⁴ e MIT⁵ al riguardo): in caso di appalti a terzi, la Società deve stipulare per iscritto contratti che descrivono le modalità di gestione e coordinamento dei lavori in appalto, avendo cura di verificare l'iscrizione alla Camera di Commercio, Industria, Artigianato, l'idoneità tecnico professionale delle impresa appaltatrici e dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o contratto d'opera, indicando altresì agli stessi soggetti rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e le misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività, in modo da eliminare i rischi dovuti alle interferenze (DUVRI) nel rispetto di quanto previsto all'articolo 26 del D.Lgs 81/2008;
- in caso di lavori interventi effettuati su cantieri temporanei o mobili, anche in caso di subappalto, la Società deve predisporre il Piano Operativo per la Sicurezza (c.d. POS) e il conseguente Piano di Sicurezza e di Coordinamento (c.d. PSC), nel rispetto, in particolare, di quanto stabilito dagli articoli 91 e 92 del D.Lgs n. 81/2008;
- fermi i regolamenti interni adottati e le norme di legge (in particolare: D.Lgs 36/2023 e indicazioni ANAC al riguardo): la Società individua e valuta i fornitori ed appaltatori, tenendo conto della rispondenza di quanto fornito con le specifiche di acquisto o di offerte e le migliori tecnologie disponibili in tema di tutela ambientale, della salute e della sicurezza.
- la Società ha previsto una procedura di selezione dei (osservazione corretta) fornitori e appaltatori articolata in una prima fase di qualifica e validazione di una seconda fase periodica di valutazione. L'attività di valutazione comporta l'attribuzione di un punteggio al fornitore/appaltatore che abbia

⁴ <https://www.anticorruzione.it/>

⁵ <https://www.mit.gov.it/>

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	PARTE SPECIALE
	REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	Pag. 22 di 46

eseguito uno o più prestazioni che, se inferiore alla soglia minima prevista, comporta il blocco del fornitore/appaltatore attraverso l'aggiornamento del suo status, sullo specifico software gestionale;

- la Società prevede e programma attività di vigilanza sistematica (osservazione corretta) con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro impartite ai lavoratori, elaborando un sistema che preveda chiaramente ruoli e responsabilità, nonché indicatori del sistema di sicurezza, prevenzione e protezione: al termine dell'attività di monitoraggio deve essere elaborato un verbale che attesti eventuali carenze e indichi le azioni correttive da intraprendere;

- la Società deve inoltre programmare e svolgere attività di audit periodico al fine di verificare l'effettiva attuazione delle misure ed il rispetto disposizioni impartite per garantire una maggiore sicurezza. A tal proposito viene elaborata ed aggiornata una check list di riscontro che permette di rilevare in modo individuale, in modo immediato eventuali non conformità - siano esse lievi o gravi - ed eventuali aree di miglioramento. Ad attività conclusa, la Società elabora un report finale che verbalizza la verifica effettuata ed indica altresì eventuali sugg

erimenti per azioni di miglioramento e/o eventuali azioni correttive da intraprendere;


- la Società garantisce che siano organizzati periodici incontri tra le funzioni preposte alla sicurezza, a cui possa partecipare anche l'Organismo di Vigilanza, mediante formale convocazione degli incontri e relativa verbalizzazione sottoscritta dei partecipanti.

8 SISTEMA DEI CONTROLLI

8.1 PREMESSA

Acquedotto Poiana s.p.a. nell'adottare la presente Parte Speciale del proprio Modello ex D.Lgs 231/2001 volta a prevenire i reati presupposto in materia di igiene e sicurezza sul lavoro ha tenuto conto anche:

- delle previsioni del D.Lgs. n. 231/2001, della vigente disciplina legislativa in materia di igiene e sicurezza sul lavoro di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. e di altre norme speciali in materia ISL;
- della vigente disciplina legislativa in materia di protezione dei dati personali di cui al Reg. UE 16/679 (GDPR);
- del D.M. 13/02/2014 – *“Procedure semplificate per l'adozione dei modelli di organizzazione e gestione nelle piccole e medie imprese”*;
- delle *“Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n°231/2001”* redatte da Confindustria (edizione marzo 2014, approvata dal Ministero della Giustizia in data 21 luglio 2014, e edizione giugno 2021);
- dei *“Principi di redazione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001”* elaborato nel giugno 2016 dal Comitato tecnico-scientifico *“Linee Guida per la redazione e l'attestazione dei modelli organizzativi ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231”* costituito in seno al Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e dei *“Principi*

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	PARTE SPECIALE
	REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	Pag. 23 di 46

consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231" pubblicati nel febbraio 2019;

- delle "Linee di indirizzo per il monitoraggio e la valutazione del rischio della commissione dei reati relativi a salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 25 septies del d.lgs. n. 231/01"⁶ predisposte ed approvate dall'INAIL con Delibera del C.d.A. n. 104 del 15 maggio 2023;
- della vigente disciplina legislativa di cui al Codice penale e alle norme speciali di settore.

Alla luce di quanto sopra, costituiscono parte integrante dei sistemi di controllo delle attività a rischio di commissione dei reati di cui alla presente Parte Speciale i seguenti elementi:

- Parte Generale del Modello Organizzativo
- Codice Etico e Valori Condivisi;
- Sistema anticorruzione adottato;
- Sistema di Deleghe, Procure e Poteri di firma;
- Struttura Organizzativa (Organigramma e PIAO);
- Principi e Regole generali di comportamento di cui alla presente Parte Speciale;
- Sistema Disciplinare;
- Policy Whistleblowing;
- Regolamento Aziendale – Norme di comportamento e di disciplina aziendale per l'utilizzo di internet e della posta elettronica;
- Valutazione dei rischi;
- Sistema di Gestione Integrato;
- Procedure ed istruzioni operative di cui al SGI collegate ai reati presupposto previsti dall'art 25 septies del D.Lgs. n. 231/2001.

8.2 IL CODICE ETICO ED I VALORI CONDIVISI


La Società si è dotata di un Codice Etico che raccoglie i principi e i valori di riferimento ai quali ciascun destinatario deve ispirare il proprio agire, oltre che le norme di comportamento cui uniformarsi, e ciò anche indipendentemente dalle specifiche previsioni della presente Parte Speciale e dal proprio ruolo di apicale, di subordinato ovvero di collaboratore esterno, nella piena consapevolezza che il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico ha la finalità di orientare tutti i destinatari nelle situazioni non codificate.

La piena effettività del Codice Etico è garantita anche dal fatto che ogni scostamento dai valori e dai principi in esso contenuti, potrebbe originare una responsabilità a livello disciplinare.

La Società si adopera affinché i luoghi di lavoro siano sicuri e siano correttamente svolti tutti gli adempimenti previsti dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ed in materia ambientale. Poiana assicura a tutti i propri collaboratori, interni ed esterni, la garanzia che i contratti di lavoro rispettino la normativa vigente indipendentemente dalla collocazione geografica delle proprie attività. Poiana crede nelle potenzialità delle proprie Risorse Umane e nella formazione come mezzo di accrescimento personale e professionale, garantendo a tutti i propri dipendenti un aggiornamento costante durante tutta la permanenza all'interno della Società.

In particolare, al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei reati di cui alla presente Parte Speciale, tutti i destinatari del Modello debbono:

⁶ finalizzate ad indicare modalità per monitorare e misurare tali rischi attraverso la declinazione di specifiche modalità operative conformi alla UNI ISO 45001:18

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	PARTE SPECIALE
	REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	Pag. 24 di 46


- Rispettare le Leggi e Regolamenti a livello Europeo, Statale, Regionale e Locale;
- Rispettare i principi di:
 - **Integrità** (che si traduce nell'agire in modo corretto e trasparente, evitando informazioni ingannevoli e comportamenti tali da trarre indebito vantaggio da posizioni di debolezza o di non conoscenza altrui);
 - **Dignità ed Uguaglianza** (che implica il rispetto dei diritti fondamentali delle persone, anche sotto i profili della privacy e delle opportunità, evitando qualsiasi **discriminazione**);
 - **Trasparenza, completezza dell'informazione e tracciabilità** (ogni azione deve essere svolta, garantendo correttezza, completezza, uniformità, trasparenza e tempestività d'informazione e ogni scelta deve essere adeguatamente **documentata**);
 - **Tutela del patrimonio e delle risorse dell'Ente** (l'Ente non può svilire il proprio patrimonio e deve preservarlo con idonei interventi);
 - **Antiriciclaggio e Anticorruzione** (l'Ente rispetta e si pone a baluardo delle strutture pubbliche e del loro operato, anche in termini di controllo, perseguendo obiettivi di contrasto ad ogni forma di influenza nell'azione legittima dei pubblici funzionari e di privati, nonché adottando pedissequamente e proattivamente ogni comportamento che contrasti il riciclaggio e l'autoriciclaggio);
 - **Data Protection e Riservatezza**: deve essere garantita la massima riservatezza e la possibilità di controllo da parte dei *data owner*.

Tutti i soggetti appartenenti - direttamente o indirettamente - all'organizzazione aziendale della Società (amministratori, apicali, subordinati, collaboratori, consulenti, partners, ecc.):

- sono tenuti a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati, riferendo con tempestività e riservatezza al proprio responsabile, ovvero all'Organo Amministrativo, al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza di ogni notizia di cui sia venuto a conoscenza nell'espletamento delle proprie attività, circa violazioni di norme giuridiche, del Codice Etico e del presente Modello, nonché di altre disposizioni aziendali che possano, a qualunque titolo, coinvolgere la Società;
- sono tenuti alla massima riservatezza nella gestione delle informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni in conformità alla legge, ai regolamenti e alle circostanze, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro,
- sono tenuti al rispetto delle procedure legate ad un utilizzo corretto dei dati, nel pieno rispetto delle norme a tutela della privacy e della normativa vigente (oggi: Regolamento Europeo 679/2016 – c.d. GDPR).

8.3 DELEGHE, PROCURE E POTERI DI FIRMA

Attualmente la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, al cui Presidente è stata attribuita la qualifica ed il ruolo di "*datore di lavoro*" e che è tenuto a dare attuazione ai disposti di Legge in materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro, nonché antincendio ed in materia ambientale. L'atto di nomina è costituito da una delibera del Consiglio di Amministrazione che riconosce idonei poteri, nonché autonomia decisionale e di spesa ed è coerentemente riportato in Camera di Commercio e desumibile dalla Visura Camerale.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	PARTE SPECIALE Pag. 25 di 46
--	---	-------------------------------------

Il Datore di Lavoro ha conferito idonea delega ex art. 16 del D.Lgs n. 81/2008 al Direttore Generale della Società, i cui titoli, competenze ed esperienze garantiscono la sua capacità tecnica ed organizzativa.

Il ruolo di Datore di Lavoro e di Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 del D.Lgs n. 81/2008 sono esplicitati nell'organigramma funzionale correttamente diffuso ed esposto in bacheca.

Periodicamente il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 del D.Lgs n. 81/2008 riferisce in Consiglio di Amministrazione in ordine alle problematiche che interessano l'ambito igiene e sicurezza sul lavoro oltre che su eventuali emergenze occorse. Il verbale del CdA viene trasmesso all'OdV.

Eventuali future deleghe o subdeleghe in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro sono oggetto di comunicazione all'OdV da parte del Datore di Lavoro. Ogni modifica nell'attribuzione di deleghe in tale materia è oggetto di comunicazione all'OdV da parte del Datore di Lavoro.

Qualora sia necessaria l'attribuzione di nuove procure/deleghe l'Organo Amministrativo delibererà il rilascio ai soggetti di specifica procura scritta che rispetti i seguenti criteri:

- ciascuna procura deve definire in modo specifico e inequivocabile i poteri del procuratore e il soggetto cui il procuratore riporta gerarchicamente;
- i poteri gestionali assegnati con le procure e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il procuratore deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- le procure devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi.

Nel caso di incarico assegnato a collaboratori, consulenti o altri ad operare in rappresentanza o nell'interesse della Società, deve essere prevista la forma scritta e deve essere inserita una specifica clausola contrattuale che vincoli all'osservanza del presente Modello.

Il ruolo di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione è ricoperto da un soggetto qualificato ed è diffuso nell'ambito della struttura.

8.4 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA


La struttura organizzativa in materia di igiene e sicurezza sul lavoro della Società vede una articolazione per funzioni, come da organigramma pubblicato in bacheca e sulla intranet aziendale. Ad ogni posizione organizzativa corrisponde una serie di mansioni che ciascun collaboratore si trova a svolgere in parziale autonomia.

Alcune funzioni e porzioni dei processi vengono, però, demandate all'esterno e, pertanto, non è pensabile che gli outsourcer, i fornitori di servizi ed i professionisti si trovino a poter svolgere in piena autonomia e senza alcun vincolo forniture di prodotti e servizi od a svolgere in piena autonomia porzioni di attività afferibile alla Società.

Di qui la necessità di vincolare esplicitamente questi soggetti attraverso clausole contrattuali ed affidamenti di incarico che, da un lato, li rendano consapevoli dei valori della Società (rispetto del Codice Etico), nonché delle volontà della Società in relazione allo svolgimento dell'incarico (prescrizioni e vincoli) e che, dall'altro, prevedano l'applicazione di sanzioni, fino alla risoluzione del contratto.

Va, altresì sottolineato che l'importo del corrispettivo deve risultare congruo, rispetto alle condizioni e alle prassi del mercato, posto che l'utilizzo del criterio di massimo ribasso può tradursi in una pressione ed induzione all'illegalità.

La Società, quale realtà aziendale certificata UNI EN ISO 14001:2015, ha implementato un Servizio di Prevenzione e Protezione interno e, attualmente, soltanto il ruolo del Medico Competente resta affidato a professionalità esterne.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	PARTE SPECIALE Pag. 26 di 46
--	---	---------------------------------

8.5 REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO

Al fine di costruire un sistema idoneo a prevenire la commissione di reati, Società ha ritenuto ineludibile adottare alcuni presidi generali, che si traducono nella promulgazione e diffusione di un set di valori sui quali fonda la propria azione (Codice Etico), ma anche nella predisposizione di vincoli all'azione stessa per ovviare a comportamenti suscettibili di integrare le fattispecie di reato trattate nella presente Parte Speciale e nella chiara indicazione delle dipendenze gerarchiche delle diverse posizioni organizzative.

Rimangono da definire anche dei comportamenti che trasformano la posizione organizzativa in un ruolo: alcuni di essi sono di carattere generale, mentre altri sono più specifici per situazioni codificabili.

Nell'ambito comportamenti più generali, va ricordato che ciascun dipendente, collaboratore o destinatario del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo:


- è tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati, riferendo con tempestività e riservatezza al Datore di Lavoro Delegato, ovvero all'Organo Amministrativo (ovvero al Presidente del CdA) e all'Organismo di Vigilanza, ogni notizia di cui sia venuto a conoscenza nell'espletamento della propria attività lavorativa circa violazioni di norme giuridiche, del Codice Etico o di altre disposizioni aziendali che possano, a qualunque titolo, coinvolgere la Società ai sensi del D.Lgs n. 231/2001;
- è tenuto alla massima riservatezza nella gestione delle informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni in conformità alla Legge, ai regolamenti e alle circostanze, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro;
- è tenuto al rispetto delle procedure legate alla tutela dell'ambiente di lavoro e della Sicurezza, in conformità alle norme vigenti.

Richiamato il contenuto dell'analisi del rischio di cui all'allegato "*Risk assessment*" della Parte Generale, si illustra di seguito – in via meramente esemplificativa – quali sono le regole generali di comportamento previste ed ineludibili da seguire quando non sono previste diverse specifiche procedure e ferme le previsioni del Codice Etico, del Sistema di Gestione Integrato e della presente Parte Speciale.

I seguenti **divieti** ed **obblighi** di carattere generale si applicano agli Amministratori, al Dirigente/Preposti e al personale di Società, in via diretta, nonché ai Collaboratori, Consulenti e Partners a qualsiasi titolo della Società.

È fatto espresso **divieto** di:

- porre in essere, dare collaborazione o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle precedentemente elencate;
- porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle precedentemente elencate, possano potenzialmente diventarlo;
- tenere un comportamento non corretto né trasparente, che ostacoli il pieno rispetto di norme di Legge e regolamenti nonché delle procedure interne aziendali;
- adottare comportamenti contrari alla normativa vigente, anche mediante l'affidamento di incarichi a professionisti esterni e soggetti terzi, per favorire indebitamente la Società, o mediante induzione con violenza, minaccia, ovvero con offerta o promessa di denaro o di altra utilità;

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	PARTE SPECIALE
	REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	Pag. 27 di 46


- adottare comportamenti contrari alla normativa vigente, anche mediante l'affidamento di incarichi a professionisti esterni e soggetti terzi, per influenzare indebitamente le decisioni degli Organi pubblici in relazione allo svolgimento di attività che abbiano riflessi sulla tutela dell'igiene e sicurezza sul lavoro;
- falsificare, contraffare o modificare in qualsiasi modo le registrazioni e la documentazione al fine di mostrare un artificioso rispetto delle norme;
- attestare falsamente la presenza a corsi di formazione o produrre false attestazioni;
- ricorrere ad appaltatori/outsourcer che non diano idonea garanzia del rispetto della normativa;
- rimuovere protezioni da macchinari ed attrezzature impiegate nello svolgimento della propria attività lavorativa;
- essere presenti sul luogo di lavoro sotto l'effetto di sostanze stupefacenti od alcool;
- nascondere ad appaltatori ed eventuali subappaltatori rischi legati all'attività oggetto del subappalto;
- consegnare macchinari ed attrezzature, nonché impianti o porzioni di impianto non rispondenti alle norme vigenti, mascherando eventuali problemi, omesse verifiche ed omessi collaudi o non sottoponendo gli impianti alle necessarie manutenzioni;

È fatto espresso **obbligo** di:

- improntare la propria condotta ai principi generali del Codice Etico, con particolare riferimento ai principi di legalità, correttezza, tracciabilità e trasparenza;
- svolgere le attività sensibili conformemente alle leggi vigenti, alle norme generali del Codice Etico, nonché alle disposizioni aziendali, alle specifiche procedure previste dalla Società a presidio dei rischi di commissione dei reati di cui alla presente Parte Speciale;
- mantenere la massima riservatezza nella gestione delle informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni in conformità alla legge, ai regolamenti e alle circostanze, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione o contrattuale in genere;
- perseguire la politica di tutela dei lavoratori e dell'ambiente di lavoro di Società, con particolare riferimento ai seguenti principi:
 - impiego delle migliori tecnologie possibili;
 - formazione, informazione e responsabilizzazione di tutto il personale interno e di tutti coloro che operano per conto della Società;
 - comunicazione a clienti e fornitori ed istituzioni le modalità di gestione del proprio sistema di gestione della sicurezza sul lavoro.

In particolare gli esponenti della Società che hanno fra le loro mansioni funzioni collegate a temi in materia di igiene e sicurezza o che svolgono attività di controllo in relazione ai reati trattati nella presente Parte Speciale, anche sulla base di specifica procura conferita dall'Organo Amministrativo, e gli altri soggetti espressamente delegati/incaricati della gestione dei rapporti con il personale/collaboratori/partners in relazione a verifiche/sopralluoghi/accertamenti/ispezioni ed indagini in genere disposte dalla Autorità Giudiziaria ovvero da Organi di Controllo, devono sempre comportarsi in maniera conforme ai principi sanciti nel Codice Etico e alle previsioni del Modello Organizzativo, inoltre essi **dovranno**:

- avere una conoscenza adeguata della normativa di cui ai D.Lgs. n. 231/2001 e D.Lgs. n. 81/2008, di quanto riportato nel Modello e nel Codice Etico;
- fornire ai propri collaboratori direttive sulle modalità di condotta operativa da adottare nello svolgimento delle proprie mansioni, secondo le peculiarità del proprio ambito di attività,


 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	PARTE SPECIALE
	REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	Pag. 28 di 46

trasferendo la conoscenza del D.Lgs. n. 231/2001, di quanto riportato nel Modello e nel Codice Etico e della consapevolezza delle situazioni a rischio;

- verificare la conformità delle condotte alle regole di comportamento di cui alla presente Parte Speciale e relative procedure/regolamenti qui richiamati e/o allegati (Sistema di Gestione Integrato e DVR in particolare);
- verificare e garantire la segregazione delle funzioni: ovvero la separazione tra soggetto che decide, quello che autorizza, quello che esegue e quello che controlla;
- verificare e garantire che l'assegnazione dei poteri nell'ambito di un processo decisionale sia coerente con le posizioni di responsabilità;
- verificare e garantire l'adeguatezza dei controlli in tutte le fasi del processo;
- verificare e garantire la tempestività ed adeguatezza dei flussi informativi verso l'Organo di Vigilanza;
- prevedere adeguati meccanismi di tracciabilità delle principali operazioni di controllo e gestione dei cantieri, degli impianti, delle operazioni, tramite:
 - la conservazione di tutta la documentazione prodotta/ricevuta sottoscritta dai soggetti esplicitamente autorizzati (procure/deleghe);
 - la trascrizione delle motivazioni che hanno portato alle singole scelte;
 - la registrazione delle operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria;
 - la conservazione della documentazione (comprese quella attinente le scelte operate) mediante adeguato sistema di classificazione come quello legato a sistemi informatici di gestione documentale o la creazione di archivi cartacei articolati per tema/impianto.

Nell'espletamento delle attività considerate a rischio, è espressamente richiesto ad ogni soggetto destinatario della presente Parte Speciale di:

- considerare sempre prevalente la necessità di tutelare la salute rispetto a qualsiasi considerazione economica;
- contribuire, per quanto di propria competenza, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela dell'ambiente di lavoro e della sicurezza;
- valutare sempre gli effetti della propria condotta in relazione ai rischi per la sicurezza psico-fisica delle persone.
- conformemente alla propria formazione ed esperienza, nonché alle istruzioni e ai mezzi forniti ovvero predisposti dal datore di lavoro, non adottare comportamenti imprudenti, che potrebbero recare danno alle persone;
- utilizzare correttamente i macchinari e le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi nonché i mezzi di trasporto ed i dispositivi di sicurezza;
- astenersi dal compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non rientrino nelle proprie mansioni o, comunque, che siano suscettibili di recare danni alle persone;
- rispettare la normativa e le procedure aziendali interne al fine della protezione delle persone, osservando altresì le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di Lavoro, dal dirigente e dai preposti;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati da Società.
- segnalare immediatamente a chi di dovere (in ragione delle responsabilità attribuite) le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di protezione, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui venga a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di non rimuovere o

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	PARTE SPECIALE
	REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	Pag. 29 di 46

modificare i dispositivi, per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia ai responsabili competenti.

Da ultimo, come prescrizione generale, si precisa che, in caso di acquisto di nuove apparecchiature e/o sviluppo di nuovi processi, è prescritto il rigoroso rispetto della normativa vigente. Ciò si sostanzia nel fatto che, ogni acquisto di nuove apparecchiature e/o sviluppo di nuovi processi sono subordinati alla verifica della rispondenza alla normativa in materia di sicurezza sul lavoro.

Le attrezzature, i macchinari e gli impianti devono essere conformi a quanto previsto dalla normativa vigente (a titolo esemplificativo, possesso delle dichiarazioni di conformità, marcatura "CE", manuali, ...).


Se necessario, la loro messa in funzione ed il loro utilizzo devono essere preceduti e subordinati all'esito positivo di verifiche e collaudi.

Prima dell'affidamento ai lavoratori di nuove attrezzature, macchinari ed impianti è richiesta specifica ed adeguata formazione: ciò deve trovare espresso riscontro anche per i lavoratori ed i collaboratori degli appaltatori.

8.6 MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE ATTIVATE

Al fine di prevenire ed impedire il verificarsi di reati commessi in violazione delle norme in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro la Società ha adottato le seguenti misure generali di tutela, previste dall'articolo 15 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.:

- a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- d) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- e) la riduzione dei rischi alla fonte;
- f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- l) il controllo sanitario dei lavoratori;
- m) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- n) L'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- o) l'informazione e formazione adeguate a dirigenti e i preposti;
- p) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	PARTE SPECIALE Pag. 30 di 46
--	---	-------------------------------------

- q) le istruzioni adeguate ai lavoratori;
- r) la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- t) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- u) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- v) l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- z) la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

La Società agisce con azioni preventive per tutelare e preservare la salute e la sicurezza di tutti gli Stakeholder, con particolare attenzione per i Lavoratori, i Collaboratori e tutti coloro che, a qualsiasi titolo, si possono trovare all'interno degli edifici e delle aree nel possesso (e compossesso) di Poiana⁷.

Nell'attuare quanto sopra la Società richiede che tali soggetti mantengano uno scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di igiene e sicurezza e adottino tutte le misure preventive previste dalle procedure e dai regolamenti interni, secondo la formazione ricevuta e il ruolo ricoperto.


Il Legislatore mediante l'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. ha delineato gli aspetti che devono essere gestiti al fine di realizzare un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i. e, in ottemperanza a tali indicazioni, la Società ha adottato ed attuato i provvedimenti di seguito elencati.

8.6.1 ATTREZZATURE, IMPIANTI, MACCHINE E LUOGHI DI LAVORO

La Società ha predisposto un elenco aggiornato di mezzi, attrezzature, impianti e macchinari in uso e ha raccolto tutta la documentazione, che risulta archiviata negli uffici dell'RSPP, della manutenzione, negli uffici tecnici o nel server aziendale, secondo le competenze di gestione.

Nell'ambito dell'attuazione e dell'implementazione del Sistema di Gestione Qualità, Ambiente e Sicurezza (SGI) la Società provvede a svolgere periodicamente un controllo sui luoghi di lavoro (audit) per verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di sicurezza. A seguito di tali sopralluoghi vengono individuati di volta in volta gli adeguamenti necessari ai sensi della normativa vigente e delle norme tecniche (UNI, CEI, CEN, CENELEC, ...). Successivamente viene programmata l'esecuzione degli interventi, individuando le risorse necessarie e i tempi di attuazione, secondo una

⁷ Con sentenza della **Cassazione Penale, Sez. IV, 6 maggio 2024 (ud. 14 marzo 2024), n. 17679** è stato statuito che, l' fine di delineare la nozione di "luogo di lavoro", "occorre fare riferimento a un **criterio di tipo funzionale e relazionale**, in base al quale va qualificato come lavorativo un ambiente al cui interno si svolgano prestazioni lavorative e si concretizzi, quindi, un **rischio connesso all'esercizio dell'attività di impresa**; criterio dal quale deriva che il datore di lavoro, all'interno del predetto ambiente, ha l'obbligo di garantire la sicurezza del luogo nei confronti di tutti i soggetti che ivi si trovino a essere presenti". Le disposizioni "prevenzionali" – afferma la Corte – "sono da considerare emanate **nell'interesse di tutti**, finanche degli **estranei al rapporto di lavoro**, occasionalmente presenti nel medesimo ambiente lavorativo, a prescindere, quindi, da un rapporto di dipendenza diretta con il titolare dell'impresa; conseguendone che, in caso di lesioni e di omicidio colposi, perché possa ravvisarsi l'ipotesi del fatto commesso con violazione delle norme dirette a prevenire gli infortuni sul lavoro, è necessario e sufficiente che sussista tra siffatta violazione e l'evento dannoso un **legame causale**".

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	PARTE SPECIALE Pag. 31 di 46
--	---	-------------------------------------

scala di priorità decrescente (dal più urgente fino al meno urgente), come previsto dalla pertinente procedura che costituisce parte integrante del SGI.

In caso di acquisto di nuove macchine, attrezzature o di modifiche su impianti esistenti il Responsabile dell'acquisizione coinvolge tutte le figure interessate, consultando in particolare il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione al fine di operare una scelta che tenga conto in maniera prioritaria degli aspetti ergonomici e di sicurezza in genere.

8.6.2 AGENTI CHIMICI, FISICI E BIOLOGICI

La valutazione degli agenti fisici e biologici è svolta nell'ambito delle sezioni specifiche del documento di valutazione dei rischi aziendale. A seguito di tale valutazione vengono aggiornate le misure preventive e protettive dei lavoratori esposti, ove necessario, informandoli dei risultati della valutazione e dei provvedimenti adottati per ridurre il rischio.

La verifica in ordine alla perdurante validità dei sistemi di prevenzione e protezione è affidata al Servizio di Prevenzione e Protezione ed al Medico Competente.

Le citate funzioni aziendali riferiscono direttamente al Datore di Lavoro, ovvero al nominato Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 del D.Lgs n. 81/2008.

In caso di introduzione di nuove sostanze, viene preventivamente valutata l'adeguatezza della scheda di sicurezza e del prodotto, come previsto dalla pertinente procedura che costituisce parte integrante del SGI. Nel caso in cui la nuova sostanza venga approvata e introdotta, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione collabora con la responsabile dell'ufficio aziendale per individuare le misure preventive e protettive da adottare e definire le caratteristiche dei DPI da fornire al personale interessato; se necessario viene aggiornato il Documento di Valutazione dei Rischi ed eventualmente il protocollo di sorveglianza sanitaria (a cura del Medico Competente).

Per quanto riguarda gli agenti fisici e biologici la loro valutazione è svolta nell'ambito delle sezioni specifiche del documento di valutazione dei rischi aziendale. A seguito di tali valutazioni vengono aggiornate le misure preventive e protettive dei lavoratori esposti, ove necessario, informandoli dei risultati della valutazione e dei provvedimenti adottati per ridurre il rischio.


8.6.3 DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

In ottemperanza a quanto prescritto dalla normativa vigente, il Datore di Lavoro ha predisposto il documento di valutazione dei rischi aziendale per le varie sedi.

La valutazione dei rischi - e i successivi aggiornamenti - vengono svolti in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, con i Preposti e con il Medico Competente per le parti di competenza, con il coinvolgimento, di volta in volta, del personale aziendale interessato.

E' stato designato dai dipendenti nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, che deve essere consultato preventivamente in fase di valutazione dei rischi e in tutte le circostanze previste dalla normativa vigente.

Qualora necessario, il Datore di Lavoro si avvale anche del supporto di consulenti esterni e di strutture tecniche (laboratori) qualificati per la valutazione di rischi specifici (rischio macchine, ecc.) o analisi dell'ambiente di lavoro (campionamento inquinanti in ambiente di lavoro, ecc.).

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	PARTE SPECIALE Pag. 32 di 46
--	---	-------------------------------------

Le valutazioni dei rischi specifici e il documento completo sono periodicamente aggiornati secondo le prescrizioni di legge, in particolare:

- ogniqualvolta avvengano modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori;
- in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione;
- a seguito di infortuni significativi;
- qualora i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità.

Le principali misure adottate comprendono:

- la definizione di un'organizzazione del lavoro idonea a gestire le risorse (intese come uomini, mezzi e infrastrutture), con chiara attribuzione di compiti e responsabilità;
- la predisposizione e la diffusione a tutti i livelli dell'organigramma aziendale che tiene conto del sistema di deleghe e procure adottato formalmente dall'Organo Amministrativo della Società;
- l'informazione, la formazione e l'addestramento del personale in base al ruolo svolto;
- la sorveglianza sanitaria secondo il protocollo predisposto dal Medico Competente;
- l'assegnazione e la gestione dei DPI;
- l'utilizzo e il controllo/la manutenzione di mezzi, macchine e attrezzature;
- la gestione e la manutenzione dei luoghi di lavoro (infrastrutture e impianti);
- la gestione di sostanze e preparati pericolosi.

Il piano di miglioramento è predisposto tenendo conto delle risorse umane ed economiche necessarie, definendo i tempi e le modalità di attuazione, con una scala di priorità che va a privilegiare gli interventi più urgenti e via via quelli meno importanti. Analogamente il piano formativo annuale tiene conto delle esigenze aziendali e individua i principali interventi da attuare nel corso dell'anno, i soggetti interessati e i formatori interni o esterni incaricati.

Entrambi i piani sono periodicamente aggiornati e integrati con eventuali nuove esigenze che emergano a seguito dei sopralluoghi effettuati nei luoghi di lavoro, da parte di personale aziendale e /o di consulenti esterni, oppure in caso di inserimento di nuovo personale o di cambi mansione.


8.6.4 GESTIONE DELLE EMERGENZE

La Società ha predisposto un piano per la gestione delle emergenze e ha provveduto a nominare, formare e addestrare gli addetti al primo soccorso e al servizio antincendio, come previsto dalla pertinente procedura che costituisce parte integrante del SGI.

La Società provvede ad una corretta manutenzione-conservazione della segnaletica di sicurezza, delle uscite di emergenza e dei presidi antincendio e degli impianti di sicurezza (rilevazione, segnalazione, allarme, ecc.).

La verifica periodica dei presidi antincendio (impianti, dispositivi di protezione attiva antincendio, porte REI, lampade di emergenza, pompe antincendio, idranti, maniglioni, con relativa omologazione) sono attività date in appalto a ditte esterne qualificate.

Poiana raccoglie in appositi registri le evidenze di tutti i controlli effettuati.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	PARTE SPECIALE Pag. 33 di 46
--	---	-------------------------------------

8.6.5 LAVORI IN APPALTO (ART. 26 D.Lgs 81/2008) E CANTIERI EDILI (TITOLO IV D.Lgs 81/2008)

In caso di affidamento di lavori in appalto a ditte terze che si trovino a lavorare presso siti nella disponibilità di Poiana, anche contemporaneamente con lo svolgimento delle normali attività, il referente aziendale dell'appalto informa preventivamente il Datore di Lavoro – ovvero il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs. n. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - nonché il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, che ha il compito di supportare il referente nella predisposizione della documentazione del caso e nella redazione dell'apposito DUVRI ai sensi della normativa vigente.

In caso di attivazione di cantieri temporanei o mobili, il Datore di Lavoro – ovvero il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs. n. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - in qualità di committente si attiva per attuare tutti gli obblighi di cui all'allegato IV del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., rivolgendosi se del caso a professionisti esterni qualificati.

In entrambi i casi il referente aziendale, con il supporto del Servizio di Prevenzione e Protezione, ha il compito di verificare preventivamente i requisiti delle ditte, richiedendo tutta la documentazione necessaria, in particolar modo per quanto concerne gli aspetti di sicurezza sul lavoro, in base alle attività che saranno svolte, curando che vengano rigorosamente rispettate le previsioni del vigente testo dell'art. 26 del D.Lgs n. 81/2008, come previsto dalla pertinente procedura che costituisce parte integrante del SGI.

La formalizzazione delle figure della sicurezza avviene puntualmente nel rispetto della normativa applicabile.

8.6.6 RIUNIONI ANNUALI/PERIODICHE DELLA SICUREZZA

Il Delegato dal Datore di Lavoro - ovvero il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - convoca con cadenza almeno annuale la riunione periodica ex articolo 35 del D.Lgs. n. 81/2008 cui partecipano il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, il Medico Competente, i Preposti, oltre ad eventuali altre figure aziendali.


Nel corso della riunione sono trattati tutti gli argomenti previsti dall'articolo 35 del D.Lgs n. 81/2008 e viene dato apposito spazio alle richieste e alle segnalazioni dei partecipanti.

8.6.7 CONSULTAZIONE DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Il Datore di Lavoro - ovvero il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - s'impegna a consultare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza in tutti i casi previsti dalla normativa vigente, rendendolo partecipe delle decisioni assunte in materia di sicurezza e avvalendosi della sua collaborazione per individuare possibili situazioni di rischio ed eventuali migliorie da apportare.

8.6.8 SORVEGLIANZA SANITARIA

La Società attua quanto previsto ai sensi del Titolo I, Capo III, sezione V del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. ("*Sorveglianza sanitaria*"). Il Medico Competente collabora con il Datore di Lavoro nella redazione del documento di valutazione dei rischi e, almeno una volta all'anno, effettua un sopralluogo nei luoghi di lavoro, redigendo un verbale.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	PARTE SPECIALE Pag. 34 di 46
--	---	-------------------------------------

Il Medico Competente programma ed aggiorna la sorveglianza sanitaria sulla base dei risultati della valutazione dei rischi, tenendo conto anche dei successivi aggiornamenti e definisce la periodicità dei controlli e la tipologia di esami da effettuare in un protocollo sanitario che provvede a trasmettere all'azienda per la pianificazione delle visite mediche.

Ogni lavoratore è sottoposto a visita medica di idoneità all'ingresso in azienda, successivamente la visita di idoneità viene ripetuta periodicamente oppure in caso di cambio mansione, con le modalità e le tempistiche stabilite nel protocollo sanitario redatto dal Medico.

L'organizzazione delle visite mediche è a cura del Dirigente. Il Medico trasmette le inidoneità o le prescrizioni per idoneità parziale al Datore di Lavoro - ovvero al Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs. n. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - che le comunica al Dirigente e ai Preposti interessati, nonché al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, affinché ognuno, secondo le rispettive competenze, adotti gli opportuni accorgimenti organizzativi necessari per tutelare la salute del lavoratore e rispettare le indicazioni fornite dal Medico Competente, consultandolo in caso di dubbi sulla corretta applicazione.

8.6.9 FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEI LAVORATORI

A partire dal suo ingresso in azienda e, successivamente, nel corso di tutta la sua esperienza lavorativa in Società, ogni lavoratore riceve una formazione continua in materia di salute e sicurezza, secondo il ruolo svolto e nel rispetto della normativa vigente, come previsto dalla pertinente procedura che costituisce parte integrante del SGI.


8.6.10 MANSIONI ESPOSTE A RISCHI SPECIFICI

Per quanto riguarda le mansioni che espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento (cosiddette "*mansioni a rischio specifico*") la Società ha individuato l'attività di formazione ed addestramento, ad esempio: lavori in spazi confinati, utilizzo di prodotti chimici, lavori in quota, ecc. come riportato nello specifico allegato al Documento di Valutazione dei Rischi.

Per tali attività, il Datore di Lavoro - ovvero il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs. n. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - provvede ad organizzare tramite il responsabile dell'ufficio personale ed il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione corsi di formazione specifica e il Dirigente autorizza solo il personale formato e in possesso dei requisiti di legge allo svolgimento di tali attività, fornendo i DPI necessari e sottoponendo i lavoratori ai controlli previsti nel protocollo sanitario.

8.6.11 PERSONALE CON CONTRATTO ATIPICO

La Società gestisce tutto il personale senza fare alcuna distinzione basata sulla tipologia contrattuale e sulla durata del rapporto, provvedendo alla formazione, informazione, sorveglianza sanitaria e consegna dei DPI previsti per la mansione. In sintesi, chiunque opera per la Società è a tutti gli effetti equiparato ad un dipendente a tempo indeterminato.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	PARTE SPECIALE Pag. 35 di 46
--	---	-------------------------------------

8.6.12 VIGILANZA SUL RISPETTO DELLE PROCEDURE E ISTRUZIONI DI LAVORO IN MATERIA DI SICUREZZA

La vigilanza è effettuata in primis da parte del Datore di Lavoro - ovvero dal Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - inoltre dal Servizio di Prevenzione e Protezione, dai Dirigenti e dai Preposti in base alle rispettive attribuzioni e competenze.

8.6.13 AUDIT IN MATERIA DI SICUREZZA E IGIENE SUL LAVORO

L'azienda periodicamente affida al RSPP - ovvero ad altri consulenti esterni specializzati del SGI - il compito di effettuare degli audit generali o su tematiche specifiche per la verifica del rispetto degli adempimenti di legge sui luoghi di lavoro e in generale del rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici.

A seguito di tali sopralluoghi vengono individuati, di volta in volta, gli adeguamenti necessari, ai sensi della normativa vigente e delle norme tecniche (UNI, CEI, CEN, CENELEC, ...), o le attività finalizzate al miglioramento dell'attività lavorativa e alla riduzione del rischio residuo di tutti i lavoratori.

Gli adeguamenti e le attività di miglioramento vengono sottoposti al Datore di Lavoro - ovvero al Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - che le valutano e individuano le risorse necessarie e i tempi di attuazione mediante una pianificazione, e vengono inseriti nel piano di miglioramento.

8.6.14 ADEMPIMENTI BUROCRATICI


La Società si preoccupa di espletare tutti gli adempimenti burocratici previsti per legge (ad es. denunce messa a terra, dichiarazioni di conformità degli impianti elettrici, collaudo/revisione dei mezzi aziendali ecc.) e di effettuare degli audit periodici in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro.

I diversi adempimenti burocratici sono riportati su appositi scadenziari e il personale incaricato provvede alla verifica periodica del rispetto delle tempistiche di legge. Tutta la documentazione predisposta è conservata negli uffici aziendali in formato cartaceo e/o digitale, su apposita sezione del server aziendale ed è prontamente disponibile in caso di sopralluoghi o richieste specifiche da parte degli organi competenti.

8.6.15 FORMALIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ SVOLTE

Anche al fine di documentare e registrare l'implementazione del sistema di organizzazione e gestione e di garantire l'attuazione del disposto di cui all'art. 30, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008, viene curata la formalizzazione di tutte le attività effettuate (ad es. redazione dei verbali di riunione, incontri formativi/informativi, attività di audit, ecc.) e la documentazione viene raccolta in appositi archivi, cartacei o elettronici; i documenti cartacei sono conservati presso gli uffici aziendali, i documenti in formato digitale sono salvati sul server aziendale.

Tutte le nomine sono formalizzate al personale interessato e una copia delle stesse, firmata per accettazione, è custodita nell'archivio dell'Ufficio personale.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	PARTE SPECIALE
	REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	Pag. 36 di 46

9 ORGANIGRAMMA DELLA SICUREZZA

Il Datore di Lavoro, ovvero il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 del D.Lgs 81/2008, ha predisposto l'Organigramma della sicurezza – oltre che il Servizio di Prevenzione e Protezione - al fine di responsabilizzare le diverse figure aziendali a tutti i livelli, secondo i rispettivi ruoli e le competenze, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.. La documentazione relativa alle eventuali deleghe è conservata in originale presso gli uffici aziendali. Tutte le designazioni delle figure della sicurezza (Datore di Lavoro, ovvero Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs. n. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Medico Competente, Dirigenti e Preposti, Addetti alle emergenze) sono formalizzate con apposita comunicazione, sottoscritta per ricevuta dagli interessati.

10 SISTEMA DISCIPLINARE

La Società ha adottato un Sistema Disciplinare che è stato diffuso a tutti i lavoratori e che viene applicato al fine di sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, nel Codice Etico e nella *Policy Whistleblowing* ex D.Lgs 24/2023 adottati. Tale sistema sanzionatorio è parte integrante del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i. della Società.

La Società intende applicare con costanza le sanzioni previste in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e dissuadere ogni comportamento che violi il rispetto delle misure preventive e protettive adottate per la prevenzione dei reati di cui alla presente Parte Speciale.

Le sanzioni previste per i soggetti individuati nella presente Parte Speciale sono quelle indicate nel Sistema Disciplinare (mutuate, in parte qua, dal vigente CCNL del settore Gas-Acqua) e che qui si riassumono:

- *Amministratori e componenti Organi di controllo (OdV, Sindaci Unico o Revisori ove nominati):*


- a. diffida al puntuale rispetto del Modello;
 - b. revoca delle deleghe;
 - c. decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo;
 - d. allontanamento temporaneo dalla società;
 - e. revoca delle deleghe o dall'incarico per giusta causa;
- salva azione di responsabilità e richiesta di risarcimento del danno.

- *Dirigenti, Preposti e Dipendenti:*

- a. rimprovero verbale o rimprovero scritto;
- b. multa fino all'importo di 4 ore di retribuzione;
- c. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 1 e fino a 10 giorni;
- d. licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro
- e. (licenziamento con preavviso);
- f. licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (licenziamento senza preavviso).

- *Fornitori, Consulenti e collaboratori esterni, Partners:*

- a. diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello e dei principi stabiliti nel Codice Etico;
- b. revoca/recesso/risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, anche ai sensi dell'art. 1456 del c.c., ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	PARTE SPECIALE Pag. 37 di 46
--	---	-------------------------------------

detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati e/o comunque connessi all'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001;
salva la richiesta di risarcimento del danno.

11 POLICY WHISTLEBLOWING

Rientra tra i meccanismi di controllo interni anche il sistema di Whistleblowing come attuato in Poiana.

La Società garantisce la protezione dei soggetti che segnalano violazioni delle norme antinfortunistiche o del presente Modello attraverso il canale di segnalazione interno criptato, in conformità al D.Lgs. 24/2023. Ogni forma di ritorsione contro il segnalante costituisce grave violazione del Modello ed è soggetta a sanzione disciplinare.

Esso – anche in ragione dell'estensione dell'onere di segnalazione delle condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ovvero di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione E Controllo della Società di cui sia venuto a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti le violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse in Società, nonché degli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni (art. 2 del D.Lgs n. 24/2023) realizzato attraverso le previsioni del Codice Etico – costituisce un presidio fondamentale di legalità dell'azione sociale.


L'effettività e il corretto funzionamento dell'istituto sono affidati alle disposizioni della *Whistleblowing Policy* adottata dalla Società – e cui si rimanda integralmente - mentre le previsioni del Sistema Disciplinare assicurano ad un tempo sia la tutela di coloro che segnalano l'esistenza di comportamenti contrari alla legge e/o al pieno funzionamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs n. 231/2001 sia il corretto utilizzo dell'istituto (sanzionandone un impiego “deviato” o comunque animato da finalità incompatibili con la logica del Whistleblowing).

12 SISTEMA DI CONTROLLO SULL'ATTUAZIONE DEL MODELLO E SUL MANTENIMENTO NEL TEMPO DELLE CONDIZIONI DI IDONEITÀ DELLE MISURE ADOTTATE

Come già sopra riportato, la sorveglianza e vigilanza in materia di sicurezza ed igiene del lavoro è effettuata in primis da parte del Datore di Lavoro, nonché dal Delegato dal Latore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs. 81/2008 - ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - con il supporto delle altre figure della sicurezza (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione, Medico Competente, Dirigenti e Preposti), secondo le rispettive competenze. In relazione a quanto previsto dal D.Lgs n. 231/2001 sono previsti idonei flussi informativi rispetto al nominato Organismo di Vigilanza cui sono deputati i compiti di legge.

13 RIESAME DELLA DIREZIONE

Il Datore di Lavoro - ovvero il Delegato dal datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs. n. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione svolgono periodicamente e ad evento, anche in esecuzione delle procedure operative di gestione delle non conformità, degli infortuni e/o dei cd. “near miss” integranti il SGI, un riesame coinvolgendo il personale interessato, per analizzare la gestione delle non conformità verificatesi (ad es. infortuni/ mancati infortuni) e le conseguenti azioni

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	PARTE SPECIALE Pag. 38 di 46
--	---	-------------------------------------

preventive/correttive da adottare, eventuali aggiornamenti normativi, lo stato di avanzamento del piano di miglioramento e degli interventi programmati.

Il Datore di Lavoro - ovvero il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate – con l'ausilio delle funzioni designate come da PIAO vigente e del personale aziendale, provvedono quindi ad aggiornare il piano di miglioramento con nuovi obiettivi e traguardi, definendo tempi, risorse e responsabilità e preoccupandosi che quanto stabilito sia compreso e attuato a tutti i livelli, incaricando allo scopo persone competenti e diligenti per l'esecuzione dei vari compiti.

14 ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) - fermo quanto previsto dalla Policy Whistleblowing adottata dalla Società e dal relativo Statuto - ha il compito di vigilare "sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso e di curarne l'aggiornamento"(art. 6 comma 1 lettera b) del D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i.). Nei confronti di tale Organismo sono istituiti degli *obblighi di informazione* (art. 6, comma 2 lettera d), del D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i.) che riguardano la trasmissione di informazioni utili ai fini dello svolgimento di tale attività di vigilanza.


All'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dal relativo Statuto, oltre alla facoltà di attivarsi con specifici controlli in seguito alle segnalazioni ricevute, spetta il potere di effettuare controlli a campione (anche a sorpresa) volti alla verifica della corretta osservanza dei principi e delle regole espressi dalla presente Parte Speciale, nonché dai documenti dalla stessa richiamati.

L'OdV ha facoltà di accedere a tutta la documentazione relativa alla gestione amministrativa, economica e finanziaria, ed in particolare ai rapporti della Società con gli Enti di Controllo e i pubblici ufficiali/incaricati di pubblico servizio in genere, nonché la facoltà di accedere presso le sedi sociali e tutti i locali ove si svolge l'attività di Società.

Per consentire l'efficacia del *Modello 231* della Società, fermo quanto previsto nella Parte Generale e nella Policy Whistleblowing adottata dalla Società stessa, l'Organismo di Vigilanza deve essere opportunamente informato in base ai flussi previsti dallo Statuto dell'OdV e dalla presente Parte Speciale.

Tra i compiti dell'Organismo di Vigilanza rientrano:

- verificare costantemente l'osservanza, l'attuazione e l'adeguatezza del Modello (Parte Generale e Parti Speciali) in ottica di prevenzione della commissione dei reati individuati nella presente Parte Speciale;
- vigilare sull'effettiva applicazione della Parte Generale e delle Parti Speciali del Modello, nonché rilevare deviazioni comportamentali dei soggetti destinatari qualora riscontrati dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni ricevute;
- proporre che vengano emanate ed aggiornate istruzioni standardizzate, relative ai comportamenti da seguire nell'ambito delle aree/attività a rischio, come individuate anche nella presente parte speciale;
- svolgere ogni accertamento ritenuto opportuno su singole operazioni esposte a rischio o in relazione al flusso informativo;
- svolgere verifiche periodiche sul rispetto delle procedure interne e del "sistema" di controllo in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, parte integrante del SGI;
- indicare al management ogni opportuna modifica e innovazione nelle procedure aziendali, volte a una migliore prevenzione del rischio di commissione di reati;

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	PARTE SPECIALE Pag. 39 di 46
--	---	-------------------------------------

- esaminare eventuali segnalazioni specifiche ed effettuare gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in relazione alle segnalazioni ricevute;
- verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, la validità di opportune clausole standard finalizzate:
 - a) all'osservanza da parte dei Destinatari dei contenuti del Modello e del Codice Etico;
 - b) alla possibilità per Società di effettuare efficaci azioni di controllo nei confronti dei Destinatari del Modello al fine di verificare il rispetto delle prescrizioni in esso contenute;
 - c) all'attuazione di meccanismi sanzionatori (quali la risoluzione del contratto nei riguardi di Fornitori, Appaltatori, Consulenti e Outsourcer) qualora si accertino violazioni delle prescrizioni;
- accertare ogni eventuale violazione della presente Parte Speciale e proporre eventuali sanzioni disciplinari.

Nello specifico ambito della sicurezza e igiene sul lavoro il "**Sistema di controllo 231**" si basa su un sistema di controllo integrato su due livelli:

- il **primo livello di monitoraggio** consiste nel controllo tecnico-operativo svolto da parte del Servizio di Prevenzione e Protezione, che verifica costantemente l'idoneità e l'efficacia delle misure di prevenzione e protezione dei rischi adottate e lo stato di avanzamento delle attività di miglioramento e delle azioni correttive e preventive pianificate; e svolge controlli periodici programmati, su temi specifici emersi dai risultati delle valutazioni dei rischi, oppure nel corso delle riunioni con il personale o da altre eventuali segnalazioni, al fine di verificare la necessità di eventuali provvedimenti;
- il Servizio di Prevenzione e Protezione riferisce periodicamente, ovvero tempestivamente in caso di urgenza, al Datore di Lavoro ovvero al Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate.
- Il **2° livello di monitoraggio**, è invece di competenza dell'OdV e consiste in una periodica attività di verifica della funzionalità del sistema preventivo adottato in relazione ai reati previsti dalla Presente Parte Speciale.

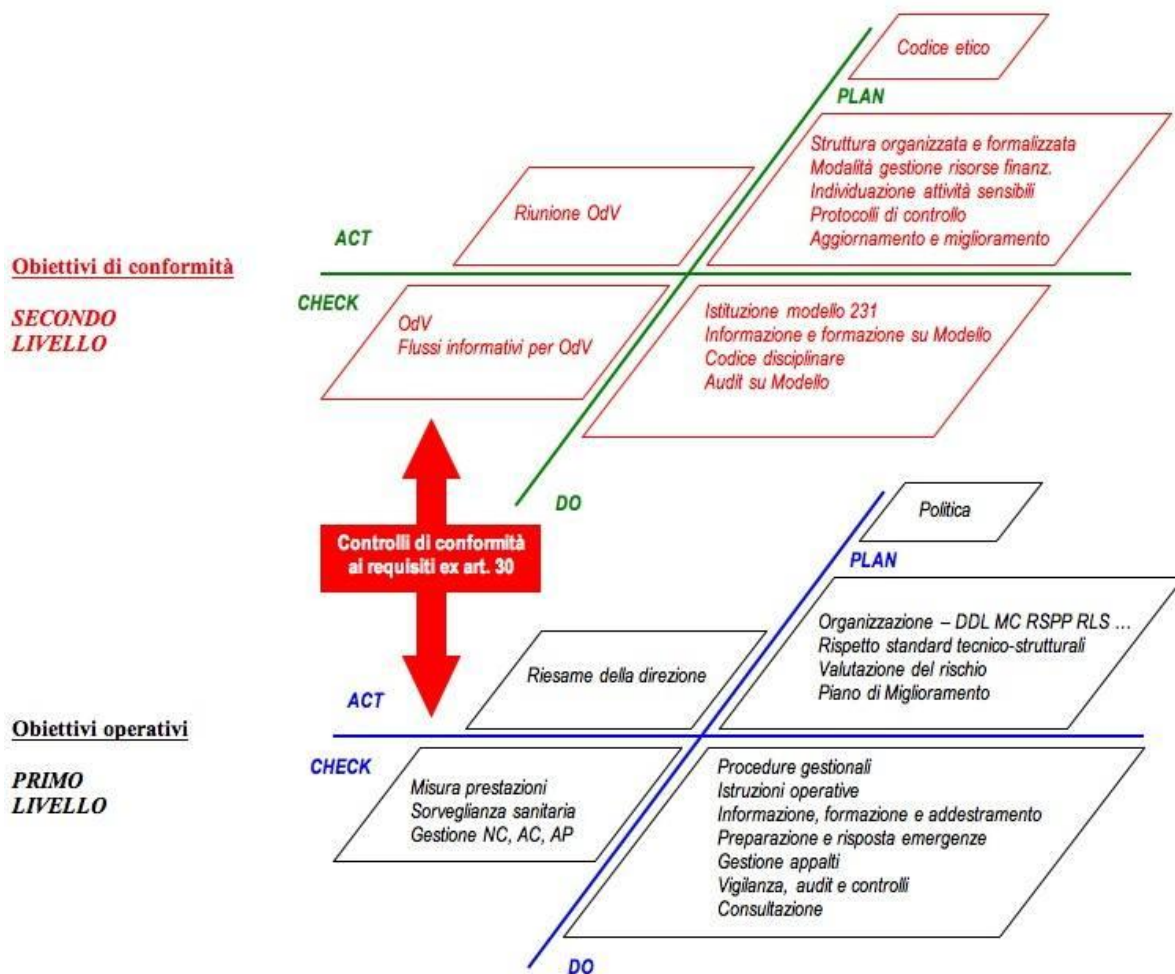
L'Organismo di Vigilanza, secondo quanto stabilito dal relativo Statuto, può effettuare i controlli previsti in qualsiasi momento, richiedendo tutta la documentazione del caso.

In particolare, l'OdV provvede all'espletamento dei propri compiti:

- svolgendo verifiche documentali, sia periodiche che a campione;
- valutando l'efficacia delle procedure in essere e, se del caso, richiedendone di nuove;
- esaminando eventuali segnalazioni.

Il personale aziendale destinatario della presente Parte Speciale dovrà collaborare con l'Organismo di Vigilanza rispondendo prontamente a tutte le sue richieste, fornendo la documentazione e le informazioni di cui è a conoscenza, contribuendo, secondo le proprie competenze, a predisporre ed applicare puntualmente le procedure che descrivono i comportamenti da adottare nell'ambito delle attività sensibili.

Il sistema di controllo appena descritto è sintetizzato in forma di Ciclo di Deming (tipica rappresentazione usata per i sistemi di gestione) nella figura che segue, che fornisce una visione complessiva del sistema aziendale di cui all'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008.



14.1 FLUSSI INFORMATIVI DALL'ODV

Fermo quanto previsto dallo Statuto dell'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo riferisce - in particolare - in merito ad ispezioni, controlli, segnalazioni e provvedimenti al Datore di Lavoro ed al Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 del D.Lgs. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate, nonché - in ipotesi di conflitto di interessi – all'Organo Amministrativo e/o all'Assemblea dei soci ed al Collegio Sindacale.

In caso di violazione delle norme di legge e/o della presente Parte Speciale e/o di procedure e protocolli previsti a tutela della corretta gestione aziendale da parte di uno dei soggetti Destinatari della presente Parte Speciale, l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare tempestivamente il Datore di Lavoro ed il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 del D.Lgs. 81/2008, ove nominato e per le funzioni ad esso delegate, nonché - in ipotesi di conflitto di interessi – l'Organo Amministrativo e/o l'Assemblea dei Soci ed il Collegio Sindacale, al fine di permettere agli stessi di agire assumendo i provvedimenti ritenuti opportuni.

La programmazione delle attività di controllo è svolta dall'OdV secondo quanto prescritto dallo Statuto dell'Organismo di Vigilanza.

14.2 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV

Chiunque può rivolgersi all'OdV in qualsiasi momento, nei modi previsti dallo Statuto dell'Organismo di Vigilanza, sia per segnalare fatti e/o notizie rilevanti ai fini della prevenzione dei reati previsti del Decreto sia per suggerire proposte ed interventi.

Come previsto dalla Parte Generale del Modello ex D.Lgs n. 231/2001 adottato dalla Società - fermo quanto previsto specificatamente nella Policy Whistleblowing - le segnalazioni e i report possono essere inoltrati ed inviati all'Organismo di Vigilanza attraverso l'indirizzo di posta elettronica odv@poiana.it.

Per consentire l'efficacia del presente Modello - fermo quanto previsto specificatamente nella Parte Generale, nella Policy Whistleblowing e nello Statuto dell'Organismo di Vigilanza - nella tabella seguente sono riportati alcuni aspetti da comunicare tempestivamente all'OdV con le rispettive periodicità.

All'Organismo di Vigilanza devono obbligatoriamente essere inviate le informazioni previste dalla seguente tabella. Si precisa, in ogni caso, che tutte le comunicazioni annuali debbono essere inviate all'OdV entro il 31 marzo di ogni anno, mentre le comunicazioni ad evento debbono essere inviate entro 30 giorni dall'evento stesso, salvo casi di urgenza ed indifferibilità rimessi alla valutazione del responsabile della funzione.

Nel caso in cui non si siano verificati eventi nell'anno in corso, entro il 31 dicembre di ogni anno, il soggetto incaricato dovrà inviare una comunicazione all'OdV evidenziando l'assenza di eventi alla voce specifica per l'anno di riferimento (a seconda dei casi, ad esempio "*nessun evento*" oppure "*nessuna modifica apportata*").

REPORTING OBBLIGATORIO VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA			
FLUSSO INFORMATIVO VERSO L'ODV		SOGGETTI COINVOLTI	PERIODICITÀ
1	Modifiche nelle Responsabilità, nelle deleghe e nella struttura di Governance	Datore di Lavoro	Ad Evento
2	Inserimento di nuovo personale, con modifiche significative dell'organigramma aziendale	Responsabile Risorse Umane / Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate / RSPP	Ad Evento
3	Modifiche significative delle procedure di sicurezza	Rspg / Datore di Lavoro / Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate	Ad Evento

REPORTING OBBLIGATORIO VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA			
FLUSSO INFORMATIVO VERSO L'ODV		SOGGETTI COINVOLTI	PERIODICITÀ
4	Applicazione di sanzioni disciplinari	Datore di Lavoro / Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate, Rspp	Annuale (al 31/12 di ogni anno)
5	Riepilogo contenziosi legali pendenti	Datore di Lavoro / Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate, Rspp	Annuale (al 31/12 di ogni anno)
6	Documento di valutazione dei rischi e successivi aggiornamenti	Datore di Lavoro/Rspp-Aspp	Ad Evento
7	Verbali di riunione (inerenti aspetti di salute e sicurezza sul lavoro)	Rspp / Datore di Lavoro / Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate	A disposizione
8	Piano annuale degli interventi programmati (piano di miglioramento) e programmazione della formazione	Rspp / Datore di Lavoro / Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate	Annuale (Al 31/12 di ogni anno)

REPORTING OBBLIGATORIO VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA			
FLUSSO INFORMATIVO VERSO L'ODV	SOGGETTI COINVOLTI	PERIODICITÀ	
9	Stato di avanzamento del piano di miglioramento e del programma formativo approvati.	Rsp / Datore di Lavoro / Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate / Responsabile Risorse Umane	A disposizione
10	Protocollo sanitario e relazione annuale del medico competente	Rsp / Datore di Lavoro / Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate / Responsabile Risorse Umane	Annuale (al 31/12 di ogni anno)
11	Infortuni e/o malattie professionali	Rsp / Datore di Lavoro / Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate / Responsabile Risorse Umane	Ad Evento, in modo tempestivo
12	Comunicazione statistiche incidenti e registro infortuni aggiornato (registro interno informatico).	Rsp	Annuale (al 31/12 di ogni anno)
13	Modifiche significative apportate su luoghi di lavoro, impianti e attrezzature presenti	Rsp / Datore di Lavoro / Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate	Ad Evento

REPORTING OBBLIGATORIO VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA			
FLUSSO INFORMATIVO VERSO L'ODV		SOGGETTI COINVOLTI	PERIODICITÀ
14	Verifiche, controlli e richieste da parte di enti, autorità di vigilanza	Rspg / Datore di Lavoro / Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate	Ad Evento
15	Comunicazione verbale CdA in ordine alle problematiche che interessano l'ambito igiene e sicurezza sul lavoro oltre che su eventuali emergenze occorse	Datore di Lavoro / Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate	Ad Evento
16	Segnalazioni Whistleblowing rilevanti per la sicurezza	RPCT	Tempestiva
17	Provvedimenti di sospensione Patente a Crediti fornitori	RSPP / Ufficio Acquisti	Ad Evento

Di qualunque criticità o conflitto di interesse deve esserne informato tempestivamente l'Organismo di Vigilanza con nota scritta.

15 INTERAZIONE CON ALTRI REATI PRESUPPOSTO


I soggetti che si occupano della gestione degli aspetti di sicurezza e igiene sul lavoro in alcune circostanze possono incorrere nel rischio di commissione di altre tipologie di reato.

In particolare, sono state individuate le seguenti interazioni con altri reati previsti dal D.Lgs n. 231/2001, e si rimanda alle relative Parti Speciali di cui al presente Modello per i principi di comportamento e i sistemi di controllo attuati.

15.1 REATI DI CUI ALL'ART. 24 BIS D.LGS. 231/01

L'articolo 24 *bis* sanziona i delitti informatici e di trattamento illecito di dati commessi nell'interesse e a vantaggio dell'Ente.

In concreto il campo operativo di tale disposizione potrà sovrapporsi a quello dell'art. 25-septies laddove, per esempio, la violazione di sistemi informativi altrui a scopo di lucro venga da Società tollerata come strumento di consapevole distorsione del sistema di prevenzione dei reati in tema di sicurezza ed igiene sul lavoro.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	PARTE SPECIALE
	REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	Pag. 45 di 46

15.2 REATI DI CUI ALL'ART. 24 TER D.LGS. 231/01

L'articolo 24 *ter* sanziona i delitti di criminalità organizzata commessi nell'interesse e a vantaggio dell'Ente.

In concreto il campo operativo di tale disposizione potrà sovrapporsi a quello dell'art. 25-septies laddove, per esempio, condotte finalizzate ad un risparmio di spesa in tema di sicurezza ed igiene del lavoro vengano poste in essere da sodalizi criminali operanti all'ombra di Società.

15.3 REATI DI CUI ALL'ART. 25 D.LGS. 231/01

L'articolo 25 sanziona i reati di "*Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione*" commessi nell'interesse e a vantaggio dell'Ente caratterizzata da condotte in senso lato corruttive.

Tale tipologia di reato può essere commessa nell'ambito dei rapporti con la Pubblica amministrazione finalizzati ad esempio all'ottenimento di autorizzazioni, certificazioni o in fase di rinnovo degli stessi.

15.4 REATI DI CUI ALL'ART. 25 DECIES D.LGS. 231/01

L'articolo 25 decies sanziona la commissione nell'interesse o a vantaggio dell'Ente del delitto di cui all'art. 377 bis c.p..

In concreto tali ipotesi di reato potranno concorrere con le fattispecie delittuose previste dall'art. 25-septies quale fondamento della responsabilità amministrativa dell'Ente quando, per esempio, la condotta di indurre taluno a non rendere dichiarazioni (o a rendere dichiarazioni mendaci) all'autorità giudiziaria sia diretta ad ostacolare le indagini penali in caso di sopralluoghi da parte dell'autorità giudiziaria, ad esempio a seguito di incidenti o infortuni sul lavoro o situazioni legate alla gestione del personale.

15.5 REATI DI CUI ALL'ART. 25 UNDECIES D.LGS. 231/01

L'art. 25 *undecies* sanziona i reati ambientali commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

Tale disposizione potrà concorrere, nella prassi applicativa, con quella di cui all'art. 25 septies D.Lgs. 231/01 tutte le volte in cui fenomeni di illegalità ambientale rappresentino la condizione di realizzazione ovvero il portato di condotte distorsive del normale funzionamento del sistema di prevenzione degli infortuni sul lavoro.


15.6 REATI DI CUI ALL'ART. 25 DUODECIES D.LGS. 231/01

La commissione del reato introdotto dall'articolo 25-*duodecies* del D. Lgs. 231/01, "*Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*", viene commesso in tutte le circostanze in cui l'azienda si avvale di collaboratori occasionali o stagionali, oppure faccia ricorso a ditte esterne per lavori in regime di appalto ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. oppure per cantieri edili ai sensi del titolo IV del medesimo Decreto e può all'evidenza determinare un maggior rischio di commissione dei reati di cui alla presente Parte Speciale.

DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

I documenti sottoelencati devono intendersi riferiti all'ultima revisione:

- Atto di individuazione e nomina del Datore di Lavoro
- Delega ex art. 16 del D.Lgs 81/2008

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	PARTE SPECIALE Pag. 46 di 46
--	---	-------------------------------------

- Atto di nomina del RSPP
- Organigramma in materia di sicurezza;
- Mansionario;
- Codice Etico;
- Policy Whistleblowing;
- Documento di Valutazione dei Rischi (DVR);
- Documento di Valutazione dei Rischi interferenziali (DUVRI);
- Sistema Disciplinare;
- Procedure ed istruzioni operative di cui al SGI collegate ai reati presupposto previsti dall'art 25 septies del D.Lgs. n. 231/2001;
- Regolamento Aziendale – Norme di comportamento e di disciplina aziendale per l'utilizzo di internet e della posta elettronica;
- Regolamenti, procedure, istruzioni e moduli interni;
- Contratto collettivo nazionale di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori del settore gas - acqua.

L'elenco completo e aggiornato della documentazione aziendale di riferimento (istruzioni, moduli e procedure interni), delle comunicazioni interne e degli ordini di servizio in vigore è disponibile presso gli uffici di competenza della sede di Cividale del Friuli