

PARTE SPECIALE “E”

**REATI COLPOSI IN VIOLAZIONE DELLE NORME IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA
SUL LAVORO**

INDICE

PARTE SPECIALE “E” – REATI IN TEMA DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO	
1. LE FATTISPECIE DEI REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO RICHIAMATE DAL D.LGS. N. 231/2001	
2. LE “ATTIVITÀ SENSIBILI” AI FINI DEL D.LGS. N. 231/2001	
3. PRESIDI DI CONTROLLO.....	
3.1 PRESIDI DI CONTROLLO SPECIFICI E CONNESSE PROCEDURE CON RIFERIMENTO AD OGNI SINGOLA ATTIVITÀ SENSIBILE	

1. Le fattispecie dei reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro richiamate dal d.lgs. n. 231/2001

La legge 3 agosto 2007, n. 123, ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'art. 25-septies, estendendo la responsabilità dell'ente ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Il Consiglio dei Ministri, in data 1° aprile 2008, ha approvato il Decreto Legislativo 81/2008, attuativo della delega di cui all'articolo 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il suddetto decreto è stato parzialmente modificato dal D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106.

Di seguito si riporta una breve descrizione delle fattispecie di reato "presupposto" della responsabilità amministrativa della società:

Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

Ai sensi dell'art. 589 c.p.: *"Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.*

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

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.

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".

Il reato si configura nel caso in cui si cagioni la morte di una persona con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ai fini della integrazione del reato, non è richiesto l'elemento soggettivo del dolo, ovvero la coscienza e la volontà di cagionare l'evento lesivo, ma la mera colpa e, più precisamente, la violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590, comma 3 c.p.)

Ai sensi della norma in commento, chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale grave o gravissima *"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"*.

La lesione è ritenuta grave (art. 583, primo comma, c.p.):

"1) se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o una 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 un organo".

La lesione è ritenuta gravissima (art. 583, secondo comma, c.p.) se dal fatto si determina:

"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;

4) la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso".

Il reato si configura nel caso in cui si cagionino ad una persona lesioni gravi o gravissime con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Le lesioni si considerano:

- gravi nel caso in cui: a) dal fatto derivi una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo

superiore ai quaranta giorni; b) il fatto produca l'indebolimento permanente di un senso o di un organo (art. 583, comma 1, c.p.);

- gravissime se dal fatto deriva: a) una malattia certamente o probabilmente insanabile; b) la perdita di un senso; c) la perdita di un arto o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella; d) la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso (art. 583, comma 2, c.p.).

Trattamento sanzionatorio per le fattispecie di cui all'art. 25-septies del Decreto

In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2008 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.

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.

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

Esclusione della responsabilità amministrativa della società

Il D. Lgs. 81/2008, all'art. 30, ha indicato le caratteristiche e i requisiti che deve possedere un 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.

Secondo l'art. 30 del D. Lgs. 81/2008, il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ex D. Lgs. 231/2001 deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi a:

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

Inoltre, il modello organizzativo e gestionale deve prevedere:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle suddette attività;

- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nello stesso;
- un autonomo sistema di supervisione e controllo sullo svolgimento delle suddette attività.

Infine, il comma 5 del medesimo art. 30 dispone che: “In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui ai commi precedenti per le parti corrispondenti”.

2. Le “attività sensibili” ai fini del d.lgs. n. 231/2001

L’art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs. n. 231/2001 indica, come uno degli elementi essenziali dei modelli di organizzazione e di gestione previsti dal Decreto, l’individuazione delle cosiddette attività “sensibili” o “a rischio”, ossia di quelle attività aziendali nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal d.lgs. n. 231/2001.

L’analisi dei processi aziendali di Geolog S.r.l., svolta nel corso del progetto ha consentito di individuare i presidi adottati dalla Società a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, mentre l’analisi delle attività e delle lavorazioni nel cui ambito potrebbero astrattamente realizzarsi le fattispecie di reato richiamate dall’art. 25-septies del Decreto, e riportate nel precedente paragrafo, è contenuta nel Documento di Valutazione dei Rischi elaborato da Geolog S.r.l.

Qui di seguito sono elencate le quattro fasi di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro cui la Società si è ispirata per la definizione di un sistema aziendale idoneo all’adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro:

Pianificazione

Si tratta delle attività di pianificazione e organizzazione dei ruoli e delle attività connesse alla tutela della salute, sicurezza e igiene sul lavoro volte a fissare obiettivi coerenti con la politica aziendale, stabilire i processi necessari al raggiungimento degli obiettivi, definire e assegnare risorse.

Attuazione

Si tratta delle attività volte a definire strutture organizzative e responsabilità, modalità di formazione, consultazione e comunicazione, modalità di gestione del sistema documentale, di controllo dei documenti e dei dati, le modalità di controllo operativo, la gestione delle emergenze. In particolare:

- individuazione, valutazione e gestione dei rischi in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- attività di informazione e formazione in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- rapporti con i fornitori con riferimento alle attività connesse alla salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- gestione degli asset aziendali con riferimento alle attività connesse alla salute, sicurezza e igiene sul lavoro.

Controllo e azioni correttive

Si tratta delle attività volte a implementare modalità di misura e monitoraggio delle prestazioni, la registrazione e il monitoraggio degli infortuni, incidenti, non conformità, azioni correttive e preventive, modalità di gestione delle registrazioni, modalità di esecuzione audit periodici o delle attività di sorveglianza.

Riesame

Si tratta delle attività di riesame periodico al fine di valutare se il sistema di gestione della salute e sicurezza è stato completamente realizzato e se è sufficiente alla realizzazione della politica e degli obiettivi dell'azienda.

3. *Presidi di controllo*

I presidi di controllo generali che la Società ha deciso di adottare al fine di prevenire il c.d. “rischio reato” nelle attività sensibili perseguite – ovvero quelle nel cui ambito è effettivamente sussistente il rischio di commissione delle fattispecie delittuose – sono molteplici ed elencati di seguito:

- 1) Codice Etico;
- 2) formazione in ordine al Modello e alle tematiche di cui al D. Lgs. n. 231/2001, rivolta alle risorse operanti nell'ambito delle aree a rischio, con modalità di formazione appositamente pianificate in considerazione del ruolo svolto;
- 3) diffusione del Modello tra le risorse aziendali, mediante consegna di copia su supporto documentale o telematico e pubblicazione del Modello e dei protocolli maggiormente significativi (ad es., Codice Etico, Sistema Disciplinare, Procedure rilevanti, ecc.) sulla intranet della Società;
- 4) diffusione del Modello tra i Terzi Destinatari tenuti al rispetto delle relative previsioni (ad es., fornitori, appaltatori, consulenti) mediante pubblicazione dello stesso sul sito intranet della Società o messa a disposizione in formato cartaceo o telematico;
- 5) dichiarazione con cui i Destinatari del Modello, inclusi i Terzi Destinatari (ad es., fornitori, consulenti, appaltatori), si impegnano a rispettare le previsioni del Decreto;
- 6) Sistema Disciplinare volto a sanzionare la violazione del Modello e dei Protocolli ad esso connessi;
- 7) acquisizione di una dichiarazione, sottoscritta da ciascun destinatario del Modello della Società, di impegno al rispetto dello stesso, incluso il Codice Etico;
- 8) implementazione di un sistema di dichiarazioni periodiche (almeno semestrali) da parte dei Responsabili Interni con le quali si fornisce evidenza del rispetto e/o della inosservanza del Modello (o, ancora di circostanze che possono influire sull'adeguatezza ed effettività del Modello);
- 9) creazione di una “Sezione 231” all'interno della intranet aziendale, presso cui pubblicare tutti i documenti rilevanti nell'ambito del Modello della Società (ad es., Modello, Codice Etico, Protocolli aziendali in esso richiamati).

La Società, inoltre, ha predisposto delle linee guida da seguire nell'adozioni dei comportamenti idonei a prevenire il rischio reato attraverso degli *standard* basilari:

- **Procedure:** gli *standard* si fondano sull'esistenza di disposizioni aziendali e/o di procedure formalizzate idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante.
- **Tracciabilità:** gli *standard* si fondano sul principio secondo cui: i) ogni operazione relativa all'attività sensibile sia, ove possibile, adeguatamente registrata; ii) il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile sia verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali; iii) in ogni caso, sia disciplinata in dettaglio la possibilità di cancellare o distruggere le registrazioni effettuate.
- **Segregazione dei compiti:** gli *standard* si fondano sulla separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla.
- **Procure e deleghe:** gli *standard* si fondano sul principio secondo il quale i poteri autorizzativi e di firma assegnati debbano essere: i) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, indicazione delle soglie di approvazione delle spese; ii) chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società. Devono essere definiti i ruoli aziendali

ai quali è assegnato il potere di impegnare la Società in determinate spese specificando i limiti e la natura delle spese.

3.1 Presidi di controllo specifici e connesse procedure con riferimento ad ogni singola attività sensibile.

Come evidenziato nel paragrafo precedente, all'esito della fase di "*risk assessment*" sono state individuate le c.d. attività sensibili alle quali discendono i presidi di controllo specifici in relazione a singole attività o categorie di attività sensibili:

Attività n.1. Pianificazione (cfr. scheda Gap Analysis)

Per le attività di pianificazione del sistema di gestione della salute e sicurezza del lavoratore sono stabiliti i seguenti presidi di controllo:

- adozione di un documento formalizzato di Politica che definisca gli indirizzi e gli obiettivi generali in tema di salute e sicurezza che l'azienda stabilisce di raggiungere.
- adozione di un Piano di Miglioramento e/o Piano Investimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro approvato dagli organi societari competenti;
- adozione di una normativa aziendale che definisca criteri e modalità da seguire

Attività n.2 Attuazione e funzionamento (cfr. scheda Gap Analysis)

In merito all'organizzazione della struttura con riferimento alle attività in tema di salute e sicurezza sul lavoro, i presidi di controllo:

- adozione di normative aziendali che disciplinino ruoli e responsabilità nella gestione della documentazione;
- predisposizione di assetti organizzativi per l'individuazione della figura del datore di lavoro (DL) che tengano conto della struttura organizzativa della Società e del settore di attività produttiva;
- designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, del Medico Competente e degli Incaricati della gestione delle emergenze;
- creazione di un documento *ad hoc* circa la relazione sulla Valutazione dei Rischi (DVR e DUVRI);
- adozione di una norma aziendale che individui i criteri e le modalità definite per l'affidamento delle mansioni ai lavoratori da parte del DL;
- distribuzione dei Dispositivi di Protezione Individuali (DPI) per il personale dipendente della Società;
- calendarizzazione di riunioni periodiche per tutte le figure competenti e regolare tenuta della documentazione attestante l'effettiva partecipazione;
- registrare l'effettuazione delle suddette attività in idonea documentazione;
- manutenzione periodica dei macchinari in uso presso i locali aziendali, coerentemente con le indicazioni dei manuali d'uso dei singoli impianti tecnologici e con le informazioni acquisite dai fornitori/produttori delle macchine e attrezzature.

Attività n. 3 Controllo e azioni correttive (cfr. scheda Gap Analysis)

In merito all'organizzazione della struttura con riferimento alle attività in tema di salute e sicurezza sul lavoro, i presidi di controllo specifici sono:

- adozione di una norma aziendale che indichi compiutamente la descrizione di ogni ruolo e responsabilità aziendale con riferimento alla gestione degli infortuni e/o incidenti;
- predisposizione di un *reporting* costante all'ODV circa le eventuali situazioni rilevanti ai fini 231;
- effettuare controlli periodici dei luoghi di lavoro finalizzati a garantire il mantenimento nel tempo degli standard di legge

Attività n. 4 Riesame (cfr. scheda Gap Analysis)

In merito all'organizzazione della struttura con riferimento alle attività in tema di salute e sicurezza sul lavoro, il presidio di controllo specifico è:

- 1) *Conduzione del processo di riesame*: adozione di una norma aziendale che definisca ruoli, responsabilità e modalità di conduzione del processo di riesame effettuato dall'Alta Direzione aziendale in relazione all'efficacia e all'efficienza del sistema di gestione della salute e sicurezza in azienda.

Con riferimento alla tematica della sicurezza sul luogo di lavoro, la Società ha adottato una procedura *ad hoc* per ogni attività sensibile indicata all'interno della presente Parte Speciale atta a definire con precisione i comportamenti che i soggetti responsabili devono porre in essere al fine di prevenire la commissione di uno dei reati-presupposto interessati. Inoltre, la Società ha predisposto – a supporto di ogni singola procedura – una scheda di mappatura della suddetta attività sensibile, alla quale si rimanda integralmente.