



Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n.231  
e successive modificazioni

## **PARTE SPECIALE**

Indice

1.	PREMESSA.....	3
2.	PARTE SPECIALE "A" – REATI IN TEMA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO .....	3
2.1	Reati .....	3
2.2	Omicidio colposo (art. 589 c.p.).....	3
2.3	Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) .....	4
2.4	Individuazione delle aree sensibili.....	6
2.5	Destinatari parte speciale.....	7
2.6	Protocolli specifici.....	7
2.7	Compiti dell'ODV .....	8

## 1. PREMESSA

La Parte Speciale del Modello contiene le indicazioni sulle singole tipologie di reato ritenute rilevanti a cui è potenzialmente esposta la Società Rosalibri in caso di ipotetico rischio di commissione.

La Parte Speciale contiene anche gli obiettivi di controllo del rischio, i principi di comportamento per la prevenzione del rischio nonché i relativi flussi informativi tra i soggetti.

A questo scopo, il primo passo compiuto dalla Società è stato l'individuazione dei "rischi", ovvero l'identificazione di quei reati fra quelli indicati dal D.Lgs. 231/2001 che potrebbero essere realizzati nell'ambito delle attività svolte.

Parallelamente a questa analisi, è stata effettuata una mappatura delle singole aree aziendali interessate dalle potenziali casistiche di reato.

In altre parole si è realizzato un collegamento fra le particolari fattispecie previste dal Decreto e le sedi di lavoro, le aree e le persone di Rosalibri che per loro mansione, funzioni svolte e poteri loro concessi potrebbero porre in essere proprio quella particolare condotta illecita.

Una volta individuati i "rischi" e le aree ad essi soggette, è stata eseguita una mappatura delle possibili modalità pratiche di attuazione degli illeciti penali.

Quest'ultima elencazione non è da ritenersi esaustiva di tutte le situazioni realizzabili, ma sarà di volta in volta aggiornata nel tempo, secondo quella che è la ratio dello stesso D.Lgs. 231/2001 anche sulla base dell'esperienza o della semplice volontà aziendale.

## 2. PARTE SPECIALE "A" – REATI IN TEMA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

L'art. 9 della legge 3 agosto 2007, n.123, sostituito dall'art. 300 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n.81 ha inserito nel corpus del D.Lgs. 231/2001 il nuovo articolo 25-septies.

Tale norma estende la punibilità delle società alle ipotesi di commissione dei delitti di "omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro", riconducibili agli artt. 589 e 590, terzo comma, c.p.

Per la prima volta i reati che costituiscono il presupposto della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001 sono sanzionabili quando sono commessi esclusivamente con colpa.

Dunque, mentre in precedenza le attività di prevenzione erano indirizzate a evitare condotte riconducibili all'intenzione dell'agente, grava ora sugli Enti (le società) l'onere di prevenire delitti derivanti da comportamenti non voluti dall'agente ma che si verificano a causa di negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti interni e ordini di servizio.

### 2.1 Reati

Le tipologie dei reati considerati in tema di violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto) sono elencati di seguito.

### 2.2 Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

Per la parte riferita alla prevenzione degli infortuni sul lavoro la fattispecie in esame si realizza quando si provoca per colpa la morte di una persona con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

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 sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni.
3. [...omissis...]
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.

Il reato si consuma quando si verifica la morte; la fattispecie criminosa integra un reato comune, potendo essere commesso da **chiunque**.

L'elemento soggettivo consiste in una condotta che si sostanzia nel cagionare la morte di taluno a causa di un comportamento colposo, vale a dire contrario alle regole cautelari imposte dall'ordinamento giuridico.

Costituisce circostanza aggravante del reato l'aver violato le norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro; similmente si ricorda che la responsabilità dell'Ente è possibile soltanto se il reato si consuma in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Si ritiene che le condotte previste da questo reato siano rilevanti nell'ambito delle attività di Rosalibri, nell'ipotesi di reato attraverso:

- la predisposizione del documento di valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. 81/2008;
- l'attuazione della sorveglianza sanitaria;
- la gestione dell'informazione e della formazione verso i lavoratori;
- la fornitura, dotazione, manutenzione in efficienza e vigilanza sull'osservanza dell'impiego dei DPI;
- la predisposizione delle emergenze e di primo soccorso;
- la selezione di appaltatori e lavoratori autonomi che svolgono attività nelle sedi di lavoro;
- la gestione dei compiti operativi dei lavoratori;
- la gestione della prevenzione degli incendi.

Di conseguenza tale reato presupposto è stato successivamente considerato nell'ambito delle attività cosiddette sensibili.

### **2.3 Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)**

Per la parte riferita alla prevenzione degli infortuni sul lavoro la fattispecie in esame si realizza quando si cagiona ad altri per colpa una lesione personale grave o gravissima.

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 309 euro.
2. Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da 123 euro a 619 euro; se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da 309 euro a 1.239 euro.
3. Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle 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. [...omissis...]
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.

Nel caso di specie l'interesse tutelato è l'incolumità fisica della persona. La condotta consiste in un comportamento **colposo** dal quale deriva una lesione personale di natura grave o gravissima, a norma dell'art. 583 c.c.

La lesione è grave quando dal fatto deriva:

- una malattia che mette in pericolo la vita della persona;
- un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per più di quaranta giorni;
- l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.

La lesione è gravissima quando dal fatto deriva:

- una malattia certamente o probabilmente insanabile;
- la perdita di un senso;
- la perdita di un arto o una mutilazione che renda l'arto inservibile;
- la perdita dell'uso di un organo;
- la perdita della capacità di procreare;
- una permanente e grave difficoltà della favella;
- la deformazione del viso;
- lo sfregio permanente del viso.

Nell'art. 25-septies lo specifico richiamo al comma 3 dell'art. 590 c.p., il quale individua una circostanza aggravante ad effetto speciale soltanto nella violazione delle norme "per la prevenzione degli infortuni sul lavoro" e non anche in quelle sulla tutela della salute del lavoro, potrebbe far sorgere il dubbio, in rispetto al principio di stretta legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. 231/2001, sulla non applicabilità della responsabilità amministrativa della Società in relazione alla fattispecie di lesioni colpose gravi o gravissime derivanti da malattia professionale.

Tuttavia, a favore di una interpretazione estensiva, che comprende nelle lesioni colpose gravi o gravissime anche le malattie professionali, si può richiamare quella giurisprudenza che tende a far coincidere il concetto infortunio-malattia, nonché il riferimento testuale dell'art. 25-septies alle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, che induce a ritenere che il legislatore abbia inteso estendere la responsabilità degli enti anche alle malattie professionali, con riguardo alle lesioni colpose gravi o gravissime.

Si ritiene che le condotte previste dal reato citato siano rilevanti nell'ambito delle attività svolte dalla Società, nell'ipotesi di reato per il tramite:

- dell'analisi e predisposizione del documento di valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. 81/2008;
- della nomina dei soggetti responsabili al presidio dei rischi relativi alla sicurezza e all'igiene sul luogo di lavoro;
- dell'attuazione della sorveglianza sanitaria;
- della gestione dell'informazione e della formazione ai lavoratori;
- della fornitura, dotazione, manutenzione in efficienza e vigilanza sull'osservanza dell'impiego dei DPI;
- della predisposizione delle emergenze e di primo soccorso;
- della selezione di appaltatori e lavoratori autonomi che svolgono attività in tutte le sedi di Rosalibri;
- della gestione dei compiti operativi dei lavoratori;

- della gestione della prevenzione degli incendi;
- della progettazione degli ambienti di lavoro.

Di conseguenza tale reato presupposto è stato successivamente considerato nell'ambito delle attività cosiddette sensibili.

## 2.4 Individuazione delle aree/attività sensibili

Per quanto riguarda l'individuazione delle aree aziendali maggiormente esposte al rischio di commissione dei reati sopra citati, ai fini della presente Parte Speciale "A" del Modello, non è possibile procedere ad un'elencazione che risulterebbe di per sé non esaustiva: infatti, le condotte punite dall'art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001 possono essere astrattamente ascrivibili a qualsiasi attività, funzione o processo aziendale e quindi a tutte le fasi/attività di assistenza alla persona.

A tale proposito, in sede di mappatura delle aree a rischio è stato possibile individuare in modo specifico le funzioni, aree/attività aziendali in cui sono ipotizzabili (anche per ragioni di storicità) condotte o fatti pregiudizievoli.

L'individuazione delle singole attività è fatta al solo scopo di rendere più efficace l'applicazione del Modello, ma non esaurisce l'obbligo di rispettare le procedure del Modello anche in aree non espressamente indicate, qualora esse risultino in concreto interessate. Le attività sensibili sono:

- **Organizzazione aziendale:** nello svolgimento della propria attività, la Società deve assicurare il rispetto di tutte le misure di prevenzione collettive e individuali stabilite dalla normativa vigente, affinché non si verificano fatti di omicidio colposo e lesioni colpose per inosservanza di norme antinfortunistiche o poste a tutela dell'igiene o della salute sul lavoro.  
Tutti gli aggiornamenti legislativi in materia di sicurezza sul lavoro devono essere recepiti e portati tempestivamente a conoscenza dei soggetti destinatari.  
Il datore di lavoro è tenuto a assicurare che le misure di prevenzione rilevanti per la salute e la sicurezza del lavoro siano prontamente aggiornate in relazione ai mutamenti organizzativi e al grado di evoluzione della tecnica.  
È compito del datore di lavoro prevedere, per quanto richiesto dalla dimensione aziendale, la necessaria articolazione di funzioni in modo tale da assicurare le competenze tecniche e i poteri indispensabili per un'efficace valutazione, gestione e controllo del rischio.  
Il datore di lavoro è tenuto a improntare al rispetto dei principi ergonomici l'organizzazione del lavoro, la concezione dei posti, la scelta delle attrezzature, nonché la definizione dei metodi assistenziali.  
Il datore di lavoro è tenuto a garantire che il numero dei lavoratori che sono o che possono essere esposti al rischio non ecceda quello strettamente necessario a garantire un'efficiente organizzazione; a tal fine è obbligato comunque a ridurre al minimo indispensabile l'accesso alle zone che esponano ad un rischio grave e specifico di quei lavoratori che abbiano ricevuto adeguate istruzioni e relativo addestramento.
- **Documento di valutazione dei rischi - DVR:** il documento di valutazione dei rischi, ai sensi del D.Lgs. 81/2008, deve espressamente indicare tutte le attività ritenute a rischio, nonché i nominativi dei soggetti responsabili in materia di sicurezza, con la specifica individuazione dei compiti a loro affidati.  
Nel documento, che comprende anche l'elaborazione statistica degli infortuni, devono altresì essere specificamente individuate le procedure per l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione.

Ai fini della verifica dell'adempimento dell'obbligo di redazione del DVR, il datore di lavoro trasmette il documento all'OdV.

- **Informazione:** all'atto dell'assunzione il datore di lavoro, o altro soggetto a ciò delegato, è tenuto a fornire per iscritto a ciascun lavoratore un'adeguata informazione sui rischi sulla salute e sicurezza sul lavoro connessi all'attività svolta in ciascuna sede sui rischi propri della mansione che coprirà nonché sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.
- **Formazione:** il datore di lavoro, o altro soggetto a ciò delegato, è tenuto a garantire che i lavoratori e il loro rappresentante per la sicurezza abbiano una sufficiente e adeguata formazione finalizzata all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti e alla capacità di identificare, ridurre e gestire i rischi.

In particolare, la formazione e l'eventuale addestramento deve tener conto delle specificità delle mansioni.

La predetta formazione deve essere periodicamente aggiornata in ragione dell'evoluzione dei rischi individuati nel DVR e dell'insorgenza di nuovi rischi, e in ogni caso in ragione di eventuali modifiche normative oppure organizzative.

Il datore di lavoro, o altro soggetto a ciò delegato, deve consultare il RLS in merito alla formazione.

L'espletamento dell'attività di formazione è sempre documentato in forma scritta; eventuali report devono essere trasmessi all'OdV.

- **Esposizione a fattori di rischio per la salute dei lavoratori:** a tutti i lavoratori è fatto obbligo di osservare le norme vigenti nonché le disposizioni aziendali in materia di sicurezza e igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione. Il medico competente è tenuto a osservare gli obblighi previsti a suo carico.

## 2.5 Destinatari parte speciale

Ai fini della presente Parte Speciale "A" del Modello, i destinatari sono tutti i lavoratori di Rosalibri; in dettaglio si ripetono le figure aziendali definite dal D.Lgs. 81/08:

- il datore di lavoro e i dirigenti della Società (cosiddetti soggetti apicali);
- i lavoratori dipendenti ed i preposti (cosiddetti soggetti interni sottoposti ad altrui direzione);

In forza di specifica accettazione o in forza di apposite clausole contrattuali possono essere destinatari di specifici obblighi anche i seguenti soggetti esterni:

- i collaboratori;
- i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo;
- i fornitori.

## 2.6 Protocolli specifici

In relazione ai protocolli di contenimento/eliminazione del rischio risulta essenziale procedere ad un'attenta integrazione fra il Modello Organizzativo ed il "sistema di sicurezza aziendale", costituito da tutti gli adempimenti finalizzati ad una corretta gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, e più in particolare diretti a garantire:

- il rispetto degli standards tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici, biologici ecc.;
- un'idonea valutazione dei rischi e la predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

- la realizzazione di tutte le attività di natura organizzativa: emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- la sorveglianza sanitaria;
- le attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- la vigilanza continua sul rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- l'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- le verifiche periodiche sull'efficacia e l'applicazione delle procedure;
- la registrazione di tutti gli adempimenti sopra elencati.

A tali adempimenti si aggiungono poi, alcuni protocolli più generali, quali:

- diffusione del Codice Etico, del Modello e del Sistema Disciplinare a tutti i destinatari;

## **2.7 Compiti dell'ODV**

Fermo restando il potere discrezionale dell'Organismo di Vigilanza di attivarsi con specifici controlli anche a seguito delle segnalazioni ricevute, l'OdV effettua periodicamente controlli a campione sulle attività potenzialmente a rischio dei reati della presente Parte Speciale.