

Fattispecie dei reati richiamati dall'articolo 25 septies del D. Lgs. 231/2001.

Art. 25-septies: Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

L'art. 300 del D. Lgs. 81/2008 ha modificato l'art. 25 septies del D. Lgs. 231/01, introducendo tra i reati presupposto per la responsabilità degli enti anche l'omicidio colposo e le lesioni personali colpose gravi e gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Si ricorda che una lesione è considerata grave (art. 583 c.p., co. 1) se:

- 1) *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;*

la lesione personale è gravissima (art. 583 c.p., co. 2) 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;*
- 4) *la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso;*

La Legge 3 agosto 2007 n. 123 ha modificato sensibilmente la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, spostando il focus dalle responsabilità penali dei soggetti in posizione apicale e di controllo (quali il datore di lavoro, dirigenti, preposti) alla responsabilità "amministrativa" della società che viene chiamata a rispondere dell'illecito, quale soggetto giuridico autonomo.

In base all'art. 2087 c.c. e delle normative specifiche in materia antinfortunistica (D. Lgs 81/2008 e s.m.i.), il datore di lavoro è il garante dell'incolumità fisica sia dei lavoratori subordinati, sia di coloro che si trovino in situazione analoga e che siano presenti sul luogo di lavoro ed esposti ai rischi ivi presenti per qualsiasi ragione, purché connessa all'attività lavorativa in essere.

Nel caso in cui il datore di lavoro non adempia agli obblighi di tutela che gli competono, l'evento lesivo gli viene addebitato in base al contenuto dell'art. 40 comma 2 c.p., secondo cui "non impedire un evento che si ha l'obbligo giuridico di impedire equivale a cagionarlo".

L'introduzione dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose assume particolare rilevanza perché per la prima volta viene prevista la responsabilità dell'ente per reati di natura colposa.

Per essere attuato in modo efficace, il Modello di Organizzazione e Gestione deve essere integrato con il sistema degli adempimenti derivanti dagli obblighi di prevenzione e protezione richiesti dalle norme vigenti e dalle procedure

eventualmente già presenti; in quest'ottica, l'integrazione all'interno del modello delle procedure esistenti risulta inevitabile ed in linea con quanto previsto anche dalle Linee Guida di Confindustria, e permette di evitare inutili duplicazioni.

PRINCIPI DI RIFERIMENTO GENERALI

La Cooperativa COOP NONCELLO promuove la diffusione a tutti i livelli dei controlli, procedure e prassi definite e della necessità di applicarli correttamente.

Di conseguenza, nell'espletamento di tutte le operazioni ed attività che presentano rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro, i dipendenti, collaboratori e fornitori esterni devono adottare e rispettare le procedure aziendali ed i controlli per la gestione dei rischi e delle misure di prevenzione e protezione.

Al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 25 septies del D. Lgs. 231/01 la COOP NONCELLO ha introdotto l'obbligo (a carico del personale interno, e dei Collaboratori esterni, Fornitori e Partner, tramite specifica documentazione contrattuale) di:

- 1) verificare il rispetto dei requisiti, legali e non, applicabili all'attività e monitorare costantemente l'introduzione di nuove normative in materia di salute e sicurezza;
- 2) osservare scrupolosamente tutte le normative, regolamenti e procedure applicabili all'attività aziendale, con particolare riferimento alle norme antinfortunistiche e di tutela dell'igiene e della salute e sicurezza sul lavoro;
- 3) attuare un processo continuo di valutazione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori;
- 4) evitare comportamenti che, sebbene non costituiscano di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente degenerare e dare luogo a tali fattispecie;
- 5) applicare in modo rigoroso il codice disciplinare in caso di condotte, poste in essere dai lavoratori, che integrino comportamenti atti a porre a rischio le condizioni di salute e sicurezza propria o del personale presente nel luogo di lavoro.

Per garantire l'efficacia delle misure adottate, gli organismi di controllo e di vigilanza e la società di revisione incaricata hanno libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento dell'attività di competenza.

Inoltre, si fa **espresso divieto** a carico degli Organi Sociali (in via diretta) dei soci lavoratori, dei collaboratori e dei consulenti della COOP NONCELLO limitatamente e rispettivamente agli obblighi contemplati nelle specifiche procedure e nelle clausole contrattuali di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che - considerati individualmente o collettivamente - integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (art. 25-septies del D. Lgs. 231/2001);

- violare i principi e le procedure aziendali previste nella presente parte speciale.

La Parte Speciale "C" prevede l'espresso obbligo per tutti i dipendenti di rispettare la normativa in tema di salute e sicurezza sul lavoro per garantire adeguate condizioni operative e, di conseguenza, l'incolumità fisica e la salvaguardia della personalità morale dei dipendenti.

In base a quanto stabilito dall'art. 30 del D. Lgs. 81/2008 in sede di prima applicazione i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle norme OHSAS 18001:2007 e Linee Guida UNI INAIL si presumono conformi ai requisiti normativamente previsti per le parti corrispondenti.

La COOP NONCELLO ha adottato un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro che risponde ai requisiti di cui alle LINEE GUIDA UNI INAIL rispondendo, quindi, a tutti gli adempimenti richiesti dalla normativa in materia di sicurezza dei lavoratori e definendo tutte le misure idonee a prevenire i rischi individuati, così come espressamente previsto dalla normativa in materia.

Il Sistema di gestione conforme alle linee guida UNI INAIL comprende procedure specifiche per la Salute e Sicurezza e implementazione di procedure già presenti nel Sistema Qualità. Di seguito l'elenco, con specificato se si tratta di procedura specifica o implementazione:

Competenze e Mansioni (implementazione)
Gestione delle Risorse Umane (implementazione)
Gestione impianti, macchine, attrezzature ed ambiente di lavoro (implementazione)
Gestione delle attività commerciali (implementazione)
Gestione delle comunicazioni esterne e reclami dei Clienti (implementazione)
Valutazione dei fornitori (implementazione)
Gestione degli acquisti e controllo in ingresso (implementazione)
Controllo del processo dei servizi di pulizie (implementazione)
Controllo del processo dei servizi alle imprese (implementazione)
Controllo del processo per il settore ristorazione (implementazione)
Controllo del processo dei servizi cimiteriali (implementazione)
Controllo del processo dei servizi nel settore verde-ambientale (implementazione)
Controllo del processo dei servizi di raccolta, trasporto e conferimento rifiuti (implementazione)
Controllo del processo dei servizi di gestione delle celle mortuarie ospedaliere (implementazione)
Controllo del processo dei servizi di lavanderia (implementazione)

Controllo del processo dei servizi di portierato (implementazione)
Procedura gestione appalti (specifica)
Gestione degli Audit Interni (implementazione)
Gestione delle non conformità incidenti eventi accidentali (specifica)
Sorveglianza e misurazioni (specifica)
Gestione emergenze e primo soccorso (specifica)
Controllo operativo per la Salute e Sicurezza sul lavoro (specifica)
Identificazione e valutazione rischi SSL (specifica)

IDENTIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI RELATIVE AI REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

Le attività sensibili individuate, in riferimento al reato di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro richiamati dall'art. 25-*septies* del D. Lgs. 231/2001, sono tutte le aree ed i processi aziendali con presenza di fattori di rischio, come individuati nel Documento di Valutazione dei Rischi ai sensi del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.. Si veda il DVR nella revisione aggiornata per maggiori dettagli.

IMPEGNO E RISORSE

Per conseguire gli obiettivi prefissati nella parte speciale C relativa ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la COOP NONCELLO si impegna ad assicurare:

- la definizione delle caratteristiche richieste alle risorse umane aziendali (in base alla specifica mansione svolta) in termini di competenze individuali, autonomie decisionali e relative responsabilità;
- in base ai profili individuali ed alle competenze richieste, le attività di sensibilizzazione, formazione informazione ed addestramento dei dipendenti;
- la disponibilità delle risorse (umane, tecnologiche, infrastrutturali) necessarie alla realizzazione degli interventi tecnici, organizzativi e gestionali finalizzati a conseguire la tenuta sotto controllo dei fattori di pericolo e l'obiettivo del miglioramento continuo dei livelli di sicurezza sul lavoro;
- l'attività di informazione e sensibilizzazione dei fornitori e di tutti i collaboratori esterni sulle tematiche di salute e sicurezza applicabili alle due unità produttive, affinché siano consapevoli dei rischi presenti nei luoghi di lavoro ed adeguino la propria condotta alle direttive aziendali ed agli standard di sicurezza;
- la prevenzione e la riduzione nel tempo dei rischi per la salute e la sicurezza di dipendenti, collaboratori e fornitori;
- lo sviluppo dei processi produttivi, in modo da assicurare la sicurezza e salute sul lavoro e nel rispetto delle normative in materia;

- la predisposizione di strumenti e procedure per la gestione delle emergenze;
- l'applicazione di procedure di verifica dell'attuazione della politica aziendale in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

DESTINATARI DELLE PRESCRIZIONI

Quali destinatari delle prescrizioni contenute nella presente parte speciale e nel sistema di gestione sviluppato ai sensi delle linee guida UNI INAIL, si considerano tutti i dipendenti, sia in posizione apicale sia subordinata.

Tutti i dipendenti sono tenuti alla conoscenza ed all'osservanza:

- delle norme di condotta;
- delle procedure e prassi definite e richiamate nel sistema di gestione e nel documento di Valutazione dei Rischi;
- del Codice Etico,

al fine di prevenire ed impedire il verificarsi di potenziali situazioni di rischio per la commissione dei reati di cui agli artt. 589 e 590 del Codice Penale.

Nei contratti con fornitori e collaboratori esterni deve essere contenuta un'apposita clausola atta a regolamentare le conseguenze della violazione delle norme in tema di sicurezza e salute sul lavoro, nonché dei principi contenuti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e nel Documento di Valutazione dei Rischi

Particolare attenzione va posta ai contenuti ed alle risultanze del Documento di Valutazione dei rischi, che costituisce parte integrante del presente Modello e contiene l'analisi delle mansioni ed attività svolte, l'individuazione dei fattori di pericolo e la valutazione dei rischi per la salute e sicurezza correlati, l'individuazione delle regole e dei principi da osservare, gli strumenti di controllo in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

Sono inoltre definiti e messi a disposizione gli strumenti per la verifica della conformità dei comportamenti dei dipendenti e collaboratori a quanto stabilito a livello aziendale per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

A tale proposito, l'organismo di vigilanza in collaborazione con le funzioni responsabili dovrà provvedere alle attività di controllo, monitoraggio e verifica previste nel presente modello.

I CONTROLLI DELL'OdV

L'ODV ha la facoltà di attivarsi, sia a seguito delle segnalazioni ricevute (si rinvia a quanto esplicitato nella Parte Generale del presente Modello), sia autonomamente, per l'effettuazione di controlli a campione sulle attività che possono dare origine a reati per la salute e sicurezza sul lavoro.

A tal fine all'OdV viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro.

*Regolamentazione dei rapporti tra Organismo di vigilanza e dipendenti – dirigenti
(Processo Informativo)*

Tutti i dipendenti, preposti e dirigenti hanno l'obbligo di segnalare al responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione o direttamente all'Organismo di Vigilanza, mediante comunicazione scritta, tutti gli eventi potenzialmente pericolosi per la salute e sicurezza dei lavoratori verificatisi durante l'attività, nonché eventuali interventi delle autorità in materia di sicurezza ed eventuali prescrizioni comminate all'azienda.

Il RSPP dovrà inviare con cadenza semestrale all'OdV una relazione riportante:

- episodi rilevanti in materia antinfortunistica, di igiene e sicurezza sul lavoro;
- interventi delle autorità ispettive ed eventuali sanzioni / prescrizioni comminate;
- verifica dell'effettiva attuazione del Modello nella presente parte speciale.

L'Organismo di Vigilanza deve inoltre definire le ulteriori specifiche situazioni in cui è necessario attuare tempestivamente ed immediatamente l'attività di reporting all'OdV stesso, e rendere noto quanto sopra a tutti i destinatari.

L'Organismo di Vigilanza in relazione all'osservanza della presente parte speciale del Modello avrà compiti di proposta e verifica dell'adozione di principi e condotte nelle diverse aree di rischio; devono essere mantenute adeguate registrazioni delle istruzioni impartite.

Parimenti, nell'ambito del processo di relazione – comunicazione con l'Alta Direzione l'OdV dovrà proporre eventuali integrazioni da apportare alle procedure esistenti, ovvero l'introduzione di nuove procedure e/o istruzioni di lavoro se necessarie.

Dovrà altresì svolgere verifiche periodiche sul rispetto delle procedure interne e del Documento di Valutazione dei rischi, anche fruendo dell'ausilio delle strutture aziendali.

Dovrà altresì esaminare le segnalazioni ricevute, attivandosi per le necessarie verifiche ed i controlli opportuni.