



TORINO NUOVA ECONOMIA S.p.A.

Via Livorno n. 60

10144 Torino

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

EX ART. 6 D.LGS. N. 231/2001

PARTE SPECIALE

SEZIONE III

**REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI PERSONALI COLPOSE GRAVI
O GRAVISSIME DI CUI ALL'ART. 25 SEPTIES D.LGS. N.231/2001**

Revisione 3 – 2022 Approvata dall'Organo Amministrativo nella seduta del 30 gennaio 2023

INDICE

1.	Premessa	3
2.	I reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro previsti dall'articolo 25 <i>septies</i> del D.Lgs. n. 231/2001	3
3.	I reati di razzismo e xenofobia previsti dall'art. 25 <i>terdecies</i> del D.lgs. n. 231/20018	
4.	Il Modello di Organizzazione e Gestione in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.....	11
5.	L'organigramma aziendale di T.N.E. e il sistema delle deleghe in tema di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	14
6.	Obiettivi.....	17
	6.1 Individuazione degli ambiti aziendali potenzialmente a rischio di T.N.E.	19
7.	Costruzione e valutazione del sistema di controllo preventivo	20
8.	Le funzioni e le attività di controllo dell'OdV	22

1. Premessa

La presente Parte Speciale si rivolge ai destinatari delle norme poste a Tutela della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro di **Torino Nuova Economia S.p.A.** (d'ora innanzi T.N.E.), in particolare al datore di lavoro, ai dirigenti, preposti, lavoratori e alle altre figure disciplinate dal D.Lgs. n. 81/2008 (ad es. Medico competente, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS e destinatari delle disposizioni previste dal Titolo IV del D.Lgs. n. 81/2008 in materia di cantieri temporanei o mobili) e da ogni altra disposizione in materia, nonché ai consulenti e *partners* di T.N.E. come individuati e definiti nel "Glossario" allegato quale parte integrante del presente Modello di Organizzazione e Gestione.

Con l'adozione della Parte Speciale si impone a tutti i destinatari come sopra indicati l'adozione di regole di condotta conformi a quanto prescritto dal D.Lgs. n. 81/2008 e dal D.Lgs. n. 231/2001 al fine di prevenire il verificarsi dei reati previsti dall'art. 25^{septies} del D.Lgs. n. 231/2001.

2. I reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro previsti dall'articolo 25^{septies} del D.Lgs. n. 231/2001

L'art. 25^{septies} del D.Lgs. n. 231/2001, che prevede la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche per le ipotesi di reato di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.) commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, stabilisce che:

-- *"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.

-- 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 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.¹

Come risulta dalla norma sopra richiamata, possono essere comminate alla Società, oltre alla sanzione pecuniaria, anche le sanzioni interdittive di cui all'art. 9 comma 2 D.Lgs. n. 231/2001, come indicate nella Parte Generale del Modello e, nello specifico:

1. con riferimento alle ipotesi di cui all'art. 25^{septies} commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 231/2001, è prevista l'applicazione di sanzioni interdittive per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno;
2. con riferimento all'ipotesi di cui all'art. 25^{septies} co. 3 D.Lgs. n. 231/01, è prevista l'applicazione di sanzioni interdittive per una durata non superiore a sei mesi.

¹ Ai sensi dell'art. 10 D.Lgs. n. 231/2001 la sanzione pecuniaria viene applicata per quote, in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di una quota va da un minimo di 258 euro a un massimo di 1.549 euro.

Avuto riguardo alle fattispecie colpose che possono costituire il presupposto per la responsabilità amministrativa della Società, è opportuno illustrare i reati previsti dal codice penale e richiamati dall'art. 25^{speties} del D.Lgs. n. 231/2001:

L'Omicidio colposo è previsto dall'art. 589 del codice penale ai sensi del quale chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

Se il fatto è commesso con violazione delle norme delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni (Le parole "sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle" sono state soppresse dall'art. 1, comma 3, lett. c) L. 23 marzo 2016, n. 41, con effetto a decorrere dal 25 marzo 2016, ai sensi dell'art. 1, comma 8, L. n. 41/2016)

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 (comma inserito dall'art. 12, comma 2, L. 11 gennaio 2018, n. 3). Nel caso di morte di più persone o 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.

II. Le lesioni personali colpose sono disciplinate dall'art. 590 c.p. secondo cui 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.

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

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

pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni (comma, da ultimo, modificato dall' art. 1, comma 3, lett. e), L. 23 marzo 2016, n. 41 , con effetto a decorrere dal 25 marzo 2016, ai sensi dell'art. 1, comma 8, L. n. 41, che ha soppresso, al primo periodo, le parole “sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle” e dall'art. 1, comma 3, lett. f), L. 23 marzo 2016, n. 41, con effetto a decorrere dal 25 marzo 2016, ai sensi dell'art. 1, comma 8, L. n. 41/2016, che ne ha soppresso il secondo periodo, il cui testo era il seguente: “Nei casi di violazione delle norme sulla circolazione stradale, se il fatto è commesso da soggetto in stato di ebbrezza alcolica ai sensi dell'articolo 186, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni, ovvero da soggetto sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope, 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”.

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

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

È opportuno precisare che ai sensi dell'art. 43 c.p. - Elemento psicologico del reato - il delitto 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.

Come già sopra ricordato, in relazione alla figura del delitto di lesioni personali colpose, l'articolo 25 *septies* del D.Lgs. n. 231/2001 ha configurato una responsabilità per l'ente solo con riferimento alle ipotesi di lesioni personali

colpose gravi o gravissime, commesse in violazione delle norme poste a tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Ai sensi dell'art. 583 co. 1 del codice penale si configura una lesione personale grave quando:

- a. dalla stessa sia derivata una malattia che abbia messo in pericolo la vita della persona offesa;
- b. dalla stessa sia derivata una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore a 40 giorni;
- c. la lesione abbia prodotto un indebolimento permanente di un senso o di un organo.

Ai sensi dell'art. 583 co. 2 c.p., invece, si configura una lesione personale gravissima quando dal fatto derivi:

- a. una malattia certamente o probabilmente insanabile;
- b. la perdita di un senso;

la perdita di un arto o una mutilazione che renda l'arto inservibile ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare ovvero una grave e permanente difficoltà della favella (seguivano un n. 4 abrogato dall'art. 12, comma 3, L. 19 agosto 2019, n. 69, in vigore dal 9 agosto 2019 e un n. 5 abrogato dall'art. 22, comma 2 L. n. 194/1978).

Devesi precisare che la responsabilità della Società può configurarsi esclusivamente nell'ipotesi in cui il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della medesima.

Si evidenzia che, proprio in riferimento ai reati di natura colposa, le Linee Guida di Confindustria (aggiornate al 21 giugno 2021) precisano che l'interesse o il vantaggio dell'Ente potrebbero ravvisarsi nel risparmio di costi per la sicurezza ovvero nel potenziamento della velocità di esecuzione delle prestazioni o nell'incremento della produttività, sacrificando l'adozione di presidi antinfortunistici, come di recente ribadito dalla Corte di Cassazione (cfr.

anche Cass. Pen., Sez. IV, sentenza n. 16713/2018, Sez.n. 48779/2019, Sez. III, n. 3157/2019; Sez. IV, n. 3731/2020).

3. I reati di razzismo e xenofobia previsti dall'art. 25terdecies del D.lgs. n. 231/2001.

L'art. 25terdecies è stato aggiunto dall'articolo 5, comma 2, della Legge 20 novembre 2017, n. 167 (Legge europea 2017) nel corpo del Decreto Legislativo n. 231/2001.

Tale norma prevede la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche per le ipotesi di reato di razzismo e xenofobia (*art. 3, comma 3bis, della Legge 13 ottobre 1975, n. 654*) stabilendo che:

1. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a ottocento quote.

2. Nei casi di condanna per i delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.

3. Se l'ente o una sua unità organizzativa è stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività i sensi dell'articolo 16, comma 3.

Avuto riguardo alle fattispecie colpose che possono costituire il presupposto per la responsabilità amministrativa della Società, è opportuno illustrare i reati previsti dal codice penale richiamati dall'art. 25terdecies del D.Lgs. n. 231/2001:

Il richiamato articolo 3, comma 3bis, della Legge 13 ottobre 1975, n. 654 – Ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, aperta alla firma a New York il 7 marzo 1966. (Convenzione di New York – Eliminazione della discriminazione razziale) – prevede che “Si applica la pena della reclusione da due a sei anni se la propaganda ovvero l’istigazione e l’incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull’apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l’umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232”.

L’articolo 3, comma 3bis, della Legge 13 ottobre 1975, n. 654 è stato abrogato dall’articolo 7, comma 1, lettera c), del D.Lgs. 1° marzo 2018, n. 21.

L’art. 2, comma 1, lett. *i* del Decreto Legislativo da ultimo citato ha inserito la “Sezione *I-bis* – “*Dei delitti contro l’eguaglianza*” – nel titolo XII del libro II, Capo III del Codice penale prevedendo, con il novello articolo 604*bis* c.p., il delitto di “Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa” e, con il nuovo art. 604*ter* c.p., le circostanze aggravanti per i reati commessi per finalità di discriminazione o di odio etnico, nazionale, razziale o religioso, ovvero al fine di agevolare l’attività di organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi che hanno tra i loro scopi le medesime finalità.

L’articolo 604*bis* c.p. stabilisce:

“*Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito:*

a) con la reclusione fino ad un anno e sei mesi o con la multa fino a 6.000 euro chi propaganda idee fondate sulla superiorità o sull’odio razziale o etnico,

ovvero istiga a commettere o commette atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi;

b) con la reclusione da sei mesi a quattro anni chi, in qualsiasi modo, istiga a commettere o commette violenza o atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

E' vietata ogni organizzazione, associazione, movimento o gruppo avente tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi. Chi partecipa a tali organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi, o presta assistenza alla loro attività, è punito, per il solo fatto della partecipazione o dell'assistenza, con la reclusione da sei mesi a quattro anni. Coloro che promuovono o dirigono tali organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da uno a sei anni.

Si applica la pena della reclusione da due a sei anni se la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale”.

I reati previsti dall'art.604*bis* sono reati comuni, che possono essere commessi da chiunque.

Quanto alle condotte, l'articolo 604*bis* prevede otto fattispecie, riferite a chi:

1. propagandi idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico.
2. istighi a commettere atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.
3. commetta atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

4. istighi a commettere violenza o atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.
5. commetta violenza o atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.
6. parteci organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi aventi tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi;
7. presti assistenza a organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi aventi tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.
8. promuova o diriga dette organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi.

L'art. 604^{ter} c.p – Circostanze aggravanti – stabilisce che:

1. Per i reati punibili con pena diversa da quella dell'ergastolo commessi per finalità di discriminazione o di odio etnico, nazionale, razziale o religioso, ovvero al fine di agevolare l'attività di organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi che hanno tra i loro scopi le medesime finalità la pena è aumentata fino alla metà.
2. Le circostanze attenuanti, diverse da quella prevista dall'articolo 98, concorrenti con l'aggravante di cui al primo comma, non possono essere ritenute equivalenti o prevalenti rispetto a questa e le diminuzioni di pena si operano sulla quantità di pena risultante dall'aumento conseguente alla predetta aggravante.

4. Il Modello di Organizzazione e Gestione in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

In relazione alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e alla prevenzione dei reati previsti dall'art. 25^{septies} del medesimo Decreto ilD.Lgs.

9 aprile 2008 n. 81 – Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (Infortuni sul lavoro – Testo Unico Sicurezza sul lavoro) (fornisce alcune ulteriori, preziose, indicazioni per la redazione del Modello di Organizzazione e Gestione.

In primo luogo si evidenzia che l'art. 2, rubricato “Modello di organizzazione e di gestione”, nel comma 1, lettera dd) del suddetto testo normativo definisce il Modello di Organizzazione e Gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro come il *“modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro”*

Tale disposizione deve necessariamente essere coordinata con il disposto di cui all'art. 30 – “Modelli di organizzazione e gestione” – del D.Lgs. n. 81/2008 il quale, sempre in tema di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, prescrive che il modello di organizzazione e di gestione idoneo a avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, debba 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 ad 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.

Ai sensi del medesimo art. 30, co. 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”*.

Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere (art. 30 co. 3 D.Lgs. 81/2008):

- un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, commisurata alla natura dell'attività svolta nonché alle dimensioni dell'organizzazione aziendale;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

E' disposto inoltre che il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo debbano essere effettuati 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 (art. 30 co. 4 D.Lgs. n. 81/2008).

Da ultimo, il Testo Unico Sicurezza ha precisato 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. Agli stessi fini, ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6 del D.Lgs. 81/2008 (art. 30 co. 5 D. Lgs. n. 81/2008).

5. L'organigramma aziendale di T.N.E. e il sistema delle deleghe in tema di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'attività di T.N.E. è svolta e gestita nel pieno rispetto della disciplina posta a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro prevista dal D.Lgs. 81/2008 e da ogni altra normativa in materia di prevenzione e protezione dai rischi professionali.

In particolare, i soggetti destinatari della normativa prevista in tema di sicurezza codificati nel D.Lgs. n. 81/2008, sono:

-- Datore di lavoro (art. 2 co. 1 lett. b) D.Lgs. n. 81/2008): il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa;

-- Dirigente (art. 2 co. 1 lett. d) D.Lgs. 81/2008): la persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa;

-- Preposto (art. 2 co. 1 lett. e) D.Lgs. n. 81/2008): la persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali

adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa;

-- Lavoratore: la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito di un'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari;

-- Servizio di prevenzione e protezione: nelle persone del Responsabile del Servizio e degli addetti, è l'organo – dotato delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'art. 32 D. Lgs. n. 81/2008 – deputato dal datore di lavoro allo svolgimento dei compiti di cui all'art. 33 D.Lgs. n. 81/2008;

-- Responsabile dei Lavoratori per la sicurezza (art. 2 co. 1 lett. i) D.Lgs. n. 81/2008): la persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro;

-- Medico competente: il medico in possesso di determinati titoli e requisiti professionali individuati dalla legge, che collabora con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi e della sorveglianza sanitaria;

-- Progettisti, Fabbricanti, Fornitori e Installatori.

Non essendo presenti nell'ambito della struttura societaria i soggetti che, in qualità di "dirigenti", sono chiamati ad osservare, per la parte di competenza, gli adempimenti previsti dalla normativa in tema di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, è istituita la figura del RSPP esterno che sarà chiamato ad osservare e far osservare ogni prescrizione in materia.

Si precisa inoltre che, in materia di tutela della salute e sicurezza nei cantieri temporanei o mobili T.N.E., nella propria qualità di Committente/Stazione appaltante, promuove e assicura il rispetto della specifica disciplina di settore tramite le figure competenti previste dalla normativa di riferimento, quali in

particolare il Committente, come individuato dal Titolo IV del D.Lgs. n. 81/2008, il Responsabile Unico del Procedimento - Responsabile dei lavori ed i Coordinatori per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori, anche attraverso le opportune attività di controllo, di vigilanza nonché di cooperazione e coordinamento tra i vari soggetti operanti nel cantiere.

Attraverso l'organizzazione aziendale sopra esplicitata, che prevede il ricorso alle figure disciplinate dalla normativa in materia, T.N.E. affronta la materia in esame con un'articolazione di funzioni e competenze certamente idonee ad assicurare il rispetto degli adempimenti di legge.

E' opportuno ricordare che, in ogni caso, i lavoratori, sono tenuti a rispettare gli obblighi di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008, dovendo in particolare:

1. contribuire, unitamente alle altre figure aziendali, all'adempimento degli obblighi previsti in tema di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
2. osservare le disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione individuale e collettiva;
3. utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e le miscele pericolose, i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza in modo appropriato (lettera modificata dall'art. 1, comma 1, lettera a) del D.lgs. 15 febbraio 2016, n. 39);
4. segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi, dispositivi e apparecchiature nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli gravi e incombenti;
5. non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

6. non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non siano di loro competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
7. partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
8. sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal D.lgs. n. 231/2001 o comunque disposti dal medico competente.

I destinatari del presente Modello, oltre al puntuale rispetto di ogni adempimento normativo riferibile alla propria qualità e competenza, come sopra sinteticamente richiamati (si veda il disposto di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008), sono comunque tenuti a garantire l'osservanza delle prescrizioni e delle procedure dal Modello previste e/o dallo stesso richiamate, nonché il rispetto delle procedure gestionali ad oggi esistenti e di futura individuazione e/o implementazione, nonché delle istruzioni operative e/o di lavoro già vigenti o di futura emanazione.

Le inosservanze alle prescrizioni, alle procedure e agli obblighi richiamati dal presente Modello vengono sanzionate con il ricorso agli opportuni provvedimenti disciplinari come previsto nell'apposita Sezione di cui alla Parte Generale del Modello.

6. Obiettivi

L'obiettivo che si pone la presente Sezione Speciale del Modello in ottemperanza alle indicazioni fornite dall'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008, è quello di assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge per le attrezzature, gli impianti, i luoghi di lavoro, gli agenti chimici, fisici e biologici, ecc.;
- 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 formazione e informazione 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.

Alla luce di quanto sopra indicato e in conformità a quanto espresso dalle Linee Guida di Confindustria (da ultimo aggiornate in data 21.06.2021), si precisa che, nell'ambito dell'attività svolta da T.N.E. le misure generali per la protezione della salute e sicurezza dei lavoratori si ispirano ai principi previsti dal Codice Etico e dettagliatamente individuati dall'art. 15 del D.Lgs. n. 81/2008 e, tra questi, in particolare:

- a. valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza
- b. eliminare i rischi;
- c. valutare i rischi che non possono essere evitati;
- d. ridurre al minimo i rischi che non possono essere eliminati alla fonte; adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in specie per attenuare il lavoro monotono e ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- e. tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- f. sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- g. programmare la prevenzione, mirando a un complesso coerente che integri nella medesima, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;

- h. dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- i. provvedere all'informazione, formazione e addestramento dei lavoratori e impartire adeguate istruzioni ai lavoratori;
- j. organizzare le misure di emergenza (primo soccorso, lotta antincendio e pericolo grave e immediato) e l'uso di segnali di avvertimento e sicurezza;
- k. provvedere alla regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti e dispositivi di sicurezza.

Al fine di garantire una corretta, completa ed esaustiva mappatura delle singole aree di rischio si è proceduto, come di seguito meglio esplicitato, in conformità ai principi e i contenuti descritti dall'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008.

6.1 Individuazione degli ambiti aziendali potenzialmente a rischio di T.N.E.

In considerazione della natura dei reati presupposto previsti dalla presente Parte Speciale e in conformità a quanto espresso dalla Confindustria del 21 giugno 2021, si precisa che non è possibile escludere alcun ambito di attività dall'analisi in ordine all'individuazione delle aree a rischio, atteso che tale fattispecie di reati può di fatto investire la totalità delle componenti aziendali.

L'analisi delle possibili modalità attuative dei reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione degli obblighi di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, corrisponde alla valutazione dei rischi lavorativi effettuata secondo i criteri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008 e dalle altre disposizioni normative e regolamentari aventi lo stesso oggetto e profilo.

Alla luce dell'attività istruttoria effettuata ai fini del processo di mappatura dei rischi e in seguito all'esame, in particolare, del Documento di valutazione dei rischi, riguardo al rischio di comportamenti integranti i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro, l'analisi del Modello deve

necessariamente estendersi alla totalità delle aree/attività aziendali:. Particolare attenzione è stata posta alle attività che si svolgono nei cantieri e agli adempimenti riferibili ai destinatari individuati dal Titolo IV del D.lgs. n. 81/2008 e appartenenti all'area funzionale della figura del "Committente".

7. Costruzione e valutazione del sistema di controllo preventivo

Ai fini di elaborare un modello organizzativo e gestionale ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. a) del D.Lgs. n. 231/2001, idoneo a prevenire i reati di cui all'art. 25*septies* D.Lgs. n. 231/2001, si è di conseguenza assecondato il percorso individuato dall'art. 30 D.lgs. n. 81/2008 optando per l'adozione di procedure di gestione della sicurezza.

Lo svolgimento di tale attività ha tenuto conto dell'individuazione dei soggetti destinatari della normativa, dei relativi compiti agli stessi affidati nonché di specifici approfondimenti realizzati attraverso l'esame della documentazione rilevante e in seguito ad alcuni incontri con il RUP- Responsabile dei lavori.

Si è dunque provveduto alla predisposizione di specifici "**Protocolli di gestione**" che permettono di effettuare il monitoraggio e il controllo delle procedure operative gestionali adottate in azienda inerenti agli aspetti di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, al fine di prevenire i reati di cui all'art. 25*septies* del Decreto.

Al fine di garantire l'applicazione e la puntuale verifica degli adempimenti previsti dall'articolo 30 del D.Lgs. 81/08 sono stati elaborati specifici "**Protocolli di gestione**" ed è stata prevista altresì l'elaborazione di "**Procedure operative**" volte a dare concreta attuazione al dettato dei suddetti Protocolli.

I "Protocolli di gestione" sono allegati al presente Modello di Organizzazione e Gestione quale **Allegato 1**.

Con riferimento al sistema di gestione degli adempimenti previsti in materia di cantieri temporanei o mobili sono state individuate Check lists di controllo che vengono allegate al presente Modello quale **Allegato 2**.

Sono previsti specifici sistemi di controllo sull'attuazione, sul mantenimento nel tempo delle procedure e dei conseguenti adempimenti previsti *ex lege* che le stesse dovrebbero assicurare nonché idonei sistemi di registrazione come richiesto dall'art. 30 del D.Lgs n. 81/2008.

Onde rispondere ai requisiti e alle prescrizioni di cui all'art. 30 co. 3 e 4 del D.Lgs n. 81/2008, verrà garantito un monitoraggio con cadenza trimestrale sullo stato di attuazione del sistema di gestione della sicurezza, anche in materia di cantieri temporanei o mobili, da parte del "RUP – Responsabile dei Lavori", quale soggetto ritenuto più idoneo e qualificato nel garantire i dovuti coordinamenti tra i vari soggetti e le varie funzioni interessate, nonché adeguati collegamenti informativi con l'OdV.

In particolare, il "RUP- Responsabile dei lavori" avrà il compito di redigere, con cadenza trimestrale, sintetico report all'OdV inoltrandolo per conoscenza al datore di lavoro.

Qualora dovessero emergere situazioni rilevanti che possano compromettere l'applicazione e attuazione del sistema (procedure gestionali della sicurezza ed eventuali istruzioni operative), sarà cura dell'OdV, anche su segnalazione del datore di lavoro, dei dirigenti, dell'RSPP, del "Responsabile dei lavori" o delle altre figure responsabili delle singole procedure, darne tempestiva comunicazione all'Organo Amministrativo, proponendo le soluzioni opportune per una eventuale adeguata revisione del Modello.

Con riferimento al sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello ai sensi dell'art. 30 co. 3 del D.Lgs. n. 81/2008, saranno passibili di sanzione coloro che, individuati quali destinatari

delle prescrizioni contenute nella presente Parte Speciale o delle procedure di gestione o delle eventuali istruzioni operative conseguenti alle stesse e contenute nel sistema di gestione della sicurezza, si dovessero rendere inosservanti delle stesse.

Per quanto concerne invece i criteri di accertamento, contestazione e irrogazione della sanzione, si rimanda integralmente alle disposizioni previste dalla Sezione “Sistema disciplinare” di cui alla Parte Generale del Modello.

8. Le funzioni e le attività di controllo dell’OdV

Con riferimento alle funzioni di verifica e controllo dell’OdV, si richiama integralmente quanto disciplinato e previsto nel Regolamento dell’Organismo di Vigilanza.