



**ASSOCIAZIONE ITALIANA ASSISTENZA SPASTICI**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO**

**PARTE SPECIALE D**

***Reati in violazione delle norme antinfortunistiche  
e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro***



**INDICE**

<b>1.</b>	<b>TIPOLOGIA DI REATO .....</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI E ATTIVITA' SENSIBILI .....</b>	<b>6</b>
<b>3.</b>	<b>PRINCIPI DI COMPORTAMENTO .....</b>	<b>7</b>
<b>4.</b>	<b>PRESIDI E PROTOCOLLI DI PREVENZIONE .....</b>	<b>8</b>
<b>5.</b>	<b>FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....</b>	<b>9</b>

## 1. TIPOLOGIA DI REATO

La presente Parte Speciale si riferisce ai reati di *omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro* elencati all'art. 25-septies del D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche Decreto), limitatamente ai casi che potrebbero configurarsi in capo alla società:

- *Art. 589 del Codice Penale – Omicidio Colposo*
- *Art. 590 del Codice penale – Lesioni personali colpose*

Una novità introdotta dalla presente estensione della norma riguarda l'inserimento di reati di natura esclusivamente colposa nella struttura di un decreto legislativo interamente strutturato e commisurato a reati di natura dolosa.

Tale circostanza impone un coordinamento con l'art. 5 del Decreto, che definisce il criterio oggettivo di imputazione della responsabilità dell'ente subordinata all'esistenza di un *interesse o vantaggio* per l'ente. Ne consegue quindi l'individuazione, in concreto, dell'*interesse o vantaggio* che l'ente deve avere nella commissione dei reati legati all'igiene e alla sicurezza sui luoghi di lavoro quale presupposto per l'applicazione delle sanzioni amministrative previste dal Decreto.

La giurisprudenza ha chiarito che *"il requisito oggettivo che il reato sia commesso nell'interesse o nel vantaggio dell'ente che l'art. 5 D.Lgs. 231/2001, indicato quale condizione essenziale per l'applicazione della sanzione, esprime due concetti giuridicamente diversi, potendosi distinguere un interesse "a monte" della società rispetto ad un vantaggio obiettivamente conseguito all'esito del reato"* (Cassazione penale, sez. II, 30 gennaio 2006, n. 3615). Lasciando intendere, pertanto, che qualunque tipo di vantaggio (anche potenziale e non realizzato) può essere idoneo a concretizzare il requisito richiesto.

Dunque, nei reati legati all'igiene e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, *il vantaggio* dell'ente potrebbe essere individuato, per esempio, nel conseguimento di un vantaggio economico indiretto derivante dalla mancata adozione di cautele antinfortunistiche e, pertanto, dal mancato esborso di somme per il corretto funzionamento del sistema della sicurezza aziendale.

**FATTISPECIE**

- *Omicidio colposo, commesso con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sui luoghi di lavoro (art. 589 – 2° co. c.p.).*

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui alla violazione delle norme in materia di infortuni sul lavoro ed in materia di tutela dell'igiene e della salute dei luoghi di lavoro segua la morte di un lavoratore e/o di terzi.

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 negligenza, imprudenza o imperizia del soggetto agente ovvero l'inosservanza da parte di quest'ultimo di leggi, regolamenti, ordini o discipline (art. 43 c.p.).

- *Lesioni colpose gravi o gravissime causate con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute dei luoghi di lavoro (art. 590 – 3° co. c.p.).*

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui alla violazione delle norme in materia di infortuni sul lavoro ed in materia di tutela dell'igiene e della salute dei luoghi di lavoro segua una lesione personale, grave o gravissima, del lavoratore e/o di terzi.

Anche in questo caso, ai fini della configurabilità del reato di lesioni colpose, non è necessario che il soggetto agente abbia agito con coscienza e volontà di cagionare l'evento lesivo, essendo sufficiente la mera negligenza, imprudenza o imperizia dello stesso ovvero l'inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline (art. 43 c.p.).

- *In base all'art. 583 c.p. la lesione personale è grave:*
  - 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 periodo di tempo superiore a quaranta giorni;
  - se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.
- *La lesione personale è gravissima se 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 ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare ovvero una permanente e grave difficoltà di favella;
  - la deformazione ovvero lo sfregio permanente del viso.

La mancata adozione di misure di sicurezza e prevenzione tecnicamente possibili e concretamente attuabili alla luce dell'esperienza e delle più avanzate conoscenze tecnico-scientifiche, che abbia provocato una delle condotte penalmente rilevanti, può avere rilievo ai sensi del decreto.

Le condotte penalmente rilevanti consistono nel fatto, da chiunque commesso, di cagionare la morte o lesioni gravi/gravissime al lavoratore per effetto dell'inosservanza di norme antinfortunistiche.

### **ESEMPI**

La mancata adozione di misure quali:

- acquisto dei necessari dispositivi di protezione individuale e collettiva per i dipendenti
- manutenzione di macchinari o attrezzature
- formazione al personale in tema di sicurezza in ambiente di lavoro
- sorveglianza sanitaria

possono essere considerate omissioni e inosservanze di norme antinfortunistiche, che possono avere rilievo ai sensi del presente Decreto laddove accada la morte o siano causate lesioni gravi/gravissime al lavoratore.

## **2. INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI E ATTIVITA' SENSIBILI**

I risultati dell'analisi Valutazione dei Rischi e dei provvedimenti individuati per salvaguardare la sicurezza e la sanità dei lavoratori sono analiticamente descritti nei documenti previsti dalla normativa in oggetto. Fra questi:

- **“Documento di Valutazione dei Rischi” (DVR) ex art. 28 D.Lgs 81/08.**

### 3. PRINCIPI DI COMPORAMENTO

I Destinatari devono rispettare le previsioni e le prescrizioni del Modello adottato dall'Associazione e, in particolare:

- 1) la normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- 2) il Codice Etico
- 3) i Principi Generali di Comportamento

In particolare, ai Destinatari del Modello è fatto divieto di:

- *porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate all'art. 25-septies del D. Lgs. 231/2001;*
- *porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che, sebbene non costituiscano di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;*
- *utilizzare anche occasionalmente la Società o una sua Unità Organizzativa allo scopo di consentire o agevolare la commissione di reati di cui alla presente Parte Speciale.*

Nell'ambito dei suddetti comportamenti è fatto **obbligo** in particolare di:

- a) adottare specifiche politiche di **selezione delle società esterne** cui possono essere affidati appalti di lavori/servizi, anche in funzione della loro capacità di operare in sicurezza;
- b) provvedere al costante e tempestivo **adeguamento delle norme interne** alla legislazione in materia di Salute e Sicurezza;
- c) sviluppare programmi di **formazione/informazione** specifici sulle tematiche della Salute e Sicurezza;
- d) garantire il rispetto della normativa in materia di **organizzazione del lavoro** con particolare riferimento ai tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale del personale dipendente;
- e) tutti i soggetti Destinatari si adoperano per consentire il costante miglioramento del grado di sicurezza sul lavoro segnalando le violazioni, gli infortuni, le carenze eventualmente riscontrate e, in genere, qualsiasi elemento ritenuto rilevante ai soggetti competenti.

#### 4. PRESIDI E PROTOCOLLI DI PREVENZIONE

Al fine di assicurare il rispetto dei principi di comportamento e, più in generale, individuare opportune modalità di prevenzione nella realizzazione di comportamenti illeciti a rischio reato, AIAS promuove o predispone adeguati presidi e protocolli di comportamento al cui rispetto sono tenuti i Destinatari del Modello nello svolgimento delle proprie attività e nei limiti dei rispettivi compiti, funzioni e responsabilità.

Con particolare riferimento ai rischi, alle aree di attività e ai processi indicati nel presente allegato, i principali presidi e protocolli di comportamento definiti dall'Associazione sono:

##### Strumenti organizzativi

- Adeguato **sistema di deleghe** in materia di Sicurezza.
- Identificazione e formalizzazione della **struttura del Sistema** di Prevenzione e Protezione in materia di Salute e Sicurezza in ambiente di lavoro.
- Nomina **RSPP** per l'individuazione e l'applicazione delle misure di prevenzione infortuni.
- Garanzia dell'**informazione e formazione** del personale a tutti i livelli aziendali (anche personale stagionale) e **verifica** dell'efficacia delle attività svolte.
- Documentazione prevista dalle normative vigenti quali il **Documento di Valutazione dei Rischi** ex D.Lgs. 81/08



## 5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Con specifico riguardo al settore della salute e della sicurezza sul lavoro, l'Organismo di Vigilanza, pur non ricoprendo un ruolo operativo, ha il compito di monitorare la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dall'Associazione.

È compito del Servizio di Prevenzione e Protezione garantire la predisposizione l'aggiornamento di adeguati flussi informativi verso l'OdV nell'ambito delle attività sensibili descritte nella presente Parte Speciale, in particolare, deve mettere a disposizione all'OdV:

- relazione Annuale del Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione;
- report dell'analisi infortuni;
- eventuali provvedimenti disciplinari erogati in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

I Destinatari del Modello devono segnalare all'Organismo di Vigilanza ogni comportamento a rischio reato e/o contrario ai principi etico-comportamentali previsti dal Modello, in tutte le fasi del processo qui indicato. Le segnalazioni saranno prese in considerazione solo se opportunamente circostanziate.

I soggetti che ricoprono funzioni apicali e che siano responsabili di tali processi, ove, nell'espletamento del proprio dovere di vigilanza, non abbiano ravvisato la necessità di effettuare alcuna segnalazione, formalizzano tale verifica attraverso apposita dichiarazione da inviare all'OdV con cadenza almeno annuale.

L'Associazione e l'Organismo di Vigilanza tutelano i soggetti da ogni effetto pregiudizievole che possa derivare dalla segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza assicura la riservatezza dell'identità dei segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge.