



PARTE SPECIALE
REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA
SUL LAVORO

INDICE

Paragrafo	Pagina
1. FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE E DEFINIZIONI.....	2
2. LE FATTISPECIE DI REATO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 25- <i>SEPTIES</i> DEL DECRETO).....	2
3. LE SANZIONI PREVISTE DALL'ARTICOLO 25- <i>SEPTIES</i> DEL DECRETO	5
4. ATTIVITA' RILEVANTI AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	5
5. POSSIBILI MODALITA' DI REALIZZAZIONE DEGLI ILLECITI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.....	7
6. NORME GENERALI DI COMPORTAMENTO NELLE AREE A RISCHIO REATO	9
6.1. PRINCIPI GENERALI.....	10
6.2. REGOLE DI COMPORTAMENTO	12
7. NORME PARTICOLARI DI COMPORTAMENTO NELLE SINGOLE AREE A RISCHIO REATO	13

1. FINALITA' DELLA PRESENTE PARTE SPECIALE

Obiettivo della presente Parte Speciale (d'ora innanzi "Parte Speciale") è di disciplinare gli obblighi che tutti i Destinatari devono adempiere – nei limiti delle rispettive competenze e nella misura in cui siano coinvolti nello svolgimento delle Attività Rilevanti – in conformità alle regole di condotta statuite nella medesima Parte Speciale e nella regolamentazione a cui la stessa fa riferimento diretto o indiretto, al fine di prevenire la commissione dei Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (come *infra* definiti).

Laddove non diversamente od ulteriormente statuito nell'ambito della presente Parte Speciale, si rinvia alla definizione di cui alla Parte Generale del Modello di CSE.

2. LE FATTISPECIE DI REATO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 25-SEPTIES DEL DECRETO)

La presente Parte Speciale riguarda i reati previsti dall'articolo 25-septies del Decreto (di seguito, per brevità, i "Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro") introdotti dall'art. 9 della L. n. 123/07, in forza del quale la responsabilità amministrativa per gli enti deriva a seguito della commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, dipendenti dalla violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

In questa sede è opportuno ricordare che il D. Lgs. n. 81/2008, come modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 106/2009 (di seguito anche "TUS") ha stabilito un contenuto minimo essenziale del modello organizzativo in questa materia. L'articolo 30 del TUS, infatti, dispone che:

"Il 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, deve 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 a 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.*

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, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio,

nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, 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."

La norma, pertanto, comporta che, per espressa volontà del Legislatore, debbano essere considerate "a rischio" e debbano essere presidiate, a prescindere da ogni valutazione di merito sulla concreta possibilità di realizzazione di reati, le aree e le attività indicate ed interessate dall'articolo stesso.

In tema di reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 25-*septies* del Decreto, prevede e regola i casi di "[o]micidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro".

Ai sensi dell'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 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 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."

Il reato di omicidio colposo nonché il reato di lesioni colpose gravi e gravissime si configurano con il fatto di aver cagionato, per colpa, la morte di un uomo oppure una lesione personale dalla quale è derivata una malattia grave o gravissima, vale a dire guaribile in più di quaranta giorni (artt. 589 e 590 c.p.).

Il reato costituisce presupposto della responsabilità amministrativa degli enti soltanto se commesso con violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro.

In genere, i reati considerati dal Decreto sono dolosi, ossia posti in essere volontariamente dal soggetto con quello scopo specifico, e il modello organizzativo ha una funzione di esimente della responsabilità di CSE se le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il modello.

I reati considerati in questa Parte Speciale sono invece di natura colposa, ossia conseguenza di negligenza, imprudenza o imperizia da parte del soggetto e, pertanto, la funzione di esimente del modello organizzativo, è rappresentata dall'introduzione di previsioni volte a far sì che i Destinatari pongano in essere una condotta rispettosa delle procedure previste dal sistema di prevenzione e protezione

ai sensi del TUS, congiuntamente agli adempimenti e agli obblighi di vigilanza previsti dal modello organizzativo.

Si tratta di uno dei pochi casi in cui il presupposto per la responsabilità dell'ente è ancorato ad un fatto colposo e non doloso; ciò comporta la necessità di valutare i rischi secondo parametri differenti rispetto a quelli utilizzati per la responsabilità dolosa.

Non mancano perplessità in ordine al requisito d'imputabilità oggettiva a carico dell'ente, vale a dire l'interesse o il vantaggio derivanti dal reato. Trattandosi di fatti colposi non è agevole individuare quale vantaggio o interesse possa derivare ad un ente dal fatto della morte o delle lesioni determinate da colpa.

A tal proposito, si tende ad individuare nella condotta, piuttosto che nel reato, i parametri di riferimento per far sorgere la responsabilità dell'ente. Il vantaggio o l'interesse deriverebbero, di conseguenza, non dal fatto della morte o delle lesioni, ma dall'utilità conseguita (ad esempio risparmio in termini di spesa) dalla condotta negligente causalmente correlata all'evento.

I reati considerati nell'art. 25-*septies* del Decreto sono riportati di seguito.

(i) Omicidio colposo (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 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 uno a cinque 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 dodici”.

(ii) Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

“Chiunque cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a lire seicentomila.

Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da lire duecentoquarantamila a un milione duecentomila; se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309,87 a euro 1.239,50.

Se i fatti di cui al precedente capoverso 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 due a sei mesi o della multa da euro 247,90 a euro 619,75; e la pena per lesioni gravissime è della reclusione da sei mesi a due anni o della multa da euro 619,75 a euro 1.239,50.

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.

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”.

3. LE SANZIONI PREVISTE DALL'ARTICOLO 25-SEPTIES DEL DECRETO

Si riporta di seguito una tabella riepilogativa delle sanzioni previste dall'articolo 25-*septies* del Decreto a carico di CSE qualora, per effetto della commissione dei reati indicati al precedente paragrafo 2, derivi all'ente un interesse o un vantaggio, sia pur non direttamente correlato alla commissione delle fattispecie di reato individuate dal Decreto, per le ragioni illustrate nel precedente paragrafo 2.

Illecito Penale	Sanzione Pecuniaria	Sanzione Interdittiva
Omicidio colposo (589 del codice penale) con violazione dell'articolo 55, comma 2, del TUS	1000 quote	Interdizione dall'esercizio dell'attività Da tre mesi a un anno
Omicidio colposo (589 del codice penale) con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Da 250 a 500 quote	Interdizione dall'esercizio dell'attività Da tre mesi a un anno
Lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590, 3° comma del codice penale)	Fino a 250 quote	Interdizione dall'esercizio dell'attività Fino sei mesi

4. ATTIVITA' RILEVANTI AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

Al fine di garantire il più elevato grado di sicurezza tecnicamente possibile, le Attività Rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 in materia di salute e sicurezza sul lavoro che CSE ha individuato in relazione alle fattispecie di cui all'art. 25-*septies* del Decreto si riferiscono alla totalità delle funzioni e delle aree operative di CSE.

Nonostante le sostanziali difficoltà di circoscrivere soltanto ad alcune specifiche funzioni o aree operative il rischio di commissione reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e, quindi, di collegare in via generale a singole funzioni/attività aziendali il rischio di commissione degli illeciti considerati dal D.Lgs. 231/01, l'analisi dell'operatività aziendale ha messo in luce che tra le attività rilevanti possono individuarsi le seguenti Aree a Rischio Reato:

- A. sistema di nomine e deleghe di funzioni in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- B. individuazione, valutazione e gestione dei rischi in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- C. attività di informazione/formazione in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;

- D. gestione di attività operative e di consulenza, manutenzioni, forniture e servizi in appalto a soggetti terzi;
- E. ingressi da parte di visitatori presso la sede centrale e/o le sedi secondarie;
- F. valutazione dei rischi e periodici aggiornamenti;
- G. gestione ed aggiornamento della documentazione;
- H. adozione dei sistemi di protezione collettiva ed individuale;
- I. gestione del processo relativo all'acquisto di materiale, ivi inclusi gli strumenti di lavoro.

Le Attività Rilevanti di cui si discute, in considerazione del fatto che possono coinvolgere anche specifiche attività per cui sono richiesti specifici adempimenti in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, potrebbero assumere rilevanza ai fini della possibile configurazione dei reati in esame, se e nella misura in cui gli adempimenti in questione non vengano correttamente assolti.

Inoltre, le stesse Aree Rilevanti potrebbero comportare anche sanzioni amministrative, indipendentemente dalla realizzazione delle fattispecie dell'omicidio colposo nonché delle lesioni personali colpose.

In particolare, nell'ambito delle suddette Attività Rilevanti, possono individuarsi i seguenti adempimenti in materia di sicurezza previsti dal TUS e, in generale, dalle disposizioni normative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- (i) individuazione dei rischi per la sicurezza, redazione ed aggiornamento, ai sensi degli artt. 17, 28 e 29 TUS, del Documento di Valutazione dei Rischi (di seguito, per brevità, il "DVR") con riferimento, in particolare a:
 - analisi dei rischi specifici connessi alle attività svolte presso i luoghi di lavoro;
 - analisi dei rischi presenti negli ambienti di lavoro in cui si svolgono le attività di CSE;
 - individuazione e predisposizione delle misure di prevenzione e protezione e dei dispositivi di protezione individuali e collettivi idonei ad eliminare i rischi connessi alle attività svolte e quelli presenti sui luoghi di lavoro;
- (ii) definizione e funzionamento del Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (di seguito, per brevità, il "SGSL") in conformità alla normativa vigente;
- (iii) definizione e monitoraggio delle attività di manutenzione da effettuare sulle attrezzature e le strumentazioni adoperati dal personale di CSE (comprese quelle effettuate dai manutentori esterni);
- (iv) rilevazione ed analisi di dati e informazioni con riferimento ai principali eventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- (v) gestione dei rapporti con i soggetti pubblici in caso di visita ispettiva e predisposizione/invio della documentazione richiesta;
- (vi) gestione delle azioni correttive poste in essere a seguito dei rilievi emersi;
- (vii) analisi e studio delle normative in materia di ambiente, salute e sicurezza sul lavoro;
- (viii) gestione della struttura organizzativa preposta allo svolgimento delle attività correlate alla salute e sicurezza sul lavoro;
- (ix) attività di aggiornamento, formazione e informazione in materia di ambiente, salute e sicurezza sul lavoro;

- (x) attività di informazione di tutti i soggetti che possano trovarsi presso la sede centrale e le sedi secondarie di CSE;
- (xi) rispetto delle cautele previste da leggi e regolamenti per l'impiego di dipendenti adibiti a particolari mansioni nonché degli aspetti connessi con la normativa ambientale;
- (xii) gestione degli approvvigionamenti correlati all'adeguamento dei luoghi di lavoro rispetto a quanto previsto dalla legge;
- (xiii) svolgimento di incarichi che comportano l'introduzione dei Dipendenti e/o dei Collaboratori di CSE presso strutture operative di clienti e di terzi nonché presso le sedi di Consulenti, Partner e Fornitori;
- (xiv) gestione o coinvolgimento in attività da svolgersi in regime di appalto con riferimento agli adempimenti previsti dall'art. 26 TUS ed, in particolare, (i) all'individuazione e prevenzione dei rischi derivanti da interferenze delle lavorazioni e alla redazione del Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenziali ("DUVRI") nonché (ii) alla corretta individuazione degli appaltatori e all'attività di promozione del coordinamento e della cooperazione cui sono comunque onerati tutti i subappaltatori;
- (xv) rapporti con i Fornitori coinvolti nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro e gestione degli acquisti di dispositivi di protezione, collettivi ed individuali, e di tutti i beni che possano influire sulla sicurezza;
- (xvi) gestione di tutti i rischi in materia di sicurezza e salute sul lavoro nonché di ogni eventuale rischio trasversale, cui possano essere sottoposti i Dipendenti e/o i Consulenti e/o i Collaboratori nonché i soggetti che prestano l'attività in nome e per conto di Fornitori e di Partner di volta in volta presenti nei locali aziendali.

Eventuali integrazioni delle suddette Attività Rilevanti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché delle relative specificazioni correlate a singoli adempimenti, potranno essere disposte dal Datore di Lavoro per effetto dell'evoluzione dell'attività di impresa e conseguentemente ad eventuali modifiche dell'attività svolta dalle singole sedi operative aziendali.

Assumono una particolare rilevanza, ai fini della salvaguardia della sicurezza e salubrità nel luogo di lavoro, tutte le decisioni di politica aziendale che definiscono gli impegni di CSE in questo settore con riferimento, in particolare, agli obiettivi prefissati in sede di riunione periodica di cui all'art. 35 TUS, i cui verbali devono, pertanto, considerarsi parte del Modello.

Le scelte organizzative aziendali devono essere tali da assicurare la miglior competenza e professionalità dei soggetti incaricati a vario titolo di cooperare per garantire la sicurezza e salubrità del luogo di lavoro, nonché piena certezza circa i compiti e le deleghe loro conferite.

Tali processi sono formalizzati da CSE, in apposite procedure, ivi incluso il SGSL, e sono periodicamente sottoposti a monitoraggio da parte dell'OdV.

5. POSSIBILI MODALITA' DI REALIZZAZIONE DEGLI ILLECITI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

L'illecito penale di cui alla presente Parte Speciale può essere commesso mediante qualsiasi tipologia di condotta, purché la stessa si traduca in una violazione delle norme esistenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro nonché venga ritenuto

sussistente il nesso causale tra la condotta medesima e l'evento di omicidio o lesioni personali colpose.

Pertanto, di seguito un elenco delle possibili modalità di realizzazione degli illeciti in materia di sicurezza sul lavoro, nell'ambito delle Attività Rilevanti identificate, da intendersi meramente esemplificativo e non esaustivo, essendo pressoché impossibile riuscire ad individuare tutte le possibili condotte dei Destinatari, che possono contribuire alla realizzazione dell'illecito penale di cui alla presente Parte Speciale:

A. sistema di nomine e deleghe di funzioni in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro

- assegnazione di responsabilità, poteri decisionali e di spesa a soggetti non in possesso dei necessari requisiti di professionalità ed esperienza;
- assegnazione di responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro a soggetti non in possesso dell'autonomia di spesa necessaria per lo svolgimento delle funzioni conferite.
- assegnazione di responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro a soggetti non in possesso di adeguati poteri organizzativi, di gestione e controllo richiesti dalla natura delle funzioni conferite;
- erronea individuazione di soggetti tecnicamente non competenti e chiamati a svolgere incarichi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

B. individuazione, valutazione e gestione dei rischi in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro

- omessa o carente valutazione dei rischi per la sicurezza presenti sul luogo di lavoro, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;
- omessa o carente individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione adottati;
- omessa o carente individuazione delle procedure per l'attuazione delle programmate misure di sicurezza.

C. attività di informazione/formazione in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro

- mancata e/o inadeguata formazione e informazione dei Dipendenti e/o dei Consulenti;
- mancata e/o inadeguata informazione di soggetti terzi presenti presso la sede centrale e/o le sedi periferiche;
- mancata e/o inadeguata formazione e informazione in merito ai rischi specifici dei dipendenti di appaltatori, chiamati a svolgere la propria attività presso la sede centrale o le sedi secondarie.

D. gestione di attività operative e di consulenza, manutenzioni, forniture e servizi in appalto a soggetti terzi

- mancato adempimento di quanto previsto dalla normativa in materia di appalti e somministrazione di manodopera;
- omessa o carente valutazione dei rischi interferenziali ove presenti;
- mancata adozione di disposizione di mezzi di protezione collettivi o individuali o, in ogni caso, inadeguata adozione degli stessi, per far fronte ai rischi interferenziali ove presenti;

- mancata e/o inadeguata suddivisione dei ruoli e delle responsabilità;
- erronea individuazione di soggetti tecnicamente non competenti e chiamati a svolgere incarichi in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- omessa valutazione dell'idoneità tecnico-professionale dei fornitori/appaltatori.

E. ingressi da parte di visitatori presso la sede centrale e/o le sedi secondarie

- adozione di piani informativi inadeguati o omissione nella loro adozione;
- mancata e/o inadeguata valutazione dei rischi che possono derivare dall'ingresso dei visitatori presso la sede centrale e/o le sedi secondarie.

F. valutazione dei rischi e periodici aggiornamenti

- mancata e/o inadeguata valutazione dei rischi;
- valutazione dei rischi eseguita da persone tecnicamente non competenti;
- mancato presidio di un possibile rischio individuato.

G. gestione ed aggiornamento della documentazione

- mancato e/o inadeguata conservazione della documentazione;
- perdita di documenti relativi allo stato di salute dei lavoratori;
- errata redazione della documentazione;
- contraffazione della documentazione.

H. adozione dei sistemi di protezione collettiva ed individuale

- acquisto di sistemi di protezione collettiva e/o individuale inadeguati a svolgere la loro funzione;
- mancata adozione di sistemi di protezione collettiva e/o individuale.

I. gestione del processo relativo all'acquisto di materiale, ivi inclusi gli strumenti di lavoro

- acquisto di strumenti di lavoro privi delle richieste certificazioni;
- mancata concreta verifica dell'idoneità degli strumenti di lavoro che, pur in presenza della richiesta certificazione, potrebbero risultare lesivi dell'integrità psico-fisica dei soggetti che se ne avvalgono.

6. NORME GENERALI DI COMPORTAMENTO NELLE AREE A RISCHIO REATO

Nell'ambito della presente sezione della Parte Speciale vengono riportati i principi di comportamento che si richiede vengano adottati da parte di tutto il personale aziendale nello svolgimento di tutte le attività attinenti con la normativa sulla salute e la sicurezza sul lavoro. Tali regole di condotta sono finalizzate a limitare il più possibile il verificarsi dei reati previsti nel D. Lgs. 231/01.

I principi di comportamento si applicano direttamente a chiunque sia tenuto, in via diretta od indiretta, all'osservanza delle norme antinfortunistiche.

La normativa vigente individua, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, i seguenti soggetti quali garanti *ex lege*, per quanto di rispettiva competenza, dell'obbligo di sicurezza:

- a) Datore di Lavoro;
- b) Dirigenti;
- c) Preposti;
- d) Lavoratori.

In particolare, sono indelegabili da parte del Datore di Lavoro i seguenti obblighi previsti ex art. 17, TUS:

- a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'art. 28, TUS;
- b) la designazione del responsabile di prevenzione e protezione dai rischi.

Fatta eccezione per quanto stabilito dall'art. 17, TUS attraverso lo strumento della delega di funzioni previsto dall'art. 16, TUS, il Datore di Lavoro può delegare, nel rispetto delle condizioni dettate dall'art.16¹ TUS, l'esecuzione degli obblighi di sicurezza a soggetti che siano dotati delle necessarie competenze. I soggetti Delegati dal Datore di Lavoro possono a loro volta subdelegare l'esecuzione degli obblighi di sicurezza nei limiti previsti dall'art. 16, comma 3-bis, TUS.

Datore di Lavoro e Dirigenti sono tenuti all'adempimento degli obblighi previsti dall'articolo 18 TUS, nel quadro della più ampia previsione dell'art. 2087 cc, qualificata quale norma di chiusura del sistema con riferimento alla portata degli obblighi di sicurezza posto *ex lege* in capo al Datore di Lavoro.

In particolare Datore di Lavoro e dirigenti sono tenuti a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di sicurezza posti dalla normativa in capo a preposti, lavoratori, progettisti, fabbricanti, fornitori e, installatori e medici competenti.

Gli obblighi di sicurezza posti dalla normativa vigente in capo a preposti e lavoratori sono compiutamente disciplinati rispettivamente dagli articoli 19 e 20 TUS.

6.1 Principi Generali

--- OMISSIS ---

¹ Articolo 16, TUS, "Delega di funzioni"

1.La delega di funzioni da parte del Datore di Lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:

- a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;
- b) che il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.

2.La delega di funzioni di cui al comma 1 deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

3.La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al Datore di Lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. L'obbligo di cui al precedente periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica di cui all'articolo 30, comma 4.

3 – bis Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il Datore di Lavoro delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle condizioni di cui ai commi 1 e 2. La delega di funzioni di cui al periodo precedente non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite. Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate.

--- OMISSIS ---

--- OMISSIS ---

6.2 Regole di comportamento

È fatto divieto ai Destinatari del Modello di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare, presi individualmente o collettivamente, in maniera diretta o indiretta, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (art. 25-*septies* del D.Lgs. 231/01).

È fatto, altresì, divieto di porre in essere comportamenti in violazione dei principi e delle procedure aziendali previste nella presente Parte Speciale, ovvero ad altre disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro.

--- OMISSIS ---

--- OMISSIS ---

**7. NORME PARTICOLARI DI COMPORTAMENTO NELLE SINGOLE
AREE A RISCHIO REATO**

Al fine di prevenire la commissione dei reati relativi alla presente Parte Speciale, CSE ha provveduto alla revisione del proprio corpo procedurale.

--- OMISSIS ---

--- OMISSIS ---