

*Herman Miller Limited,
Filiale Italiana*

P a r t e S p e c i a l e - 2 -

Edizione novembre 2012

PARTE SPECIALE – 2 –

Reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela
dell'igiene e della salute sul lavoro

INDICE

PARTE SPECIALE – 2 –

1	I reati previsti dalla L. 123 del 2007	4
2	Funzione della Parte Speciale - 3 -	8
3.	Processi Sensibili nell'ambito della sicurezza sul lavoro	9
4.	Regole generali.....	10
4.1	Il sistema in linea generale.....	10
4.2	Principi generali di comportamento	10
5.	I controlli dell'OdV	14

1 I reati previsti dalla L. 123 del 2007

In data 25/08/2007 è entrata in vigore la legge 3 agosto 2007, n. 123, con la quale il legislatore ha dettato nuove misure in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e ha conferito al Governo delega per il riassetto e la riforma della normativa in materia (che, in esecuzione di tale delega, ha emanato il D.Lgs. n. 81/2008).

Tra le principali novità, la legge n. 123 (art. 9) ha introdotto nel Decreto l'articolo 25-septies (successivamente modificato dal D.Lgs. 81/2008):

“Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.”

Tale articolo prevede l'applicazione della sanzione pecuniaria in misura non inferiore a mille quote e di una delle sanzioni interdittive -per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno- tra le seguenti: interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenza, concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; esclusione di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

L'articolo neo inserito, che estende la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche, è il seguente:

“1. In relazione ai delitti di cui agli articoli 589 (1) e 590 (2), terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche

¹ 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 due 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.

² 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 [c.p. 583], 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 sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni. 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

e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a mille quote.

2. Nel caso di condanna per uno dei delitti di cui al comma 1, 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”.

Il mutamento di politica legislativa relativa ai *corporate crimes* è, in questa norma, evidente: per la prima volta viene estesa in Italia l'applicazione della disciplina sulla responsabilità degli enti a ipotesi di fattispecie colpose.

Per determinare la responsabilità del datore di lavoro (ricordiamo che per la configurabilità della responsabilità amministrativa dell'ente sono richiesti i requisiti indicati nel Decreto, *cf.* art. 5, ovvero che il reato sia stato commesso “nell'interesse o a vantaggio dell'ente” stesso), non occorre che sia integrata la violazione di norme specifiche dettate per prevenire infortuni sul lavoro poiché, per l'addebito di colpa specifica, è sufficiente che l'evento dannoso si sia verificato a causa della violazione del disposto dell'art. 2087 cod. civ. ⁽³⁾ che pone a carico dell'imprenditore l'adozione, nell'esercizio dell'impresa, delle misure che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori.

Il datore di lavoro è quindi destinatario dell'obbligo giuridico di impedire l'evento dannoso e quindi di tutelare l'integrità del lavoratore.

*

Con l'introduzione tra i reati presupposto delle fattispecie di reato di lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto Legislativo n. 231 del 2001), occorre in particolare osservare che il legislatore ha inteso anche estendere la normativa sulla salute e sicurezza sul luogo di lavoro anche ai rischi psicologici "collegati all'organizzazione del lavoro, alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi ed alla tipologia contrattuale utilizzata" e, dunque, alle cosiddette condotte di “mobbing”.

Con tale termine (“mobbing” appunto), si raggruppano quei comportamenti posti in essere generalmente in danno di lavoratori da

reclusione non può superare gli anni cinque. Il delitto è punibile a querela della persona offesa [c.p. 120; c.p.p. 336], 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 2087. Tutela delle condizioni di lavoro. L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

parte dei superiori (mobbing verticale) per indurli all'auto-licenziamento, ma anche dai colleghi (mobbing orizzontale) con finalità discriminatorie, in reazione a condotte non approvate, ovvero più in generale al rifiuto di accondiscendere a proposte o richieste immorali o tout court illegali. Il mobbing implica, pertanto, l'esistenza di uno o più soggetti attivi (i responsabili dei comportamenti vessatori) e di uno o più soggetti passivi (le vittime).

La giurisprudenza penale, in particolare, riconduce tendenzialmente il fenomeno del mobbing ai reati di percosse (art. 581 c.p.), di violenza privata (art. 610 c.p.), talora a quello di maltrattamenti (art. 572 c.p., collocato tra i delitti contro la famiglia, in particolare tra quelli contro l'assistenza familiare, rubricato "maltrattamenti in famiglia o verso fanciulli", ma che incrimina, tra gli altri - comma 1 - "chiunque [...] maltratta [...] una persona sottoposta alla sua autorità, o a lui affidata [...] per l'esercizio di una professione o di un'arte"), ovvero a quello di lesioni (artt. 582 e 590 c.p.), richiamati, appunto, dall'art. 25-septies D.Lgs. 231/2001.

In difetto di una disciplina ad hoc, infatti, si ritiene che si possa attribuire rilevanza alla responsabilità amministrativa da mobbing degli enti entro i confini delineati dall'art. 25-septies, comma 3, D.Lgs. 231/2001 che prevede, come detto, ipotesi di responsabilità degli enti in dipendenza del reato di cui all'art. 590, comma 3, c.p. (lesioni colpose commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro).

Il Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs. 81/2008), all'art. 28, co. 1, precisa peraltro che la valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro "deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli psicologici riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati all'organizzazione del lavoro, alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi ed alla tipologia contrattuale utilizzata, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro", dove, per l'appunto, la salute è definita come lo "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità" (art. 2, co. 1, lett. o, D.Lgs. 81/2008).

Appare, dunque, ravvisabile l'intenzione del legislatore di colpire, in questo modo, tutti quegli "atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratori dipendenti, pubblici o privati, da parte di un datore di lavoro o da soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si

caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale" comunemente identificati con il termine mobbing, derivandone la responsabilità degli enti per tali condotte.

*

Appare ormai dato certo e condiviso da giurisprudenza costante che il Modello, e quindi le Parti Speciali dello stesso, per avere efficacia esimente:

- debbano scaturire da una visione reale ed economica dei fenomeni aziendali;
- debbano tenere conto delle "singole" specificità della società coinvolta e della sua "storia giuridica", basandosi su un'analisi dei rischi e un'individuazione dei protocolli di prevenzione estremamente attenta ai profili specifici (mappatura dei rischi ad hoc o *tailor made*);
- debbano essere costantemente monitorati e aggiornati;
- debbano essere adeguatamente comunicati al personale, ai consulenti, *partners*, ecc. attraverso un'attività di formazione specificamente calibrata, come indicato nella Parte Generale, sui singoli soggetti, sui diversi rischi – reato che riguardano ciascuno, sulle diverse funzioni di ognuno.

In materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro la normativa di riferimento italiana, cioè il D.lgs. n. 81/2008, appare improntato agli stessi principi di prevenzione tipici del Decreto: prevenzione del rischio che deve essere concretamente attuata, anche in questo caso, mediante un'apposita valutazione dei rischi da eseguirsi con specifico riferimento alle caratteristiche concrete e peculiari di ogni singola azienda, (il c.d. Documento di Valutazione dei Rischi), creando un organo competente in materia, il Servizio di Prevenzione e Protezione, con relativo Responsabile (nel prosieguo anche SPP e RSPP), deve essere fornita adeguata formazione e informazione ai dipendenti, *partners*, ecc., formazione che anche in questo caso deve essere adattata alle esigenze specifiche di ogni lavoratore, soprattutto per quanto concerne i rischi specifici che si prevedano per specifici settori dell'impresa o per specifiche lavorazioni.

Ciò detto, anche in considerazione delle rilevanti conseguenze che ne possono derivare sul piano sanzionatorio, occorre effettuare una attenta valutazione sull'effettiva aderenza del documento di valutazione dei rischi (*ex* 81/2008) sulla singola realtà aziendale, sulla sua specificità, sull'effettività del monitoraggio e dell'adeguamento del documento stesso.

2 Funzione della Parte Speciale - 2 -

La presente Parte Speciale si riferisce ai comportamenti posti in essere dai Destinatari nonché dai Consulenti e *Partner* come già definiti nella Parte Generale, eventualmente coinvolti nei Processi Sensibili.

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tutti i Destinatari, come sopra individuati, adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa al fine di impedire il verificarsi dei Reati in essa considerati nonché al fine di consolidare, all'interno dell'azienda, la cultura della prevenzione (peraltro unico elemento veramente efficace per impedire la commissione dei Reati).

Nello specifico, la presente Parte Speciale ha lo scopo di:

- a. indicare quali siano le procedure che i Dipendenti, Destinatari, e i Consulenti/*Partner* di Herman Miller sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello, nonché per la gestione, in questo ambito, dei Processi Sensibili della Società;
- b. fornire all'OdV, e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che con lo stesso cooperano, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste dal Modello e dalla presente Parte Speciale.

3. Processi Sensibili nell'ambito della sicurezza sul lavoro

Le attività ritenute sensibili sono elencate nell'allegato A della Parte Generale, nonché nel Documento di Valutazione dei Rischi.

4. Regole generali

4.1 Il sistema in linea generale

Nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti la sicurezza e l'igiene dei lavoratori, oltre alle regole di cui al presente Modello, i Destinatari devono, in generale, conoscere e rispettare le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile e finanziario della Società.

4.2 Principi generali di comportamento

La presente Parte Speciale prevede l'espresso divieto a carico dei Destinatari 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 sopra considerate;
- violare i principi e le procedure esistenti in azienda e relative alla sicurezza sui luoghi di lavoro e/o previste nella presente Parte Speciale.

La presente Parte Speciale prevede, conseguentemente, l'espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

1. *tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge relative alla sicurezza ed igiene dei lavoratori;*
 2. *effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste eventualmente esercitate;*
 3. *effettuare i corsi formativi ed informativi necessari;*
 4. *rispettare tutte le indicazioni, la cartellonistica, le procedure e le indicazioni, anche verbali, che di volta in volta sono emesse in tema di igiene e sicurezza sul lavoro (ivi comprese quelle relative alla dotazione di mezzi di sicurezza personali).*
- I Destinatari dovranno inoltre attenersi alle seguenti condotte:
 - a) osservare rigorosamente tutte le leggi e i regolamenti e procedure in materia di sicurezza sul lavoro e sulla tutela dell'igiene e salute sul lavoro che disciplinano l'accesso, il transito e lo svolgimento delle attività lavorative presso i locali in uso alla Società;

- b) partecipare ai corsi organizzati dalla Società in materia di sicurezza sul lavoro e sulla tutela dell'igiene e salute sul lavoro, ecologia e sullo svolgimento delle specifiche mansioni, ai quali saranno invitati;
- c) fornire adeguati dispositivi di protezione individuali ai propri dipendenti, conformi alle normative vigenti e in funzione delle mansioni da quelli svolte;
- d) identificare e delimitare il perimetro delle aree di lavoro interessate alle attività a rischio di manutenzione e nuova realizzazione in modo da impedire l'accesso a tali aree a soggetti non autorizzati ai lavori;
- e) seguire, nella redazione, sottoscrizione ed esecuzione dei contratti, le regole di sicurezza che sono e saranno diffuse dal Servizio Prevenzione e Protezione della Società;
- f) i fornitori e gli altri Destinatari esterni alla Società, ove richiesto da norme e regolamenti, in base alla natura del bene e servizio prestato, devono dare evidenza del rispetto da parte loro delle normative sulla sicurezza sul lavoro e sulla tutela dell'igiene e salute sul lavoro;
- g) segnalare alle funzioni competenti eventuali inefficienze dei dispositivi di protezione individuali ovvero di altri presidi a tutela della sicurezza sul lavoro e sulla tutela dell'igiene e salute sul lavoro.

- È, inoltre vietato:

- a) utilizzare, nello svolgimento della attività identificate a rischio macchinari, attrezzature, strumenti utensili, materiali e dispositivi di protezione individuali non adeguati e non conformi alle normative vigenti per le specifiche operazioni da svolgere;
- b) disattivare o rendere anche parzialmente inefficienti dispositivi individuali o collettivi di protezione;
- c) nell'ambito degli interventi e attività di cui si è incaricati, svolgere attività ed operazioni al di fuori delle aree specificatamente identificate per gli interventi richiesti;
- d) accedere ad aree di lavoro alle quali non si è autorizzati;
- e) per i fornitori, utilizzare macchinari e attrezzature, strumenti utensili, materiali e dispositivi di protezione individuali di proprietà dalla Società.

Alla luce di quanto sopra, di seguito sono indicati alcuni principi per la redazione delle relative procedure aziendali per la prevenzione dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime.

Per le attività a rischio sopra individuate e nell'ambito specifico della gestione della sicurezza sul lavoro e della tutela dell'igiene e salute sul lavoro, nel rispetto di quanto previsto ai sensi del D. Lgs. 81/2008 e

sue successive modifiche ed integrazioni, sono previste specifiche procedure, in forza delle quali:

- a) vengano periodicamente individuati dal Servizio Prevenzione e Protezione i rischi in materia di sicurezza e tutela dell'igiene e salute sul lavoro, tenendo in adeguata considerazione: la struttura aziendale, la natura delle attività, l'ubicazione dei locali e delle aree di lavoro, l'organizzazione del personale, le specifiche sostanze, macchinari, attrezzature e impianti impiegati nelle attività e i relativi cicli di produzione;
- b) venga aggiornato, periodicamente ed in occasione di significative modifiche organizzative, il documento di valutazione dei rischi, redatto ai sensi del D. Lgs. 81/2008 e sue successive modifiche ed integrazioni;
- c) il Servizio Prevenzione e Protezione nella valutazione dei rischi adotti criteri oggettivi, documentati e ripetibili, considerando, per ogni specifico rischio come sopra individuato, la probabilità di accadimento, la dimensione dell'impatto del danno possibile, i risultati di rilievi ambientali e la storia degli infortuni verificatisi nello svolgimento della specifica attività;
- d) vengano definiti e periodicamente aggiornati il piano di intervento delle azioni di prevenzione e protezione sulla base del risultato della valutazione dei rischi effettuata, nonché i programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute;
- e) il Servizio Prevenzione e Protezione proponga e diffonda adeguate procedure volte alla tutela della sicurezza sul lavoro e alla tutela dell'igiene e salute sul lavoro nonché le indicazioni sulle adeguate misure di prevenzione e protezione da adottare, tenendo in adeguata considerazione quanto descritto nei punti precedenti e la normativa vigente in materia di sicurezza e tutela dell'igiene e salute sul lavoro;
- f) i dirigenti e i preposti siano tenuti a sorvegliare sull'effettivo rispetto delle procedure proposte e diffuse dal Servizio Prevenzione e Protezione e sulla adozione delle adeguate misure di prevenzione e protezione, comunicando tempestivamente al Servizio Prevenzione e Protezione eventuali eccezioni e criticità;
- g) venga definito il metodo di individuazione, segnalazione e comportamento da tenere in caso di emergenze, sia per gli addetti alla gestione delle specifiche emergenze che per gli altri soggetti che possono esserne coinvolti;
- h) i lavoratori in base agli specifici rischi individuati a cui sono soggetti ricevano adeguata informazione e formazione in merito alla misure di prevenzione e protezione da adottare nello svolgimento delle

proprie attività e gestione delle emergenze, in base alla normativa vigente in materia di sicurezza e tutela dell'igiene e salute sul lavoro e delle procedure proposte e diffuse dal Servizio Prevenzione e Protezione;

- i) non siano corrisposti compensi a Fornitori in misura non congrua rispetto alle prestazioni rese alla Società e/o comunque non conformi all'incarico conferito, da valutare in base a criteri di ragionevolezza e in riferimento alle condizioni o prassi esistenti sul mercato o determinate da tariffe;
- l) alle ispezioni giudiziarie e amministrative (es. relative al D. Lgs. 81/2008, ecc.) devono partecipare i soggetti a ciò espressamente delegati. L'OdV dovrà essere prontamente informato sull'inizio di ogni attività ispettiva, mediante apposita comunicazione interna, inviata a cura della funzione aziendale di volta in volta interessata. Di tutto il procedimento relativo all'ispezione devono essere redatti appositi verbali, che verranno conservati dall'OdV;
- m) siano previsti obblighi di riporto periodico all'OdV per le valutazioni di competenza con riguardo a quanto previsto dal presente Modello.

5. I controlli dell'OdV

Fermo restando il potere discrezionale dell'OdV di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute (si rinvia a quanto esplicitato nella Parte Generale del presente Modello), l'OdV stesso effettua periodicamente controlli a campione sulle attività sociali potenzialmente a rischio dei reati sopra indicati, controlli diretti a verificare la corretta esplicazione, in riferimento all'igiene e sicurezza dei lavoratori, delle attività sociali in relazione alle regole di cui al presente Modello e, in particolare, alle procedure interne in essere.

A tal fine, all'OdV viene garantito - nel rispetto della normativa vigente, per esempio in tema di *privacy* - libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.