

## PARTE SPECIALE “XI”

Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con la violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

### **XI.1. I reati di cui all'art. 25 septies del D. Lgs. n. 231/2001**

La Legge 3 agosto 2007, n. 123, ha introdotto l'art. 25 septies del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, anche "Decreto"), articolo in seguito sostituito dall'art. 300 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, che prevede la responsabilità degli enti (ovvero gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica, di seguito, anche collettivamente indicati come "Enti" o singolarmente "Ente"; sono esclusi lo Stato, gli enti pubblici non economici e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale) per i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

#### **Il reato di omicidio colposo (art. 589 codice penale)**

Il reato si configura nel caso in cui si cagioni la morte di una persona.

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 codice penale).

#### **Il reato di lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 codice penale)**

Il reato si configura nel caso in cui si cagionino ad una persona lesioni gravi o gravissime.

Le lesioni si considerano gravi nel caso in cui:

- a) dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;
- b) il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo (art.583, comma 1, codice penale).

Le lesioni si considerano gravissime se dal fatto deriva:

- a) una malattia certamente o probabilmente insanabile;
- b) la perdita di un senso;
- c) la perdita di un arto o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;
- d) la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso (art. 583, comma 2, codice penale).

Anche 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 codice penale).

Entrambi i reati sopra richiamati rilevano, ai fini del Decreto, unicamente nel caso in cui sia ascrivibile al soggetto agente, sotto il profilo dell'elemento soggettivo, la c.d. "colpa specifica", consistente nella violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene ed alla salute sul lavoro.

Atteso che, in forza di tale circostanza, assume rilevanza la legislazione prevenzionistica vigente, ai fini della presente Parte Speciale "D" è stata considerata, in particolare, la normativa di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., portante attuazione della delega di cui all'art. 1 Legge n. 123/2007.

**XI.2. I fattori di rischio esistenti nell'ambito dell'attività d'impresa di Karrell s.r.l.**

Sulla scorta delle Linee Guida di Confindustria, l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, anche "Modello") deve essere preceduta da un'attività di *risk assessment* volta ad individuare, mediante il censimento e la mappatura approfondita e specifica delle aree / processi / attività aziendali, sia i rischi di commissione dei reati previsti dal Decreto, sia a valutare il Sistema di Controllo Interno e la necessità di un suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente i rischi identificati.

Con riferimento ai reati oggetto della presente Parte Speciale "D", le Linee Guida evidenziano, che non è possibile escludere aprioristicamente alcun ambito di attività, poiché tali reati potrebbero interessare la totalità delle componenti aziendali.

In altri termini, i reati oggetto della presente Parte Speciale "D" potrebbero astrattamente essere commessi in tutti i casi in cui vi sia, in seno all'azienda, anche una mera violazione degli obblighi e delle prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Ai fini della redazione della presente Parte Speciale "D", la *Karrell s.r.l.* (di seguito, anche "*Società*") ha considerato, pertanto, i pericoli ed i fattori di rischio riportati nei Documenti di Valutazione dei Rischi (di seguito, anche "DVR") redatti ai sensi della normativa prevenzionistica vigente.

### **XI.3. La struttura organizzativa di Karrell s.r.l. in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, la *Società* si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella prevista dalla normativa prevenzionistica vigente, nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre e, quindi, gestire i rischi per i lavoratori.

Nell'ambito di tale struttura organizzativa, operano i soggetti di seguito indicati, complessivamente qualificati, nel prosieguo della presente Parte Speciale "D", anche come "Destinatari".

#### **XI.3.1. Il Datore di Lavoro**

All'apice della struttura organizzativa aziendale si trova il Datore di Lavoro, inteso, ai sensi dell'art. 2, lettera b) del D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. quale "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".

In seno alla *Karrell s.r.l.* il soggetto titolare del rapporto di lavoro è il Sig. Montel Ezio in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione della *Società* (di seguito, anche "C.d.A.").

Poiché sono stati individuati n. 4 siti rilevanti ai fini della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro ovvero:

- 1) la sede legale ed operativa di Salerno (BZ);
- 2) la sede amministrativa ed operativa di Verona (VR);
- 3) l'unità operativa di Mantova (MN);
- 4) il presidio presso lo stabilimento IVECO di Suzzara (MN);

il Datore di Lavoro di concerto con il C.d.A. ha provveduto alla nomina di Dirigenti e Preposti.

Ai soggetti sopra indicati sono stati assegnati, con delibera del C.d.A., le deleghe (per i Dirigenti) e gli incarichi (per i Preposti) rilevanti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, in capo al Datore di Lavoro sono riconducibili gli obblighi ed i compiti di cui al paragrafo D.5.1. della presente Parte Speciale "D".

#### **XI.3.2. I Dirigenti**

I Dirigenti sono quei soggetti "che, in ragione delle competenze professionali e di poteri, gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferito, attuano le direttive del Datore di Lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa".

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, in capo ai Dirigenti sono riconducibili gli obblighi ed i compiti di cui al paragrafo D.5.1. della presente Parte Speciale "D".

#### **XI.3.3. I Preposti**

I Preposti sono quei soggetti "che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferito, sovrintendono all'attività lavorativa e garantiscono l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa".

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, in capo ai Preposti sono riconducibili gli obblighi ed i compiti di cui al paragrafo D.5.2. della presente Parte Speciale "D".

#### ***XI.3.4. Il Responsabile e gli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione***

Nell'ambito della struttura organizzativa della *Società* in materia di salute e sicurezza sul lavoro, è stato istituito il Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi (di seguito, anche "SPP"), costituito "dal complesso delle persone, dei sistemi e dei mezzi, esterni o interni all'azienda, finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori".

In seno al SPP, il Datore di Lavoro ha provveduto, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente, alla designazione di un unico Responsabile del SPP (di seguito, anche "RSPP"), quale "soggetto in possesso delle capacità e dei requisiti professionali previsti dalla normativa vigente per coordinare il SPP".

Attualmente non sono stati nominati altri addetti, fermo restando che si provvederà anche alla nomina degli addetti al SPP (di seguito, anche "ASPP") ove ritenuto opportuno.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, in capo al RSPP sono riconducibili gli obblighi ed i compiti di cui al paragrafo D.5.3. della presente Parte Speciale "D".

#### ***XI.3.5. Addetti al Primo Soccorso***

Gli Addetti al primo soccorso sono i soggetti cui sono assegnati compiti di primo soccorso, assistenza medica di emergenza ed evacuazione (di seguito, anche "APS").

In seno alla *Società*, il Datore di Lavoro ha provveduto, per ciascun sito aziendale, alla nomina di un numero di APS adeguato alla struttura ed alle attività svolte nell'ambito del sito stesso.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, in capo agli APS sono riconducibili gli obblighi ed i compiti di cui al paragrafo D.5.4. della presente Parte Speciale "D".

#### ***XI.3.6. Addetti alla Prevenzione Incendi***

Gli Addetti alla prevenzione incendi sono i soggetti cui sono assegnati compiti connessi alla prevenzione degli incendi ed alla gestione delle emergenze (di seguito, anche "API").

In seno alla *Società*, il Datore di Lavoro ha provveduto, per ciascun sito aziendale, alla nomina di un numero di API adeguato alla struttura ed alle attività svolte nell'ambito del sito stesso.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, in capo agli API sono riconducibili gli obblighi ed i compiti di cui al paragrafo D.5.4. della presente Parte Speciale "D".

#### ***XI.3.7. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza***

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è il soggetto, eletto o designato dai lavoratori, che svolge le funzioni, ivi incluse quelle di verifica, consultazione e promozione, previste dalla normativa vigente (di seguito, anche "RLS").

In seno alla struttura organizzativa di *Karrell s.r.l.*, è stato eletto dai lavoratori un RLS in ciascuna delle tre sedi aziendali.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, in capo agli RLS sono riconducibili gli obblighi ed i compiti di cui al paragrafo D.5.5. della presente Parte Speciale "D".

### ***XI.3.8. Medico Competente***

Il Medico Competente è colui che collabora con il Datore di Lavoro ai fini della valutazione dei rischi e della sorveglianza sanitaria, nonché per l'adempimento dei compiti ad esso assegnati in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente (di seguito, anche 'Medico Competente').

In seno alla *Società*, il Datore di Lavoro ha provveduto alla nomina di un unico Medico Competente per tutte e tre le sedi aziendali.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, in capo al Medico Competente sono riconducibili gli obblighi ed i compiti di cui al paragrafo D.5.6. della presente Parte Speciale "D".

### ***XI.3.9. Lavoratori***

I lavoratori sono tutti quei soggetti "che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro" (di seguito, anche "Lavoratori" e, ove singolarmente considerati, "Lavoratore").

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, in capo ai Lavoratori sono riconducibili gli obblighi ed i compiti di cui al paragrafo D.5.7. della presente Parte Speciale "D".

### ***XI.3.10. Terzi Destinatari***

In aggiunta a quella dei soggetti sopra indicati, in materia di salute e sicurezza sul lavoro assume rilevanza la posizione di quei soggetti che, pur essendo esterni rispetto alla struttura organizzativa della *Società* (e quindi non subordinati), svolgono un'attività potenzialmente incidente sulla salute e la sicurezza dei Lavoratori (di seguito, collettivamente denominati anche "Terzi Destinatari").

Devono considerarsi Terzi Destinatari:

- a) i soggetti cui è affidato un lavoro in virtù di contratto d'appalto o d'opera o di somministrazione (di seguito, collettivamente indicati anche "Appaltatori" o "Subappaltatori");
- b) i fabbricanti ed i fornitori (di seguito, collettivamente indicati anche "Fornitori");
- c) i progettisti dei luoghi, posti di lavoro ed impianti (di seguito, anche "Progettisti");
- d) gli installatori ed i montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici (di seguito, anche "Installatori").

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, in capo al Medico Competente sono riconducibili gli obblighi ed i compiti di cui al paragrafo D.5.8. della presente Parte Speciale "D".

### ***XI.3.11. Il ruolo della Struttura organizzativa Karrell s.r.l. e dell'Organismo di Vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro***

La Struttura organizzativa della Karrell s.r.l. è stata definita e resa visibile, in termini grafici, in un organigramma aziendale.

La *Società* ha definito, in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'Azienda, i compiti e le responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, a partire dal Datore di Lavoro fino al singolo Lavoratore.

In seno al settore della salute e sicurezza sul lavoro, assume, altresì, rilevanza la posizione dell'Organismo di Vigilanza nominato dalla Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito, anche "O.d.V."), il quale, pur essendo privo un ruolo operativo, svolge i compiti indicati nel paragrafo D.6 della presente Parte Speciale.

#### **XI.4. I principi e le norme di comportamento di riferimento per la Società**

La Società si impegna a garantire il rispetto della normativa in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché ad assicurare, in generale, un ambiente di lavoro sicuro, sano e idoneo allo svolgimento dell'attività lavorativa, anche attraverso:

- la valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza;
- la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che, nell'attività di prevenzione, integri in modo coerente le condizioni tecniche produttive dell'azienda, nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo e, quindi, la loro gestione, in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- la riduzione dei rischi alla fonte;
- la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- l'utilizzo limitato di agenti chimici, fisici e biologici sul luogo di lavoro;
- la definizione di adeguate misure di protezione collettiva e individuale, fermo restando che le prime dovranno avere priorità sulle seconde;
- il controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e, ove possibile, l'adibizione ad altra mansione;
- l'informazione, la formazione e l'addestramento adeguati dei Destinatari, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, rispetto alle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro, al fine di assicurare la consapevolezza della importanza della conformità delle azioni rispetto al "Modello 231" e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dallo stesso; soprattutto verso quei soggetti che svolgono compiti che possono incidere sulla salute e la sicurezza sul lavoro; in particolare con:
  - l'informazione e formazione adeguata per i lavoratori;
  - l'informazione e formazione adeguata per i dirigenti e i preposti;
  - l'informazione e formazione adeguata per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
  - la formalizzazione di istruzioni adeguate ai Lavoratori;
  - la comunicazione ed il coinvolgimento adeguati dei Destinatari, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro; in quest'ottica, particolare rilevanza è riconosciuta alla consultazione preventiva dei soggetti interessati in merito alla individuazione e valutazione dei rischi ed alla definizione delle misure preventive, in particolare con la partecipazione e consultazione dei lavoratori attraverso i loro rappresentanti;
- la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- la definizione di adeguate misure igieniche, nonché di adeguate misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- l'uso di segnali di avvertimento a sicurezza;
- la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti.



### **XI.5. I principi e le norme di comportamento di riferimento per i Destinatari**

Nello svolgimento delle proprie attività e nei limiti dei rispettivi compiti, funzioni e responsabilità, i Destinatari devono rispettare, oltre alle previsioni ed alle prescrizioni del “Modello” adottato dalla Società:

- la normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- il Codice Etico e le Linee di Condotta della *Karrell s.r.l.* (di seguito, anche “Codice Etico”);
- le procedure aziendali vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Di seguito, sono indicati i principali doveri e compiti di ciascuna categoria di Destinatari.

#### ***XI.5.1. I doveri ed i compiti del Datore di Lavoro e dei Dirigenti***

Fatti salvi gli obblighi e le responsabilità attribuiti dalla legislazione vigente, per i doveri ed i compiti del Datore di Lavoro e dei dirigenti si rimanda alle specifiche deleghe assegnate.

***Omissis***

#### ***XI.5.2. I doveri ed i compiti dei Preposti***

Fatti salvi gli obblighi e le responsabilità attribuiti dalla legislazione vigente, per i doveri ed i compiti dei Preposti si rimanda agli specifici incarichi assegnati.

***Omissis***

#### ***XI.5.3. I doveri ed i compiti del RSPP***

Per i doveri ed i compiti del RSPP si rimanda alle responsabilità attribuite dalla legislazione vigente.

***Omissis***

#### ***XI.5.4. I doveri ed i compiti degli APS e degli API***

Per i doveri ed i compiti degli APS e degli API si rimanda alle responsabilità attribuite dalla legislazione vigente.

***Omissis***

#### ***XI.5.5. I doveri ed i compiti dei RLS***

Per i doveri ed i compiti dei RLS si rimanda alle responsabilità attribuite dalla legislazione vigente.

***Omissis***



#### ***XI.5.6. I doveri ed i compiti del Medico Competente***

Per i doveri ed i compiti del Medico Competente si rimanda alle responsabilità attribuite dalla legislazione vigente.

***Omissis***

#### ***XI.5.7. I doveri ed i compiti dei Lavoratori***

Fatti salvi gli obblighi e le responsabilità attribuiti dalla legislazione vigente, per i doveri ed i compiti dei Lavoratori si rimanda ai mansionari ed alle procedure aziendali.

***Omissis***

#### ***XI.5.8. I doveri ed i compiti dei Terzi Destinatari***

##### ***XI.5.8.1. I doveri ed i compiti degli Appaltatori e Subappaltatori***

Fatti salvi gli obblighi e le responsabilità attribuiti dalla legislazione vigente, per i doveri ed i compiti degli Appaltatori, Subappaltatori si rimanda alle procedure aziendali.

***Omissis***

##### ***XI.5.8.2. I doveri ed i compiti dei Fornitori***

Fatti salvi gli obblighi e le responsabilità attribuiti dalla legislazione vigente, per i doveri ed i compiti dei Fornitori si rimanda alle procedure aziendali.

***Omissis***

##### ***XI.5.8.3. I doveri ed i compiti dei Progettisti***

Fatti salvi gli obblighi e le responsabilità attribuiti dalla legislazione vigente, per i doveri ed i compiti dei Progettisti si rimanda alle procedure aziendali.

***Omissis***

##### ***XI.5.8.4. I doveri ed i compiti degli Installatori***

Fatti salvi gli obblighi e le responsabilità attribuiti dalla legislazione vigente, per i doveri ed i compiti degli Installatori si rimanda alle procedure aziendali.

***Omissis***

#### ***XI.6. Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro***

***Omissis***