



Consorzio di Bonifica Della Media Pianura Bergamasca Via  
Gritti 21/25, 24125 BERGAMO

Tel. +39 035 4222.111  
info@cbbg.it / info@pec.cbbg.it

**Modello Organizzativo e di gestione Decreto**  
**Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**

**Parte Speciale C**

**I REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

Esaminato ed adottato con deliberazione n. 022 del Consiglio di Amministrazione del

25 maggio 2021

**IL PRESIDENTE**  
F.to (Franco Gatti)

**IL SEGRETARIO**  
F.to (Mario Reduzzi)

## Sommario

<b>1. Premessa.....</b>	<b>3</b>
1 .1. L'art. 30 del D.lgs. 81/2008 .....	4
1 .2. L'organigramma della sicurezza nel Consorzio di Bonifica.....	5
<b>2. Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro .....</b>	<b>5</b>
<b>3. Le sanzioni previste in relazione all'art. 25 septies del D. Lgs. n. 231/01 .....</b>	<b>8</b>
<b>4. Le attività sensibili relative ai reati sulla salute e sicurezza sul lavoro .....</b>	<b>9</b>
<b>5. Protocolli generali .....</b>	<b>10</b>
<b>6. Protocolli specifici in relazione ai singoli reati.....</b>	<b>14</b>

## 1. Premessa

La presente Parte Speciale riguarda i reati previsti dall'art. 25-septies del D.lgs. n. 231/2001 (di seguito anche "Reati in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro") ed in particolare, i comportamenti che devono essere tenuti dai soggetti che operano nelle aree a rischio reato.

L'obiettivo di questo documento di Parte Speciale è quello di disciplinare le condotte poste in essere dai componenti degli organi amministrativi e dai dipendenti di Consorzio di Bonifica della Media Pianura Bergamasca (di seguito, in breve, "Consorzio di Bonifica"), compresi il **Datore di Lavoro** (di seguito, anche "DDL") ed il **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione** (di seguito, anche "RSPP"), anche per il tramite di fornitori, consulenti e lavoratori autonomi e parasubordinati, che svolgono la propria prestazione all'interno del Consorzio e che sono, a loro volta, coinvolti nei processi sensibili in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tutto ciò premesso, si deve ora considerare che l'ambito dei reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro è quello maggiormente correlato ai rischi derivanti dall'emergenza sanitaria da Covid-19.

Infatti, laddove le misure di prevenzione attuate non siano idonee – anche in ottemperanza a quanto disposto dai provvedimenti normativi applicabili – ad evitare la propagazione del Coronavirus nell'ambito dell'attività lavorativa, la malattia ovvero il decesso dei lavoratori contagiati, l'ente potrebbe subire una contestazione ai sensi dell'art. 25 septies per "omicidio colposo" o "lesioni gravi o gravissime" commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

L'interesse o il vantaggio dell'ente in tali ipotesi potrebbe essere costituito anche dal semplice risparmio di spesa sui costi connessi all'acquisto dei dispositivi di protezione individuale ovvero dallo svolgimento dell'attività senza adottare adeguate misure di protezione.

Il punto fondamentale dell'analisi consta nell'intendere se sia possibile equiparare il contagio da COVID-19 ad un infortunio sul lavoro. In particolare, il D.L. 17 marzo 2020 n. 18, convertito in legge in data 24 aprile 2020 dispone all'art. 42 che *"nei casi accertati di infezione da coronavirus (SARS-CoV-2) in occasione di lavoro, il medico certificatore redige il consueto certificato di infortunio e lo invia telematicamente all'INAIL che assicura, ai sensi delle vigenti disposizioni, la relativa tutela dell'infortunato"*. Il "virus" COVID-19 contratto in azienda sembra dunque essere trattato alla medesima stregua di un infortunio sul lavoro.

L'INAIL era intervenuta su tale previsione legislativa nel marzo 2020 dichiarando che il contagio da COVID-19 poteva effettivamente essere considerato, ai fini assicurativi, come un infortunio sul lavoro per il personale sanitario, senza pronunciarsi sulla possibile estensione di tale infortunio ad altre figure professionali che operassero in contesti non sanitari.

A tale quesito è stata data risposta affermativa con la circolare 3 aprile 2020, nella quale l'INAIL ha ricondotto nell'ambito delle affezioni morbose *"anche i casi di infezione da nuovo coronavirus occorsi a qualsiasi soggetto assicurato dall'Istituto"*, operando le seguenti distinzioni:

- per gli operatori sanitari nonché per tutte le attività lavorative che comportano un costante contatto con il pubblico/utenza (e.g. lavoratori che operano in *front-office*, alla cassa, addetti alle vendite/banconisti, personale non sanitario operante all'interno degli ospedali con mansioni tecniche, di supporto, di pulizie, operatori del trasporto infermi, etc ...) è stato disposto che ove il contagio *"non possa essere provato dal lavoratore, si può comunque presumere che lo stesso si sia verificato in considerazioni delle mansioni/lavorazioni e di ogni altro indizio che in tal senso deponga"*.
- per quanto riguarda gli altri assicurati (si pensi ad esempio ai dipendenti di aziende industriali aventi qualifica impiegatizia o qualifica di operaio) è stata assunta la posizione per cui *"ove l'episodio che ha determinato il contagio non sia noto o non possa essere provato dal lavoratore, né si può comunque presumere che il contagio si sia verificato in considerazione delle mansioni/lavorazioni e di ogni altro elemento che in tal senso deponga, l'accertamento medico-legale seguirà l'ordinaria"*.

*procedura privilegiando essenzialmente i seguenti elementi: epidemiologico, clinico, anamnestico e circostanziale”.*

Sebbene fornire la prova che il contagio da COVID-19 sia addebitabile al datore di lavoro per mancata applicazione di misure di prevenzione e che l'impresa ne abbia ricavato un vantaggio non sia immediato, non può escludersi la possibilità che la responsabilità delle società *ex* D.Lgs. n. 231/2001 possa essere estesa anche ai contagi da Coronavirus.

A fini cautelativi, alla luce di ciò, sarà dunque opportuno che le società già dotate di un Modello di Organizzazione agiscano con circospezione nel fronteggiare questo nuovo possibile scenario per evitare di incorrere in possibili future contestazioni per responsabilità amministrativa in caso di contagi da COVID-19 riscontrati all'interno della struttura aziendale.

Pertanto, tutti i destinatari della Parte Speciale sono tenuti ad adottare comportamenti conformi a quanto di seguito formulato, al fine di prevenire la commissione dei reati individuati nell'ambito della normativa di riferimento.

### ***1.1. L'art. 30 del D.lgs. 81/2008***

Assumendo specifica rilevanza la legislazione prevenzionistica vigente, ai fini della presente Parte Speciale è stata considerata, in particolare, la normativa di cui al D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche, in attuazione della delega di cui all'art. 1 L. n. 123/2007 (cd. “Testo Unico” in materia di salute e sicurezza sul lavoro; di seguito, anche “TU”).

Si consideri che i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose rientrano nel novero di illeciti contro la salute e sicurezza del lavoratore, il cui rischio di realizzazione è aumentato in circostanza della emergenza sanitaria da Covid-19.

Il Testo Unico sulla sicurezza, Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 “*Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*” all'art. 30 “*Modelli di organizzazione e di gestione*” prevede che:

*1. 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.*

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al co. 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

3. 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.

4. 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”.

Per la struttura organizzativa in materia di salute e di sicurezza sul lavoro si rimanda a quanto definito nel DVR.

### ***1.2. L'organigramma della sicurezza nel Consorzio di Bonifica***

In ottemperanza di cui al D. Lgs. n. 81/2008, il Consorzio di Bonifica della Media Pianura Bergamasca ha posto in essere un piano idoneo a garantire un'articolazione di funzioni che assicuri una ripartizione funzionale delle competenze tecniche e dei poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo dei rischi.

Più precisamente:

- il **Datore di Lavoro**, ossia il **Presidente del Consorzio di Bonifica**, ha provveduto alla valutazione dei rischi ed alla nomina degli altri soggetti ai quali la normativa vigente attribuisce compiti e mansioni in materia di salute e sicurezza;
- è stato individuato e successivamente nominato il **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione**. Si tratta di un soggetto esterno dotato delle necessarie conoscenze e competenze tecniche in materia;
- è stato nominato il **Medico Competente** per l'assolvimento degli obblighi di legge a lui assegnati;
- è stato nominato il **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza**;
- in **posizione subordinata svolgono mansioni** volte a garantire e preservare la salute e la sicurezza sul lavoro, ciascuno per le rispettive competenze, anche i **Dirigenti ed i Preposti**.

## **2. Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

**Art. 25 septies – omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime con violazione sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**

(introdotto dalla Legge 3 agosto 2007 n. 123, in seguito sostituito dall'art. 30 del D. Lgs. 81/2008)

“1. 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.

2. 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.

3. 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”.

### **Art. 589 c.p. – Omicidio colposo**

*“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 per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette 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 quindici”.*

Il reato si configura nel caso in cui si cagioni la morte di una persona ovvero di una o più persone e di lesioni di una o più persone.

Ai fini dell'integrazione del reato, non è richiesto l'elemento soggettivo del dolo, ovvero la coscienza e la volontà di cagionare l'evento lesivo, ma occorre che la condotta sia caratterizzata da negligenza, imprudenza o imperizia del soggetto agente, ovvero da inosservanza, da parte di quest'ultimo di leggi, regolamenti, ordini o discipline (art. 43 c.p.).

### **Art. 590 c.p. - Lesioni personali colpose**

*“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 309,00. Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123,00 a euro 619,00, se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309,00 a euro 1.239,00. 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 500,00 a euro 2.000,00 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 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”.*

La lesione è considerata grave (art. 583 c.p., co. 1) nei seguenti casi:

1. 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 tempo superiore ai quaranta giorni;
2. se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.

La lesione è considerata invece gravissima se dal fatto deriva (art. 583 c.p., co. 2):

1. una malattia certamente o probabilmente insanabile;
2. la perdita di un senso;
3. 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.

Il reato potrebbe astrattamente realizzarsi, ad esempio, qualora le lesioni, gravi o gravissime derivino da un indebito risparmio di spesa o di tempi da parte del Consorzio, in violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

L'evento dannoso, sia esso rappresentato dalla lesione grave o gravissima o dalla morte, **può essere perpetrato tramite un comportamento attivo** (l'agente pone in essere una condotta con cui lede l'integrità di un altro individuo), **ovvero mediante una condotta omissiva** (l'agente – su cui grava l'obbligo di intervenire – semplicemente non interviene a impedire l'evento dannoso). Di norma, si ravvisa una condotta attiva nel dipendente che svolge direttamente mansioni operative e che materialmente danneggia altri, mentre la condotta omissiva è usualmente ravvisabile nel personale apicale che non ottempera agli obblighi di vigilanza e controllo sullo stesso gravanti e in tal modo non interviene ad impedire l'evento da altri causato.

L'elemento comune ad entrambe le fattispecie di reato (omicidio colposo, lesioni personali colpose gravi o gravissime) è il criterio di imputazione della colpa, come definita dall'art. 43 c.p., secondo cui 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 (cd. colpa generica), ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline (cd. colpa specifica).

**Nel caso di violazioni delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, rileva il solo criterio della colpa specifica (inosservanza di leggi e regolamenti):** tale aspetto differenzia la fattispecie dalle altre figure delittuose richiamate dal D.lgs. 231/01, tutte punite a titolo di dolo.

Le norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro individuano nel Datore di Lavoro il garante *“dell'integrità fisica e della personalità morale dei prestatori di lavoro”*.

La posizione di garanzia può essere trasferita ad altri soggetti, a condizione che la relativa delega di poteri all'interno dell'organizzazione consortile sia sufficientemente specifica, predisposta mediante atto scritto e idonea a trasferire tutti i poteri autoritativi e decisori necessari per tutelare l'incolumità dei dipendenti.

Il soggetto delegato deve essere persona capace e competente per ricoprire la posizione di garanzia delegata. La delega deve essere rilasciata mediante procura notarile, così da portare a conoscenza anche di soggetti terzi i poteri conferiti al delegato.

Ai fini del Modello è necessario comunque considerare che:

- il rispetto degli standard minimi di sicurezza previsti dalla normativa specifica di settore non esaurisce l'obbligo di diligenza complessivamente richiesto (aspetto relativo alla colpa specifica);
- è necessario garantire l'adozione di standard di sicurezza tali da minimizzare (e, se possibile, eliminare) ogni rischio di infortunio e malattia, anche in base alla miglior tecnica e scienza conosciuta, secondo le particolarità del lavoro (aspetto relativo alla colpa generica);
- la responsabilità in capo al Consorzio non è esclusa nel caso in cui il comportamento del lavoratore infortunato abbia dato origine all'evento perché non ha adottato cautele che, ove adottate, avrebbero

neutralizzato il rischio. L'obbligo di prevenzione è escluso solo in presenza di comportamenti del dipendente che presentino il carattere dell'eccezionalità, dell'abnormità, dell'esorbitanza rispetto ai comportamenti normalmente adottati in ambito lavorativo, del mancato rispetto delle direttive organizzative ricevute e della comune prudenza.

Sotto il profilo dei soggetti tutelati, le norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro non tutelano solo i dipendenti, ma tutte le persone che legittimamente si introducono nei locali adibiti allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Per quanto concerne i soggetti attivi, possono commettere queste tipologie di reato coloro che, in ragione della loro mansione, svolgono attività sensibili in materia. Ad esempio:

- il lavoratore che, attraverso le proprie azioni e/o omissioni, può pregiudicare la propria ed altrui salute e sicurezza;
- il Dirigente ed il Preposto, ai quali possono competere, tra gli altri, i compiti di coordinamento e supervisione delle attività, di formazione e di informazione;
- il Datore di Lavoro, quale principale attore nell'ambito della prevenzione e protezione.

### **3. Le sanzioni previste in relazione all'art. 25 septies del D. Lgs. n. 231/01**

Si riporta di seguito una tabella riepilogativa delle sanzioni previste con riferimento ai reati contemplati dall'art. 25 septies del D. Lgs. n. 231/01 a carico del Consorzio qualora, per effetto della commissione dei reati indicati al precedente paragrafo 2 da parte dei Soggetti Apicali e/o dei Soggetti Sottoposti, derivi allo stesso un interesse o un vantaggio.

<b>Reato</b>	<b>Sanzione Pecuniaria</b>	<b>Sanzione Interdittiva</b>
Omicidio colposo (art. 589 c.p.) *	1000 quote (nel caso in cui il delitto sia 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)  Da 250 a 500 quote (negli altri casi)	l'interdizione dall'esercizio dell'attività la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi  (da un minimo di tre mesi a un massimo di un anno)
Lesioni personali colpose (art. 590 comma 3 c.p.) *	Fino a 250 quote	l'interdizione dall'esercizio dell'attività la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti,



		contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi. (fino ad un massimo di sei mesi)
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(\*) commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Oltre alle sanzioni sopracitate vanno in ogni caso considerate le ulteriori forme di sanzione per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato previste dalla normativa di riferimento:

- la confisca del prezzo o del profitto del reato, sempre disposta con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato;
- la pubblicazione della sentenza di condanna (una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale), che può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

#### **4. Le attività sensibili relative ai reati sulla salute e sicurezza sul lavoro**

Per la tipologia dei reati di cui all'art. 25 septies le aree di rischio vanno individuate nelle cause soggettive di mancata osservanza della normativa applicabile e delle regole comportamentali diffuse dal Consorzio di Bonifica della Media Pianura Bergamasca.

I processi sensibili possono distinguersi in:

- aree di rischio diretto ove la fattispecie di reato inizia con un operatore aziendale;
- aree di rischio indiretto ove la fattispecie di reato si può attivare con un operatore esterno, che poi coinvolge un operatore aziendale.

Il principale Processo Sensibile che il Consorzio ha individuato al proprio interno è il seguente:

*“Adempimenti ed incombenze dipendenti e connessi agli obblighi stabiliti dalla normativa vigente in materia di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro con particolare riferimento a quanto previsto dal D.lgs. 81/2008”.*

Il rischio potenziale è connesso al verificarsi di un infortunio sul lavoro, avvenuto in violazione della normativa sulla prevenzione degli stessi, che comporti l'instaurazione di un procedimento penale volto ad accertare le eventuali responsabilità di esponenti del Consorzio di Bonifica della Media Pianura Bergamasca.

Infatti, nel caso di procedimento penale, il Pubblico Ministero che conduce le indagini dovrà procedere all'accertamento della eventuale responsabilità del Consorzio ai sensi del D. Lgs. n. 231/ 2001.

Le principali aree aziendali a potenziale rischio di reato relativamente alle fattispecie di cui all'art. 25 septies del D. Lgs. n. 231/01 sono identificate e valutate nell'ambito dei documenti aziendali di valutazione dei rischi predisposti ai sensi della normativa di riferimento e costantemente aggiornati in relazione all'evoluzione delle caratteristiche dell'attività consortile. Tuttavia, come precisato dalle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/01, non è possibile individuare e limitare aprioristicamente alcun ambito di attività, dal momento che tale casistica di reati può, di fatto, investire la totalità delle componenti aziendali.

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

Poiché la valutazione dei rischi rappresenta l'adempimento cardine per la garanzia della salute e della sicurezza dei lavoratori e costituisce il principale strumento per procedere all'individuazione delle misure di tutela, siano esse la riduzione o l'eliminazione del rischio, l'operazione di individuazione e di rilevazione dei rischi deve essere effettuata con correttezza e nel rispetto del principio di veridicità, completezza e accuratezza.

Il Modello, pertanto, prevede un costante aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (di seguito "DVR"), fornendo così evidenza del suo continuo adeguamento e della sua completezza. Rimane inteso che nel caso di un cantiere/lavori straordinari riveste una valenza rilevante il POS (e PSC ove dovuto), che meglio descrive i rischi e le misure da adottare nella fattispecie in esame.

## **5. Protocolli generali**

La gestione della tutela della salute e sicurezza sul lavoro (SSL) costituisce parte integrante della gestione del Consorzio e non è un'attività a sé stante o accessoria alla stessa.

Per questo motivo il Consorzio della Media Pianura Bergamasca presta la massima attenzione alla salvaguardia della sicurezza e della salute dei propri dipendenti e collaboratori, impegnandosi a identificare ed eliminare le eventuali situazioni di rischio e a migliorare le condizioni di lavoro, anche con il coinvolgimento di tutti i suoi collaboratori al fine di ottimizzare i livelli di sicurezza.

Il Consorzio di Bonifica della Media Bergamasca si propone quindi di:

- prestare la massima attenzione agli aspetti di salute e sicurezza sul posto di lavoro;
- gestire sistematicamente le attività di formazione sulla salute e sicurezza sul posto di lavoro per i responsabili ai vari livelli e per i lavoratori, sensibilizzandoli anche sul proprio ruolo e sulle proprie responsabilità;
- favorire una sempre maggior collaborazione e coinvolgimento dei lavoratori sulle tematiche di salute e sicurezza sul posto di lavoro;
- adottare procedure operative per far fronte con rapidità, efficacia e diligenza ad ogni tipo di emergenza che si possa verificare.

Nello svolgimento delle attività relative alle potenziali Aree a rischio reato, con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, oltre alle regole espressamente richiamate nel presente documento, gli Organi Amministrativi, i dipendenti, il Datore di lavoro (DL), Delegati in materia di Sicurezza, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) del Consorzio della Media Pianura Bergamasca, nello svolgimento delle mansioni loro assegnate, anche per il tramite di fornitori, consulenti che svolgono la propria prestazione all'interno del Consorzio, devono conoscere e rispettare:

- le leggi e regolamenti in tema di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro;
- il Codice Etico;
- il presente Modello Organizzativo e di Gestione.

Il presente Modello non intende sostituirsi ai compiti e alle responsabilità attribuite dal D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e successive modifiche ed integrazioni, ma intende costituire, invece, un ulteriore presidio di controllo e verifica dell'esistenza, efficacia ed adeguatezza della struttura e dell'organizzazione posta in essere in ossequio alla normativa speciale vigente in materia antinfortunistica, nonché della tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro. L'Ente, come previsto dal D. Lgs. n. 81/08, deve garantire

il rispetto delle normative in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, di tutela dell'ambiente nonché assicurare in generale un ambiente di lavoro sicuro, sano e idoneo allo svolgimento dell'attività, anche attraverso:

- una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- la programmazione della prevenzione, mirando ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni produttive e organizzative dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- 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;
- l'eliminazione/riduzione al minimo dei rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico, privilegiando gli interventi alla fonte;
- la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- il controllo sanitario dei lavoratori, con particolare riguardo ai rischi specifici;
- l'attività di informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti, dei dirigenti e dei preposti sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro;
- la partecipazione e consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti (RLS);
- la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti;
- la definizione di adeguate misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato.

Le misure relative alla SSL non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Nella scelta dei fornitori di beni o servizi, ivi inclusi quelli connessi alla materia di SSL, devono essere privilegiati l'affidabilità del fornitore e la sua capacità di assolvere correttamente alle obbligazioni assunte, oltre al rapporto qualità/prezzo del bene o della prestazione offerta.

È fatto espresso divieto di:

- modificare o togliere, senza autorizzazione, i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- svolgere di propria iniziativa operazioni che non siano di competenza o che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- accedere ad aree di lavoro a cui non si è autorizzati.

Ai fini del rispetto delle regole e dell'osservanza dei principi, dei divieti e delle prescrizioni elencati nei precedenti paragrafi, nell'ambito del sistema di gestione della sicurezza aziendale, i destinatari del Modello devono attenersi alle disposizioni di seguito descritte. Inoltre, poiché il Documento di Valutazione dei Rischi indica specifiche misure di prevenzione degli infortuni o malattie professionali, si rinvia in toto alle valutazioni specifiche inserite nello stesso:

1. **Le responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro**, con particolare riferimento al DDL, al RSPP, agli APS (Addetti al Primo Soccorso), agli API (Addetti alla Prevenzione Incendi), agli RLS, **devono essere formalmente identificate e documentate, attraverso**

**disposizioni organizzative e deleghe specifiche rilasciate da parte del DL** e comunicate ai terzi interessati, sia attraverso adeguata formazione che attraverso la sottoscrizione di apposita documentazione informativa;

2. **Il DL deve nominare il Medico Competente, il quale deve espressamente accettare l'incarico;** devono, altresì, essere definiti appositi ed adeguati flussi informativi verso il Medico Competente in particolare, ma non solo, per quanto concerne la valutazione dei rischi;
3. **Devono essere tempestivamente identificati e valutati dal Datore di Lavoro i rischi per la salute e sicurezza sul lavoro** ivi compresi quelli riguardanti i lavoratori esposti a rischi particolari. Nell'ambito del processo di identificazione e valutazione dei rischi deve essere tenuta in adeguata considerazione la struttura aziendale, la natura dell'attività, l'ubicazione dei locali e delle aree di lavoro, l'organizzazione del personale, le specifiche sostanze, i macchinari, le attrezzature e gli impianti impiegati nelle attività. La valutazione dei rischi deve essere documentata attraverso l'elaborazione, ai sensi della normativa prevenzionistica vigente, di un **"Documento di Valutazione dei Rischi" (DVR)** che contenga quanto prescritto all'art. 28 del D.lgs. 81/08. **Il DVR deve avere data certa ed essere approvato dal DL, dal RSPP e, per presa visione, dal Medico Competente dal RLS. Il DVR deve essere custodito presso il sito di riferimento ed aggiornato periodicamente e comunque in occasione di significative modifiche organizzative e produttive** che incidano sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro. La valutazione del rischio deve essere condotta secondo metodi e criteri procedurali tali da costituire un omogeneo svolgimento delle varie fasi che costituiscono il processo di valutazione e, conseguentemente, la stesura di un documento trasparente, esaustivo e di agevole utilizzo, ed in particolare prevedendo le seguenti fasi di lavoro:
  - a) l'identificazione delle fonti di pericolo presenti, sulla base dei processi aziendali e dell'organizzazione del lavoro, nonché di tutte le documentazioni e le informazioni disponibili, suddivise per: luogo di lavoro, gruppo di lavoro omogeneo (per mansioni), posto di lavoro e macro attività svolta;
  - b) l'identificazione e la stima dei rischi specifici in base a criteri esplicitati e per quanto possibili oggettivi.
4. Il DL o suo delegato (o sub delegato), deve **promuovere la cooperazione ed il coordinamento** per l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto delle attività di appalto, **elaborando un unico documento per la valutazione dei rischi** (Documento unico di valutazione dei rischi interferenziali di prevenzione ed emergenza o DUVRI), indicante le misure adottate per eliminare le interferenze ed i rischi sulle forniture. **Tale documento deve essere allegato al contratto di appalto o di opera.**
5. **Ai fini della gestione delle emergenze**, della prevenzione degli incendi e dell'evacuazione dei lavoratori, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, devono essere adottate adeguate misure, che prevedano:
  - a) lo svolgimento e la documentazione di almeno 2 prove per anno di esodo ed evacuazione;
  - b) **la predisposizione del piano di emergenza**, a cura del Servizio di Protezione e Prevenzione, del Piano di sicurezza e di gestione dell'emergenza, **testato periodicamente;**
  - c) **la predisposizione ed il tempestivo aggiornamento**, qualora necessario in relazione a variazioni di rischio (ad esempio in relazione a maggiori carichi di incendio, nuove attività con pericolo di incendio, modifiche strutturali, ecc.), **del Documento di Valutazione dei rischi di incendio nei luoghi di lavoro**, ai sensi del DM 10 marzo 1998, a cura del Servizio di Prevenzione e Protezione. Il documento deve essere approvato dal Datore di Lavoro e dal RSPP e custodito presso l'unità di riferimento;

- d) **l'identificazione di una squadra di pronto intervento**, costituita da un numero adeguato di dipendenti debitamente formati e **con specifico addestramento in materia di antincendio, primo soccorso ed evacuazione**;
  - e) l'impiego di attrezzature, impianti e dispositivi adeguati e la dotazione di adeguate misure di primo soccorso;
  - f) **la programmazione delle verifiche e delle manutenzioni relative alle apparecchiature antincendio** e la regolare alimentazione del Registro dell'Antincendio, ai sensi del DPR 37/98.
6. **Deve essere tempestivamente predisposta e conservata, se necessario, segnalazione certificata di inizio attività ai sensi dell'Art. 4 comma 1 del d.P.R. 151/2011** (in precedenza Certificato di Prevenzione Incendi - CPI), inoltrato al Comando Provinciale dei Vigili del Fuoco in relazione alle attività svolte e ai materiali gestiti, provvedendo al relativo rinnovo qualora in scadenza.
  7. **Deve essere predisposto ed aggiornato un protocollo sanitario, a cura del Medico competente.** Tale protocollo sanitario **dovrà essere monitorato e documentato mediante la redazione di una relazione elaborata annualmente dal Medico competente.** È cura dell'RSPP richiedere la relazione annuale in vista della riunione periodica.
  8. **Il Direttore Generale deve provvedere alla consegna di apposita documentazione informativa**, in merito alla Sicurezza sul Lavoro, a tutti i nuovi dipendenti assunti. **La documentazione deve essere predisposta dal RSPP.**
  9. **RSPP deve redigere un programma di formazione ed addestramento al personale con cadenza annuale.** Il piano deve essere documentato, implementato, monitorato ed aggiornato, con particolare riguardo ai lavoratori neoassunti e ai lavoratori per i quali è necessaria una particolare qualificazione in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro. **La formazione e l'addestramento devono essere differenziati in base al posto di lavoro e alle mansioni affidate ai lavoratori, nonché erogati anche in occasione dell'assunzione, del trasferimento o del cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature** di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.
  10. **Devono essere monitorati (raccolta firme) ed adeguatamente documentati il regolare svolgimento e la partecipazione ai corsi** in materia di salute e sicurezza sul lavoro da parte di tutto il personale, con particolare riguardo alla formazione obbligatoria. **Deve essere verificata l'efficacia dell'apprendimento tramite test finale.**
  11. **I preposti e responsabili devono monitorare il corretto utilizzo**, da parte dei lavoratori, **dei dispositivi di protezione individuale** per lo svolgimento delle mansioni loro attribuite deve essere costantemente monitorato.
  12. **Il DL e il RSPP con la partecipazione del Medico competente, devono programmare ed effettuare, con cadenza semestrale, apposite riunioni** con i RLS, volte ad approfondire le questioni connesse alla prevenzione ed alla protezione dai rischi, verificando l'adeguatezza delle misure di prevenzione in essere. **Le riunioni devono essere adeguatamente formalizzate mediante la redazione di apposito verbale.**
  13. **È vietato richiedere ai lavoratori**, salvo eccezioni debitamente motivate, **di riprendere la loro attività in situazioni di lavoro in cui persistono pericoli gravi e immediati.** Tale indicazione **deve essere formalizzata in documenti del Consorzio** (per esempio nei piani di emergenza).
  14. Le attività lavorative devono essere effettuate nel rispetto delle prescrizioni indicate nella cartellonistica e della segnaletica di sicurezza.

15. **Nei trasferimenti interni ed esterni, sia con mezzi propri che aziendali, devono essere osservate tutte le necessarie ed opportune precauzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro e del codice della strada.**
16. **Il dirigente di Area Tecnica deve garantire la manutenzione ordinaria e straordinaria dei dispositivi di sicurezza aziendale** (ad esempio, porte tagliafuoco, lampade di emergenza, estintori, ecc.). Manutenzioni ordinarie programmate devono essere effettuate sugli ambienti, gli impianti, i macchinari e le attrezzature generiche e specifiche in conformità alle indicazioni dei fabbricanti.
17. **Il dirigente di Staff deve garantire la corretta manutenzione e revisione delle autovetture del Consorzio, anche attraverso adeguato programma annuale.**
18. **Il dirigente di Area Tecnica deve provvedere ogni anno all'elaborazione del budget annuale di spesa per la sicurezza** che comprenda tra le altre cose la formazione e i DPI.
19. RSPP deve predisporre adeguato programma annuale di Audit volto a verificare il SGSSL (cfr. paragrafo 6 che segue) ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. 81/08. Il programma di Audit deve prevedere anche controlli sui cantieri e sulle attività dei sorveglianti.
20. **Il Direttore deve provvedere a sanzionare eventuali violazioni delle norme in materia di salute e sicurezza** sul lavoro ed in particolare delle prescrizioni contenute nelle regole aziendali (incluso il presente Modello), nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalle contrattazioni collettive per dipendenti e dirigenti.
21. **Favorire nella scelta dei fornitori la concorrenza su elementi qualitativi legati alla Sicurezza.**
22. **Il DL è tenuto a vigilare sull'assenza di speculazione da parte dell'appaltatore sulla sicurezza, intervenendo in caso di necessità.**

#### **6. Protocolli specifici in relazione ai singoli reati**

Il Consorzio di Bonifica Bergamasca adotterà un **Sistema di Gestione relativamente alla Salute e Sicurezza dei Lavoratori (SGSSL)**, in conformità a quanto indicato all'art. 30 comma 1 del D.lgs. 81/2008.

Il sopraddetto articolo richiede che il Sistema di Gestione assicuri 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 a 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 Sistema di Gestione, parte integrante del modello di organizzazione e gestione, prevede idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività prima indicate.

In attesa che il SGSSL sia operativo, il Consorzio, per verificare la rispondenza al D.lgs. 81/2008, decide di sottoporsi ad audit da parte di professionisti esterni.

Il presente modello organizzativo prevede 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.

**In caso di infortuni superiori a 40 giorni il Direttore provvede ad inviare tempestivamente, tutti i dati relativi all'infortunio all'OdV.**

A seguito dell'emergenza epidemiologica, l'OdV dovrà instaurare un costante flusso informativo bidirezionale con l'organo amministrativo e con i soggetti aziendali preposti a contenere la diffusione del Covid-19, *in primis* il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP). Il flusso informativo dovrà essere mantenuto con il datore di lavoro, il medico competente, il Servizio di Prevenzione e Protezione e gli addetti al primo soccorso e alla gestione delle emergenze e l'OdV dovrà vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello 231 e delle misure di prevenzione implementate al fine di prevenire il rischio di lesioni o morte da infezione da Coronavirus.

**In occasione di una delle due riunioni periodiche per la verifica del sistema, il RSPP invita anche l'OdV.**

**I risultati delle verifiche (audit), effettuati da RSPP e/o da professionisti esterni, sono portati all'attenzione del Datore di Lavoro e del suo delegato (il Direttore Generale) che valuta l'opportunità di apportare modifiche al sistema.**

**Copia dei report verrà fornita all'OdV.**

**L'OdV incontra almeno una volta l'anno il RSPP.**

**Il RSPP inoltra tutti i verbali degli enti di controllo all'OdV.**

In relazione all'emergenza sanitaria da Covid-19, si è posto altresì il problema della gestione del front office con il pubblico, ufficio catasto, ufficio polizia idraulica e dei rapporti con il contribuente. A proposito dell'utilizzo funzionale e corretto dei luoghi di lavoro (soprattutto se aperti al pubblico o a soggetti esterni all'ente) in linea con il cd. *“Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro”* tra il Governo e le Parti Sociali, l'ente adotta le seguenti misure al fine di limitare la diffusione del contagio da SARS-CoV-2:

- informare tutti i lavoratori e chiunque entri nei luoghi di lavoro, attraverso depliant informativi, dell'obbligo di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre oltre i 37.5° o altri sintomi influenzali, sollecitando anche l'impegno a mantenere la distanza di sicurezza ed a osservare le regole di igiene delle mani;
- impedire l'accesso a chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al Covid-19 o provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS;
- individuare procedure di ingresso, transito e uscita, mediante percorsi e tempistiche predefinite al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale, nonché predisporre l'installazione di servizi igienici dedicati, evitando l'utilizzo di quelli del personale e garantendo una adeguata pulizia

giornaliera e una sanificazione periodica dei locali;

- utilizzare mascherine e altri dispositivi di protezione conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie qualora non sia possibile mantenere una distanza interpersonale maggiore di un metro e non siano possibili altre soluzioni organizzative.

Quanto alle attività di back-office, laddove sia prevista una collaborazione tra più soggetti che non permetta di mantenere la distanza di sicurezza di almeno un metro o altre soluzioni alternative, è necessario l'utilizzo delle mascherine e altri dispositivi di protezione conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie.

Si aggiunga altresì che il Protocollo condiviso tra il Governo e le Parti sociali, così come integrato in data 24 aprile 2020, non consente le riunioni in presenza. Laddove le stesse fossero connotate dal carattere della necessità e urgenza, nell'impossibilità di collegamento a distanza, dovrà essere ridotta al minimo la partecipazione necessaria e, comunque, dovranno essere garantiti sia il distanziamento interpersonale sia una adeguata pulizia dei locali.