

**Modello di organizzazione, gestione e controllo**  
*(D. Lgs. n. 231/2001)*

**Parte Speciale 5**

Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (articolo 25 septies)

Delitti contro la personalità individuale  
(articolo 25 quinquies)

## **Destinatari e finalità della Parte Speciale – Tutela della salute e sicurezza sul lavoro e delitti contro la personalità individuale**

Sono destinatari (di seguito i “Destinatari”) della presente Parte Speciale del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 della Villaservice S.p.a. (di seguito la “Società”) e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- il Presidente (soggetto *apicale*);
- il Consiglio di amministrazione (soggetto *apicale*);
- il Direttore tecnico e i dipendenti della Società (cosiddetti soggetti interni *sottoposti ad altrui direzione*).

Limitatamente allo svolgimento delle attività a rischio a cui essi eventualmente partecipano, possono essere destinatari di specifici obblighi, strumentali ad un’adeguata esecuzione delle attività di controllo interno previste nella presente Parte Speciale, i seguenti soggetti esterni (di seguito i “Soggetti Esterni”):

- i consulenti, gli altri collaboratori esterni e, in generale, tutti i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nella misura in cui essi operino nell’ambito delle aree di attività a rischio per conto o nell’interesse della Società;
- i fornitori e i partner (anche sotto forma di RTI, joint-venture etc.) che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell’ambito delle aree di attività a rischio per conto o nell’interesse della Società;
- tutti coloro che, più in generale, a qualunque titolo, operano nell’ambito delle attività a rischio a nome o per conto della Società.

La presente Parte Speciale del Modello ha l’obiettivo di indirizzare, mediante regole di condotta, le attività a rischio poste in essere dai Destinatari **al fine di prevenire il verificarsi dei reati di cui all’art. 25 septies e 25 quinquies del D.Lgs. 231/2001.**

Nello specifico, essa ha lo scopo di:

- illustrare le **fattispecie di reato** riconducibili alle tipologie dei reati sopraindicati;
- identificare le **attività a rischio** ossia quelle attività che la Società pone in essere, in corrispondenza delle quali, secondo un approccio di *risk assessment*, la Società stessa ritiene inerenti e rilevanti i rischi-reato, riprendendo il contenuto della “*matrice delle attività a rischio*”, nella quale, per ciascuna funzione, sono state individuate dai relativi responsabili le attività a rischio. Detto documento forma parte integrante di tutte le Parti Speciali del Modello;
- identificare i **protocolli di comportamento** (riepilogo, integrazione e/o specificazione delle norme comportamentali del Codice Etico di rilievo, nonché obblighi e divieti che i Destinatari sono tenuti ad osservare per una corretta applicazione della presente Parte Speciale del Modello;
- **fornire all’Organismo di Vigilanza gli strumenti operativi** per esercitare le necessarie attività di controllo, monitoraggio e di verifica.

***I reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 25 septies del D. Lgs. 231/01***

***Le fattispecie di reato ex art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001***

L'articolo 25 septies del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 9 della L. 3 agosto 2007, n. 123 e sostituito dall'art. 300 del D.Lgs. n. 81/2008, rubricato "Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro" così recita:

*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.*

Si tratta dei seguenti reati:

- Omicidio colposo
- Lesioni personali colpose gravi o gravissime

Qui di seguito è riportata la lettera degli articoli del Codice Penale che vengono in rilievo per la comprensione di ciascuna fattispecie, accompagnata da una sintetica illustrazione del reato e da una descrizione, a titolo esemplificativo e non esaustivo, delle attività potenzialmente a rischio-reato:

**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 sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni.*

*Si applica la pena della reclusione da tre a dieci anni se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale da:*

*1) soggetto in stato di ebbrezza alcolica ai sensi dell'articolo 186, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni;*

*2) soggetto sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope.*

*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.*

**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 € 309,00.*

*Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da € 123,00 a € 619,00; se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da € 309,00 a € 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 € 500,00 a € 2.000,00 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni. Nei casi di violazione delle norme sulla circolazione stradale, se il fatto è commesso da soggetto in stato di ebbrezza alcolica ai sensi dell'articolo 186, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni, ovvero da soggetto sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope, la pena per le lesioni gravi è della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da un anno e sei mesi a quattro 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.*

**Art. 583 c.p. Circostanze aggravanti**

*La lesione personale è grave, e si applica la reclusione da tre a sette anni:*

*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 personale è gravissima, e si applica la reclusione da sei a dodici anni, se dal fatto deriva:*

*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 di dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;*

*4) la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.*

Al fine di comprendere i rischi-reato in esame e meglio valutare gli ambiti dell'organizzazione aziendale nei quali queste fattispecie possono essere compiute, occorre precisare quanto segue.

Le norme in esame tutelano la vita e l'incolumità dei lavoratori. In particolare, viene sanzionata penalmente l'inosservanza di precetti cautelari contenuti nelle norme in materia di prevenzione di infortuni sul lavoro e malattie professionali, a seguito della quale si verificano la morte o lesioni gravissime o gravi del lavoratore.

L'attività lavorativa presenta, infatti, dei rischi che l'ordinamento mira ad evitare, prescrivendo delle cautele idonee a contenere il pericolo insito nell'attività lavorativa stessa.

L'obbligo di osservare le regole cautelari ricade su determinati soggetti, anche terzi, che assumono la c.d. "posizione di garanzia".

Quando, a proposito di colpa, si parla di negligenza, imperizia o imprudenza, ci si riferisce alle regole cautelari dettate dall'esperienza comune o da quella tecnico-scientifica; quando, invece, il legislatore

richiama l'inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline, si riferisce a fonti normative specifiche, come nel caso in esame.

L'elemento psicologico richiesto dalle norme penali incriminatrici di cui sopra è la colpa: l'evento morte o lesioni non è voluto dall'agente (se l'evento è da questo previsto astrattamente e poi escluso in concreto si parla di colpa cosciente o con previsione).

L'articolo 25 septies del Decreto ricollega, infatti, il sorgere della responsabilità amministrativa degli enti non a tutte le ipotesi di omicidio colposo previste dall'art. 589 c.p., ma soltanto a quelle violazioni (art. 589 c. 2 c.p.) commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro: *“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”*.

Questa ipotesi è individuata dall'art. 25 septies c. 2 del Decreto come “ipotesi base”.

Anche per quanto attiene alle lesioni personali colpose, l'art. 25 septies del Decreto, ricollega il sorgere della responsabilità a carico dell'ente, per la sola ipotesi di delitto di lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

L'art. 583 c.p. definisce **gravi** le lesioni se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo di vita la persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni, nonché se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.

La lesione personale è **gravissima**, invece, se dal fatto deriva una malattia certamente o probabilmente insanabile, la perdita di un senso, la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo, perdita della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella, la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

### ***I delitti contro la personalità individuale***

#### **Le fattispecie ex art. 25 quinquies del D.Lgs. n. 231/2001**

L'art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/01, aggiunto dall'art. 5 della L. 11 agosto 2003, n. 228; modificato dall'art. 10 c. 1 lett. a) e b) della Legge 6 febbraio 2006 n. 38; modificato dall'art. 3, comma 1 del D.Lgs. 4 marzo 2014, n. 39; modificato dall'art. 6 c. 1 della L. 29 ottobre 2016, n. 199, rubricato *“Delitti contro la personalità individuale”*, recita testualmente:

*1. In relazione alla commissione dei delitti previsti dalla sezione I del capo III del titolo XII del libro II del codice penale si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:*

*a) per i delitti di cui agli articoli 600, 601, 602 e 603 bis, la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote;*

*b) per i delitti di cui agli articoli 600-bis, primo comma, 600-ter, primo e secondo comma, anche se relativi al materiale pornografico di cui all'articolo 600-quater.1, e 600-quinquies, la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote;*

*c) per i delitti di cui agli articoli 600-bis, secondo comma, 600-ter, terzo e quarto comma, e 600-quater, anche se relativi al materiale pornografico di cui all'articolo 600-quater.1, nonché per il delitto di cui all'art. 609 undecies, la sanzione pecuniaria da duecento a settecento quote.*

*2. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1, lettere a) e b), si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno.*

3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.

In conformità a quanto disposto nella Parte Generale del presente Modello, gli unici reati tra quelli richiamati dall'art. 25 quinquies del Decreto, che sono stati ritenuti rilevanti sono i seguenti:

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);

Per gli altri reati si è ritenuto che la specifica attività svolta dalla Società non presenti affatto profili di rischio, o non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa.

Al riguardo, si ritiene pertanto esaustivo il richiamo ai principi contenuti nel Codice Etico, nella Parte Generale, nonché ai principi e ai protocolli comunque richiamati dalla presente Parte Speciale e dalle altre Parti speciali che vincolano i Destinatari del Modello.

Di seguito si riporta il contenuto letterale degli articoli sopra richiamati.

#### **Art. 600 c.p. Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù**

*Chiunque esercita su una persona poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà ovvero chiunque riduce o mantiene una persona in uno stato di soggezione continuativa, costringendola a prestazioni lavorative o sessuali ovvero all'accattonaggio o comunque a prestazioni che ne comportino lo sfruttamento, ovvero a sottoporsi al prelievo di organi, è punito con la reclusione da otto a venti anni.*

*La riduzione o il mantenimento nello stato di soggezione ha luogo quando la condotta è attuata mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità o approfittamento di una situazione di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità, o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona.*

#### **Art. 603-bis c.p. Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro**

*Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, chiunque:*

- 1) *recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;*
- 2) *utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno. Se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.*

*Ai fini del presente articolo, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:*

- 1) *la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;*
- 2) *la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;*
- 3) *la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;*

4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:

- 1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;
- 2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;
- 3) l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.

I delitti contro la personalità individuale rientrano tra i delitti contro la libertà individuale che può essere definita come il diritto a non subire limitazioni imposte da terzi alla sfera di autonomia del singolo.

In particolare, i delitti in esame prevedono condotte che annullano completamente la personalità del soggetto.

L'art. 600 c.p. mira a sanzionare l'esercizio di poteri su una persona simili a quelli tipici del diritto di proprietà, nonché l'instaurare su di essa di uno stato di soggezione continuativa attraverso l'imposizione di prestazioni lavorative, sessuali, dell'accattonaggio, o comunque al compimento di attività illecite che ne comportano lo sfruttamento o la costrizione a sottoporsi al prelievo di organi.

Lo stato di soggezione può derivare da violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità, approfittamento di situazioni di inferiorità fisica o psichica, di bisogno o di vulnerabilità, ovvero mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona.

L'art. 603-bis c.p. è stato introdotto dal D.L. n. 138/2011, convertito in L. n. 148/2011 e successivamente modificato e ampliato (con inclusione tra i reati presupposto di cui al D.Lgs. n. 231/2001) con la L. 199/2016 recante "*Disposizioni in materia di lavoro nero e sfruttamento del lavoro in agricoltura*".

La norma mira a colmare una lacuna dell'ordinamento penale nel sistema delle tutele rispetto a forme di sfruttamento del lavoro diffuse in determinati settori produttivi come quelli dell'edilizia e dell'agricoltura.

La condotta incriminata dalla norma in esame è costituita dal reclutamento di manodopera (*c.d. caporalato*) allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori, nonché l'utilizzo, l'assunzione o l'impiego di lavoratori a condizioni di sfruttamento e con approfittamento del loro stato di bisogno.

Lo sfruttamento si evince dalla:

- reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- con reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- in violazione delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- con la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

### **Le macroattività a rischio ex art. 25 septies e 25 quinquies del D.Lgs. n. 231/2001**

Con riferimento al rischio di commissione dei reati di cui all'articolo 25 quinquies del D.Lgs. n. 231/2001 illustrati nel paragrafo precedente (Delitti contro la personalità individuale) e ritenuti rilevanti a seguito del *risk assessment* eseguito internamente, la Società valuta come "a rischio":

- l'attività di assunzione e gestione del personale

Con riferimento al rischio di commissione dei reati di cui all'articolo 25 septies del D.Lgs. 231/2001, anch'essi illustrati nel paragrafo precedente, e ritenuti rilevanti a seguito del *risk assessment* eseguito internamente, la Società valuta come "a rischio":

- tutte le attività aziendali

### **I reati di cui all'art. 25 septies e 25 quinquies del D.Lgs. n. 231/2001 – Protocolli comportamentali**

Con riferimento alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, la Società è soggetta direttamente agli obblighi imposti dal D.Lgs. n. 81/2008 in attuazione dell'articolo 1 della L. 3 agosto 2007, n. 123 e si è adeguata al dettato di tale norma, minimizzando i rischi cui possono essere esposti i dipendenti o i terzi, al fine di contribuire a migliorare i livelli di salute e sicurezza sul lavoro, aumentando nel contempo l'efficienza e le prestazioni dell'impresa e migliorando la sua immagine e reputazione.

Per quanto attiene al D.Lgs. n. 231/2001, l'articolo 30 del T.U. citato, fa espressamente riferimento al Modello di organizzazione e di gestione, e impone che lo stesso debba essere adottato ed efficacemente attuato, con riferimento ai reati in materia di salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, assicurando 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.

Lo stesso Modello deve prevedere, sempre secondo l'art. 30 citato, idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui sopra e, 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.

Il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSSL) della Villaservice S.p.a. è definito conformemente alle Linee guida UNI-INAIL.

Esso si presume pertanto conforme ai requisiti previsti dal D.Lgs. n. 81/2008 (T.U. in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro).

Ai fini dell'attuazione delle regole comportamentali e dei divieti di seguito elencati, i Destinatari della presente Parte Speciale del Modello, oltre a rispettare le previsioni di legge esistenti in materia, i principi comportamentali richiamati nel Codice Etico e quelli enucleati nella Parte Generale del presente Modello, nonché le misure di prevenzione di fenomeni corruttivi in senso ampio (maladministration) contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione adottato dalla Società, devono quindi rispettare, uniformandovi la propria condotta, i protocolli comportamentali, procedure e obblighi e adempimenti previsti dal SGSSL implementato dalla Società in conformità al T.U. citato che sono, quindi, posti a presidio dei rischi-reato di cui all'art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001.

In forza di apposite pattuizioni contrattuali, i principi, i protocolli, le procedure e gli obblighi in esame si applicano anche ai Soggetti Esterni coinvolti nello svolgimento delle attività a rischio identificate.

**I protocolli comportamentali, procedure e obblighi e adempimenti previsti dal SGSSL implementato dalla Società in conformità al D.Lgs. n. 81/2008 costituiscono pertanto il parametro in base al quale l'Organismo di Vigilanza eserciterà le necessarie attività di controllo, monitoraggio e di verifica di sua competenza.**

L'OdV cioè nell'effettuare gli audit finalizzati a verificare il funzionamento e l'osservanza del modello, e quindi l'effettiva applicazione dei protocolli comportamentali, con riferimento alla presente Parte Speciale, vigilerà sull'effettiva, corretta e continuativa dei protocolli comportamentali, procedure e obblighi e adempimenti previsti dal SGSSL.

Nondimeno, il sistema disciplinare previsto dal presente Modello, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate, con riferimento alla presente Parte Speciale, avrà ad oggetto la violazione dei protocolli comportamentali, procedure e obblighi e adempimenti previsti dal SGSSL.

**Costituisce, in ogni caso, un preciso obbligo per la Società ricorrere alla formulazione di quesiti o alla richiesta di pareri alla Pubblica Amministrazione interessata o all'Autorità pubblica alla quale sia demandata attività di vigilanza e controllo, o comunque competente per materia, o ad un professionista esterno prima del compimento di un atto o dello svolgimento di un'attività, ogniquale volta vi siano dubbi sull'interpretazione o applicazione di una norma giuridica ovvero sulla qualificazione giuridica di un fatto o di un atto.**

## **OBBLIGHI**

Tutte le attività aziendali devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle norme del Codice Etico, ai principi generali enucleati sia nella Parte Generale che nella Parte Speciale del presente Modello, nonché ai protocolli, procedure e adempimenti di cui al SGSSL implementato in conformità agli obblighi imposti dal testo vigente del D.Lgs. n. 81/2008 con specifico riferimento:

- 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.

Costituisce pertanto un preciso obbligo per tutti i Destinatari agire nel pieno e rigoroso rispetto di tutti i protocolli, procedure, obblighi e adempimenti di cui al SGSL implementato in conformità al D.Lgs. n. 81/2008 (T.U. in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) da intendersi qui integralmente, e a tutti gli effetti, richiamati.

I fornitori e i partner con i quali la Società intrattiene rapporti, sono qualificati, selezionati e valutati, anche accertando la loro capacità di operare nel rispetto della normativa in materia di salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

La Società garantisce ai lavoratori il pieno rispetto del CCNL applicato e di eventuali contratti integrativi che dovessero stipularsi a livello aziendale e le migliori condizioni lavorative possibili (retribuzione, orari di lavoro, periodi di riposo, riposo settimanale, aspettativa obbligatoria, ferie, regolarità amministrativa, contributiva, previdenziale e assistenziale, progressioni di carriera, formazione, condizioni di salute e sicurezza etc.); contempera altresì nel miglior modo possibile le esigenze aziendali e lavorative con quelle individuali, familiari e sociali dei lavoratori.

### ***DIVIETI***

E' fatto espresso divieto ai Destinatari di porre in essere comportamenti tali da integrare, anche solo potenzialmente e anche a titolo di cooperazione, le fattispecie di reato richiamate dall'articolo 25 septies del D.Lgs. n. 231/2001.

In particolare, è fatto divieto di porre in essere qualsiasi comportamento che, in violazione dei protocolli, delle procedure, degli obblighi e degli adempimenti di cui sopra, possa dare causa alla realizzazione delle fattispecie dianzi citate.

E' altresì fatto divieto di:

- effettuare o commissionare indagini sulle opinioni politiche, religiose o sindacali dei lavoratori, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione delle loro competenze o attitudini professionali;
- sottoporre i lavoratori a situazioni, anche alloggiative, degradanti;
- fare uso di impianti audiovisivi o di altre apparecchiature per finalità di controllo dell'attività dei lavoratori. Nel caso in cui tali impianti/apparecchiature fossero richiesti da esigenze organizzative, produttive o di sicurezza, il loro utilizzo deve avvenire nel rispetto di quanto previsto dalla Legge 300/1970;
- approfittare di situazioni di bisogno, anche temporanee, dei lavoratori.

### ***Sistema di deleghe e procure***

Il sistema di deleghe e procure concorre insieme agli altri strumenti del presente Modello ai fini della prevenzione dei rischi-reato nell'ambito delle attività a rischio identificate.

La "procura" è il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

Per "delega" si intende qualsiasi atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Tutte le risorse, per lo svolgimento dei loro incarichi, sono munite di "procura funzionale" o "delega" formalizzate, scritte ed espressamente accettate, di estensione adeguata e coerente con le funzioni, che definiscono le responsabilità e i poteri attribuiti. Tutte le procure e deleghe conferite fissano espressamente per natura e/o limite di importo, l'estensione dei poteri di rappresentanza o di quelli delegati.

Riguardo alle attività a rischio, l'Organo amministrativo ha l'onere di assicurare che tutti coloro (i Destinatari e eventualmente anche i Soggetti Esterni) che agiscono per conto della Società e, soprattutto, che impegnano legalmente la Società, siano dotati di apposita procura o delega.

Le procure e le deleghe devono trasferire attribuzioni, poteri e responsabilità nei limiti previsti dalle norme giuridiche vigenti e applicabili e, in particolare, non devono violare disposizioni normative inderogabili; devono essere coerenti con il Sistema di Controllo Interno, con il Codice Etico e con il Modello; definiscono in modo specifico ed inequivoco i poteri del procuratore o del delegato e il soggetto cui quest'ultimo riporta. I poteri gestionali assegnati e la loro attuazione sono coerenti con gli obiettivi aziendali e la struttura organizzativa della Società.

La Società, mediante organigramma o comunicazioni organizzative adeguatamente divulgate al suo interno, definisce:

- delimitazione dei ruoli, descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi attribuzioni e poteri;
- descrizione delle linee di riporto.

### ***Procedure e regolamentazione flussi informativi in favore di OdV e RPCT***

Al fine di avere gli strumenti per esercitare le sue attività di monitoraggio e di verifica puntuale della efficace esecuzione protocolli previsti dal presente Modello e, in particolare, dalla presente Parte Speciale, la Società definisce, implementa e diffonde specifiche policies aziendali, un organigramma contenente gli ambiti e le responsabilità di ciascuna funzione, nonché regolamenti interni o procedure dettagliate e specifiche (eventualmente integrando quelle che verranno implementate nell'ambito del sistema di gestione della qualità dell'organizzazione, di gestione ambientale e della sicurezza dei lavoratori, basato sulle norme UNI EN ISO 9001:2008, UNI EN ISO 14001:2004 e OHSAS 18001:2007) che andranno a guidare e regolamentare lo svolgimento delle attività sensibili considerate, e di quelle ad esse strumentali o comunque collegate, nonché per i relativi controlli, definendo in dettaglio il sistema di riporto e i flussi informativi nei confronti del RPCT e dell'OdV, in conformità a quanto disposto nella Parte Generale del Modello.

In particolare, le procedure devono garantire:

- conformità ai Principi enunciati nel Codice Etico e nella Parte Generale del Modello;

- conformità ai protocolli comportamentali individuati nella presente Parte Speciale;
- chiarezza e precisione dei vari ruoli, compiti, attribuzioni, poteri e responsabilità;
- l'individuazione di un responsabile per ciascuna attività sensibile o per ciascuna fase della stessa;
- chiarezza e precisione delle varie linee di riporto;
- segregazione delle funzioni (separazione per ciascun processo tra il soggetto che decide, quello che autorizza, quello che esegue e quello che controlla);
- tracciabilità di tutte le fasi del processo e dei relativi soggetti;
- adeguati controlli (preventivi, concomitanti o successivi; automatici o manuali; continui o periodici; analitici o a campione), di tutte le fasi critiche del processo;
- flussi informativi nei confronti dell'OdV e del RPCT.

**E' comunque fatto salvo per tutti i Destinatari l'obbligo di comunicare all'OdV e al RPCT qualsiasi anomalia, difformità, irregolarità, deroga o altro fatto "significativo" attinente allo svolgimento di attività a rischio, anche se lo stesso non dovesse integrare propriamente una violazione del Modello.**

*La presente Parte Speciale è stata approvata e adottata dal Consiglio di Amministrazione della Villaservice S.p.a. con delibera del 29 marzo 2021*