

COCA-COLA ITALIA S.R.L.

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

D. Lgs. 231/2001

P a r t e S p e c i a l e
- 4 -

**Omicidio e lesioni colpose
derivanti da infortuni sul lavoro e malattie professionali**

INDICE

PARTE SPECIALE – 4 –

1. Introduzione.....	3
2. Funzione della Parte Speciale - 4 -.....	6
3. Processi Sensibili nell'ambito della sicurezza sul lavoro.....	7
4. Regole generali.....	8
4.1 Il sistema in linea generale.....	8
4.2 L'organizzazione interna della Società.....	8
4.3 Principi generali di comportamento.....	9
5. I controlli dell'OdV.....	12
6. Glossario.....	13

1. Introduzione

L'art. 25-septies del D. Lgs. n. 231 del 2001 è stato introdotto dalla legge 9 agosto 2007, n. 123 (entrata in vigore il 25/08/2007) e successivamente sostituito dal decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 (Testo Unico sulla Sicurezza).

L'articolo in esame statuisce:

“25-septies. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

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.”

Attraverso la novella del 2007 il legislatore ha inteso ampliare la sfera della responsabilità amministrativa delle società estendendo l'elenco dei reati presupposto fino a ricomprendere (per la prima volta) due fattispecie colpose (le lesioni colpose gravi e gravissime e l'omicidio colposo) commesse in violazione delle norme poste a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori (di cui all'abrogato decreto legislativo n. 626 del 1994 e al vigente decreto legislativo n. 81 del 2008).

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

Per determinare la responsabilità del Datore di Lavoro (ricordiamo che per la configurabilità della responsabilità amministrativa dell'ente sono richiesti i requisiti indicati nel Decreto, *sub* art. 5, ovvero che il reato sia stato commesso “nell'interesse o a vantaggio dell'ente” stesso), non occorre che sia integrata la violazione di norme specifiche dettate per prevenire infortuni sul lavoro poiché, per l'addebito di colpa specifica, è sufficiente che l'evento dannoso si sia verificato a causa della violazione del

disposto dell'art. 2087 cod. civ. ⁽¹⁾ che pone a carico dell'imprenditore l'adozione, nell'esercizio dell'impresa, delle misure che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori.

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

L'individuazione dei nuovi reati è fatta dall'articolo 25-septies attraverso il rimando alle fattispecie previste dagli articoli 589 e 590 c.p., precisando che i delitti ivi previsti devono essere stati commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Quanto sopra comporta una sorta di parallelismo tra i "due modelli" e cioè tra il decreto legislativo n. 231/2001 e il decreto legislativo n. 81/2008 nonché tra i rispettivi programmi, volti alla eliminazione ovvero al contenimento del rischio di reato nelle attività della società, ivi espressamente compresa la necessaria integrazione tra le procedure finalizzate ad assicurare la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il Modello ex D.Lgs 231/2001 dovrà naturalmente essere "calibrato" al fine di prevenire i reati indicati (omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime) e, dovrà, aggiungersi all'apparato di *governance* già esistente in tema di sicurezza.

Ciò comporta, sinteticamente, che alle funzioni tipiche e istituzionali previste dal Testo Unico sulla Sicurezza (per esempio Servizio Prevenzione e Protezione "SPP" e Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione "RSPP") verrà affiancato l'OdV, con funzioni e specificità tali da non poter essere ritenuto una mera duplicazione di altri organi (eventualmente) già presenti (e funzionanti) in società.

Nonostante le evidenti difficoltà rappresentate dal coordinamento tra la struttura dei nuovi illeciti penali introdotti dalla legge n. 123/2007 e i principi introdotti dal D. Lgs. n. 231/2001, tra cui, quello relativo all'individuazione dell'interesse o del vantaggio raggiunto dall'ente nella commissione dei reati, pare oltremodo evidente che la Società dovrà profondere un intenso impegno (oltre naturalmente alle conseguenti risorse economiche) al fine di rispettare la normativa esistente in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il sistema sanzionatorio previsto dall'articolo 25-septies prevede l'applicazione di una sanzione pecuniaria (diversamente modulata a seconda del tipo di violazione commessa dal Datore di Lavoro) ed una sanzione interdittiva (tra quelle previste dall'art. 9 c. 2 del D. Lgs. 231/2001).

Riassumiamo, ancora una volta, le caratteristiche che il Modello deve presentare per avere efficacia esimente:

- deve scaturire da una visione reale ed economica dei fenomeni aziendali;

(1) **Art. 2087 c.c. Tutela delle condizioni di lavoro.** L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

- deve tenere conto delle “singole” specificità della Società e della sua "storia giuridica", basandosi sull'analisi dei rischi e sull'individuazione dei protocolli di prevenzione estremamente attente ai profili specifici (mappatura dei rischi *ad hoc* o *tailor made*);
- deve essere costantemente monitorato e aggiornato;
- deve essere adeguatamente comunicato al personale, ai consulenti, alle agenzie, ai *partners*, ecc. attraverso un'attività di formazione specificamente calibrata, come indicato nella Parte Generale, sui singoli soggetti, sui diversi rischi – reato che riguardano ciascuno, sulle diverse funzioni di ognuno.

*

2. Funzione della Parte Speciale - 4 -

La presente Parte Speciale è finalizzata ed orientata a prevenire i reati indicati nell'art. 25 septies del D. Lgs. 231/2001. La presente Parte Speciale si rivolge, naturalmente, a tutti gli Organi Sociali, i Dipendenti, i Destinatari nonché ai Consulenti, Agenzie e *Partner* come già definiti nella Parte Generale, eventualmente coinvolti nei Processi Sensibili.

Obiettivo della presente Parte Speciale è quello di garantire che tutti i Destinatari abbiano a cura la propria e l'altrui sicurezza e adottino regole di condotta e di comportamento conformi a quanto prescritto dalle norme vigenti in materia di sicurezza e che siano rispettosi di quanto qui indicato, avendo di mira il fine di impedire il verificarsi dei reati-presupposto in esame.

La Società intende realizzare detto obiettivo consolidando, all'interno dell'azienda, una cultura della "prevenzione" che rappresenta un principio importante in tema di sicurezza e salute dei lavoratori nonché l'unico elemento realmente efficace nell'attività di prevenzione dei delitti.

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

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

E' infatti interesse primario della Società l'impegno al rispetto di tutte le norme vigenti in tema di salute e sicurezza dei lavoratori.

Per tale ragione la Società si impegna ad adottare ogni regola di perizia, prudenza e diligenza elaborata dalla tecnica e dall'esperienza in ambito di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

E' inoltre interesse della Società imporre a tutti coloro che svolgono attività alle dipendenze ovvero in nome e per conto della stessa il rispetto delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nonché il rispetto della disciplina interna vigente in tema di sicurezza.

*

3. Processi Sensibili nell'ambito della sicurezza sul lavoro

I principali Processi Sensibili di Coca-Cola Italia S.r.l. sono elencati nell'allegato B della Parte Generale del Modello.

I Processi Sensibili individuati saranno oggetto di costante, attenta e concreta analisi e valutazione, con la collaborazione del Datore di Lavoro e del RSPP, al fine di individuare gli eventuali aspetti di miglioramento dell'intero sistema derivanti dalla pratica applicazione dei principi quiivi indicati.

*

4. **Regole Generali**

4.1 **Il sistema in linea generale**

Nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti la sicurezza e l'igiene dei lavoratori, oltre alle regole di cui al presente Modello, i Destinatari devono, in generale, conoscere e rispettare le seguenti norme:

- il Testo Unico sulla Sicurezza (D. Lgs. 81/2008);
- il Documento di Valutazione Rischi (*ex* D. Lgs. 231/2001) aziendale;
- le procedure aziendali in tema di sicurezza;
- le regole inerenti l'uso delle autovetture aziendali;
- le disposizioni in tema di prevenzione degli incendi, di evacuazione dei lavoratori e di primo soccorso.

4.2 **L'organizzazione interna della Società**

Al fine di adempiere in maniera adeguata alle disposizioni vigenti in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la Società ha adottato una organizzazione interna dei poteri volta a garantire che ciascuna funzione e ciascun compito siano svolti dall'organo dotato della maggiore competenza e professionalità.

4.3 Principi generali di comportamento

La presente Parte Speciale prevede l'espresso divieto a carico dei Destinatari di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (*cf.* art. 25 septies del D. Lgs. 231/2001);
- violare i principi e le procedure esistenti in azienda e relative alla sicurezza sui luoghi di lavoro e/o previste nella presente Parte Speciale.

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

- 1. tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge relative alla sicurezza ed igiene dei lavoratori;*
- 2. effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste eventualmente esercitate;*
- 3. effettuare i corsi formativi ed informativi necessari;*
- 4. rispettare tutte le indicazioni, la cartellonistica, le procedure e la indicazioni, anche verbali, che di volta in volta sono emesse in tema di igiene e sicurezza sul lavoro.*

I Destinatari dovranno inoltre attenersi alle seguenti condotte:

- a) osservare rigorosamente tutte le leggi e i regolamenti e procedure in materia di sicurezza sul lavoro e sulla tutela dell'igiene e salute sul lavoro che disciplinano l'accesso, il transito e lo svolgimento delle attività lavorative presso i locali in uso alla Società;
- b) partecipare ai corsi organizzati dalla Società in materia di sicurezza sul lavoro e sulla tutela dell'igiene e salute sul lavoro e sullo svolgimento delle specifiche mansioni, ai quali saranno invitati;
- c) fornire adeguati dispositivi di protezione individuali ai propri dipendenti (se necessari e in relazione al tipo di attività svolta nella Società), conformi alle normative vigenti e in funzione delle mansioni da quelli svolte;
- d) identificare e delimitare il perimetro delle aree di lavoro interessate alle attività a rischio di manutenzione e nuova realizzazione in modo da impedire l'accesso a tali aree a soggetti non autorizzati ai lavori;
- e) seguire, nella redazione, sottoscrizione ed esecuzione dei contratti, le regole di sicurezza che sono e saranno diffuse dal Servizio Prevenzione e Protezione della Società;

- f) eventuali Fornitori (o altri Destinatari esterni alla Società) ove richiesto da norme e regolamenti, in base alla natura del bene e servizio prestato, devono dare evidenza del rispetto da parte loro delle normative sulla sicurezza sul lavoro e sulla tutela dell'igiene e salute sul lavoro;
- g) segnalare alle funzioni competenti eventuali inefficienze dei dispositivi di protezione individuali (se esistenti) ovvero di altri presidi a tutela della sicurezza sul lavoro e sulla tutela dell'igiene e salute sul lavoro;
- h) rispettare le tempistiche programmate per la manutenzione delle autovetture aziendali in dotazione ai dipendenti;
- i) rispettare le disposizioni attinenti alla sicurezza in caso di accesso da parte dei Dipendenti Coca-Cola Italia S.r.l. presso altre società in caso di svolgimento di attività di consulenza.

È inoltre vietato:

- a) utilizzare dispositivi di protezione individuali (ove richiesti) non adeguati e non conformi alle normative vigenti per le specifiche operazioni da svolgere;
- b) disattivare o rendere anche parzialmente inefficienti dispositivi individuali (se esistenti) o collettivi di protezione;
- c) accedere ad aree di lavoro alle quali non si è autorizzati;
- d) per eventuali fornitori, utilizzare macchinari e attrezzature, strumenti utensili, materiali e dispositivi di protezione individuali (ove richiesti) di proprietà dalla Società.

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

Nell'ambito specifico della gestione della sicurezza sul lavoro e della tutela dell'igiene e salute sul lavoro, nel rispetto di quanto previsto ai sensi del D. Lgs. 81/2008 e sue successive modifiche ed integrazioni, sono previste specifiche procedure, in forza delle quali:

- a) vengano periodicamente individuati dal Servizio Prevenzione e Protezione i rischi in materia di sicurezza e tutela dell'igiene e salute sul lavoro;
- b) venga aggiornato, periodicamente ed in occasione di significative modifiche organizzative, il Documento di Valutazione dei Rischi, redatto ai sensi del D. Lgs. 81/2008 e sue successive modifiche ed integrazioni;
- c) il Servizio Prevenzione e Protezione nella valutazione dei rischi adotti criteri oggettivi, documentati e ripetibili, considerando, per ogni specifico rischio, la probabilità di accadimento, la dimensione dell'impatto del danno possibile, i risultati di rilievi ambientali e la storia degli infortuni verificatisi nello svolgimento della specifica attività;
- d) vengano definiti e periodicamente aggiornati il piano di intervento delle azioni di prevenzione e protezione sulla base del risultato della valutazione dei rischi

effettuata, nonché i programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute;

- e) il Servizio Prevenzione e Protezione proponga e diffonda adeguate procedure volte alla tutela della sicurezza sul lavoro e alla tutela dell'igiene e salute sul lavoro nonché le indicazioni sulle adeguate misure di prevenzione e protezione da adottare;
- f) i dirigenti e i preposti siano tenuti a sorvegliare sull'effettivo rispetto delle procedure proposte e diffuse dal Servizio Prevenzione e Protezione e sulla adozione delle adeguate misure di prevenzione e protezione, comunicando tempestivamente al Servizio Prevenzione e Protezione eventuali eccezioni e criticità;
- g) venga definito il metodo di individuazione, segnalazione e comportamento da tenere in caso di emergenze, sia per gli addetti alla gestione delle specifiche emergenze che per gli altri soggetti che possono esserne coinvolti;
- h) i lavoratori in base agli specifici rischi individuati a cui sono soggetti ricevano adeguata informazione e formazione in merito alla misure di prevenzione e protezione da adottare nello svolgimento delle proprie attività e gestione delle emergenze, in base alla normativa vigente in materia di sicurezza e tutela dell'igiene e salute sul lavoro e delle procedure proposte e diffuse dal Servizio Prevenzione e Protezione;
- i) non siano corrisposti compensi a eventuali Fornitori in misura non congrua rispetto alle prestazioni rese alla Società e/o comunque non conformi all'incarico conferito, da valutare in base a criteri di ragionevolezza e in riferimento alle condizioni o prassi esistenti sul mercato o determinate da tariffe;
- l) alle ispezioni giudiziarie e amministrative, relative al D. Lgs. 81/2008, devono partecipare i soggetti a ciò espressamente delegati. L'OdV dovrà essere prontamente informato sull'inizio di ogni attività ispettiva, mediante apposita comunicazione interna, inviata a cura della divisione aziendale di volta in volta interessata. Di tutto il procedimento relativo all'ispezione devono essere redatti appositi verbali, che verranno conservati dall'OdV;
- m) siano previsti obblighi di riporto periodico all'OdV, per le valutazioni di competenza, con riguardo a quanto previsto dal presente Modello.

*

5. I controlli dell'OdV

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

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

*

6. Glossario

ISPESL	<p>Istituto Superiore Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro (sito internet: http://www.ispesl.it/)</p> <p>La legge 30 luglio 2010, n. 122 di conversione con modificazioni del D.L. 78/2010, prevede l'attribuzione all'INAIL delle funzioni già svolte dall'ISPESL.</p> <p>I contenuti del portale verranno fatti confluire nel portale www.inail.it</p>
Lavoratore	<p>Persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un Datore di Lavoro, pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche solo al fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato tra l'altro il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'art. 18 della legge 24 giugno 1997, n 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali, l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante a corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, apparecchi ed attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali, il volontario, come definito dalla legge 11 agosto 1991, n 266, il lavoratore di cui al decreto legislativo 1 dicembre 1997, n 468.</p>
Datore di Lavoro	<p>Il 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.</p>
Responsabile del Servizio di Prevenzione	Persona in possesso delle capacità e dei

e Protezione ("RSPP")	requisiti professionali di cui all'art. 32 del D.Lgs 81/2008 designata dal Datore di Lavoro, a cui risponde, per coordinare il Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi
Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza	Persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.
Attività Rischiose	<p>Sono ritenute rischiose:</p> <p>le attività svolte con macchine non mosse direttamente dal Lavoratore, con apparecchi a pressione e con impianti elettrici o termici;</p> <p>le attività svolte in ambienti organizzati per opere e servizi in cui si fa uso di tali macchine;</p> <p>le attività complementari o sussidiarie alle attività rischiose.</p>
Malattia Professionale	<p>Si distingue dall'infortunio in quanto:</p> <p>la causa agisce lentamente e progressivamente sull'organismo;</p> <p>la causa deve essere diretta e prevalente, capace di produrre l'infermità in modo esclusivo e prevalente, quindi malattia contratta nell'esercizio ed a causa delle lavorazioni rischiose.</p> <p>Per le malattie professionali deve esistere un rapporto causale o concausale diretto tra rischio professionale e malattia.</p> <p>Diversamente dagli infortuni, la malattia professionale non presenta le stesse caratteristiche di notorietà anche perché in molti casi non determina astensione dal lavoro (es. sordità da rumore).</p> <p>Le malattie professionali si distinguono in "tabellate" (il lavoratore è sollevato dall'onere di dimostrare l'origine professionale della malattia) e "non tabellate" (il lavoratore può dimostrare che la malattia di cui è portatore è comunque di origine professionale).</p>
Parasubordinati	L'area dei parasubordinati da assicurare all'INAIL continua ad essere individuata mediante richiamo alla norma fiscale che definisce i compensi derivanti da rapporti di collaborazione coordinata e

	continuativa (art. 54 del TUIR).
--	----------------------------------