

**PARTE SPECIALE — Nona Sezione**  
**Reati in materia di salute e sicurezza del lavoro**

**INDICE**  
**PARTE SPECIALE - Nona Sezione**

1.	La tipologia dei reati in materia di salute e sicurezza del lavoro .....	3
1.1	Art. 589 C.P.: Omicidio colposo.....	3
1.2	Art. 590 C.P. – Lesioni personali colpose.....	3
2.	Funzione della Parte Speciale — Nona Sezione .....	4
3.	Processi Sensibili nell’ambito dei reati in materia di salute e sicurezza del lavoro	5
4.	Regole generali .....	6
5.	I controlli dell’OdV .....	7
5.1.	I responsabili interni.....	7
5.2	Le schede di evidenza.....	7
5.3	Attività ispettiva e di impulso .....	7

## 1. La tipologia dei reati in materia di salute e sicurezza del lavoro

La Legge 123/2008 ha introdotto, nel D.Lgs. 231/2001, l'art.25 *septies* in ordine ai reati in materia di salute e sicurezza del lavoro.

Le fattispecie criminose che assumono rilievo sono le seguenti:

- Omicidio colposo, commesso con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute dei luoghi di lavoro (art. 589 – 2° comma C.P.);
- Lesioni colpose gravi o gravissime, causate con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute dei luoghi di lavoro (art. 590 – 3° comma C.P.).

### 1.1 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 uno a cinque anni. Nel caso di più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni dodici.*

### 1.2 Art. 590 C.P. – Lesioni personali colpose

*Chiunque cagiona per colpa ad altri, per colpa, una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a lire seicentomila. Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da lire duecentoquarantamila a un milione duecentomila; se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da lire seicentomila a due milioni quattrocentomila. Se i fatti sono di cui al precedente capoverso 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 due a sei mesi o della multa da lire quattrocentottantamila a un milione duecentomila; e la pena per lesioni gravissime è della reclusione da sei mesi a due anni o della multa da lire un milione duecentomila a due milioni quattrocentomila. 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.*

Si evidenzia come, per i casi di cui sopra, sia stata prevista:

- la sanzionabilità di una condotta meramente colposa<sup>1</sup>, che abbia

---

<sup>1</sup> L'art.43 del c.p. definisce il delitto come colposo quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline. Perché vi sia colpa si richiede, quindi, l'assenza di volontà nella causazione dell'evento, da parte del soggetto attivo, e, inoltre, che il fatto sia dovuto ad imprudenza,

cagionato un evento lesivo non volutamente, ma come conseguenza dell'inosservanza delle regole cautelari in materia di sicurezza e igiene sul lavoro;

- una sanzione pecuniaria molto severa: non inferiore a 1000 quote, che è attualmente il massimo previsto dal D.Lgs. 231/01,
- l'applicazione di sanzioni interdittive, con la previsione di una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a un anno.

## **2. Funzione della Parte Speciale — Nona Sezione**

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dai Dipendenti di Rai Cinema, nonché dai suoi Consulenti e Partners come già definiti nella Parte Generale.

Nell'ambito dei Processi Sensibili tutti i destinatari del Modello, come sopra individuati, debbono adottare regole di condotta conformi a quanto prescritto dal Modello stesso al fine di prevenire il verificarsi dei Reati considerati in questa Sezione.

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

- a) indicare le procedure che i Dipendenti, i Consulenti e Partners di Rai Cinema sono tenuti ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- b) fornire all'OdV, e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che cooperano con il medesimo, gli strumenti esecutivi per esercitare le necessarie attività di controllo, monitoraggio e verifica.

---

negligenza o imperizia, oppure all'inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline.

### **3. Processi Sensibili nell'ambito dei reati in materia di salute e sicurezza del lavoro**

La presente Sezione della Parte Speciale del Modello è stata introdotta a seguito della entrata in vigore della Legge n. 123 del 3 agosto 2007, che ha inserito nel novero dei Reati quelli di cui all'art. 25 septies del Decreto, meglio illustrati al precedente paragrafo 1.

In via generale, il rischio di commissione dei suddetti reati non è parso significativo. Appare peraltro difficile localizzare il rischio con riguardo a singoli processi, posto che le condotte incriminate potrebbero essere poste in essere al di fuori dell'ambito aziendale, ferma la loro rilevanza, ai fini del Modello, solo se commesse nell'interesse o a vantaggio della Società.

Ai fini della potenziale commissione di Reati in esame sono stati individuati come "sensibili", sulla base anche di quanto predisposto nel Modello RAI, le seguenti attività:

- tutte le attività poste in essere al fine di garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, così come previsto dal D.Lgs. 626/1994 e successive modifiche.

#### 4. Regole generali

Nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione sociale, oltre alle regole di cui al presente Modello e, in particolare, a quelle indicate al successivo cap. 5, i componenti degli Organi Sociali, i Dipendenti i Consulenti ed i Partners devono conoscere e rispettare:

- 1) il Codice Etico;
- 2) la documentazione inerente la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa del Gruppo, ed il sistema di controllo della gestione;
- 3) in generale, la normativa italiana e straniera applicabile.

E' inoltre fatto divieto di:

- porre in essere comportamenti tali da poter causare fattispecie di reato di cui all'art.25 septies del Decreto;
- porre in essere comportamenti che, sebbene non siano tali da costituire ex se fattispecie di reato rientranti tra quelle di cui al precedente punto 1, possano comunque potenzialmente diventarlo.

Pertanto è fatto obbligo di:

- promuovere e attuare ogni ragionevole iniziativa finalizzata a minimizzare i rischi e a rimuovere le cause che possono mettere a repentaglio la sicurezza e la salute dei dipendenti e dei terzi che prestano la propria attività presso la Società;
- provvedere al costante e tempestivo adeguamento delle norme interne alla legislazione in materia di Salute e Sicurezza del Lavoro;
- sviluppare e mantenere un rapporto di costruttiva collaborazione con le Istituzioni Pubbliche preposte ad effettuare attività di controllo in tema di Salute e Sicurezza del lavoro;
- sviluppare programmi di formazione (e di informazione) specifici sulle tematiche in questione ed effettuare specifici controlli mirati a verificare l'effettiva fruizione degli stessi;
- effettuare periodiche attività di controllo sull'effettiva applicazione delle procedure adottate in tema di Salute e sicurezza del lavoro;
- adottare specifiche politiche di selezione delle società esterne cui possono essere affidati appalti di lavori/servizi;
- promuovere e garantire, nella gestione di attività affidate in appalto a terzi, la cooperazione ed il coordinamento tra l'attività propria della Società e quella della società appaltatrice;
- garantire il rispetto della normativa in materia di organizzazione del lavoro, con particolare riferimento ai tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale del personale dipendente.

## **5. I controlli dell'OdV**

### **5.1. I responsabili interni**

Per quanto attiene la funzione e la nomina dei Responsabili Interni, si rinvia al contenuto del paragrafo 6.1 della Prima Sezione della presente Parte Speciale.

### **5.2 Le schede di evidenza**

Per quanto attiene la funzione e le modalità di compilazione e comunicazione delle Schede di Evidenza, si rinvia al contenuto del paragrafo 6.2 della Prima Sezione della presente Parte Speciale.

### **5.3 Attività ispettiva e di impulso**

Per quanto attiene lo svolgimento delle funzioni ispettive e di impulso dell'OdV, si rinvia al contenuto del paragrafo 6.3 della Prima Sezione della presente Parte Speciale.