

PARTE SPECIALE – 3 –

Omicidio colposo e Lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

INDICE

PARTE SPECIALE – 3 –

	Pag.
1. Le fattispecie dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 9 della L.3.8.2007 n. 123)	3
2. Funzione della Parte Speciale – 3–	8
3. Processi Sensibili nell'ambito dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime	9
4. Regole e principi generali	11
4.1 Principi generali di comportamento	12
5. Procedure specifiche	13
6. I controlli del CO	15

1 Le fattispecie dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 9 della L. 3.8.2007 n.123)

L'art. 9 della L. 3.8.2007, n. 123 ha modificato il d. lgs. 8.6.2001, n. 231 introducendo l'art. 25 septies (Omicidio colposo e lesioni gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro). Il dettato normativo è il seguente:

“1. In relazione ai delitti di cui agli art. 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a mille quote.

2. Nel caso di condanna per uno dei delitti di cui al comma 1, si applicano le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.”

Le norme del codice penale richiamate dall'art. 25 septies così recitano:

ART. 589 C.P. Omicidio colposo.

Chiunque cagiona per colpa [c.p. 43] 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 cinque 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 dodici [c.p.p. 235].

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.

Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619, se è gravissima [c.p. 583], della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239 (2).

*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 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni (3).*

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 [c.p. 120; c.p.p. 336], 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.

Le ipotesi di reato per le quali è ipotizzabile l'applicazione dell'art. 25 *septies* del d.lgs 231 sono:

- a) la morte della persona nel caso in cui l'evento derivi dalla violazione delle norme la prevenzione degli infortuni sul lavoro;
- b) la lesione grave (ai sensi dell'art. 583 c.p. deve considerarsi tale qualsiasi malattia che metta in pericolo la vita, ovvero che impedisca di attendere alle ordinarie occupazioni per un periodo superiore a quaranta giorni, ovvero che causi l'indebolimento permanente di un senso o un organo) o gravissima (ai sensi del medesimo articolo deve considerarsi tale la malattia anche solo probabilmente insanabile, la perdita di un senso, la perdita o la mutilazione di un arto che lo renda inservibile, la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, la permanente e grave difficoltà della favella, la deformazione o lo sfregio del viso) nel caso in cui tale evento possa essere eziologicamente collegato alla violazione della normativa prevista dalla l. 626 in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

Possono pertanto ritenersi esclusi dall'ambito di applicazione della norma gli infortuni in itinere e quelli derivanti da incidente stradale, purchè l'incidente sia causa diretta ed esclusiva dell'infortunio e non causa mediata.



Con l'introduzione dell'art. 25 septies il legislatore ha, di fatto, ampliato ulteriormente la casistica dei reati per i quali si applicano le disposizioni di cui al d.lgs. 231/2001.

Ciò al fine di scoraggiare qualsiasi politica gestionale diretta a limitare la prevenzione degli infortuni sul lavoro, individuando, a carico delle aziende, una sanzione ulteriore rispetto alle pene previste dagli art. 589 e 590 cpc e dalla legge 626.

La sanzione consiste in una pena pecuniaria quantificata in misura fissa che si presenta di elevata entità. Ad essa si aggiunge una sanzione accessoria interdittiva commisurata alla gravità del caso, visto che al giudice è attribuita la facoltà di graduare tale ulteriore sanzione in base a quanto previsto dall'art. 9, comma 2 in tema di sanzioni accessorie. Nei casi di maggiore gravità è altresì prevista l'applicazione di provvedimenti cautelari in corso di giudizio.

Alla luce di tali considerazioni appare importante diffondere la consapevolezza del rischio altissimo, anche sotto il profilo economico, che il D. lgs 231 rappresenta nel caso in cui si verificano i fatti di cui trattasi perché tale ipotesi di reato può di fatto investire la totalità delle componenti aziendali.

Le fattispecie delittuose contemplate dagli artt. 589 e 590 sono caratterizzate dall'aggravante della negligente inosservanza delle norme antinfortunistiche. L'elemento soggettivo, dunque, consiste nella c.d. colpa specifica, ossia nella volontaria inosservanza di norme precauzionali volte a impedire gli eventi dannosi previsti dalla norma incriminatrice.

L'individuazione degli obblighi di protezione dei lavoratori è tutt'altro che agevole, infatti oltre alle D. Lgs. n. 626/1994 e agli altri specifici atti normativi in materia, la giurisprudenza della Cassazione ha precisato che tra le norme antinfortunistiche di cui agli artt. 589, co. 2, e 590, co. 3, c.p., rientra anche l'art. 2087 c.c., che impone al datore di lavoro di adottare tutte quelle misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica dei lavoratori.

Tale norma non può intendersi come prescrizione di un obbligo generale ed assoluto di rispettare ogni cautela possibile ed "innominata" ad evitare qualsivoglia danno, perché in tal modo significherebbe ritenere automatica la responsabilità del datore di lavoro ogni volta che il danno si sia verificato (Cass. civ., sez. lav., n. 3740/1995). Conseguentemente l'elemento essenziale ed unificante delle varie e possibili forme di responsabilità del datore di lavoro, anche ai fini dell'applicabilità dell'art. 25-septies del D. Lgs. n. 231/2001, deve essere individuato nella mancata adozione di tutte le misure di sicurezza e prevenzione tecnicamente possibili e concretamente attuabili (come specificato dall'art. 3, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 626/1994), alla luce dell'esperienza e delle più avanzate conoscenze tecnico-scientifiche, sulla base anche di quanto stabilito dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 312 del 18 luglio 1996



secondo cui l'obbligo generale di massima sicurezza possibile deve fare riferimento alle misure che nei diversi settori e nelle diverse lavorazioni, corrispondono ad applicazioni tecnologiche generalmente praticate e ad accorgimenti generalmente acquisiti, sicché penalmente censurata è solo la deviazione del datore di lavoro dagli standard di sicurezza propri, in concreto ed al momento, delle singole diverse attività produttive.

Il datore di lavoro che abbia, secondo i criteri sopra esposti, adempiuto agli obblighi in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro è responsabile del solo evento di danno che si sia verificato in occasione dell'attività di lavoro e abbia un nesso di derivazione effettiva con lo svolgimento dell'attività lavorativa. La giurisprudenza prevede infatti una interruzione del nesso di causalità tra la condotta dell'agente e l'evento lesivo ogni qual volta la condotta del lavoratore sia da considerare abnorme, ossia strana e imprevedibile e perciò stesso si ponga al di fuori di ogni possibilità di controllo da parte delle persone preposte all'applicazione delle misure di prevenzione contro gli infortuni sul lavoro. Conseguentemente rimangono fuori dall'ambito di rilevanza normativa (ai fini della responsabilità civile e penale) gli infortuni derivanti dalla sussistenza del cd. rischio elettivo ossia il rischio diverso da quello a cui il lavoratore sarebbe ordinariamente esposto per esigenze lavorative ed abnorme ed esorbitante rispetto al procedimento di lavoro e che il lavoratore affronta per libera scelta con atto volontario puramente arbitrario per soddisfare esigenze meramente personali.

La responsabilità della società si aggiunge alla responsabilità della persona fisica (legale rappresentante, amministratore, direttore, preposto) sottoposta a procedimento penale e colpisce il patrimonio dell'ente tutte le volte in cui il reato previsto dagli art. 589 e 390 c.c. deriva dalla condotta omissiva dei soggetti apicali preposti al rispetto delle normative antinfortunistiche. Soggetto attivo dei reati può essere chiunque sia tenuto ad osservare o far osservare la norme di prevenzione e protezione Tale soggetto può quindi individuarsi, ai sensi del D. Lgs. n. 626/1994, nei datori di lavoro, nei dirigenti, nei preposti, nei soggetti destinatari di deleghe di funzioni attinenti alla materia della salute e sicurezza sul lavoro, nonché nei medesimi lavoratori.

Analoga responsabilità si verifica nell'ipotesi in cui il reato venga commesso da soggetti subordinati, cioè che siano sottoposti alla direzione e/o vigilanza da parte di un soggetto apicale.

Il fatto che tale responsabilità debba essere accertata in sede penale esclude che la contestazione della violazione all'art. 25 septies possa essere effettuata durante l'inchiesta amministrativa delle ASL ex lege 626

Nel caso in cui la parte offesa (rectius lavoratore) non dipenda direttamente dalla società ma da terzi (ad es. di appaltatore di lavori o società collegata dello stesso

gruppo) l'individuazione del soggetto responsabile del delitto previsto dal Codice penale e dell'ente imputabile ex art. 25 septies andrà effettuata in relazione al tipo di normativa antinfortunistica violata (se propria dell'azienda o del terzo e se, nel caso di appalto di lavori o servizi, al terzo siano state fornite tutte le indicazioni previste dalla normativa vigente, in particolare il documento di valutazione di rischio specifica relativa alla natura dell'appalto previsto dalla l. 123/2007).



Società con socio unico, soggetta all'attività di direzione e coordinamento del Comune di Napoli
Codice fiscale e Partita IVA n.: 06937950639 - Capitale sociale € 77.232.700,00 int. Versato
Iscritta al registro delle imprese di Napoli al n. 364472 - R.E.A. di Napoli n. 539416

Certificata ISO 9001
ISO 14001
SA 8000



2. Funzione della Parte Speciale –3–

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dai Dipendenti e dagli Organi Sociali di ANM, nonché dai suoi Consulenti, Partner e Imprese appaltatrici di servizi, come già definiti nella Parte Generale.

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tutti i destinatari, come sopra individuati, adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa al fine di prevenire il verificarsi dei Reati in essa considerati.

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

- a) indicare le procedure che i Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner di ANM sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- b) fornire al CO, e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che cooperano con lui, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

3. Processi Sensibili nell'ambito dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Primaria finalità di ANM è quella di contribuire allo sviluppo e al benessere delle comunità in cui opera perseguendo l'obiettivo di garantire la sicurezza e la salute dei dipendenti, dei collaboratori esterni, dei clienti e delle comunità interessate dalle attività stesse e di ridurre l'impatto ambientale.

A tal fine, l'azienda si impegna a gestire le proprie attività nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione, improntando la gestione operativa ai criteri più avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica e perseguendo il miglioramento continuo delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro. Analogo impegno sarà profuso affinché tutti i soggetti terzi, fornitori di prodotti e servizi, coinvolti nella gestione delle proprie attività si attengano a tale normativa.

I processi sensibili ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, pertanto, sono tutti quelli di cui si compone la gestione aziendale: primari, secondari, di supporto, tecnici ed amministrativi.

L'analisi delle possibili modalità di attuazione dei reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione degli obblighi di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, corrisponde alla valutazione dei rischi lavorativi effettuata secondo i criteri previsti dalle disposizioni normative e regolamentari comunitarie, nazionali e regionali vigenti.

Conseguentemente, il modello organizzativo ex. L. 231/01 in tema di salute sicurezza e ambiente è alimentato e si conforma con le seguenti operazioni:

- a) costituzione di una struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda, a partire dal datore di lavoro fino al singolo lavoratore;
- b) individuazione delle singole aree di rischio all'interno dell'azienda;
- c) individuazione delle singole attività di rischio all'interno di ogni area;

- d) previsione di specifici protocolli per la formazione ed informazione dei lavoratori sugli strumenti e sulle tecniche di prevenzione. Lo svolgimento di compiti che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro richiede una adeguata competenza, da verificare ed alimentare attraverso formazione e addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al modello organizzativo e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal modello. Ciascun lavoratore/operatore aziendale deve ricevere una formazione sufficiente ed adeguata con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi. L'azienda dovrebbe organizzare la formazione e l'addestramento secondo i fabbisogni rilevati periodicamente;
- e) previsione di attività di comunicazione per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e consentire consapevolezza ed impegno adeguati a tutti i livelli attraverso la consultazione preventiva in merito alla individuazione e valutazione dei rischi ed alla definizione delle misure preventive e riunioni periodiche che tengano conto almeno delle richieste fissate dalla legislazione vigente utilizzando anche le riunioni previste per la gestione aziendale.
- f) previsione di modalità di gestione operativa finalizzate all'adeguamento delle misure di prevenzione in relazione alle evoluzioni specifiche di tale campo per lo svolgimento in sicurezza delle attività che impattano in modo significativo sulla salute e sicurezza sul lavoro. particolare attenzione dovrebbe essere posta in relazione alla assunzione e qualificazione del personale, alla organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro, alla acquisizione di beni e servizi impiegati dall'azienda e comunicazione delle opportune informazioni a fornitori ed appaltatori, alla manutenzione normale e straordinaria, alla qualificazione e scelta dei fornitori e degli appaltatori, alla gestione delle emergenze, alle procedure per affrontare le difformità rispetto agli obiettivi fissati ed alle regole del sistema di controllo;
- g) previsione di una fase di verifica del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi adottate e valutate idonee ed efficaci.



4. Regole e principi generali

Tutte le Operazioni Sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle *policy* e alle procedure aziendali, ai valori e alle politiche del gruppo e alle regole contenute nel presente Modello.

In linea generale, la struttura organizzativa interna con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche.

Gli strumenti organizzativi utilizzati (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) devono essere improntati ai principi generali di:

- a) conoscibilità all'interno della società (ed eventualmente anche nei confronti delle altre società);
- b) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri;
- c) chiara descrizione delle linee di riporto.

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- a) separatezza, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia (impulso decisionale), il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla;
- b) traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
- c) adeguato livello di formalizzazione;
- d) evitare che i sistemi premianti dei soggetti con poteri di spesa o facoltà decisionali a rilevanza esterna siano basati su *target* di performance sostanzialmente irraggiungibili e/o irragionevoli.

Particolare attenzione va riservata alle figure specifiche operanti in tale ambito (RSPP – Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP – Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC – Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio) ed alla individuazione dei loro compiti specifici.

4.1 Principi generali di comportamento

I seguenti principi di carattere generale si applicano ai Dipendenti e agli Organi Sociali di ANM - in via diretta - sia ai Consulenti e ai Partner in forza di apposite clausole contrattuali.

In via generale, è fatto divieto 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 (artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001); sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali previste nella presente Parte Speciale.

In particolare:

- a) ogni documento attinente alla gestione amministrativa o tecnica deve essere redatto in modo accurato e conforme alla normativa vigente;
- b) ogni documento, rappresentativo di un fatto accaduto e/o di una valutazione operata, ovvero ogni parte di esso suscettibile di autonoma considerazione, deve essere sottoscritto da chi lo ha formato;

5. Procedure specifiche

Ai fini dell'attuazione dei principi e regole generali e dei divieti elencati precedentemente devono rispettarsi le specifiche procedure qui di seguito descritte, oltre alle regole e principi generali già contenuti nella Parte Generale del presente Modello. Le regole qui di seguito descritte, devono essere rispettate sia nell'esplicazione dell'attività di ANM in territorio italiano, sia eventualmente all'estero.

1. Ai Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner che materialmente intrattengono rapporti con la P.A. in tema di sicurezza per conto di ANM deve essere formalmente conferito potere in tal senso dalla stessa ANM (con apposita delega per i Medici, Dipendenti e gli Organi Sociali ovvero nel relativo contratto di consulenza o di partnership per gli altri soggetti indicati). Ove sia necessaria, sarà rilasciata ai soggetti predetti specifica procura scritta che rispetti tutti i criteri elencati al precedente cap. 5.2;
2. di qualunque criticità o conflitto di interesse sorga nell'ambito del rapporto con la P.A. in tema di sicurezza deve esserne informato tempestivamente il CO con nota scritta;
3. i Direttori sono tenuti alla reciproca informazione e consulenza su ciò che dell'attività di ciascuno possa riguardare anche la competenza dell'altro;
4. alla reciproca informazione sono, altresì, tenuti tutti coloro i quali partecipano a fasi diverse di una stessa procedura amministrativa;
5. l'accesso alla rete informatica aziendale, finalizzato all'inserimento, alla modifica ovvero alla comunicazione a/da terzi di dati in essa contenuti, ovvero a qualunque intervento sui programmi destinati ad elaborarli, deve avvenire tramite l'utilizzo di doppia chiave asimmetrica, composta da una parte pubblica (così detta *user ID*) e da una parte privata (così detta *password*), che consenta all'operatore di accedere alla rete limitatamente alla fase, di sua competenza, della procedura;
6. ad ogni operatore autorizzato ad accedere alla rete sono attribuite una *user ID* ed una *password* personale, che l'operatore si impegna a non comunicare a terzi. La titolarità della *user ID* e della *password* è certificata dal responsabile dei sistemi informativi, presso il quale le stesse sono depositate; per lo svolgimento dei suoi compiti, il CO è autorizzato a prendere visione degli atti depositati;
7. è vietato utilizzare la *user ID* o la *password* di altro operatore;

8. i contratti tra ANM e i Consulenti e Partner devono essere definiti per iscritto in tutte le loro condizioni e termini e rispettare quanto indicato ai successivi punti;
9. i contratti con i Consulenti e con i Partner devono contenere clausole standard, definite di comune accordo dal CO e dalla Direzione Affari Legali e Societari, al fine del rispetto da parte degli stessi del D. Lgs. 231/2001;
10. i Consulenti e Partner devono essere scelti con metodi trasparenti;
11. nei contratti con i Consulenti e con i Partner deve essere contenuta apposita dichiarazione dei medesimi con cui si affermi di essere a conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 e delle sue implicazioni per la società, di non essere mai stati implicati in procedimenti giudiziari relativi ai reati nello stesso contemplati (o se lo sono stati, devono comunque dichiararlo ai fini di una maggiore attenzione da parte della società in caso si addivenga all'instaurazione del rapporto di consulenza o partnership), di impegnarsi a tenere un comportamento tale da non incorrere nei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
12. nei contratti con i Consulenti e con i Partner deve essere contenuta apposita clausola che regoli le conseguenze della commissione (o tentativo di commissione) da parte degli stessi dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 (es. clausole risolutive espresse o penali);
13. i Consulenti e Partner che intrattengano costantemente rapporti con la P.A. in tema di sicurezza per conto di ANM, devono periodicamente informare quest'ultima (nei limiti e con le modalità previste con apposite clausole contrattuali) circa l'attività svolta con la P.A., le criticità emerse, ecc.;
14. alle ispezioni giudiziarie e amministrative relative alla L. 626/94 devono partecipare i soggetti a ciò espressamente delegati. Di tutto il procedimento relativo all'ispezione devono essere redatti e conservati gli appositi verbali. Nel caso il verbale conclusivo evidenziasse criticità, il CO ne deve essere informato con nota scritta da parte del responsabile della funzione coinvolta;

Sono fatte salve le eventuali procedure di maggiore tutela o più specifiche nell'ambito della società per lo svolgimento di attività connesse ai propri Processi Sensibili.



6. I controlli del CO

Fermo restando il potere discrezionale del CO di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute (si rinvia a quanto esplicitato nella Parte Generale del presente Modello), il CO effettua periodicamente (paragrafo 4.5 della Parte Generale) controlli a campione sulle attività sociali potenzialmente a rischio di reati societari diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello e, in particolare, alle procedure interne in essere.

A tal fine, al CO viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

