



Il Modello di Organizzazione e Gestione

Ex D.Lgs. 8 Giugno 2001 N.231

PARTE GENERALE

28 Maggio 2012
Rev. Aprile 2017



INDICE:

PARTE GENERALE.....	1
1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 N.231.....	3
1.1. Finalità e principi del D.Lgs. 231/01.....	3
1.2. I reati previsti dal Decreto.....	4
1.3. Le sanzioni previste nel decreto a carico dell'Ente.....	11
1.4. Le condotte esimenti la responsabilità amministrativa e le caratteristiche del Modello.....	14
1.5. Le Linee Guida di Confindustria.....	15
2. Il Modello di Governance di Fonti di Vinadio S.p.a.....	17
2.1. Fonti di Vinadio S.p.a.....	17
2.2. Il Sistema di governance di Fonti di Vinadio S.p.a.....	17
3. Il Modello di Organizzazione e Gestione di Fonti di Vinadio.....	19
3.1. Funzione del Modello di Organizzazione e Gestione di Fonti di Vinadio.....	19
3.2. I destinatari del Modello.....	20
3.3. Struttura del Modello di Organizzazione e Gestione.....	20
3.4. Attività propedeutiche alla definizione del Modello.....	22
4. L'Organismo di Vigilanza.....	25
4.1. Composizione dell'Organismo di Vigilanza e nomina.....	25
4.2. Cessazione dalla carica.....	25
4.3. Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.....	26
4.4. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	26
4.5. Attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari	27
4.6. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	28
5. Formazione, comunicazione e diffusione del Modello.....	30
5.1 La comunicazione e il coinvolgimento sul Modello e sui Protocolli connessi.....	30
5.2 La formazione e l'addestramento sul Modello e sui Protocolli connessi.....	30
5.3 Informazione ai Consulenti ed ai Partner.....	31
5.4 Informazione agli Amministratori e Sindaci.....	31
6. Sistema Disciplinare.....	32
6.1 Violazione del Modello.....	32
6.2 Sanzioni nei confronti del personale dipendente.....	33
6.3 Sanzioni nei confronti del personale dirigente.....	33
6.4 Sanzioni per gli Amministratori.....	33
6.5 Sanzioni per i Sindaci.....	34
6.6 Sanzioni per collaboratori, agenti e consulenti esterni.....	34

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 N.231

1.1. Finalità e principi del D.Lgs. 231/01

Il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato il “Decreto” o D. Lgs. 231/01”), entrato in vigore il 4 luglio 2001, in attuazione della delega di cui all’Art.11 della Legge n. 300 del 29 settembre 2000, si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione e ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia.

Si tratta, in particolare:

- della Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, sottoscritta a Bruxelles il 26 luglio 1995 e del suo primo protocollo ratificato a Dublino il 27 settembre 1996;
- del protocollo concernente l’interpretazione in via pregiudiziale da parte della Corte di giustizia delle Comunità europee di detta Convenzione, sottoscritto a Bruxelles il 29 novembre 1996;
- della Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee, ratificata a Bruxelles il 26 maggio 1997;
- della Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, ratificata a Parigi il 17 dicembre 1997.

Il Decreto, recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano il regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati “Enti”) per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio da:

- persone che, commettendo un reato nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, ne possono determinare la responsabilità. In particolare, possono essere:
 - persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: d’ora innanzi, per brevità, i “Soggetti Apicali”);
 - persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (d’ora innanzi, per brevità, i “Soggetti Sottoposti”).

La responsabilità dell’ente si aggiunge a quella penale della persona (fisica) che ha commesso il reato.

Per le fattispecie espressamente contemplate dalla norma, alla tradizionale responsabilità per il reato commesso (responsabilità penale personale che non può che riferirsi alle persone fisiche in virtù del principio racchiuso nell'Art. 27 c. 1 della Costituzione) e alle altre forme di responsabilità derivanti da reato, si affianca una responsabilità dell'Ente, che riconduce al medesimo fatto conseguenze sanzionatorie diverse a seconda del soggetto chiamato a risponderne. Il fatto costituente reato, ove ricorrano i presupposti indicati nella normativa, opera su un doppio livello, in quanto integra sia il reato ascrivibile all'individuo che lo ha commesso (fatto reato punito con sanzione penale), sia l'illecito amministrativo (illecito punito con sanzione amministrativa) per l'Ente.

La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato.

1.2. I reati previsti dal Decreto

In base al disposto del D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni, la responsabilità amministrativa dell'Ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

- **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** ex Articoli 24 e 25 del Decreto ed in particolare:
 - malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (Art. 316-*bis* c.p.);
 - indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (Art. 316-*ter* c.p.);
 - truffa aggravata in danno dello Stato o di altro ente pubblico (Art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.);
 - truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (Art. 640-*bis* c.p.);
 - frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (Art. 640-*ter* c.p.);
 - concussione (Art. 317 c.p.);
 - corruzione per l'esercizio della funzione (Art. 318 c.p.);
 - corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (Art. 319 c.p.);
 - circostanze aggravanti (Art.319 c.p.)
 - corruzione in atti giudiziari (Art. 319-*ter* c.p.);
 - induzione indebita a dare o promettere utilità (Art. 319quater c.p.);
 - corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (Art. 320 c.p.);
 - istigazione alla corruzione (Art. 322 c.p.);
 - corruzione di persone incaricate di un pubblico servizio (Art. 320 c.p.);
 - peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi

delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati Esteri (Art. 322-bis c.p.).

- **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati**, introdotti dall'Articolo 7 della Legge 18 marzo 2008 n. 48, recante la ratifica e l'esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa di Budapest sulla criminalità informatica, così come previsti dall'Articolo 24-bis del Decreto, ed in particolare:
 - accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (Art. 615-ter c.p.);
 - detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (Art. 615-quater c.p.);
 - diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (Art. 615-quinquies c.p.);
 - intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (Art. 617-quater c.p.);
 - installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (Art. 617-quinquies c.p.);
 - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (Art. 635 bis c.p.);
 - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (Art. 635-ter c.p.);
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici (Art. 635-quater c.p.);
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (Art. 635-quinquies c.p.);
 - falsità in un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria (Art. 491-bis c.p.);
 - frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (640-quinquies c.p.).

- **Delitti di criminalità organizzata**, introdotti dall'Articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'Articolo 24-ter, ed in particolare:
 - associazione per delinquere (Art. 416 c.p.);
 - associazione per delinquere finalizzata a commettere i delitti di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'Art. 12, D. Lgs. n. 286/1998 (Art. 416, 6° comma, c.p.);
 - associazione di tipo mafioso (Art. 416-bis c.p.);

- delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'Art. 416 bis c.p. per le associazioni di tipo mafioso ovvero al fine di agevolare l'attività di tali associazioni;
 - scambio elettorale politico-mafioso (Art. 416-ter c.p.);
 - associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (Art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
 - sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (Art. 630 c.p.);
 - illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (Art. 407, 2° comma, lett. a), n. 5, c.p.p.).
- **Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**, introdotti dall'Articolo 6 della Legge 23 novembre 2001 n. 406, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'Articolo 25-bis, come modificato dall'Articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, ed in particolare:
 - falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (Art. 453 c.p.);
 - alterazione di monete (Art. 454 c.p.);
 - spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (Art. 455 c.p.);
 - spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (Art. 457 c.p.);
 - falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valore di bollo falsificati (aArt. 459 c.p.);
 - contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (Art. 460 c.p.);
 - fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (Art. 461 c.p.);
 - uso di valori di bollo contraffatti o alterati (Art. 464 c.p.);
 - contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli o disegni (Art. 473 c.p.);
 - introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (Art. 474 c.p.c).
 - **Delitti contro l'industria e il commercio**, introdotti dall'Articolo 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'Articolo 25-bis.1., ed in particolare:
 - turbata libertà dell'industria o del commercio (Art. 513 c.p.);

- illecita concorrenza con minaccia violenza (Art. 513-bis c.p.);
 - frodi contro le industrie nazionali (Art. 514 c.p.);
 - frode nell'esercizio del commercio (Art. 515 c.p.);
 - vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (Art. 516 c.p.);
 - vendita di prodotti industriali con segni mendaci (Art. 517 c.p.);
 - fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (Art. 517-ter c.p.);
 - contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine di prodotti agroalimentari (Art. 517-quater c.p.).
- **Reati in materia societaria** introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'Articolo 25-ter ed in particolare:
 - false comunicazioni sociali (Art. 2621 c.c.);
 - Fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.);
 - False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
 - falso in prospetto (Art. 2623 c.c., abrogato dall'Art. 34 della Legge 262/2005 che ha introdotto l'Art. 173-bis Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58);
 - [falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (Art. 2624)], Articolo abrogato dal D. Lgs. n. 39/2010;
 - impedito controllo (Art. 2625 c.c.);
 - indebita restituzione dei conferimenti (Art. 2626 c.c.);
 - illegale ripartizione degli utili e delle riserve (Art. 2627 c.c.);
 - illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (Art. 2628 c.c.);
 - operazioni in pregiudizio dei creditori (Art. 2629 c.c.);
 - omessa comunicazione del conflitto di interessi (Art. 2629-bis c.c.);
 - formazione fittizia del capitale (Art. 2632 c.c.);
 - indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (Art. 2633 c.c.);
 - corruzione tra privati (Art. 2635 c.c.);
 - istigazione alla corruzione tra privati (Art. 2635bis c.c.);
 - illecita influenza sull'assemblea (Art. 2636 c.c.);
 - aggio (Art. 2637 c.c.);

- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (Art. 2638 c.c.).
- **Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003 n. 7, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'Articolo 25-quater, ed in particolare:
 - associazioni sovversive (Art. 270 c.p.)
 - associazioni con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (Art. 270-bis c.p.);
 - reato di assistenza agli associati (Art. 270-ter c.p.);
 - arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (Art. 270-quater c.p.);
 - addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (Art. 270-quinquies c.p.);
 - condotte con finalità di terrorismo (Art. 270-sexies c.p.).
- **Delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'Articolo 25-quater.1.
- **Delitti contro la personalità individuale** introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'Articolo 25-quinquies, ed in particolare:
 - riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (Art. 600 c.p.);
 - prostituzione minorile (Art. 600-bis c.p.);
 - pornografia minorile (Art. 600-ter c.p.);
 - detenzione di materiale pornografico (Art. 600-quater c.p.);
 - iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (Art. 600-quinquies c.p.);
 - tratta e commercio di schiavi (Art. 601 c.p.);
 - alienazione e acquisto di schiavi (Art. 602 c.p.);
 - intermediazione illecita e sfruttamento di lavoro (Art. 603bis c.p.);
- **Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato** previsti dalla Legge 18 aprile 2005 n. 62, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'Articolo 25-sexies, ed in particolare:
 - abuso di informazioni privilegiate, Art. 184 TUF c. 1, lett. a (c.d. "insider trading");
 - abuso di informazioni privilegiate, Art. 184 TUF c. 1, lett. b (c.d. "tipping");

- abuso di informazioni privilegiate, Art. 184 TUF c. 1, lett. c (c.d. “tuyautage”);
 - manipolazione del mercato (Art. 185 TUF).
- **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro** introdotti dall’Articolo 300 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, così come previsti dall’Articolo 25-septies del Decreto, ed in particolare:
 - omicidio colposo (Art. 589 c.p.);
 - lesioni personali colpose (Art. 590 c.p.).
- **Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio**, introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007 n. 231, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l’Articolo 25-octies ed, in particolare:
 - ricettazione (Art. 648 c.p.);
 - riciclaggio (Art. 648 bis c.p.);
 - impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (Art. 648-ter c.p.);
 - autoriciclaggio (Art. 648ter.1 c.p.).
- **Delitti in materia di violazione del diritto d’autore**, introdotti dall’Articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l’Articolo 25-novies, ed in particolare i reati previsti nelle seguenti disposizioni di legge:
 - Art. 171, 1° comma, lett. a-bis), e 3° comma, Legge n. 633/1941;
 - Art. 171-bis, 1° e 2° comma, L. n. 633/1941;
 - Art. 171-ter, 1° comma, lett. a), b), c), d), e), f), f-bis), h), L. n. 633/1941;
 - Art. 171-ter, 2° comma, lett. a), a-bis), b), c), L. n. 633/1941;
 - Art. 171-septies, L. n. 633/1941;
 - Art. 171-octies, L. n. 633/1941.
- **Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria**, introdotto dall’Art. 4 della Legge 3 agosto 2009 n. 116, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l’Articolo 25-novies¹.

¹ Il presente Articolo è stato introdotto dall’Art. 4, comma 1, della Legge 3 agosto 2009 n. 116, senza tenere conto dell’inserimento di una disposizione con identica numerazione prevista dall’Art. 15, comma 7, lettera c) della Legge 23 luglio 2009 n. 99, che ha introdotto i reati indicati al punto xiii).

- **Reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146, “Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale”, che vengono di seguito elencati:**

- associazione a delinquere (Articolo 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (Articolo 416-bis c.p.);
- associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (Articolo 291-quater D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (Articolo 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (Articolo 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- favoreggiamento personale (Articolo 378 c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (Art. 291 quater D.P.R. 43/73);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (Art. 74 D.P.R. 309/90).

- **Reati ambientali, di cui all’Articolo 25 undecies:**

- inquinamento ambientale (Art. 452bis c.p.),
- disastro ambientale (Art. 452quater c.p.),
- delitti colposi contro l’ambiente (Art. art. 452quinquies c.p.),
- delitti associati aggravati ai sensi dell’art. 452octies c.p.,

- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452sexies c.p.),
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.),
- danneggiamento di habitat (art. 733-bis c.p.),
- reati di cui all’art.137 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di scarichi di acque reflue;
- reati di cui all’art.256 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, relativi ad attività di gestione di rifiuti non autorizzata,
- reati di cui all’art.257 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di bonifica di siti;
- reati di cui all’art.258 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, correlati alla

violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari;

- reati di cui agli artt.259 e 260 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, correlati al traffico illecito di rifiuti;
 - reati di cui all'art.260-bis della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di tracciabilità dei rifiuti;
 - reati di cui all'art.279 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di autorizzazioni ambientali;
 - reati di cui agli artt.1, 2, 3-bis e 6 della Legge n.150 del 7 febbraio 1992, correlati al commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, nonché alla commercializzazione e detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica;
 - reati di cui all'art.3 della Legge n.549 del 23 dicembre 1993, correlati alla produzione, al consumo, all'importazione, all'esportazione, alla detenzione e alla commercializzazione di sostanze lesive dell'ozono;
 - reati di cui agli artt.8 e 9 della Legge n.202 del 6 novembre 2007, correlati all'inquinamento provocato dalle navi.
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare di cui all'art. 25duodecies D.L.gs. 231/01**

1.3. Le sanzioni previste nel decreto a carico dell'Ente

Affinché si realizzi la fattispecie prevista dal D.Lgs 231/2001 devono sussistere contemporaneamente i seguenti elementi:

- a) i soggetti collettivi coinvolti devono essere individuati tra quelli indicati nell'art. 1 del Decreto;
- b) il reato-presupposto deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- c) l'autore del reato-presupposto deve avere una relazione qualificata con l'ente, come previsto nell'art. 5 del D.Lgs 231/2001.

Le sanzioni previste dal Decreto si distinguono in:

- pecuniarie;
- interdittive;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

Le **sanzioni pecuniarie**, disciplinate dagli Artt. 10 -12 del Decreto, hanno natura afflittiva e non risarcitoria. Soltanto l'Ente con il suo patrimonio, o con il fondo comune, risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria si applica in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente.

Il legislatore ha definito una modalità di applicazione della sanzione per "quote", il cui valore e numero è determinato dal Giudice. L'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinata per effetto della moltiplicazione del numero di quote per importo della quota.

L'ammontare di ciascuna quota può variare da un minimo di 258,00 € ad un massimo di 1549,00

€, ed è fissato "*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione*" (Articoli 10 e 11, comma 2°, D. Lgs. n. 231/01).

Quanto al numero delle quote, le stesse possono essere determinate in numero "non inferiore a cento e non superiore a mille" sulla base della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'Art. 12 del Decreto prevede una possibile riduzione della sanzione pecuniaria nei seguenti casi:

- riduzione della sanzione pecuniaria a $\frac{1}{2}$ (e comunque non superiore a 103.291,00€) qualora l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne abbia ricavato un vero e proprio vantaggio, o qualora ne abbia ricavato un vantaggio minimo, ovvero quando il danno cagionato sia di particolare tenuità;
- riduzione della sanzione pecuniaria da $\frac{1}{3}$ a $\frac{1}{2}$ qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'Ente abbia risarcito integralmente il danno e abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si sia adoperato in tal senso, ovvero sia stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- riduzione della sanzione pecuniaria da $\frac{1}{2}$ a $\frac{2}{3}$ qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'Ente abbia risarcito integralmente il danno e abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si sia adoperato in tal senso, e sia stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le **sanzioni interdittive**, disciplinate dagli Artt. 13 e 17 del Decreto, sono:

- interdizione temporanea o definitiva dall'esercizio dell'attività aziendale;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;

- divieto temporaneo o definitivo di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale, e nei casi più gravi arrivano a paralizzare l'ente (interdizione dall'esercizio dell'attività); esse hanno altresì la finalità di prevenire comportamenti connessi alla commissione di reati.

Tali sanzioni si applicano nei casi espressamente previsti dal Decreto quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti².

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, "tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso" (Art. 14). In deroga alla temporalità è possibile l'applicazione in via definitiva delle sanzioni interdittive, nelle situazioni più gravi descritte nell'Art. 16 del Decreto.

L'Art. 45 del Decreto, inoltre, prevede l'applicazione delle sanzioni interdittive in via cautelare quando sussistano gravi indizi tali da far ritenere l'Ente responsabile per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede³.

Secondo quanto previsto dal legislatore, invece, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive, invece qualora il reato sia stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne abbia ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'Articolo 17 del Decreto e, più precisamente, qualora concorrano le seguenti condizioni:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

² Ai sensi dell'Articolo 20 del D. Lgs. n. 231/01, "si ha reiterazione quanto l'Ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva".

³ Le misure cautelari rispondono a un'esigenza di cautela processuale, essendo applicabili nel corso del procedimento e quindi nei confronti di un soggetto che riveste la qualifica di sottoposto alle indagini o imputato, ma che non ha ancora subito una sentenza di condanna. Per tale motivo, le misure cautelari possono essere disposte, su richiesta del Pubblico Ministero, in presenza di determinate condizioni. I presupposti per l'applicazione delle misure cautelari, previste dall'Art. 45 del Decreto, tuttavia, ne condizionano il ricorso alla sussistenza di gravi indizi di colpevolezza sulla responsabilità dell'Ente (ricalcando la disposizione contenuta nell'Art. 273 c. 1 c.p.p.) La valutazione di tali indizi, riferita all'applicabilità delle misure cautelari, deve tenere conto della fattispecie complessa di illecito amministrativo imputabile all'Ente, del rapporto di dipendenza con il reato-presupposto e della sussistenza dell'interesse o del vantaggio per l'Ente.

La **confisca del prezzo o del profitto del reato**, prevista dall'Art. 19 del Decreto, è una sanzione autonoma e obbligatoria che si applica con la sentenza di condanna nei confronti dell'Ente.

La sanzione ha per oggetto il prezzo o il profitto del reato (salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato), ovvero, se ciò non è possibile, somme di denaro o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato, fatti salvi i diritti acquisiti da un soggetto terzo in buona fede.

Lo scopo della sanzione è quello di impedire che l'Ente sfrutti comportamenti illeciti ai fini di "lucro". In merito al significato di "profitto", considerata anche l'importante incidenza che la confisca può avere sul patrimonio dell'ente, la dottrina e la giurisprudenza hanno espresso orientamenti diversi e oscillanti per la novità del tema con riferimento alla "confisca-sanzione" prevista dal Decreto. In tale ambito, l'Art. 53 del Decreto prevede la possibilità di disporre il sequestro preventivo finalizzato alla confisca dei beni dell'Ente che costituiscono il prezzo o il profitto del reato in presenza delle condizioni di legge; si applica la procedura prevista dagli artt. 321 e seguenti del codice di procedura penale in tema di sequestro preventivo.

La **pubblicazione della sentenza di condanna**, sancita dall'Art. 18 del Decreto, può essere disposta qualora all'Ente venga applicata una sanzione interdittiva e consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale a cura della Cancelleria del Giudice competente.

1.4. Le condotte esimenti la responsabilità amministrativa e le caratteristiche del Modello

Il D.Lgs. 231/01, nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa dell'Ente, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali (Art. 6) sia da Soggetti Sottoposti (Art. 7).

In particolare, nel caso di reati commessi da **Soggetti Apicali**, il Decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi (d'ora innanzi, per brevità, il "Modello");
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente (d'ora innanzi, per brevità, l'OdV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Per i reati commessi da **Soggetti Sottoposti**, invece, l'Ente può essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che *la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza*. In tale ipotesi, il Decreto riconduce la responsabilità ad un inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, che gravano tipicamente sul vertice aziendale (o sui soggetti da questi delegati). Occorre, tuttavia, osservare che *l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi*.

Secondo quanto disposto dal legislatore, dunque, l'adozione e l'attuazione effettiva ed efficace di un modello di organizzazione idoneo costituisce, in linea generale, l'adempimento dei doveri di direzione e controllo e opera da esimente della responsabilità dell'Ente.

Il Decreto indica, inoltre, le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, per la prevenzione dei reati il Modello deve:

- *individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;*
- *prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente, in relazione ai reati da prevenire, nonché obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;*
- *individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;*
- *prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;*
- *introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.*

Il Decreto, inoltre, stabilisce che:

- il modello, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione, deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio;
- l'efficace attuazione del modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare.

Il Decreto prevede, infine, che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'Art. 6, comma 3, del Decreto. Si prevede altresì che per gli enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

1.5. Le Linee Guida di Confindustria

L'art. 6, comma 3, del Decreto prevede che “I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”.

La prima Associazione rappresentativa di categoria a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004, nel marzo 2008 e da ultimo nel marzo 2014 (di seguito, anche “Linee Guida”)⁴, fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i cosiddetti protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Le Linee Guida di Confindustria costituiscono, quindi, l'imprescindibile punto di partenza per la corretta costruzione di un Modello.

Secondo dette Linee Guida, i passi operativi per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- inventariazione degli ambiti aziendali di attività, attraverso l'individuazione delle aree potenzialmente interessate al rischio, ossia delle aree/settori aziendali nei quali sia astrattamente possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D. Lgs. 231/2001 (c.d. “mappa delle aree aziendali a rischio”);
- analisi dei rischi potenziali, che deve avere riguardo alle possibili modalità attuative dei reati e alla storia dell'ente, attraverso la “mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti”;
- valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi, al fine di prevenire la commissione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 attraverso la descrizione documentata del sistema di controlli preventivi attivato, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari.

A supporto di ciò occorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate, su indicazione del vertice apicale, dal management e dal personale aziendale, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti di un sistema di controllo preventivo individuate da Confindustria con riferimento ai reati dolosi sono:

- codice Etico (o di comportamento);
- sistema organizzativo;

⁴ Tutte le versioni delle Linee Guida di Confindustria sono state poi giudicate adeguate dal Ministero di Giustizia (con riferimento alle Linee Guida del 2002, cfr. la “Nota del Ministero della Giustizia” del 4 dicembre 2003 e, con riferimento agli aggiornamenti del 2004 e del 2008, cfr. la “Nota del Ministero della Giustizia” del 28 giugno 2004 e la “Nota del Ministero della Giustizia” del 2 aprile 2008).

- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistema di controllo di gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Il sistema di controllo, inoltre, deve uniformarsi ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal modello.

Il sistema di controllo deve altresì prevedere l'adozione dei principi etici rilevanti relativamente alle fattispecie di reato contemplate dal Decreto, che possono essere documentati in un codice etico o comportamentale.

Un adeguato sistema sanzionatorio deve, altresì, essere definito in relazione alla violazione dei principi etico-comportamentali e più in generale dei protocolli definiti dall'azienda.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria il 7 marzo 2002 ed aggiornate in data 31 marzo 2008.

2. Il Modello di Governance di Fonti di Vinadio S.p.a

2.1. Fonti di Vinadio S.p.a.

Fonti di Vinadio S.p.a. (di seguito, anche, Fonti di Vinadio o la Società) nasce nel 1996 ad opera di un gruppo di imprenditori piemontesi convinti delle potenzialità di sviluppo commerciale dell'acqua che scaturisce dalle Fonti di Vinadio.

Lo stabilimento, un'unità produttiva di circa 60.000 mq, è stato progettato e costruito con criteri tali da consentire l'inserimento nel contesto montano della Valle di Vinadio creando il minimo impatto ambientale nel rispetto delle forme e dei materiali.

Le sorgenti naturali che sgorgano ad oltre 1300 metri di altitudine, vengono incanalate in tubazioni e condotte fino allo stabilimento dove l'acqua viene stoccata in serbatoi di acciaio inox ed immediatamente imbottigliata perché conservi intatte le sue caratteristiche organolettiche.

Il Processo Produttivo aziendale è costituito dall'attività di captazione dell'acqua da sorgenti, trasporto (tramite tubazione) in azienda, imbottigliamento. Tutta le lavorazione è eseguita da linee automatizzate dove, tramite sistemi di controllo in tempo reale, si ha un monitoraggio completo e costante dell'andamento produttivo in lavorazione. Durante il ciclo, vengono effettuati vari

controlli da parte degli addetti alla produzione e dei capi turno che svolgono un'azione di continua verifica sul processo, oltre ad una serie di controlli specifici sul prodotto.

2.2. Il Sistema di governance di Fonti di Vinadio S.p.a.

Il modello di governance della Società e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è interamente strutturato in modo da assicurare alla Società l'attuazione delle strategie e il raggiungimento degli obiettivi definiti dal Gruppo.

Alla luce della peculiarità della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, il sistema adottato prevede la presenza di un Consiglio di Amministrazione con funzioni amministrative e di un Collegio Sindacale con funzioni di controllo sull'amministrazione, entrambi di nomina assembleare.

Il sistema di corporate governance risulta, pertanto, attualmente così articolato:

- **Assemblea dei Soci:** è competenza dell'Assemblea dei Soci deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie riservate alla stessa dalla Legge.
- **Consiglio di Amministrazione:** la gestione dell'impresa spetta esclusivamente agli amministratori i quali compiono le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale. L'organo amministrativo può nominare e revocare procuratori speciali per singoli atti o categorie di atti. L'esecuzione delle deliberazioni consiliari, comprese quelle concernenti la nomina e la revoca di procuratori, spetta al presidente ed all'Amministratore Delegato.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare le proprie attribuzioni ad un Amministratore Delegato e al presidente del Consiglio di Amministrazione, cui possono essere delegati tutti i poteri di gestione ad eccezione di quelli che la legge riserva obbligatoriamente al Consiglio di Amministrazione e di quelli che il Consiglio abbia deliberato di riservare a se medesimo.

- **Collegio Sindacale composto da 3 sindaci effettivi e da 2 sindaci supplenti.** Al Collegio Sindacale è affidato, secondo quanto previsto dalla Legge, il compito di vigilanza sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società per gli aspetti di competenza, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo-contabile nonché sull'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione.

3. Il Modello di Organizzazione e Gestione di Fonti di Vinadio

3.1. Funzione del Modello di Organizzazione e Gestione di Fonti di Vinadio

Sebbene l'adozione del presente Modello costituisca una "facoltà" e non un obbligo la Società ha deciso di procedere con la sua predisposizione ed adozione in quanto consapevole che tale sistema rappresenti un'opportunità per rafforzare il Sistema di Controllo Interno nonché l'interazione tra il Sistema di Controllo Interno e i processi aziendali esistenti all'interno della Società con la disciplina e le previsioni di cui al Decreto.

In particolare, il presente Modello ha l'obiettivo di perfezionare e integrare il complesso di norme di condotta, principi, policy e procedure in essere, nonché tutti gli strumenti organizzativi e i controlli interni esistenti, anche attraverso l'attuazione di prescrizioni e norme comportamentali rispondenti alle finalità del Decreto, con lo scopo specifico di prevenire la commissione dei reati in esso contemplati.

Tale obiettivo è conseguito mediante l'individuazione delle aree a rischio, la costruzione di un sistema organico e strutturato di procedure e l'adozione di un adeguato Sistema di Controllo Interno.

Il Modello della Società si prefigge di:

- informare e rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto della Società che la commissione di un reato (o anche il tentativo), effettuato a vantaggio o nell'interesse della Società, rappresenta una violazione del Modello, dei principi e delle disposizioni ivi espressi e costituisce un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei confronti dell'autore del reato, ma anche nei confronti della Società;
- individuare i comportamenti che sono condannati dalla Società, in quanto contrari, oltre che alle disposizioni di legge, alle norme ed alle regole di condotta cui la Società intende ispirarsi e attenersi nella conduzione della propria attività aziendale;
- monitorare i settori di attività e i relativi rischi di reato, definendo l'intervento tempestivo per prevenire e impedire la commissione dei reati stessi.

Al fine di definire il Modello e prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto sono state poste in essere le seguenti attività:

- analisi circa il potenziale compimento dei reati previsti dal Decreto con riferimento alla realtà della Società;

- raccolta e analisi di informazioni rilevanti;
- organizzazione di interviste con i referenti della Società per identificare le aree a rischio, le attività sensibili, i controlli posti in essere dagli stessi;
- identificazione delle aree a rischio di commissione di reati ai sensi del Decreto, attraverso un'approfondita analisi delle attività svolte, delle procedure e controlli esistenti, della prassi e dei livelli autorizzativi;
- valutazione e aggiornamento del Sistema di Controllo Interno al fine di garantire l'efficacia, la coerenza, la verificabilità e documentabilità;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito, anche, OdV), al quale sono stati attribuiti i compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello e conferiti poteri tali da garantirne la piena ed efficace operatività, sia in termini di autonomia che di mezzi a disposizione;
- definizione dei flussi informativi e di comunicazione nei confronti dell'OdV e da parte del medesimo organo;
- definizione e adozione, in ossequio alle prescrizioni del Decreto, di uno specifico sistema disciplinare da applicarsi in caso di violazione del Modello.

3.2. I destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso i seguenti soggetti:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

L'ente non risponde se le persone sopraindicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

3.3. Struttura del Modello di Organizzazione e Gestione

Il Modello è integrato, oltre che dai principi e disposizioni contenuti nel Codice Etico, dall'insieme dei processi, regole, procedure e sistemi già applicati all'interno della Società.

In particolare, ai fini del presente Modello di Organizzazione e Gestione, si richiamano espressamente e integralmente tutti gli strumenti già operanti in Fonti di Vinadio, ivi incluse tutte le procedure e norme di comportamento adottate. Tali strumenti costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Modello.

Il Modello della Società è costituito:

- Dalla presente Parte generale, che illustra la funzione e i principi del Modello, individua e disciplina le sue componenti essenziali ovvero l'Organismo di Vigilanza, il Codice Etico ed

il Sistema Sanzionatorio, nonché l'analisi e l'identificazione dei rischi (per i processi e le attività aziendali) e la definizione e l'implementazione di un sistema di gestione e prevenzione del rischio;

- Dalle Parti Speciali, che illustrano ed approfondiscono l'analisi delle attività operative della Società per alcune categorie di reato previste dal Decreto laddove siano stati individuati profili di rischio-reato potenziali, a seguito dell'identificazione delle aree "sensibili" con indicazione dei presidi (sistema di deleghe e protocolli) atti a contenere il rischio stesso. In particolare:
 - Parte Speciale A: Reati contro la Pubblica Amministrazione (Artt. 24 e 25 del D.Lgs 231/01);
 - Parte Speciale B: Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25 septies del D.Lgs 231/01);
 - Parte Speciale C: Falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti e segni di riconoscimento e Delitti contro l'industria e il commercio (Artt. 25 bis e 25 bis 1 del D.Lgs. 231/01);
 - Parte Speciale D: Reati Ambientali (Art. 25 undecies del D.Lgs.231/01)
 - Parte Speciale E: Reati Societari e Reati di Ricettazione, Riciclaggio, Impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita nonché Autoriciclaggio (Artt. 25ter e 25octies D.Lgs. 231/01)
 - Parte Speciale F: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25duodecies D.Lgs. 231/01)

L'obiettivo primario di ciascuna Parte Speciale è di richiamare l'obbligo per i destinatari individuati di adottare appropriate regole di condotta al fine di prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto e individuati come astrattamente rilevanti sulla base della struttura organizzativa e delle attività aziendali svolte.

Costituiscono parte integrante del Modello della Società le seguenti componenti:

- **l'Organismo di Vigilanza**, a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- **il Codice Etico**, che contiene l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità della Società nei confronti dei destinatari e di chi a qualunque titolo collabori con la Società;
- **il sistema organizzativo**, perfezionato in relazione all'attribuzione delle responsabilità in coerenza con l'esercizio di poteri e funzioni, nel rispetto del principio di separazione delle funzioni, e con la previsione di idonei principi di controllo;
- **il sistema di procure e deleghe**, assegnate in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, con le adeguate soglie di approvazione di spesa;
- **le procedure manuali e informatiche**, ivi inclusi il Manuale della Qualità e il Manuale di autocontrollo HACCP, atte a regolamentare lo svolgimento delle attività e i relativi controlli, a garantire la separazione delle funzioni e dei compiti tra coloro che svolgono attività essenziali in un processo a rischio, a salvaguardare i principi di trasparenza,

verificabilità e inerenza all'attività aziendale, nonché a garantire un'adeguata conoscibilità dei processi decisionali;

- **il sistema di controllo di gestione**, in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare, tramite il monitoraggio di adeguati indicatori per le singole tipologie di rischio rilevato;
- **il sistema disciplinare**, per la violazione delle norme del Codice Etico e delle norme definite internamente dalla Società;
- **la comunicazione e formazione** del personale sugli aspetti del Modello. **Il Codice Etico:** Le regole di comportamento contenute nel presente Modello sono coerenti con quelle del Codice Etico adottato dalla Società pur avendo il presente Modello finalità specifiche in ottemperanza al D.Lgs. n. 231/2001. Il Codice Etico adottato dalla Società costituisce protocollo del Modello. Il Codice Etico si rivolge a tutti coloro che hanno rapporti di lavoro dipendente o di collaborazione con la Società. Esso stabilisce, quale principio imprescindibile dell'operato della Società, il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti e sancisce i principi di comportamento cui devono attenersi tutti i destinatari nello svolgimento quotidiano delle proprie attività lavorative e dei propri incarichi. L'importanza che il Codice Etico riveste per la Società e la sua efficacia cogente sono comprovate dalla previsione di apposite sanzioni in caso di violazione del Codice stesso.

Il Modello di Organizzazione e Gestione della Società è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di Fonti di Vinadio, nella cui competenza rientrano le modifiche e integrazioni del presente Modello. Pertanto, previa deliberazione, il Consiglio di Amministrazione potrà, in qualunque momento, modificare, in tutto od in parte, il presente Modello per adeguarlo a nuove disposizioni di legge o in seguito ad un processo di riorganizzazione della struttura aziendale.

3.4. Attività propedeutiche alla definizione del Modello

Nella costruzione del proprio Modello, la Società si è basata, oltre che sulle prescrizioni del Decreto, sulle Linee Guida di Confindustria (aggiornate al marzo 2014), redatte sulla base delle osservazioni formulate dal Ministero della Giustizia, che contengono indicazioni specifiche e concrete per l'adozione e per l'attuazione dei modelli. Le associazioni di categoria non hanno, finora, emanato linee guida specifiche per le aziende operanti nel settore nel quale la Società svolge la propria attività.

Il Modello di Organizzazione e Gestione della Società è stato approvato e adottato dal Consiglio di Amministrazione di Fonti di Vinadio in data 28 maggio 2012, in conformità a quanto previsto dal Decreto.

Successivamente è stato oggetto di un'attività di implementazione ed integrazione con la previsione di nuove Parti Speciali in conseguenza all'entrata in vigore di nuovi illeciti amministrativi per il quali la Società ha valutato l'esistenza di un rischio di commissione dei medesimi.

Contestualmente alla prima adozione del Modello di Organizzazione e Gestione il Consiglio di Amministrazione ha nominato l'Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, in conformità a quanto previsto dal Decreto.

Nei mesi precedenti l'adozione del Modello, è stato costituito un Gruppo di Lavoro, che ha avuto come scopo lo svolgimento di attività di mappatura delle aree a rischio, nonché di identificazione e valutazione dei rischi e del Sistema di Controllo Interno; sulla base delle cui risultanze, la Società, ha redatto il proprio Modello.

Le attività di *risk assessment*, inclusa la mappatura delle aree a rischio, sono state effettuate sia attraverso l'analisi della documentazione aziendale disponibile, sia tramite lo svolgimento di interviste al personale della Società.

L'aggiornamento del sistema di gestione dei rischi si è articolato in alcune fasi principali:

- identificazione delle aree a rischio e delle relative attività sensibili;
- identificazione ed analisi dei controlli posti in essere e dei rischi identificati;

Come risultato di tale lavoro, è stato, inoltre, predisposto un elenco completo delle **aree a rischio**, che, relativamente ai reati contro la Pubblica Amministrazione, sono state distinte in:

- *aree a rischio diretto*, vale a dire quei processi aziendali per i quali è stato ritenuto astrattamente possibile il rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto e astrattamente riconducibili alle attività svolte dalla Società;
- *aree c.d. "strumentali"*, ossia quei processi attraverso i quali si gestiscono le risorse finanziarie e/o i mezzi sostitutivi necessari a supportare la commissione dei reati nelle aree "a rischio".

Nell'ambito di ciascuna area a rischio sono state individuate nel dettaglio le "*attività sensibili*", ossia quelle attività rispetto cui è connesso – direttamente o indirettamente – il rischio potenziale di commissione dei reati, nonché le relative Funzioni Aziendali coinvolte.

L'analisi del Sistema di Controllo Interno è stata effettuata al fine di verificare, in particolare:

- l'esistenza di regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;
- l'esistenza e l'adeguatezza di regole e procedure già in essere per la regolamentazione dello svolgimento delle attività nel rispetto dei principi di tracciabilità degli atti, di oggettivazione del processo decisionale e previsione di adeguati punti di controllo;
- il rispetto e l'attuazione concreta del generale principio di separazione dei compiti;
- l'esistenza di livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale;
- l'esistenza di specifiche attività di controllo e di monitoraggio sulle attività "critiche" in relazione al Decreto.

Con riferimento alle tipologie di reati, alla mappatura delle attività sensibili e ai processi a rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto e la gestione dei rapporti e dei processi a rischio, si rinvia alle Parti Speciali del Modello.

L'analisi e la valutazione del Sistema di Controllo Interno sono state espressamente mirate ai fini del Decreto ed è stata quindi predisposta una descrizione documentata del sistema dei controlli preventivi, esistenti all'interno di Fonti di Vinadio, nel dettaglio delle singole componenti del sistema, tenendo in specifica considerazione la presenza e le caratteristiche dei controlli identificati dalle Linee Guida di Confindustria per ciascuna fattispecie di reato considerata.

4. L'Organismo di Vigilanza

4.1. Composizione dell'Organismo di Vigilanza e nomina

Spetta al Consiglio di Amministrazione determinare il numero dei membri, la durata in carica, l'autorità e i poteri, le responsabilità e i doveri dell'OdV in ossequio a quanto di seguito previsto, nonché definire i requisiti di eleggibilità per i componenti dello stesso.

Le principali Linee Guida emanate dalle Associazioni di categoria in ottemperanza dell'Art. 6, penultimo comma, D.Lgs. n. 231/2001, prevedono che si tratti di un Organo caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.

L'OdV, nominato dal Consiglio di Amministrazione, rimane in carica per la durata di 3 esercizi o per il minor periodo di tempo stabilito al momento della nomina, comunque non inferiore a 1 esercizio. Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di prevedere che l'OdV resti in carica sino alla scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato nel rispetto del periodo minimo di durata sopra previsto.

Al momento della nomina, il Consiglio di Amministrazione indica il Presidente e stabilisce il compenso spettante ai membri dell'OdV.

L'organo dirigente, durante la formazione del budget aziendale, approva una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV stesso, sulla base del piano di verifiche definito, della quale l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

L'OdV ha autonomi poteri di iniziativa e di controllo ed è del tutto indipendente e separato dagli altri settori e organi della società: si colloca come organo dell'ente di cui fa parte, in rapporto diretto con il Consiglio di Amministrazione ed ha come referente ordinario l'Amministratore Delegato.

4.2. Cessazione dalla carica

La cessazione della carica per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui l'OdV viene ricostituito. La cessazione dalla carica potrà altresì avvenire per rinuncia, decadenza, revoca o morte.

I membri dell'OdV che rinunciano all'incarico sono tenuti a darne comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione e all'OdV stesso affinché si provveda alla loro tempestiva sostituzione.

I membri dell'OdV decadono dalla carica in caso di sopravvenuta mancanza dei requisiti per assumere la carica (ad esempio, interdizione, inabilità, fallimento, condanna ad una pena che

comporta l'interdizione dai pubblici uffici o in caso siano giudicati colpevoli dei reati previsti dal Decreto e, in genere, in caso di incapacità e incompatibilità, perdita dei requisiti ecc.).

I membri dell'OdV possono essere revocati per giusta causa dal Consiglio di Amministrazione, informato il Collegio Sindacale. A titolo esemplificativo, ricorre una giusta causa in caso di inosservanza degli obblighi previsti a carico di ciascun membro dell'OdV, di assenza ingiustificata a tre o più riunioni dell'OdV, di esistenza di un conflitto di interesse, di impossibilità di effettuazione delle attività di membro dell'OdV, ecc. Inoltre, l'eventuale termine del rapporto lavorativo tra il membro dell'OdV e la Società comporta normalmente la revoca dall'incarico del soggetto dimissionario. La revoca dalla carica di un membro dell'OdV può essere richiesta al Consiglio di Amministrazione dallo stesso OdV, motivando la richiesta.

In caso di rinuncia, decadenza, revoca o morte di uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvederà alla sostituzione del membro dell'OdV cessato dalla carica, sentito il Collegio Sindacale. I membri così nominati restano in carica per il periodo di durata residuo dell'OdV.

4.3. Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV ha la responsabilità di redigere un proprio documento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concreti dell'esercizio della propria azione, ivi incluso per ciò che attiene il relativo sistema organizzativo e di funzionamento.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento interno vengono disciplinati i seguenti profili:

- la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte dall'OdV;
- la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- l'attività connessa all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei Destinatari del Modello;
- la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV (ad es., convocazione e decisioni dell'Organismo, verbalizzazione delle riunioni, ecc.).

Il personale e tutti coloro che operano in nome e per conto di Fonti di Vinadio che vengano in possesso di notizie relative alla commissione di reati all'interno della Società o a pratiche non in linea con le norme di comportamento e i principi del Codice Etico sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza. Tali segnalazioni, di cui deve essere garantita la riservatezza, potranno essere trasmesse tramite posta elettronica al seguente indirizzo: odv@santanna.it; in proposito, si rammenta che i prestatori di lavoro hanno comunque il dovere di diligenza e l'obbligo di fedeltà al datore di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e, pertanto, il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

4.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- verificare l'effettiva idoneità del Modello e dei protocolli esistenti a prevenire la commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001;
- promuovere il costante aggiornamento del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso, suggerendo, ove necessario, all'organo dirigente gli aggiornamenti necessari;
- mantenere i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso l'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- formulare la previsione di spesa per lo svolgimento della propria attività da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione (eventuali spese straordinarie, non contemplate nel documento previsionale, dovranno essere parimenti sottoposte alla preventiva approvazione del Consiglio di Amministrazione).

In particolare, nell'espletamento dei compiti di vigilanza, l'OdV dovrà:

1. effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nelle singole Parti Speciali del Modello e i cui risultati devono essere riassunti in un'apposita relazione da produrre in sede di *reporting* agli organi deputati;
2. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni da parte di esponenti aziendali o di terzi) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
3. condurre le necessarie indagini interne onde accertare l'effettiva realizzazione di violazioni delle prescrizioni del presente Modello su segnalazione effettuata all'OdV o rilevate nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
4. verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal "Decreto" provvedendo, in caso contrario, a sollecitare aggiornamenti degli elementi stessi.

Per lo svolgimento dei compiti suddetti l'OdV:

- gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali;
- dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate;
- si avvale del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali che possano essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo.

4.5 Attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari.

L'OdV svolge attività di *reporting* periodico (con cadenza annuale) nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, relazionando sull'attività svolta e sulle eventuali problematiche (con indicazione dei miglioramenti da apportare) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla società, sia in termini di efficacia del Modello.

Resta impregiudicata la tempestività delle comunicazioni come regolamentate nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza, integralmente richiamato nel presente Modello, e restano altresì impregiudicate le informative su base continuativa verso l'Amministratore delegato.

Resta fermo il dovere per l'OdV, in ogni circostanza in cui lo ritenga necessario o comunque opportuno per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per l'adempimento degli obblighi imposti dalla normativa in esame, di indirizzare comunicazioni agli organi sociali competenti.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere conservate dall'OdV e dagli organi di volta in volta interessati. Il Collegio Sindacale, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato della Società hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV che, a sua volta, in base alle procedure previste, può chiedere la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

4.6 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

In ambito aziendale dovranno essere portate tempestivamente a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure e tempistiche ivi contemplate, tutte le informazioni attinenti una mancata attuazione del Modello nonché:

- la variazione dell'assetto societario;
- il sistema di deleghe adottato nonché le modifiche apportate allo stesso;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per le ipotesi contravvenzionali o delittuose previste dagli articoli 24 e seguenti del "Decreto", salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal "Decreto";
- acquisizione di nuove Società, unità produttive e/o sedi amministrative;

- situazioni che impongano la rielaborazione del Documento di valutazione del rischio, previste dalla legge o dal sistema di gestione aziendale;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del "Decreto";
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

L'OdV riceve altresì copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, predisposta dalle competenti funzioni aziendali.

5. Formazione, comunicazione e diffusione del Modello

5.1 La comunicazione e il coinvolgimento sul Modello e sui Protocolli connessi

La Società promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi.

Il Modello è comunicato formalmente a tutti i soggetti appartenenti alla Società tramite affissione in luogo accessibile a tutti, così come previsto dall'art. 7, comma 1, l. n. 300/1970.

Della eseguita consegna e dell'impegno da parte dei destinatari al rispetto delle regole ivi previste viene conservata traccia documentale agli atti dell'OdV.

L'adozione del Modello di Fonti di Vinadio è altresì comunicata e diffusa a tutti i soggetti esterni con i quali Fonti di Vinadio intrattiene rapporti, tra cui, tra gli altri, i fornitori, i partner commerciali, i collaboratori, gli agenti, i consulenti, ecc. L'avvenuta comunicazione e l'impegno formale da parte di tutti i soggetti, interni ed esterni (questi ultimi per quanto applicabili), al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello di Fonti di Vinadio risulta da idonea documentazione, quali, ad esempio, dichiarazioni di conoscenza del Modello di Fonti di Vinadio o specifiche clausole contrattuali.

5.2 La formazione e l'addestramento sul Modello e sui Protocolli connessi

In aggiunta alle attività connesse all'informazione dei destinatari, l'OdV promuove la periodica formazione e l'implementazione, da parte della Società, delle iniziative volte a favorire una conoscenza e una consapevolezza adeguate del Modello e dei Protocolli ad esso connessi, al fine di incrementare la cultura di eticità e controllo all'interno della Società.

In particolare, è previsto che i principi del Modello, e in particolare quelli del Codice Etico che ne è parte, siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative (ad es., corsi, seminari, questionari, ecc.), a cui è posto obbligo di partecipazione e le cui modalità di esecuzione sono pianificate dall'OdV mediante predisposizione di specifici Piani di formazione.

I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello sono differenziati in base al ruolo e alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio reato diretto" ai sensi del Modello.

In particolare, i contenuti delle sessioni formative prevedono una parte relativa al Decreto e alla responsabilità amministrativa degli enti (fonti normative, reati, sanzioni a carico delle persone fisiche e delle società ed esimente) e una parte specifica sul Modello di Organizzazione, e Gestione adottato dalla Società (Principi di riferimento per l'adozione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs 231/2001, Parte Generale e Parti Speciali del Modello).

Della proficua partecipazione ai corsi di formazione è tenuta evidenza ed adeguata documentazione probatoria.

5.3 Informazione ai Consulenti ed ai Partner

I Consulenti ed i Partner sono informati sui contenuti del Codice Etico e del Modello secondo le modalità che la Società ritiene più idonee.

5.4 Informazione agli Amministratori e Sindaci

Il presente Modello viene consegnato a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, i quali si impegnano a rispettarlo.

6. Sistema Disciplinare

Fonti di Vinadio considera rilevante il rispetto del presente Modello e le disposizioni in esso contenute. Pertanto, in ottemperanza all'art. 6, 2° comma, lettera e) del Decreto, la Società ha adottato un adeguato sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di mancato rispetto delle norme adottate previste dal Modello, poiché la violazione di tali norme e misure, imposte da Fonti di Vinadio ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto, lede il rapporto di fiducia instaurato dai destinatari del Modello con la Società.

Ai fini dell'applicazione da parte di Fonti di Vinadio delle sanzioni disciplinari previste, l'instaurazione di eventuali procedimenti penali e il loro esito non sono necessari, poiché le norme e le misure previste nel Modello sono adottate da Fonti di Vinadio in piena autonomia, a prescindere dal reato che eventuali condotte possano determinare.

In nessun caso una condotta illecita, illegittima o comunque in violazione del Modello potrà essere giustificata o ritenuta meno grave, anche se compiuta nell'interesse o a vantaggio di Fonti di Vinadio.

6.1 Violazione del Modello

Costituisce illecito disciplinare, relativamente alle attività individuate a rischio di reato, a mero titolo esemplificativo:

- la mancata osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico o l'adozione di comportamenti comunque non conformi alle regole del Codice Etico;
- il mancato rispetto delle norme, regole e procedure di cui al Modello;
- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione o la non idonea conservazione della stessa necessarie per assicurare la trasparenza e verificabilità dell'attività svolta in conformità alle norme e procedure di cui al presente Modello;
- la violazione e l'elusione del sistema di controllo, realizzate mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure di cui sopra;
- l'ostacolo ai controlli e/o l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli stessi, incluso l'Organismo di Vigilanza.

Le suddette infrazioni disciplinari potranno essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione;
- licenziamento.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni saranno applicate tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza od imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti di legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità e autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze relative all'illecito disciplinare.

Per tutto ciò che concerne, nello specifico, la procedura di contestazione, si rimanda integralmente all'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed alla disciplina contenuta nel Contratto Collettivo di riferimento.

All'Organismo di Vigilanza è demandato il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare alla luce del Decreto 231. L'Organismo di Vigilanza deve altresì puntualmente indicare, nella propria relazione semestrale periodica le possibili aree di miglioramento e sviluppo del presente sistema disciplinare, soprattutto alla luce degli sviluppi della normativa in materia.

6.2 Sanzioni nei confronti del personale dipendente

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti rientrano tra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento.

6.3 Sanzioni nei confronti del personale dirigente

In caso di violazione del Modello da parte di dirigenti, la Società provvede ad irrogare le misure disciplinari più idonee. Peraltro, nel valutare la gravità della Violazione compiuta dal personale con la qualifica di "dirigente", la Società tiene conto dei poteri conferiti, delle competenze tecniche e professionali del dirigente interessato con riferimento all'area operativa in cui si è verificata la Violazione, nonché dell'eventuale coinvolgimento nella Violazione, anche solo sotto il profilo della mera conoscenza dei fatti addebitati, di personale con qualifica inferiore.

6.4 Sanzioni per gli Amministratori

Nel caso in cui riscontri una Violazione del presente Modello, da parte di uno o più degli Amministratori della Società, l'OdV informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società dovrà procedere alla convocazione dell'assemblea dei soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

6.5 Sanzioni per i Sindaci

Nel caso in cui venga commessa una Violazione del presente Modello, da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione e lo stesso Collegio Sindacale. Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno dei Sindaci, presunti autori del reato il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società dovrà procedere alla convocazione dell'assemblea dei soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

6.6 Sanzioni per collaboratori, agenti e consulenti esterni

Nel caso in cui venga commessa una Violazione del presente Modello da parte di collaboratori, agenti o consulenti esterni, la Società, a seconda della gravità della violazione: (i) richiamerà formalmente i responsabili delle condotte al rigoroso rispetto delle disposizioni previste dalla legge e dal contratto; o (ii) avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa, ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.

Il Modello di Organizzazione e Gestione

Ex D.Lgs. 8 Giugno 2001 N.231

PARTE SPECIALE B

REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

28 Maggio 2012

INDICE:

PARTE SPECIALE B.....	1
1. Premessa.....	3
2. I Reati di cui all'Art.25 Septies del D.Lgs. 231/01.....	3
3. Le sanzioni previste.....	7
4. Le aree a potenziale rischio reato.....	9
5. Principi e regole di comportamento.....	9
5.1. Il sistema in linea generale.....	9
5.2. La struttura organizzativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro.....	9
5.3. Principi Generali e regole di comportamento.....	11
5.3.1. I doveri e i compiti del Datore di Lavoro e dei Dirigenti.....	12
5.3.2. I doveri e i compiti dei Preposti.....	14
5.3.3. I doveri e i compiti dei lavoratori.....	15
5.3.4. I doveri e i compiti del Medico competente.....	16
5.3.5. I doveri e i compiti del Responsabile e degli addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione.....	17
5.3.6. I doveri e i compiti dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.....	17
5.3.7. Obblighi dei progettisti.....	18
5.3.8. Obblighi dei fabbricanti e dei fornitori.....	19
5.3.9. Obblighi degli Installatori.....	19
5.4. Attività e procedure di prevenzione.....	19
6. Le aree a potenziale rischio reato.....	26
7. Compiti dell'Organismo di Vigilanza.....	27

• **Premessa**

La Legge 3 agosto 2007 n. 123 ha introdotto l'art. 25 septies del D.Lgs. 231/01, in seguito sostituito dall'art. 300 del D.Lgs. 81/2008, così come modificato dal D.Lgs. 106/2009 (di seguito D.Lgs. 81/08 e succ. mod. o TUS), che prevede la responsabilità degli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica per i reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (di seguito SSL).

La presente Parte Speciale riguarda i reati previsti dall'art. 25-septies del D.Lgs. 231/01 (di seguito anche Reati in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro) e, in particolare, i comportamenti che devono essere tenuti dai soggetti che operano nelle aree a rischio reato, ed è inerente alle condotte poste in essere dai componenti degli Organi Sociali e dai Dipendenti di Fonti di Vinadio SpA (di seguito, in breve, la Società).

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

• **I Reati di cui all'Art.25 Septies del D.Lgs. 231/01**

Viene riportato, di seguito, il testo delle disposizioni del Codice Penale espressamente richiamate dall'art.25-septies del D. Lgs. 231/01, unitamente ad un breve commento delle singole fattispecie.

• **Omicidio colposo (art.589 c.p.)**

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:

- *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;*
- *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.*

Il reato si configura nel caso in cui si cagioni la morte di una persona. Ai fini dell'integrazione del reato, non è richiesto l'elemento soggettivo del dolo, ovvero la coscienza e la volontà di cagionare l'evento lesivo, ma la mera negligenza, imprudenza o imperizia del soggetto agente, ovvero l'inosservanza, da parte di quest'ultimo di leggi, regolamenti, ordini o discipline (art. 43 cod. pen.).

- **Lesioni personali colpose (art.590 c.p.)**

Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309,00. Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123,00 a euro 619,00, se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309,00 a euro 1.239,00.

Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500,00 a euro 2.000,00 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni. 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 e' della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per le lesioni gravissime e' 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.

La lesione è considerata grave, ai sensi dell'Art. 583 c.p. co. 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;
- il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.

La lesione è considerata invece gravissima, ai sensi dell'Art. 583 c.p. co. 2: 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 o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;

- la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

Il reato potrebbe astrattamente realizzarsi, ad esempio, qualora si cagionino lesioni, gravi o gravissime, a un lavoratore, conseguenti a una violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, finalizzata, ad esempio, a un risparmio economico o di tempi da parte della Società.

L'evento dannoso, sia esso rappresentato dalla lesione grave o gravissima o dalla morte, può essere perpetrato tramite:

- comportamento attivo, qualora l'agente ponga in essere una condotta con cui lede l'integrità di un altro individuo;
- condotta omissiva, qualora l'agente semplicemente non interviene a impedire l'evento dannoso.

Di norma, si ravvisa una condotta attiva nel dipendente che svolge direttamente mansioni operative e che materialmente danneggia altri, mentre la condotta omissiva è usualmente ravvisabile nel personale apicale che non ottempera agli obblighi di vigilanza e controllo e in tal modo non interviene a impedire l'evento da altri causato.

L'elemento comune a entrambe le fattispecie di reato è la colpa, così come definita dall'art. 43 del c.p. Si rammenta, a tal proposito che un delitto è da configurarsi come colposo, o contro l'intenzione, quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline.

Tale aspetto implica una significativa differenza rispetto ai criteri di imputazione soggettiva previsti per le altre figure delittuose richiamate dal Decreto Legislativo 231/01, tutte punite a titolo di dolo, ossia quando il soggetto tenga le suddette condotte con coscienza e volontà .

Anche ai fini della configurabilità del reato di lesioni colpose gravi o gravissime, quindi, non è strettamente necessario che il soggetto agente abbia agito con coscienza e volontà di cagionare l'evento lesivo.

Entrambi i reati richiamati rilevano, ai fini del D.Lgs. 231/01, unicamente nel caso in cui sia ascrivibile al soggetto agente, sotto il profilo dell'elemento soggettivo, la c.d. "colpa specifica", consistente nella violazione delle norme in materia di SSL.

In base alla normativa introdotta dal legislatore in materia di responsabilità amministrativa d'impresa, la condotta lesiva dell'agente deve essere necessariamente aggravata, ossia conseguire alla violazione di norme concernenti la tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Ai fini dell'implementazione del Modello è necessario comunque considerare che:

- il rispetto degli standard minimi di sicurezza previsti dalla normativa specifica di settore non esaurisce l'obbligo di diligenza complessivamente richiesto (aspetto relativo alla colpa specifica);
- è necessario garantire l'adozione di standard di sicurezza tali da minimizzare (e, se possibile, eliminare) ogni rischio di infortunio e malattia, anche in base dalla miglior tecnica

e scienza conosciuta, secondo le particolarità del lavoro (aspetto relativo alla colpa generica);

- non esclude le responsabilità in capo all'Ente il comportamento del lavoratore infortunato che abbia dato occasione all'evento perché non ha adottato cautele che, se adottate, avrebbero neutralizzato il rischio. L'obbligo di prevenzione è escluso solo in presenza di comportamenti del dipendente che presentino il carattere dell'eccezionalità, dell'abnormità, dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo, del mancato rispetto delle direttive organizzative ricevute e alla comune prudenza.

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

• Le sanzioni previste

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

Reato	Sanzione pecuniaria	Sanzione interdittiva
Omicidio colposo (art. 589 c.p.)	1000 quote - nel caso in cui il delitto sia commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del Decreto Legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di SSL) Da 250 a 500 quote (negli altri casi)	Sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2 del D.Lgs. 231/01 (interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi), per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a un anno. (nel caso di condanna per la commissione del delitto 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 SSL) In caso di condanna di cui all'articolo 9, comma 2, del D.Lgs. 231/01 per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a un anno (negli altri casi).
Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) ⁵	Fino a 250 quote	Sanzioni interdittive di cui all'art.9 comma 2 del D.Lgs. 231/01 per una durata non superiore a 6 mesi (in caso di condanna)

⁵ Commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Le aree a potenziale rischio reato

Le principali aree aziendali a potenziale rischio reato relativamente alle fattispecie di cui all'art.25-septies del D.Lgs. 231/01 sono identificate e valutate nell'ambito dei documenti aziendali di valutazione dei rischi, predisposti ai sensi della normativa di riferimento e costantemente aggiornati in relazione all'evoluzione delle caratteristiche dell'attività produttiva.

Tuttavia, come precisato dalle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01, non è possibile individuare e limitare aprioristicamente alcun ambito di attività, dal momento che tale casistica di reati può, di fatto, investire la totalità delle componenti aziendali. Il Modello, pertanto, prevede un costante aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (di seguito "DVR"), fornendo così evidenza del suo continuo adeguamento e della sua completezza.

• Principi e regole di comportamento

○ Il sistema in linea generale

Nello svolgimento delle attività relative alle potenziali Aree a rischio reato, con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, oltre alle regole espressamente richiamate nel presente documento, gli Organi Sociali di Fonti di Vinadio, i Dipendenti, il Datore di lavoro, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, nello svolgimento delle mansioni loro assegnate, anche per il tramite di Fornitori, Consulenti e lavoratori autonomi e parasubordinati che svolgono la propria prestazione all'interno della Società, devono conoscere e rispettare:

- la normativa italiana in tema di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro;
- il Codice Etico;
- le linee guida aziendali e le procedure a regolamentazione delle tematiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- il sistema di controllo interno, e quindi le procedure e linee guida aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura organizzativa e il sistema di controllo

di gestione, ivi incluse le procedure predisposte ai fini della Qualità UNI EN ISO 9001:2008 e del sistema HACCP.

○ **La struttura organizzativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro**

La Società è dotata di una struttura organizzativa in conformità a quella prevista dalla normativa prevenzionistica vigente. In coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda sono stati definiti i compiti e le responsabilità in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro a partire dal Datore di Lavoro fino al Lavoratore.

Nell'ambito di tale struttura operano i soggetti di seguito indicati, conformemente con quanto previsto dall'art. 2 del TUS.

- **Datore di Lavoro** (di seguito, anche, DDL), 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;
- **Dirigenti**, persone che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferito, attuano le direttive del DDL organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa;
- **Preposti**, soggetti che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferito, sovrintendono all'attività lavorativa e garantiscono l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa;
- **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione** (di seguito, anche, RSPP), persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'art. 32 del TUS designata dal DDL, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
- **Medico competente** (di seguito, anche, MC), medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali previsti dall'art. 38 del D.Lgs. 81/08 e succ. mod, che collabora, secondo quanto previsto dall'art.29 comma 1, con il DDL ai fini della valutazione dei rischi ed è

nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti previsti dal TUS;

- **Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza** (di seguito, anche, RLS), persone elette o designate per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro;
- **Addetti al primo soccorso** (di seguito, anche, APS), soggetti a cui sono assegnati compiti di primo soccorso e assistenza medica di emergenza;
- **Addetti alla Prevenzione Incendi** (di seguito, anche, API), soggetti a cui sono assegnati compiti connessi alla prevenzione degli incendi e alla gestione delle emergenze
- **Lavoratore**: persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un DDL pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari⁶.

○ **Principi Generali e regole di comportamento**

Il presente Modello non intende sostituirsi ai compiti e responsabilità di legge disciplinati in capo ai soggetti individuati dalla normativa vigente, ma intende costituire, invece, un ulteriore presidio di controllo e verifica dell'esistenza, efficacia e adeguatezza della struttura e dell'organizzazione posta in essere in ossequio alla normativa speciale vigente in materia antinfortunistica, nonché della tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro.

La Società deve garantire il rispetto delle normative in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, di tutela dell'ambiente nonché assicurare in generale un ambiente di lavoro sicuro, sano e idoneo allo svolgimento dell'attività.

Secondo quanto previsto dall'Art. 15 del TUS, le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:

- la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- la programmazione della prevenzione, mirata a un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;

⁶ Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549, e seguenti del codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'[articolo 18](#) della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alle strumentazioni o ai laboratori in questione; [il volontario, come definito dalla legge 1° agosto 1991, [n. 266](#)]; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile; [il volontario che effettua il servizio civile]; il lavoratore di cui al Decreto Legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni.

- l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- la riduzione dei rischi alla fonte;
- la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- il controllo sanitario dei lavoratori;
- l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;
- l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- le istruzioni adeguate ai lavoratori;
- la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

Le misure relative alla salute e sicurezza sul lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

▪ **I doveri e i compiti del Datore di Lavoro e dei Dirigenti**

Secondo quanto previsto dalla normativa vigente, al DDL spettano i seguenti obblighi non delegabili:

- la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi;
- la designazione del RSPP.

Inoltre, il DDL e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze a essi conferite, devono:

- nominare il MC per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal TUS;
- designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il RSPP e il MC;
- prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono a un rischio grave e specifico;
- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al MC l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico;
- nei casi di sorveglianza sanitaria previsti dall'Art. 41 del TUS, comunicare tempestivamente al MC la cessazione del rapporto di lavoro;
- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento;
- astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;

- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del DVR, anche su supporto informatico. Il documento è consultato esclusivamente in azienda;
- elaborare il documento unico di valutazione dei rischi (di seguito DUVRI) anche su supporto informatico come previsto e consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda;
- prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni;
- obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni;
- consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'Art. 50 del TUS;
- adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione degli incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'Art. 43 del TUS. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;
- nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del DDL;
- convocare la riunione periodica di cui all'Art. 35 del TUS;
- aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- comunicare al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

- vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

Il DDL, inoltre, fornisce al Servizio di Prevenzione e Protezione e al MC informazioni in merito a:

- la natura dei rischi;
- l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
- la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- i dati e le informazioni relative agli infortuni sul lavoro, e quelli relativi alle malattie professionali;
- i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

Il DDL e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui sono sottoposti i soggetti cui sono affidati compiti in materia di SSL, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del DDL e dei dirigenti.

▪ I doveri e i compiti dei Preposti

I Preposti, in considerazione delle loro attribuzioni e competenze, devono:

- sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;
- verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono a un rischio grave e specifico;
- richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;

- segnalare tempestivamente al DDL o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;
- frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

▪ **I doveri e i compiti dei lavoratori**

I lavoratori, secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento, devono:

- prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle loro azioni o omissioni, conformemente alla loro formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal DDL;
- contribuire, insieme al DDL, ai Dirigenti e ai Preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal DDL, dai Dirigenti e dai Preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- segnalare immediatamente al DDL, al Dirigente o al Preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di sicurezza e protezione, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di non rimuovere o modificare tali dispositivi per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza, di segnalazione o di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal DDL;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal MC;
- esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del DDL qualora siano lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto.

▪ I doveri e i compiti del Medico competente

Secondo quanto indicato dalla normativa di riferimento, il MC:

- collabora con il DDL e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. Collabora inoltre alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di promozione della salute, secondo i principi della responsabilità sociale;
- programma ed effettua la sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;
- istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria; tale cartella è conservata con salvaguardia del segreto professionale e, salvo il tempo strettamente necessario per l'esecuzione della sorveglianza sanitaria e la trascrizione dei relativi risultati, presso il luogo di custodia concordato al momento della nomina del MC;
- consegna al DDL, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo del 30 giugno 2003, n. 196, e con salvaguardia del segreto professionale;
- consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio, e gli fornisce le informazioni necessarie relative alla conservazione della medesima. L'originale della cartella sanitaria e di rischio va conservata, nel rispetto di quanto disposto dal D.Lgs. 196/03, da parte del DDL, per almeno dieci anni, salvo il diverso termine previsto dalla normativa vigente;
- fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione della attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei RLS;
- informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;
- comunica per iscritto, in occasione delle riunioni di cui all'Art. 35 del TUS, al DDL, al RSPP ai RLS, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori;
- visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi; la indicazione di una periodicità diversa dall'annuale

deve essere comunicata al DDL ai fini della sua annotazione nel documento di valutazione dei rischi;

- partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria;
- comunica, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti, di cui all'Art. 38 del TUS, necessari per svolgere le funzioni di MC al Ministero della salute.

▪ **I doveri e i compiti del Responsabile e degli addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione**

Fatte salve eventuali ulteriori deleghe da parte del DDL, il Servizio Prevenzione e Protezione, secondo la normativa di riferimento, deve provvedere:

- all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente e sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive previste dalla normativa di riferimento ed i sistemi di controllo di tali misure;
- ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica prevista dalla normativa di riferimento;
- a fornire ai lavoratori le informazioni previste.

▪ **I doveri e i compiti dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza**

Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

- accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, alla programmazione, alla realizzazione e alla verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
- è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del MC;
- è consultato in merito all'organizzazione della formazione;

- riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze e ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e le malattie professionali;
- riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- riceve una formazione adeguata;
- promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei Lavoratori;
- formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- partecipa alle riunioni periodiche previste dalla normativa di riferimento;
- formula proposte in merito alla attività di prevenzione;
- avverte il responsabile della Società dai rischi individuati nel corso della loro attività;
- può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal DDL o dai Dirigenti ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute sul lavoro;
- riceve copia del documento di cui all'art. 17 comma 1, lettera a) e copia del documento di valutazione dei rischi previsto dalla normativa di riferimento su richiesta e per l'espletamento della propria funzione;
- è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. 196/03, e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi, incluso quello unico relativo ai lavori oggetto di contratti di appalto, d'opera o di somministrazione, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui sono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni;
- deve svolgere le proprie funzioni con le modalità stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà loro riconosciute, anche tramite l'accesso ai dati contenuti in applicazioni informatiche. Non può, inoltre, subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

▪ **Obblighi dei progettisti**

I progettisti dei luoghi o dei posti di lavoro e degli impianti sono tenuti a rispettare i principi generali di prevenzione in materia di sicurezza e di salute al momento delle scelte progettuali e tecniche e a scegliere macchine nonché dispositivi di protezione rispondenti ai requisiti essenziali di sicurezza previsti nelle disposizioni legislative e regolamentari in materia.

I Soggetti Apicali e i Soggetti sottoposti sono tenuti ad assicurarsi del rispetto di tali prescrizioni.

▪ **Obblighi dei fabbricanti e dei fornitori**

I Fornitori devono rispettare il divieto di fabbricare vendere, noleggiare e concedere in uso attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuali e impianti non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

In caso di locazione finanziaria di beni assoggettati a procedure di attestazione alla conformità, gli stessi debbono essere accompagnati, a cura del concedente, dalla relativa documentazione.

I Soggetti Apicali e i Soggetti sottoposti sono tenuti ad assicurarsi del rispetto di tali prescrizioni.

▪ **Obblighi degli Installatori**

Gli Installatori ed i montatori di impianti, di attrezzature di lavoro o di altri mezzi tecnici, per la parte di loro competenza, devono attenersi alle norme di salute e sicurezza sul lavoro, nonché alle istruzioni fornite dai rispettivi fabbricanti secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento.

I Soggetti Apicali e i Soggetti sottoposti sono tenuti ad assicurarsi del rispetto di tali prescrizioni.

○ **Attività e procedure di prevenzione**

Il sistema aziendale di gestione della sicurezza e della salute dei lavoratori, coerentemente con quanto disposto dell'Art. 30 del TUS, deve essere improntato a garantire l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli adempimenti e degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti fisici, chimici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- all'acquisizione di documentazioni e di certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

A tale riguardo, ed ai fini del rispetto delle regole e dell'osservanza dei principi, dei divieti e delle prescrizioni elencati nei precedenti paragrafi, nell'ambito del sistema di gestione della sicurezza aziendale, i destinatari del Modello devono attenersi alle disposizioni di seguito descritte, oltre che alle Regole e ai Principi Generali contenuti nella Parte Generale.

Inoltre, poiché il Documento di Valutazione dei Rischi indica specifiche misure di prevenzione degli infortuni o malattie professionali, si rinvia in toto alle valutazioni specifiche inserite nello stesso.

- Le responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento al DDL, al RSPP, agli APS, agli API, agli RLS, devono essere formalmente identificate e documentate, attraverso disposizioni organizzative e deleghe specifiche rilasciate da parte dei soggetti competenti e comunicate ai terzi interessati.
- Deve essere nominato il MC, il quale deve espressamente accettare l'incarico; devono, altresì, essere definiti appositi e adeguati flussi informativi verso il MC in relazione ai processi e ai rischi connessi all'attività produttiva.
- Nell'ambito del processo di identificazione e valutazione dei rischi deve essere tenuta in adeguata considerazione la struttura aziendale, la natura dell'attività, l'ubicazione dei locali e delle aree di lavoro, l'organizzazione del personale, le specifiche sostanze, i macchinari, le attrezzature e gli impianti impiegati nelle attività e nei relativi cicli di protezione.
- La valutazione dei rischi, di cui all'Art. 17 del TUS, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la SSL, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli

connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

- La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, nel rispetto delle modalità previste dalla normativa vigente, in occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della SSL, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate.
- La valutazione del rischio deve essere condotta secondo metodi e criteri procedurali tali da costituire un omogeneo svolgimento delle varie fasi che costituiscono il processo di valutazione e, conseguentemente, la stesura di un documento trasparente, esaustivo e di agevole utilizzo ed in particolare prevedendo le seguenti fasi di lavoro:
 - l'identificazione delle fonti di pericolo presenti, sulla base dei processi aziendali e dell'organizzazione del lavoro, nonché di tutte le documentazioni e le informazioni disponibili, suddivise per luogo di lavoro, gruppo di lavoro omogeneo (per mansioni), posto di lavoro e macro attività svolta;
 - l'identificazione e la stima dei rischi specifici in base a criteri esplicitati e per quanto possibili oggettivi.
- La valutazione dei rischi deve essere documentata attraverso l'elaborazione, ai sensi della normativa prevenzionistica vigente, di un "Documento di Valutazione dei Rischi" (DVR).

Il DVR, redatto a conclusione della valutazione dei rischi, deve essere munito di data certa o attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del DDL nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del RSPP, del RRL o del RLS territoriale e del MC, e contenere:

- una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa⁷;
- l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione dei rischi;
- il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;

⁷ La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al DDL, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione.

- l'indicazione del nominativo del RSPP, del RLS o di quello territoriale e del MC che ha partecipato alla valutazione del rischio;
- l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.
- Il DDL deve promuovere la cooperazione e il coordinamento per l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto delle attività di appalto, elaborando un unico documento per la valutazione dei rischi (*Documento unico di valutazione dei rischi interferenziali di prevenzione ed emergenza* o DUVRI), indicante le misure adottate per eliminare le interferenze ed i rischi sulle forniture. Tale documento deve essere allegato al contratto di appalto o di opera.
- Ai fini della gestione delle emergenze, della prevenzione degli incendi e dell'evacuazione dei lavoratori, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, devono essere adottate adeguate misure, che prevedano:
 - lo svolgimento e la documentazione di periodiche prove di esodo ed evacuazione;
 - la definizione e l'adozione di adeguate misure per il controllo di situazioni di rischio in caso di emergenza, con particolare riferimento all'elaborazione ed al periodico aggiornamento, a cura del Servizio di Protezione e Prevenzione, del Piano di sicurezza e di gestione dell'emergenza, testato periodicamente;
 - la predisposizione ed il tempestivo aggiornamento, qualora necessario in relazione a variazioni di rischio (ad esempio in relazione a maggiori carichi di incendio, nuove attività con pericolo di incendio, modifiche strutturali, ecc.), del Documento di Valutazione dei rischi di incendio nei luoghi di lavoro, ai sensi del DM 10 marzo 1998, a cura del Servizio di Protezione e Prevenzione. Il documento deve essere approvato dal DDL e dal RSPP e custodito presso l'unità produttiva di riferimento;
 - l'identificazione di una squadra di pronto intervento, costituita da un numero adeguato di dipendenti debitamente formati e con specifico addestramento in materia di antincendio, primo soccorso ed evacuazione;
 - l'impiego di attrezzature, impianti e dispositivi adeguati e la dotazione di adeguate misure di primo soccorso;
 - la programmazione delle verifiche e delle manutenzioni relative alle apparecchiature antincendio e la regolare alimentazione del Registro dell'Antincendio, ai sensi del DPR 37/98.
- Devono essere organizzati e garantiti i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di pronto soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione delle emergenze.

- Per ciascun sito aziendale, deve essere tempestivamente ottenuto e conservato il Certificato di Prevenzione Incendi (CPI), rilasciato dal Comando Provinciale dei Vigili del Fuoco in relazione alle attività svolte e ai materiali gestiti, provvedendo al relativo rinnovo qualora in scadenza.
- Deve essere predisposto e aggiornato, a cura del MC, per ciascun sito aziendale, un Piano Sanitario aziendale volto sia ad assicurare l'implementazione delle misure necessarie a garantire la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, sia a fornire una valutazione della situazione sanitaria esistente presso le sedi, sia a programmare l'effettuazione delle visite mediche. Tale Piano Sanitario aziendale dovrà essere monitorato e documentato mediante la redazione di una relazione elaborata annualmente dal MC.
- Gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza di almeno un giorno devono essere tempestivamente, accuratamente e cronologicamente annotati in apposito registro, redatto conformemente al modello approvato con Decreto del Ministero del Lavoro.
- Devono essere predisposte apposite procedure interne volte a definire le modalità e i termini per l'acquisizione e la trasmissione dei dati informativi relativi agli infortuni sul lavoro, e assicurato il relativo rispetto.
- Deve essere definito, documentato, monitorato e periodicamente aggiornato, un programma di informazione dei lavoratori in materia di SSL.
- Deve essere predisposto e implementato un sistema di flussi informativi che consenta la circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda al fine di favorire sia il coinvolgimento e la consapevolezza di tutti i destinatari, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, sia di assicurare la tempestiva e adeguata evidenza di eventuali carenze o violazioni del Modello, e degli interventi necessari al suo aggiornamento.
- Deve essere redatto, documentato, implementato, monitorato e aggiornato un programma di formazione e addestramento periodico al personale, con particolare riguardo ai lavoratori neo-assunti e ai lavoratori per i quali è necessaria una particolare qualificazione in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro. La formazione e l'addestramento devono essere differenziati in base al posto di lavoro e alle mansioni affidate ai lavoratori, nonché erogati anche in occasione dell'assunzione, del trasferimento o del cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.
- Devono essere monitorati e adeguatamente documentati il regolare svolgimento e la partecipazione ai corsi in materia di SSL da parte di tutto il personale, con particolare riguardo alla formazione obbligatoria.
- Deve essere verificato dal RLS, anche attraverso il libero accesso alle informazioni e alla documentazione aziendale rilevante, il rispetto dell'applicazione delle misure di sicurezza e delle misure di protezione.
- Devono essere periodicamente monitorate l'efficacia e l'adeguatezza delle misure di prevenzione e protezione. Tali misure devono essere sostituite, modificate o aggiornate qualora ne sia riscontrata l'inefficacia e/o l'inadeguatezza, anche parziali, ovvero in

relazione ad eventuali mutamenti organizzativi e dei rischi. E' necessario predisporre un piano di esecuzione delle verifiche, che indichi anche le modalità di esecuzione delle stesse, nonché le modalità di segnalazione di eventuali difformità.

- Deve essere costantemente monitorato il corretto utilizzo, da parte dei lavoratori, dei dispositivi di protezione individuale per lo svolgimento delle mansioni loro attribuite.
- Il DDL e il RSPP con la partecipazione del MC, devono programmare ed effettuare, con cadenza almeno annuale, apposite riunioni con i RLS, volte ad approfondire le questioni connesse alla prevenzione e alla protezione dai rischi. Le riunioni devono essere adeguatamente formalizzate mediante la redazione di apposito verbale, il quale dovrà essere inviato all'OdV.
- Deve essere formalizzato e adeguatamente pubblicizzato il divieto di fumare in tutti gli ambienti di lavoro.
- Deve essere formalizzato e adeguatamente pubblicizzato il divieto di accedere a zone che espongono a rischi gravi e specifici i lavoratori che non abbiano ricevuto al riguardo adeguate istruzioni o autorizzazioni.
- E' vietato richiedere ai lavoratori, salvo eccezioni debitamente motivate, di riprendere la loro attività in situazioni di lavoro in cui persistono pericoli gravi e immediati.
- Le attività lavorative devono essere effettuate nel rispetto delle prescrizioni indicate nella cartellonistica e della segnaletica di sicurezza.
- Nei trasferimenti interni ed esterni, sia con mezzi propri sia aziendali, devono essere osservate tutte le necessarie e opportune precauzioni in materia di SSL.
- Devono essere formalizzati e adeguatamente pubblicizzati appositi documenti per il corretto svolgimento di attività lavorative che comportano l'utilizzo o il possibile contatto con agenti chimici, fisici o biologici potenzialmente dannosi per la sicurezza e la salute dei lavoratori.
- Deve essere garantita la manutenzione ordinaria e straordinaria dei dispositivi di sicurezza aziendale (ad esempio, porte tagliafuoco, lampade di emergenza, estintori, ecc.). Manutenzioni ordinarie programmate devono essere effettuate sugli ambienti, gli impianti, i macchinari e le attrezzature generiche e specifiche in conformità alle indicazioni dei fabbricanti.
- Devono essere richiesti e valutati i costi per la salute e sicurezza sul lavoro in occasione dell'attività di selezione dei fornitori (in particolare degli appaltatori e dei fornitori d'opera). Tale voce di spesa deve essere specificamente indicata nel contratto, deve essere separato dal costo generale dello stesso e non può essere oggetto di ribasso.
- Deve essere effettuata e monitorata, sulla base e nel rispetto di specifiche regole interne formalizzate, l'assegnazione, la verifica e la gestione degli appalti o degli incarichi a lavoratori autonomi. Le strutture organizzative preposte devono, nell'ambito delle attività di assegnazione di un appalto o di un incarico a un lavoratore autonomo, verificare la documentazione ricevuta dalle imprese appaltatrici al fine di verificarne l'idoneità tecnico professionale e che siano ottemperati tutti gli adempimenti previsti

dalla normativa di riferimento, di cui all'articolo 26 del TUS e delle procedure interne di sicurezza.

- Il sistema di gestione delle problematiche nell'ambito della SSL deve conformarsi ai requisiti previsti dai più elevati standard di qualità riconosciuti a livello nazionale e internazionale, nel cui ambito devono essere considerati con particolare attenzione i requisiti previsti dalle *Linee Guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro* (SGSL) del 28 settembre 2001 o dal *British Standard OHSAS 18001:2007*.
- Deve essere predisposto e implementato un sistema di controllo interno idoneo a garantire la costante registrazione, anche attraverso l'eventuale redazione di apposita documentazione, delle verifiche svolte dalla Società in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In tale ambito, al fine di consentire all'OdV l'effettuazione dell'attività di monitoraggio della funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato con riferimento all'ambito della salute e sicurezza sul lavoro, deve essere messa a disposizione dello stesso Organismo copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, del verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. TUS, nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi nei siti della Società.
- Devono essere sanzionate, nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva, in accordo a quanto disciplinato nel Sistema Sanzionatorio e Disciplinare, eventuali violazioni delle norme in materia di SSL e in particolare delle prescrizioni contenute nelle regole aziendali (incluso il presente Modello).

La Società ha facoltà di integrare, in qualsiasi momento, i principi elencati nel presente paragrafo così come le procedure aziendali vigenti, qualora ritenuto opportuno al fine di garantire la salute e sicurezza sul lavoro.

• **Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

All'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) sono attribuiti tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo adottato dalla Società, secondo quanto stabilito dall'Art. 6 del D.Lgs. 231/01.

Fermi restando i compiti e le funzioni dell'OdV statuiti nella Parte Generale del presente Modello, ai fini della prevenzione dei reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, lo stesso è tenuto a:

- verificare il rispetto da parte dei Soggetti Apicali e Sottoposti delle prescrizioni e dei comportamenti esposti ai precedenti paragrafi e nelle Procedure aziendali;
- vigilare sull'adeguatezza e sul rispetto del Modello, inclusi il Codice Etico, le procedure e le regole aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- esaminare le segnalazioni concernenti eventuali violazioni del Modello, ivi incluse le segnalazioni concernenti eventuali deficienze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione dalla Società, ovvero riguardanti una situazione di pericolo connesso alla salute e alla sicurezza sul lavoro;
- proporre al Consiglio di Amministrazione le necessità/opportunità di aggiornamento del Modello, che si rendessero necessarie o opportune in considerazione di eventuali inadeguatezze riscontrate, ovvero a seguito di significative violazioni o di cambiamenti della struttura organizzativa della Società in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

L'OdV svolge in piena autonomia le proprie attività di monitoraggio e verifica, programmate e non, effettuando controlli specifici e/o a campione sulle attività connesse ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro al fine di verificare la corretta implementazione delle stesse in relazione alle regole di cui al Modello.

A tal fine, all'OdV viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante presso tutti i ruoli, Unità Organizzative e organi aziendali.

L'OdV comunica i risultati della propria attività di controllo relativamente ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale secondo le modalità definite dalla Parte Generale del Modello.