



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
E GESTIONE**

EX D.Lgs 231/2001 di

COMAVIT PALI COMPRESSI S.r.l.

SOMMARIO

GLOSSARIO DEI TERMINI	3
PARTE GENERALE	5
CAPITOLO I – I RIFERIMENTI NORMATIVI	5
1. II D.LGS. 231/2001, LE SANZIONI E I PRINCIPI DI ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE	5
1.1 LE FATTISPECIE DI REATO.....	5
1.2 LE SANZIONI PREVISTE E COMMINATE DAL DECRETO.....	7
1.3 LE VICENDE MODIFICATIVE DELLA SOCIETÀ.....	9
1.4 FORME DI ESONERO DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLA SOCIETÀ.....	10
2. LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA QUALI BASI DEL MODELLO	11
2.1 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.....	11
2.2 IL BRITISH STANDARD OHSAS 18001:2007 – LINEE GUIDA UNI-INAIL.....	12
CAPITOLO II – IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	14
1. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO	14
1.1 FASE DI IDENTIFICAZIONE DEI PROCESSI SENSIBILI	14
1.2 ANALISI DEI RISCHI	14
1.3 PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO.....	16
2. LA FUNZIONE DEL MODELLO	16
3. IL MODELLO NEL CONTESTO DELL'AZIENDA	17
4. L'ADOZIONE DEL MODELLO E LE SUCCESSIVE MODIFICHE	18
4.1. LE ATTIVITÀ SENSIBILI.....	18
CAPITOLO III – L'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
1. IDENTIFICAZIONE, NOMINA E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
2. DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE	20
3. POTERI E COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA – MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO – RINVIO ALLO STATUTO ED AL REGOLAMENTO DELL'ODV	21
4. FLUSSI INFORMATIVI DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA ALL'AZIENDA	21
5. SEGNALAZIONI DI NON CONFORMITÀ ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	22
4.1 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	23
5. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	24
6. LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO	24
7. VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO	25
CAPITOLO IV – LA MAPPATURA DELLE AREE DI RISCHIO E IL MODELLO DI COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L.	26
1. LA STORIA, LE AREE DI OPERATIVITÀ AZIENDALE E LA STRUTTURA DI COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L.	26
1.1. IL SISTEMA DI GOVERNANCE	27
1.2. L'ORGANIGRAMMA DEI SOGGETTI RESPONSABILI.....	28

1.3. AREE DI OPERATIVITÀ AZIENDALE	28
2. LA FUNZIONE, I PRINCIPI ISPIRATORI E STRUTTURA DEL MODELLO DI COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L.	29
3. MODALITÀ DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO	30
4. LE AREE SENSIBILI DELL'ATTIVITÀ DI COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L.	32
5. LA PROCEDURA DI ADOZIONE DEL MODELLO	33
6. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO TRA I PORTATORI DI INTERESSE, L'ATTIVITÀ FORMATIVA E INFORMATIVA.....	33
7. L'ATTUAZIONE DEL MODELLO. CENTRALITÀ DELLA FORMAZIONE	34
PARTE SPECIALE	36
I DELITTI COMMESSI IN VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA SICUREZZA E LA SALUTE DEI LAVORATORI.....	36
1. LE FATTISPECIE DEI DELITTI COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO (ART. 25 SEPTIES DEL D.LGS. 231/2001).....	36
2. PROCESSI SENSIBILI IN RELAZIONE AL RISPETTO DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO	38
3. REGOLE GENERALI.....	38
4. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E PROCEDURE DI CONTROLLO SPECIFICHE	40
5. INDIVIDUAZIONE DEI RESPONSABILI E DEI CONSEGUENTI POTERI ATTRIBUITI	41
5.1. DEFINIZIONE DI RUOLI, RESPONSABILITÀ E FACOLTÀ DI COLORO CHE GESTISCONO TUTTE LE ATTIVITÀ SUSCETTIBILI DI INFLUENZARE I RISCHI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA.....	41
5.2. DEFINIZIONE DELLE COMPETENZE NECESSARIE A COLORO CHE DEVONO ESEGUIRE COMPITI SUSCETTIBILI DI AVERE CONSEGUENZE SULLA SICUREZZA	42
5.3. COMUNICAZIONE, PARTECIPAZIONE E CONSULTAZIONE	42
6. IDENTIFICAZIONE DEI PERICOLI, VALUTAZIONE DEI RISCHI E IMPLEMENTAZIONE DELLE MISURE DI CONTROLLO	43
7. PREPARAZIONE E RISPOSTA ALLE EMERGENZE, GESTIONE DEGLI INFORTUNI, INCIDENTI E MALATTIE PROFESSIONALI	45
8. LE VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	45
ALLEGATI.....	46
ELENCHI NOMINATIVI DI INTERESSE	46

GLOSSARIO DEI TERMINI

Aree sensibili – Partizioni Aziendali nell'ambito delle quali vengono svolte attività sensibili.

Attività formativa e informativa – Attività di diffusione del Modello tra i "Portatori di interesse".

Attività sensibili – Attività nell'ambito delle quali sussiste il rischio della commissione dei Reati previsti dal D.lgs. 231/2001 e successive integrazioni.

Azienda – COMAVIT PALI COMPRESSI S.r.l.

Collaboratori – Coloro che si affiancano ad un'Impresa in un rapporto di collaborazione continuata in merito alla distribuzione, promozione e vendita dei suoi prodotti. Il termine viene anche utilizzato per indicare genericamente il personale di COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L.

Compagnia – COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L.

Consulenti – Soggetti che esercitano la loro attività in favore dell'Azienda in forza di un rapporto contrattuale.

Decreto – Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Dipendenti – Soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato (compresi i dirigenti) o da un rapporto contrattuale allo stesso assimilato (ad esempio: lavoratori somministrati, etc.).

Documenti – Insieme degli elaborati che concorrono a costituire il Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'Azienda.

Documento di Valutazione dei Rischi sul luogo di lavoro (DVR) – documento elaborato dal Datore di Lavoro a seguito della valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e salute, ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

Documento di Valutazione dei rischi da Interferenze (DUVRI) – documento elaborato ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i., in caso di contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione, per promuovere la cooperazione e il coordinamento tra i datori di lavoro delle parti coinvolte.

Ente – nel caso che ci occupa è la società COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L.

Impresa – COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L.

Linee guida – Linee guida della Confindustria approvate dal Ministero di Giustizia con D.M. 4 dicembre 2003 e successivi aggiornamenti pubblicati in data 24 maggio 2004 e 31 marzo 2008 e 31 luglio 2014.

Mappatura delle aree di rischio – Selezione delle aree Aziendali nell'ambito delle quali vengono esercitate attività sensibili.

Modello – Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.lgs. 231/2001.

Normativa di riferimento nazionale – Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e Successive modificazioni e integrazioni.

Normativa di riferimento dell'Unione Europea – Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 "Tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee", Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 "Lotta alla corruzione in cui sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati Membri"; Convenzione OCSE del dicembre 1997 "Corruzione di Pubblici Ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali"; Legge 16 marzo 2006, n. 146 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001".

Normativa di riferimento sulla Sicurezza e Salute nei luoghi di lavoro – il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni.

Organismo di Vigilanza (OdV) – Organismo previsto dal D.lgs. 231/2001, avente il compito di vigilare sull'osservanza e l'attuazione del Modello.

Operazione sensibile – Segmento di attività che si pone nell'ambito delle attività sensibili.

Partners – Coloro che si affiancano ad un'Impresa in un rapporto di collaborazione continuata in merito alla distribuzione, promozione e vendita dei suoi prodotti.

Portatori di interesse – I soci, i Dipendenti e Collaboratori, i Consulenti, i componenti del Collegio Sindacale e i rappresentanti a qualunque titolo della Società (ad esempio: procuratori, delegati, etc.)

Reati – Novero dei Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e Successive modificazioni e integrazioni.

Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSSL) – Sistema di Gestione conforme ai requisiti della norma BS OHSAS 18001:2007.

Società – COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L.

Soggetti apicali – Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.

Successive modificazioni e integrazioni – Provvedimenti legislativi che hanno implementato il novero dei Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare: Legge 23 novembre 2001, n. 49 (art. 25 *bis* del D.Lgs. 231/2001); D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 62 (art. 25 *ter* del D.Lgs. 231/2001); Legge 14 gennaio 2003, n. 7 (art. 25 *quater* D.Lgs. 231/2001); Legge 11 agosto 2003, n. 228 (art. 25– *quinqies* del D.Lgs. 231/2001); Legge 16 marzo 2006, n.146 (Reati transnazionali); D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 (art. 25 *octies* del D.Lgs 231/2001); Legge 18 marzo 2008, n. 48 (art. 24 *bis* del D.Lgs. 231/2001); Legge 15 luglio 2009, n. 94 (art. 24 *ter* del D.Lgs. 231/2001); Legge 23 luglio 2009, n.99 (artt. 25 *bis.1* e 25 *novies* del D.Lgs. 231/2001); Legge 3 agosto 2009, n. 116 (art. 25-*decies* del D.lgs. 231/2001); D.lgs. 7 luglio 2011, n. 121 (art. 25 *undecies* del D.lgs. 231/2011) – Legge 15.12.2014 n. 186 (art.25-*octies* del D.lgs. 231/2001); Dlgs. 152/2006 (art. 25 *undecies* Dlgs. 231/2001- reati ambientali), Legge 68/2015 (modifica ed integrazione dell'art. 25 *undecies* Dlgs. 231/2001), Legge 69/2015 (modifica ed integrazione dell'art. 25 *ter* del Dlgs. 231/2001 reati societari), Legge 199/2016 che modifica l'art. 603 bis c.p (modifiche all'art. 25-*quinqies*, co. 1, lett. a) D.Lgs. 231/01), Decreto Legislativo 15 marzo 2017 n. 38 (Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato (modifiche all'art. 25 *ter* Dlgs. 231/01).

PARTE GENERALE

CAPITOLO I – I RIFERIMENTI NORMATIVI

1. II D.LGS. 231/2001, LE SANZIONI E I PRINCIPI DI ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, entrato in vigore in data 4 luglio 2001, è stato emanato in esecuzione della delega concessa dal Parlamento al Governo di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300.

Il provvedimento normativo si è dimostrato necessario per adeguare l'assetto normativo nazionale, in materia di responsabilità penale delle persone giuridiche, ad alcune disposizioni normative internazionali: prima di tale normativa, il principio della personalità della responsabilità penale (art. 25 della Costituzione) era interpretato come assoluta impossibilità di concepire una qualsivoglia responsabilità penale in capo alle persone giuridiche.

L'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 ha statuito, invece, la **responsabilità amministrativa in sede penale** della Società, qualora determinati Reati siano commessi nell'interesse e a vantaggio della Società stessa:

- da soggetti che rivestono ruoli di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia gestionale e finanziaria;
- da soggetti che esercitano, anche in via di fatto, la gestione o il controllo della Società (amministratori, direttori generali, vicedirettori generali);
- da soggetti sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei soggetti sopra identificati (Dipendenti non dirigenti, Collaboratori, Consulenti, etc.).

Qualora uno dei soggetti sopra elencati ponga in essere un'attività criminosa, rientrando in una delle fattispecie previste dalla Normativa di riferimento, alla responsabilità del soggetto agente, andrà a sommarsi la responsabilità della Società nel cui interesse o vantaggio l'attività stessa è stata posta in essere.

In capo alla Società, sarà in ogni caso comminata una sanzione pecuniaria; nelle ipotesi di maggiore gravità, la normativa prevede viepiù l'applicazione di sanzioni interdittive (ad esempio: l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione dall'ottenimento di finanziamenti, contributi e sussidi o l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare la fornitura di beni e servizi).

1.1 LE FATTISPECIE DI REATO

Le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 sono le seguenti:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001)
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016]
3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n.

94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]

4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012]
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]
6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
7. Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017]
8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]
11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]

12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007]

13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]
14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
16. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015]
17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012]
18. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
19. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale].

Per la realizzazione del presente modello si è presa in considerazione esclusivamente la tipologia dei "reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007].

1.2 LE SANZIONI PREVISTE E COMMINATE DAL DECRETO

Il sistema sanzionatorio descritto dal D.Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei Reati sopra elencati, si articola nelle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzione pecuniaria;
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza in caso di applicazione di una sanzione interdittiva.

La sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del D. Lgs. 231/01, costituisce una “pena-base” di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l’Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l’obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento: ciò comporta un più congruo adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell’Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille) tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell’Ente;
- dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota (da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37) *“sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione”* (art. 11, comma 2°, D.Lgs. 231/01).

Come affermato al punto 5.1 della Relazione al D.Lgs. 231/01: *“Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell’ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l’ausilio di Consulenti, nella realtà dell’Impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell’ente”*.

L’art. 12, del D.Lgs. 231/01 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella tabella sottostante con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l’applicazione della riduzione stessa.

Riduzione	Presupposti
1/2 (e non può comunque essere superiore a Lire 200.000.000)*	<ul style="list-style-type: none"> L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <i>oppure</i> Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> 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; <i>oppure</i> È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> 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; e È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In base all'art. 12 del D.Lgs. 231/2001 la sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a Lire 200.000.000 (Euro 103.291,38).

In base all'art. 11, comma 3, del D.Lgs. 231/2001, la quota è uguale a Lire 200.000 (Euro 103,29) e, in ogni caso la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a Lire 20.000.000 (Euro 10.329,14).

Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal D. Lgs. n. 231/01 sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Esse si applicano solo in relazione ai Reati per i quali sono espressamente previste. al ricorrere di almeno una delle condizioni di cui all'art. 13 del D.Lgs. 231/01, ovvero:

- se l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti (vale a dire: commissione di un illecito dipendente da reato nei cinque anni dalla sentenza definitiva di condanna per un altro precedente).

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Esclude, altresì, l'applicazione delle sanzioni interdittive il fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17, D.Lgs. n. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono 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.**

Le sanzioni interdittive hanno una durata compresa tra 3 mesi e 2 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 del D.Lgs. 231/01).

Il Legislatore si è poi preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

La confisca

In merito alla confisca, è previsto che il prezzo o il profitto del reato sia sempre confiscato e che, qualora non sia possibile la confisca direttamente sul prezzo o sul profitto del reato, la confisca possa avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione in uno o più giornali della sentenza di condanna, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel Comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Tribunale a spese della Società.

1.3 LE VICENDE MODIFICATIVE DELLA SOCIETÀ

Il D.Lgs. 231/01 disciplina il regime della responsabilità della Società nel caso di vicende modificative (trasformazione, fusione, scissione e cessione di Azienda).

Il principio fondamentale, che informa anche l'intera materia della responsabilità dell'Ente, stabilisce che: “*Dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria*” inflitta all'Ente “*risponde soltanto l'ente, con il suo patrimonio o il fondo comune*”. La norma, dunque, esclude una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo.

Il legislatore ha adottato, come criterio generale, quello di applicare alle sanzioni pecuniarie inflitte all'Ente i principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'Ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'Ente originario; correlativamente, per le sanzioni interdittive si è stabilito che esse rimangano a carico dell'Ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato, salva la facoltà per l'Ente risultante dalla trasformazione di ottenere la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, allorché il processo di riorganizzazione seguito alla fusione o alla scissione abbia eliminato i *deficit* organizzativi che avevano reso possibile la commissione del reato. Coerentemente, il Decreto sancisce la regola che, nel caso di: “*trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i Reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto*”.

Modifiche di struttura giuridica (ragione sociale, forma giuridica, etc.) sono, dunque, irrilevanti per la responsabilità dell'Ente: il nuovo ente sarà destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

Per quanto attiene ai possibili effetti di fusioni e scissioni, il Decreto prevede che l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, *“risponde dei Reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione”*. Al subentrare dell'Ente risultante dalla fusione nei rapporti giuridici degli Enti fusi e, ancor più, all'accorpamento delle relative attività Aziendali, comprese quelle nell'ambito delle quali sono stati realizzati gli illeciti, consegue dunque un trasferimento della responsabilità in capo all'Ente scaturito dalla fusione.

Per evitare che in questo modo si desse luogo a un'impropria dilatazione della responsabilità, si prevede che, se la fusione è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'Ente, il Giudice debba tenere conto delle condizioni economiche dell'Ente originario e non di quelle dell'Ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione parziale, quando la scissione avviene mediante trasferimento solo di una parte del patrimonio della Società scissa, che continua ad esistere, resta ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i Reati commessi anteriormente alla scissione. Gli Enti collettivi beneficiari della scissione, ai quali sia pervenuto il patrimonio (in tutto o in parte) della Società scissa sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per Reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito: tale limite non opera per gli enti beneficiari a cui sia pervenuto – anche solo in parte – il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Il Decreto regola, infine, il fenomeno della cessione e del conferimento di Azienda. Nel caso di cessione o di conferimento dell'Azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato con l'Ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'Azienda ceduta e salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente. La responsabilità del cessionario – oltre che limitata al valore dell'Azienda oggetto di cessione (o di conferimento) – è peraltro limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

1.4 FORME DI ESONERO DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLA SOCIETÀ

Introdotta la responsabilità amministrativa dell'Ente, l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che lo stesso non risponde a titolo di responsabilità amministrativa qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento è stato affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

L'adozione del Modello consente, dunque, alla Società di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa.

La mera adozione di tale documento, da parte dell'organo dirigente dell'Ente da individuarsi nel

Consiglio di Amministrazione, non pare, tuttavia, sufficiente ad escludere *tout court* detta responsabilità, essendo necessario che il Modello sia, al contempo, efficace ed effettivo.

Con riferimento all'efficacia del Modello, il Decreto richiede che esso:

- individui le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai Reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

Con riferimento all'effettività del Modello, il Decreto richiede:

- la verifica periodica, e, nel caso siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente ovvero modifiche legislative, la modifica dello stesso;
- l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni imposte dal Modello.

2. LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA QUALI BASI DEL MODELLO

Il D.Lgs. 231/2001 prevede che il Modello organizzativo possa essere adottato sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti tra cui le Linee guida emanate da Confindustria e lo Standard Internazionale BS OHSAS 18001:2007.

2.1 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Nell'elaborazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo di COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. si sono utilizzate quali metro comparativo e guida operativa le Linee guida emanate da Confindustria, che hanno trovato l'approvazione del Ministero di Grazia e Giustizia.

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i Modelli possano essere adottati sulla base di Codici di comportamento predisposti dalle Associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con gli altri Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei Modelli a prevenire i Reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

Le Linee guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. I successivi aggiornamenti, pubblicati in data 24 maggio 2004, 31 marzo 2008 e 31.7.2014, sono stati approvati dal Ministero della Giustizia che ha giudicato tali Linee guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto.

Nella definizione del Modello, le Linee guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i Reati previsti dal Decreto;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati, attraverso l'adozione di specifici protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo ideato da Confindustria, che devono essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello, sono:

- l'adozione di un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti;
- manuali e/o tecnologie informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma attribuiti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, laddove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- sistemi di controllo di gestione capaci di fornire tempestiva segnalazione dell'insorgere di criticità generali e/o particolari;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Nelle relative Linee guida, Confindustria precisa, inoltre, che le componenti del sistema di controllo debbano informarsi ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli.

Nella predisposizione del Modello, la Società tiene, dunque, conto delle indicazioni fornite dalle Linee guida predisposte da Confindustria.

2.2 IL BRITISH STANDARD OHSAS 18001:2007 – LINEE GUIDA UNI-INAIL

Con specifico riferimento alla salute e sicurezza sul lavoro, COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. ha preso a riferimento il BS OHSAS 18001:2007 e le Linee Guida UNI-INAIL contenenti i requisiti che deve soddisfare un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, per permettere ad una organizzazione di controllare i propri rischi e migliorare le proprie prestazioni in ambito salute e sicurezza sul lavoro. Tale sistema di gestione viene integrato ai sistemi di gestione già esistenti o che verranno eventualmente introdotti in COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. I requisiti fondamentali del BS OHSAS 18001:2007 e Linee Guida UNI-INAIL possono essere così riassunti:

- definizione da parte dei vertici aziendali della politica per la salute e sicurezza sul lavoro e divulgazione della stessa a tutti i livelli aziendali e all'esterno dell'organizzazione;
- pianificazione del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro attraverso i processi di:
 - identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e determinazione dei controlli conseguenti;
 - identificazione dei requisiti legali e di altro tipo applicabili all'organizzazione o dalla stessa sottoscritti; definizione delle modalità di accesso e divulgazione di tali requisiti;
 - definizione di obiettivi e programmi coerenti con la politica per la salute e sicurezza sul lavoro e in accordo con i requisiti legali e di altro tipo applicabili e con i rischi individuati;
- attuazione del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro attraverso i processi di:
 - individuazione delle risorse, dei ruoli e delle responsabilità, per assicurare che il sistema di gestione della sicurezza e salute sul lavoro sia stabilito, implementato e mantenuto attivo;
 - definizione delle competenze del personale che opera sotto il controllo dell'organizzazione e attuazione da parte dell'Azienda di attività di formazione e addestramento, al fine di assicurare che ciascun lavoratore sia consapevole dei rischi esistenti in materia di salute e sicurezza, dei

- propri ruoli e responsabilità e dell'importanza di operare in conformità alla politica e alle procedure del sistema di gestione della sicurezza e salute sul lavoro;
- informazione e formazione periodica diretta al personale aziendale a tutti i livelli e, nei casi previsti dalla normativa vigente e dalle procedure interne, anche al personale esterno all'organizzazione (fornitori, visitatori, appaltatori, ecc.), in merito alla politica aziendale adottata, al sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, alle funzioni e ai compiti delle persone investite di responsabilità nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro;
- coinvolgimento del personale sulle problematiche di salute e sicurezza sul lavoro attraverso forme di comunicazione rivolte internamente ai vari livelli e funzioni dell'organizzazione ed esternamente ai fornitori e ai visitatori dei luoghi di lavoro, in relazione ai rischi individuati e al sistema di gestione della sicurezza e salute sul lavoro;
- promozione ed attuazione di forme di partecipazione e di consultazione preventiva dei lavoratori, in base a quanto previsto dalla normativa vigente e in relazione ai rischi individuati e al sistema di gestione della sicurezza e salute sul lavoro;
- definizione e controllo di un sistema documentale, costituito da un manuale, da procedure, istruzioni, moduli e documenti di registrazione necessari per assicurare l'effettiva pianificazione, implementazione e controllo dei processi correlati alla gestione dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro;
- definizione di procedure documentate per la gestione delle operazioni e attività associate ai pericoli individuati, quando risulti necessario introdurre controlli specifici per gestire i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro (gestione delle sostanze pericolose, utilizzo di macchine e attrezzature, gestione dei lavori in appalto, ecc.);
- gestione delle situazioni di emergenza, attraverso la definizione di procedure e piani per la preparazione e risposta a tali situazioni; individuazione delle responsabilità e del personale incaricato e delle modalità e tempi di esecuzione di simulazioni delle emergenze individuate;
- verifica del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro attraverso i processi di:
 - monitoraggio e misurazione delle prestazioni;
 - valutazione periodica della conformità alla normativa vigente applicabile;
 - registrazione, investigazione e analisi degli incidenti, infortuni, situazioni e comportamenti pericolosi;
 - gestione delle situazioni non conformi e adozione di azioni correttive e preventive per l'eliminazione delle cause di reali o potenziali non conformità;
 - controllo e mantenimento delle registrazioni che permettono di dimostrare la conformità ai requisiti del BS OHSAS 18001:2007/ UNI-INAIL e alle richieste di leggi e regolamenti applicabili;
 - verifica sistematica, attraverso audit interni, del SGSL per determinare se tale sistema è conforme ai requisiti del BS OHSAS 18001:2007 / Linee Guida UNI-INAIL, è correttamente implementato e mantenuto attivo, è coerente con la politica e gli obiettivi definiti dai vertici aziendali;
- riesame ad intervalli pianificati, del SGSL, per assicurare la sua continua adeguatezza ed efficacia e per individuare opportunità di miglioramento o la necessità di modifiche al sistema di gestione, inclusa la politica e gli obiettivi per la salute e la sicurezza sul lavoro.

CAPITOLO II – IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

1. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO

COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. ha avviato un progetto interno finalizzato a garantire la predisposizione del Modello, avviando una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e tenuto conto delle linee guida di Confindustria, del BS OHSAS 18001:2007 e delle Linee Guida UNI-INAIL.

Si descrivono brevemente qui di seguito le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

1.1 FASE DI IDENTIFICAZIONE DEI PROCESSI SENSIBILI

L'identificazione dei Processi sensibili è stata attuata attraverso l'esame della documentazione aziendale (statuto, verbali di conferimento poteri, Documento di Valutazione dei Rischi, principali procedure in essere, procure, circolari interne, ecc.) ed una serie di interviste svolte con i soggetti chiave della struttura aziendale (Presidente del Consiglio di Amministrazione, Consigliere di Amministrazione, Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, R.S.P.P.).

Si è proceduto, inoltre, all'effettuazione di un sopralluogo in Azienda al fine di prendere diretta contezza della realtà emergente dalle interviste.

Dallo svolgimento di questo processo di analisi, è stato possibile individuare, all'interno della struttura aziendale, una serie di Processi sensibili, nel compimento dei quali si potrebbe eventualmente ipotizzare, quantomeno in astratto, la eventuale commissione di delitti in violazione delle norme sulla sicurezza e la salute dei lavoratori

Successivamente a tale fase di indagini, si è proceduto a verificare le modalità di gestione dei Processi sensibili, il sistema di controllo sugli stessi (procedure esistenti, separazione di funzioni, documentabilità dei controlli) nonché la conformità di quest'ultimo ai principi di controllo interno comunemente accolti (ad esempio: verificabilità, documentabilità, etc.).

E' stata inoltre portata a termine una ricognizione sulla passata attività di COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. allo scopo di verificare eventuali situazioni a rischio e le relative cause.

1.2 ANALISI DEI RISCHI

Sulla base della rappresentazione di COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L., quale emergente dalla fase 1.1. (identificazione dei Processi sensibili) e in considerazione delle previsioni e delle finalità indicate dal D.Lgs. 231/2001, si è proceduto, per ognuna delle aree potenzialmente a rischio di commissione di Reati rilevanti, a valutare i presidi di controllo già esistenti. (cd "*as is analysis*").

In tale fase, quindi, sono stati rilevati ed analizzati criticamente gli strumenti di cui si è dotata la Società per formalizzare i compiti e monitorare i poteri in capo ai soggetti, per definire e standardizzare le attività per mantenere un adeguato livello di supervisione sullo svolgimento di operazioni.

L'analisi così svolta è ritenuta propedeutica e necessaria per individuare con puntualità eventuali carenze da colmare e le azioni di miglioramento da implementare (cd "*gap analysis*").

Quest'ultima, infatti, è stata sviluppata sulla base dei risultati ottenuti nella fase precedente e con un Modello di riferimento, in coerenza con le previsioni del Decreto, con le indicazioni giurisprudenziali e dottrinali nonché con le richiamate Linee guida di Confindustria e la *best practice*.

La Società ha così individuato una serie di aree di integrazione e/o miglioramento nel sistema dei controlli, a fronte delle quali sono state definite le opportune azioni da intraprendere.

Quanto precedentemente esposto può essere ben rappresentato nella figura di cui alla pagina seguente:



I suddetti procedimenti sono stati portati alla conoscenza della Società, la quale si è attivata in maniera diligente per cercare di predisporre un sistema di procedure di prevenzione dei Reati efficiente.

In tale ottica, la Società sta operando per implementare e formalizzare le procedure già esistenti, all'interno di un sistema di gestione integrato, basandosi sui seguenti principi:

- separazione, per quanto possibile, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che la autorizza, il soggetto che esegue tale decisione ed il soggetto cui è affidato il controllo del processo, nel rispetto del principio di segregazione delle funzioni;
- traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo, incluso il controllo, nel rispetto del principio della tracciabilità;
- adeguato livello di formalizzazione.

1.3 PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO

Il presente Modello è costituito da una “**Parte Generale**”, contenente i principi e le regole di carattere generale aventi rilevanza in merito alle tematiche disciplinate dal D.Lgs. 231/2001, e da una “**Parte Speciale**” contenente le diverse categorie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/2001, astrattamente ipotizzabili nella Società, in ragione delle conclusioni emerse a seguito dell’analisi precedentemente descritta.

La Parte Speciale si riferisce in particolare ai comportamenti posti in essere dai Dipendenti e dagli organi sociali di COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L., nonché dai suoi Consulenti e *Partners* come già definiti nella Parte Generale: obiettivo è che tutti i destinatari, come sopra individuati, adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa al fine di impedire il verificarsi dei Reati in essa considerati.

Nello specifico, la Parte Speciale ha lo scopo di:

- dettagliare, con riferimento alle diverse tipologie di reato, nel caso di specie dei delitti commessi in violazione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le procedure che i Dipendenti, gli Organi Sociali, i Consulenti e i Partners di COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- fornire all’Organismo di Vigilanza e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che con lo stesso cooperano, gli strumenti esecutivi per esercitare le previste attività di controllo, monitoraggio e verifica.

2. LA FUNZIONE DEL MODELLO

L’adozione e l’efficace attuazione del Modello non solo potrebbe consentire alla società COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. di beneficiare dell’esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliora il suo sistema di controllo interno, limitando il rischio di commissione dei suddetti Reati.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed *ex post*) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati legati alla sicurezza e salute dei lavoratori mediante la individuazione dei Processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente contraria agli interessi dell’Azienda, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall’altro, grazie ad un monitoraggio costante dell’attività, a consentire all’Azienda di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e *Partners* che operino per conto o nell’interesse di COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. nell’ambito dei Processi sensibili di poter incorrere – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle altre procedure aziendali (oltre che alla legge) – in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell’Organismo di Vigilanza sull’operato delle persone rispetto ai Processi sensibili e la comminazione da parte della “Governance” della società di sanzioni disciplinari o contrattuali.

3. IL MODELLO NEL CONTESTO DELL'AZIENDA

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure, delle istruzioni e dei sistemi di controllo, ove esistenti e già operanti in COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L., nella misura in cui giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e strumenti di controllo sui Processi sensibili.

Conformemente a quanto previsto anche dalle Linee guida e dalle norme internazionali di riferimento (BS OHSAS 18001:2007, UNI ISO 9001:2015, UNI-INAIL, etc.), sono stati considerati quali generali elementi costitutivi del Modello il sistema di controllo interno, il sistema di controllo della gestione e le *policy* e le procedure che lo compongono e, in particolare:

- le norme aziendali di conferimento dei poteri;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale e organizzativa;
- la comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
- il sistema disciplinare di cui ai CCNL;
- il sistema di gestione della qualità;
- il sistema di gestione della sicurezza e salute sul lavoro;

Il presente Modello si inserisce quindi nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dal sistema normativo interno già in essere in Azienda.

I principi cardine a cui il Modello si ispira sono:

1. i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:
 - a. l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (OdV) interno ad COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001; all'uopo l'Organismo di Vigilanza verrà dotato di un indirizzo di posta certificata dedicato al fine di agevolare i flussi informativi da e verso la società.
 - b. la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere i risultati ragionevolmente ottenibili;
 - c. l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
 - d. l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
2. I principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
 - a. la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;
 - b. il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
 - c. la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
 - d. la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

In tale contesto a tutto il personale dipendente, ai neoassunti, ai consulenti nonché ai partners commerciali, COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. consegna un documento che enuncia i principi della politica della sicurezza adottato dall'azienda.

4. L'ADOZIONE DEL MODELLO E LE SUCCESSIVE MODIFICHE

COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. ha proceduto all'adozione del presente Modello con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28/03/2018.

Nella predetta riunione, ciascun membro del Consiglio di Amministrazione ha espressamente dichiarato di impegnarsi al rispetto del presente Modello.

Essendo il presente Modello un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001, le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L.

L'Organismo di Vigilanza, titolare di precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello, individua, suggerisce ed indica all'Organo Amministrativo della Società le modifiche e/o integrazioni del Modello che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle proprie attività;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;

Al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra processi operativi, prescrizioni contenute nel Modello e diffusione delle stesse, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in virtù di espressa delega, ha il potere di aggiornare il Modello.

Il Consiglio di Amministrazione ratifica quindi annualmente tutte le modifiche eventualmente apportate dal Presidente.

In pendenza di ratifica da parte del Consiglio Amministrazione, le modifiche apportate dal Presidente devono considerarsi pienamente valide e produttive di effetti.

4.1. LE ATTIVITÀ SENSIBILI

Dal punto di vista organizzativo, COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. ha un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri.

Con delibera del 04.10.2017 il C.D.A. ha individuato quale datore di lavoro, la Sig.ra Viezzer Giustina ai fini delle competenze in materia di salute e sicurezza dei lavoratori ex D.lgs. 81/2008.

Il Consiglio di Amministrazione della società ha scelto di effettuare un'analisi dei rischi in ordine ai delitti commessi in violazione delle norme sulla sicurezza e la salute dei lavoratori.

I risultati di tale analisi sono descritti nel documento di analisi dei rischi da reato presupposto che forma parte integrante del presente modello di organizzazione e gestione.

Seguendo l'evoluzione legislativa o quella dell'attività Aziendale, l'Organismo di Vigilanza ha il potere di individuare eventuali ulteriori attività a rischio che potranno essere ricomprese nell'elenco delle Attività sensibili.

CAPITOLO III – L'ORGANISMO DI VIGILANZA

1. IDENTIFICAZIONE, NOMINA E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere un organismo della Società (art. 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le Linee guida – che qui si citano in quanto rappresentano il codice di comportamento per la redazione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 redatto dall'associazione di categoria di riferimento – individuano quali requisiti principali di tale organismo di Controllo – **l'autonomia ed indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.**

In particolare, secondo le Linee guida, i requisiti di autonomia ed indipendenza richiedono:

- l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza *“come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile”*;
- la previsione di un'informativa continua dall'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale (Presidente, Vicepresidente/Amministratore Delegato, Consiglio di Amministrazione nel suo complesso e Collegio Sindacale);
- l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che – rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative – ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio;
- il connotato della professionalità deve essere riferito al *“bagaglio di strumenti e tecniche”* necessarie per svolgere efficacemente l'attività di vigilanza e controllo;
- la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del Modello è favorita dalla presenza di una struttura dedicata principalmente all'attività di controllo.

La scelta di nomina eseguita da COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. viene giudicata idonea in quanto:

- l'autonomia e indipendenza della quale l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente disporre è garantita dalla composizione mista dell'Organismo (ossia soggetti esterni alla Società e soggetti interni);
- la professionalità è assicurata dall'esperienza e competenza dei soggetti nominati tanto nel campo giuridico – essenziale per la conoscenza della natura della responsabilità amministrativa degli enti e delle modalità di perfezionamento dei Reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 – quanto con riferimento alle tematiche in materia di organizzazione e controllo, nonché alle tecniche specialistiche connesse allo svolgimento di *“attività ispettiva”* e di analisi del sistema di controllo, quali, a titolo esemplificativo, la tecnica di analisi e di valutazione dei rischi, di intervista e di elaborazione di questionari; tale professionalità può inoltre avvalersi del supporto di funzioni interne e Consulenti esterni: per l'utilizzo di questi ultimi l'Organismo di Vigilanza dispone di adeguate risorse economiche;
- la continuità di azione è garantita dalla circostanza che nell'Organismo di Vigilanza è inserito un soggetto interno alla COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L., dedicato all'attività e con la possibilità di avvalersi, per l'esecuzione dei compiti di vigilanza e controllo che gli sono attribuiti, di altre funzioni interne dell'Azienda.

L'Organismo di Vigilanza individuato è inoltre in condizione da assicurare un elevato affidamento quanto alla sussistenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dai compiti affidati.

2. DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

In ragione dei compiti affidati, il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso l'unico organo aziendale chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'Organismo di Vigilanza, in quanto al Consiglio di Amministrazione compete, comunque, la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, salva ogni diversa applicabile e prevalente disposizione di legge, ha libero accesso – senza necessità di alcun consenso preventivo – presso tutte le funzioni di COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L., onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture di COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L., ma altresì – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – di Consulenti esterni, con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo. Tali Consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'Organismo di Vigilanza.

Nel contesto delle procedure di formazione del *budget* aziendale, il Consiglio di Amministrazione – sulla base di un documento proposto dall'Organismo di Vigilanza che dettagli necessità e programmi di utilizzo – deve approvare la dotazione di risorse finanziarie della quale l'Organismo di Vigilanza stesso potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, etc.), rendendo conto al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di Dipendenti, Consulenti, *Partners* o organi sociali: poteri questi che sono demandati ai competenti organi societari o funzioni aziendali, secondo i protocolli previsti nel Modello o nelle procedure ivi richiamate.

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'Organismo di Vigilanza hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno (ad esempio: dagli accertamenti svolti dall'Organismo di Vigilanza potrebbero emergere elementi che facciano risalire il Reato al massimo vertice aziendale).

Pertanto, le eventuali decisioni in merito a remunerazione, promozioni, trasferimento o sanzioni disciplinari relative a membri dell'Organismo di Vigilanza sono attribuite alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione che dovrà decidere all'unanimità.

3. POTERI E COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA – MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO – RINVIO ALLO STATUTO ED AL REGOLAMENTO DELL'ODV

Per tutto quanto attiene i poteri, le attribuzioni, i compiti ed i doveri dell'Organismo di Vigilanza, si rinvia allo **Statuto dell'Organismo** stesso allegato al presente modello organizzativo.

Si rinvia invece al **Regolamento redatto dall'OdV** in carica, per tutto quanto attiene alla definizione degli aspetti relativi alla continuità di azione dell'Organismo, la calendarizzazione delle attività, la verbalizzazione delle riunioni, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli e l'individuazione dei controlli e delle procedure di analisi.

Anche il Regolamento dell'OdV così come il sopra menzionato Statuto costituisce parte integrante del presente Modello di Organizzazione e Gestione.

4. FLUSSI INFORMATIVI DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA ALL'AZIENDA

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di comunicare al Consiglio di Amministrazione mediante apposita informativa scritta:

- all'inizio di ciascun esercizio: il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnategli;
- periodicamente: lo stato di avanzamento del programma definitivo ed eventuali cambiamenti apportati al piano, motivandoli;
- immediatamente: eventuali problematiche significative scaturite nel corso dell'attività;
- ogni sei mesi: periodiche relazioni, in merito all'attuazione del Modello da parte di COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere invitato a relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito alle proprie attività.

Lo stesso Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare:

1. i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dall'attività siano emersi aspetti suscettibili di miglioramento. In questo caso, sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con annessa tempistica, per le attività suscettibili di miglioramento, nonché l'indicazione specifica delle modifiche operative necessarie per dare corso all'implementazione;
2. comportamenti/azioni non in linea con il Codice Etico o con le procedure aziendali al fine di acquisire tutti gli elementi per segnalare alle strutture preposte gli elementi necessari per procedere alla valutazione e all'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari, nonché per evitare il ripetersi dell'accadimento, dando indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività di cui al punto 2. dovranno essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione nel più breve tempo possibile, richiedendo, se necessario, la collaborazione di altre strutture aziendali al fine di individuare in modo più accorto i rimedi per impedire il ripetersi di tali circostanze.

Le copie dei verbali saranno custodite dall'Organismo di Vigilanza e dagli organismi eventualmente di volta in volta coinvolti.

Il Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione, il Presidente hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza. Allo stesso modo, l'Organismo di Vigilanza ha, a sua volta, la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi sociali per motivi urgenti.

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni aziendali competenti presenti in COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. per diversi specifici profili e precisamente:

- con il preposto agli affari legali per l'interpretazione della normativa rilevante, per la modifica o integrazione della Mappatura delle aree di rischio, per individuare ed attuare le azioni di tutela di COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. in tutti i casi di violazione della disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001, in qualche modo collegate alla sicurezza e salute dei lavoratori.
- con il preposto alla formazione, in ordine alla formazione del personale;
- con il preposto ai procedimenti disciplinari, in ordine ai procedimenti disciplinari;
- con il preposto al settore amministrazione e finanza, in ordine al controllo dei flussi finanziari e di tutte le attività, anche amministrative, che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei delitti contro la sicurezza e salute dei lavoratori. Per esempio l'Organismo di Vigilanza potrebbe richiedere di poter visionare la documentazione contabile attestante gli acquisti di d.p.i. ed in generale verificare quale budget sia stato stanziato per la sicurezza.
- con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, in ordine alle attività antinfortunistiche e di tutela dell'igiene e della salute.

5. SEGNALAZIONI DI NON CONFORMITÀ ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad atti, comportamenti ed eventi che potrebbero ingenerare responsabilità a carico di COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L., ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Al fine di agevolare le suddette comunicazioni COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. ha messo a disposizione una pluralità di canali e segnatamente:

- a mezzo di email all'indirizzo dedicato di posta elettronica certificata dell'ODV.
- a mezzo richiesta di colloquio da formalizzare al superiore gerarchico o alla Direzione.

COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. si impegna a proteggere la riservatezza e l'identità dei soggetti che effettueranno le suddette segnalazioni applicando la "policy" di seguito illustrata.

Valgono al riguardo le seguenti indicazioni di carattere generale le quali a tutti gli effetti costituiscono la "policy" adottata per il trattamento di tali tipologie di informazioni

- i Dipendenti e gli Organi Societari **sono tenuti a segnalare** all'Organismo di Vigilanza le violazioni, da chiunque commesse e, in particolare, le notizie relative:
 - alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei Reati (e degli illeciti amministrativi) in materia di sicurezza e salute dei lavoratori;
 - a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello e del Codice Etico che ne costituisce parte integrante.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

La suddetta "policy" non ammette segnalazioni anonime.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Nel gestire la segnalazione, COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. applica le forme di tutela così come declinate dalla normativa nazionale, con particolare riferimento al divieto di discriminazione ovvero ritorsione del whistleblower (segnalatore), nonché le tutele in caso di segnalazione fatta a scopo diffamatorio.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà dei Dipendenti di COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L.; l'omessa segnalazione costituisce comportamento disciplinarmente rilevante.

- i Consulenti e *Partners* saranno tenuti ad effettuare le segnalazioni relative ad una violazione, o presunta violazione, del Modello nei limiti e con le modalità eventualmente previste contrattualmente;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto nel paragrafo intitolato "Il sistema disciplinare".

4.1 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Oltre alle segnalazioni – relative a violazioni di carattere generale – sopra descritte e sempre che si tratti di atti o fatti relativi alle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

1. 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 i Reati oggetto del presente modello di gestione qualora tali indagini coinvolgano COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L., i suoi Dipendenti o componenti degli organi sociali;
2. le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dai Dipendenti, ai sensi del CCNL, in caso di avvio di procedimento giudiziario nei confronti degli stessi;

3. i rapporti eventualmente preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;

4. le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;

5. le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

L'Organismo di Vigilanza ha inoltre il potere di individuare altre informazioni che dovranno essergli trasmesse, in aggiunta a quelle sopra descritte.

L'obbligo dell'informativa da parte dei soggetti indicati deve essere adempiuto attraverso relazione e comunicazioni.

Per quanto attiene la descrizione dettagliata dei flussi informativi che riguardano le comunicazioni tra l'Organismo di Vigilanza e i soggetti aziendali di volta in volta chiamati in causa, è stata predisposta un'apposita tabella denominata "Piano dei flussi informativi verso l'OdV". (All.6).

5. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

La raccolta e la conservazione delle informazioni inerenti i flussi informativi che coinvolgono l'Organismo di Vigilanza, vengono regolarmente effettuate dall'azienda.

6. LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in Azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato e integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione con i responsabili delle funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

L'adozione del presente Modello e i contenuti in esso presenti sono comunicati a tutti i Dipendenti COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. attraverso specifici momenti formativi.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato materiale informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza di COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. S.p.A.

In particolare, la Società ha provveduto ad organizzare idonei strumenti di diffusione, quali la comunicazioni via posta elettronica, corsi di formazione e aggiornamento (la cui partecipazione è obbligatoria per il personale dipendente).

I principi e i contenuti del Modello sono portati a conoscenza anche di tutti i soggetti che, pur non essendo lavoratori subordinati di COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L., operano per conto della stessa, svolgendo nel suo interesse prestazioni o servizi, quali Collaboratori, agenti, concessionari di vendita, fornitori, ditte appaltatrici, subappaltatori, ditte committenti di COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. o altri soggetti che hanno rapporti contrattuali con l'Impresa e che implicano lo svolgimento di attività in favore o per conto della medesima.

L'impegno al rispetto della legge e dei principi di riferimento del Modello da parte di tali soggetti dovrà essere previsto da apposita clausola del relativo contratto. Tale clausola dovrà inoltre prevedere la facoltà per COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. di procedere all'applicazione di forme di autotutela (ad esempio risoluzione del contratto, applicazione di penali, etc.), laddove sia ravvisata una violazione dei principi e dei contenuti del Modello.

7. VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO

Oltre all'attività di vigilanza, che svolge continuamente sull'effettività del Modello e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso, l'Organismo di Vigilanza periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale attitudine del Modello alla prevenzione dei Reati, preferibilmente coadiuvandosi con soggetti terzi in grado di assicurare una valutazione obiettiva dell'attività svolta.

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti o atti di maggior rilevanza conclusi o compiuti da COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. in relazione ai Processi sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Le verifiche sono condotte dall'Organismo di Vigilanza, che si avvale, di norma, del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza verificherà che vengano svolti controlli periodici (audit) al fine di:

- verificare l'efficacia del predetto sistema di controllo interno;
- evidenziare aree critiche e stimola la pianificazione dei miglioramenti.

Gli audit sono condotti da soggetti incaricati scelti tra personale (interno e/o esterno all'organizzazione) indipendenti alle attività oggetto di verifica ed opportunamente addestrati per assicurare obiettività ed imparzialità di giudizio.

Tutte le verifiche di cui sopra e il loro esito sono oggetto di *report* al Consiglio di Amministrazione.

CAPITOLO IV – LA MAPPATURA DELLE AREE DI RISCHIO E IL MODELLO DI COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L.

1. LA STORIA, LE AREE DI OPERATIVITÀ AZIENDALE E LA STRUTTURA DI COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L.

COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. è un'Azienda con sede legale in Vazzola (TV) in Via Piave n. 27/a, iscritta nel Registro delle imprese di Treviso, R.E.A.– 268377, (P.IVA:03386360261), attiva nella produzione e commercializzazione di pali e accessori per l'impianto di vigneti e frutteti.

L'azienda opera in due settori interconnessi:

Produzione di pali in cemento precompresso e in metallo;

Vendita di una vasta gamma di sistemi per l'allevamento di vigneti e frutteti e di accessori di produzione propria e dei marchi commerciali più prestigiosi.

Le attività di produzione e vendita sono integrate da un servizio di consulenza e progettazione, di disbrigo di pratiche burocratiche, di consegna con automezzi propri dotati di gru, di messa a dimora degli impianti da parte di personale specializzato.

Il capitale sociale, interamente sottoscritto e versato, è pari ad euro 26.000,00 ed è di proprietà dei seguenti soggetti:

VIEZZER SILVIO

Quota di nominali: 7.280,00 Euro

Di cui versati: 7.280,00

Codice fiscale: DLLDRN39M69I221S

DELL'ACQUA ADRIANA

Quota di nominali: 7.280,00 Euro

Di cui versati: 7.280,00

Codice fiscale: DLLDRN39M69I221S

VIEZZER ANNA MARIA

Quota di nominali: 1.560,00 Euro

Di cui versati: 1.560,00

Codice fiscale: VZZNMR61M56C689Y

CARRARO ELENA

Quota di nominali: 1.560,00 Euro

Di cui versati: 1.560,00

Codice fiscale: CRRLNE94B55C957X

Tipo di diritto: proprietà

In ragione di 1/2

CARRARO DANIELE

Quota di nominali: 1.560,00 Euro

Di cui versati: 1.560,00

Codice fiscale: CRRDNL95A24C957R

Tipo di diritto: proprietà

In ragione di 1/2

VIEZZER GIUSTINA

Quota di nominali: 1.560,00 Euro

Di cui versati: 1.560,00

Codice fiscale: VZZGTN66L46L700I

VIEZZER SILVANA

Quota di nominali: 1.560,00 Euro

Di cui versati: 1.560,00

Codice fiscale: VZZSVN69P43L700K

VIEZZER PAOLA

Quota di nominali: 1.560,00 Euro

Di cui versati: 1.560,00

Codice fiscale: VZZPLA72D57L700Y

VIEZZER MONICA

Quota di nominali: 1.560,00 Euro

Di cui versati: 1.560,00

Codice fiscale: VZZMNC74L49C957F

VIEZZER LAURA

Quota di nominali: 1.560,00 Euro

Di cui versati: 1.560,00

Codice fiscale: VZZLRA62M56C689W

COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. può contare sulla collaborazione di un personale dipendente di circa 22 persone.

Il giro d'affari si attesta intorno ad euro 16.700.000,00 annui.

L'attività viene esercitata su quattro unità locali tutte site in Vazzola(TV).

1.1. IL SISTEMA DI GOVERNANCE

La Società è gestita dal proprio Consiglio di Amministrazione, costituito da tre membri.

Il Presidente ed i Consiglieri si devono ritenere dotati di poteri sufficienti a svolgere nel migliore dei modi tutte le mansioni loro affidate.

E' stata valutata l'adeguatezza del sistema di deleghe e procure, verificando eventuali necessità di adattamento.

L'analisi svolta costituisce una valutazione di conformità al D.Lgs. 231/01 del sistema di conferimento dei poteri in essere.

Le considerazioni effettuate sono state formulate sulla base dei seguenti criteri:

- coerenza dei poteri assegnati a ciascun soggetto come da delega o diverso conferimento rispetto a quanto dichiarato in sede di intervista;
- coerenza e adeguatezza dei poteri assegnati a ciascun soggetto rispetto al ruolo ed alle responsabilità organizzative e gestionali in capo allo stesso;
- esistenza ed adeguatezza delle procure e deleghe assegnate rispetto alle attività svolte ed alle responsabilità gestionali individuate in capo a ciascun soggetto.

L'attività di controllo è esercitata dal Collegio sindacale, costituito da un membro.

1.2. L'ORGANIGRAMMA DEI SOGGETTI RESPONSABILI

I ruoli a cui è affidato il controllo delle attività svolte da COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L., con riferimento alla materia della salute e sicurezza viene rappresentato nell'organigramma di cui al documento MOS 1.01 del SGSL.

1.3. AREE DI OPERATIVITÀ AZIENDALE

Le unità operative di Tezze di Piave - Vazzola (TV), per le quali si predispongono il presente Modello, è suddivisa in quattro unità locali:

Stabilimento sede in Via Piave, 27/A – Tezze di Piave – 31028 Vazzola (TV)

- 1) zona uffici piano terra, con ufficio segreteria e ufficio logistica;
- 2) zona uffici primo piano, con ufficio amministrativo, di direzione e ufficio tecnico;
- 3) Linea di produzione pali in cemento "capannone "a", in cui si trovano: linea di produzione, spogliatoio
- 4) area "b", che funge da deposito produzione;
- 5) vano caldaia, piazzale esterno e impianto di betonaggio

Sede dislocata in Via Piave 48.

capannone "c" con deposito accessori,

Sede dislocata in Via Piave,46

ufficio commerciale e locale vendita banco e che funge da deposito accessori e servizio ristoro dipendenti

Stabilimento in Via Venezia, 37-38 – Tezze di Piave – 31028 Vazzola (TV)

- 1) zona magazzino materie prime (entrata materiali);
- 2) linea produzione pali in ferro;
- 3) zona magazzino pali in ferro (uscita materiali);

L'attività viene ivi svolta in turno giornaliero.

2. LA FUNZIONE, I PRINCIPI ISPIRATORI E STRUTTURA DEL MODELLO DI COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L.

La funzione primaria del Modello è quella di costituire un sistema strutturato atto a prevenire la commissione di Reati in materia di sicurezza e salute dei lavoratori nell'ambito di attività proprie dell'operatività aziendale, ritenute a rischio e che trovano piena realizzazione nell'ambito delle cosiddette Aree sensibili.

Ciò si ottiene:

- creando – in tutti coloro che operano con, in nome, per conto e nell'interesse di COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L., nelle Aree sensibili, come meglio individuate nella Parte Speciale del presente documento – la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, irrogabili non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;
- condannando ogni forma di comportamento illecito da parte di COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L., in quanto contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici adottati dalla Società;
- garantendo alla Società, grazie a un'azione di controllo delle attività Aziendali nelle Aree sensibili, la concreta ed effettiva possibilità di intervenire tempestivamente per prevenire la commissione dei Reati stessi.

Successivamente all'individuazione delle Aree sensibili, è stata intrapresa un'analisi approfondita delle attività inquadrabili in tale ambito.

Tale analisi è stata realizzata, effettuando interviste ai soggetti responsabili dei servizi sopra citati e degli uffici ai quali fanno capo le menzionate Attività sensibili.

Si è proceduto, poi, a confrontare le risultanze con le procedure attualmente approvate e attuate da COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L., al fine di verificare se le stesse fossero compatibili con le esigenze di prevenzione, dissuasione e controllo di cui al D.lgs. 231/2001.

La proceduralizzazione attuata si è dimostrata particolarmente efficace, anche nell'ottica della normativa in esame, e idonea a prevenire la commissione dei Reati in materia di sicurezza e salute dei lavoratori.

Alla luce di quanto sopra, si è ritenuto di procedere all'implementazione e/o alla redazione *ex novo* di alcuni Documenti, nell'ottica di fornire al sistema una coerenza e un'omogeneità maggiore in virtù dello scopo del lavoro.

In tale ottica, particolare attenzione è stata riservata all'Organismo di Vigilanza, le cui funzioni, così come previsto dal D.Lgs. 231/2001, sono quelle di vigilare sull'effettiva osservanza del Modello e di aggiornare il Modello di pari passo con l'evolversi della realtà aziendale.

È stato elaborato, quindi, un apposito regolamento dell'Organismo di Vigilanza, nel quale, in ossequio al disposto normativo, sono state altresì evidenziate le caratteristiche strutturali, oltre che, naturalmente, le modalità di funzionamento di tale organismo.

Il Modello è stato, infine, articolato in due Parti, anche al fine di garantirne una più efficace e snella attività di aggiornamento: infatti, se la Parte Generale contiene la formulazione dei principi generali di diritto da ritenersi sostanzialmente invariabili, la Parte Speciale, in considerazione del contenuto, è suscettibile, invece, di costanti aggiornamenti.

Inoltre, l'evoluzione legislativa – quale, ad esempio, una possibile estensione delle tipologie di Reati

che, per effetto di altre normative, risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto – nonché lo sviluppo dell'attività di COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L., potranno rendere necessaria l'integrazione del Modello con ulteriori eventuali capitoli.

3. MODALITÀ DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO

La valutazione del rischio è stata effettuata prendendo in considerazione analiticamente i reati di cui agli artt 589 c.p. (omicidio colposo), 590 comma II c.p. (lesioni personali colpose gravi e gravissime). Il prospetto di tale analisi è definito nel modulo "Analisi rischi reato" di cui si avrà modo di trattare più diffusamente nel paragrafo successivo.

In detta analisi sono stati presi in considerazione alcuni parametri particolarmente indicativi e segnatamente:

- 1) L'efficacia delle misure di controllo
- 2) La frequenza del reato nel quinquennio precedente alla verifica
- 3) La gravità del reato in tutti i suoi profili, penali e civili.

La probabilità dell'evento delittuoso è inversamente proporzionale alla capacità di contrasto delle misure adottate. Maggiori e più raffinate sono le misure di controllo, minore è la possibilità che l'evento si verifichi. Tale dato viene nondimeno corretto alla luce del dato statistico ovvero dalla frequenza del reato nell'ultimo quinquennio.

Tanto premesso la probabilità del reato è resa dalla seguente formula:

P = Probabilità del reato

C = Coefficiente di efficacia della misura di controllo

[maggiore è l'efficacia delle misure di controllo, minore è il valore del coefficiente C (Tabella A)]

F = Frequenza del reato

$$P = C \times F$$

I valori dei parametri indicati nella formula che precede sono rappresentati nelle tabelle A e B che seguono:

Tabella A

COEFFICIENTE DI EFFICACIA DELLE MISURE DI CONTROLLO (C)	
Valore	Descrizione
1	La misura di controllo è idonea a contrastare il reato
2	La misura di controllo ha una discreta capacità di contrastare il reato
3	La misura di controllo ha una capacità bassa di contrastare il reato
4	La misura di controllo non è idonea a contrastare il reato

Tabella B

FREQUENZA DEL REATO (F)	
Valore	Descrizione
0,5	Nessun episodio nel quinquennio precedente
2	1 episodio nel quinquennio precedente
3	2 episodi nel quinquennio precedente
5	Più di 2 episodi nel quinquennio precedente

La gravità del reato misura l'effetto impattante dell'evento delittuoso nella realtà aziendale.

A tal proposito si è deciso di rapportare la gravità del fatto alla pena prevista dalla legge per gli autori del reato ed alla sanzione ex Dlgs. 231/2001 (sanzione in termini di quote) prevista per la società.

Il risultato così ottenuto viene poi corretto con ulteriori due coefficienti.

In particolare il coefficiente "k" segnala la presenza di misure interdittive (valore 1,3 se è prevista la misura, valore 1 se la misura non è prevista).

Il coefficiente "d", invece, indica la presenza di "danni ulteriori", in particolare danni da risarcimento civile, all'immagine, compromissione della "governance" societaria, eventuale contestazione di altri reati in concorso, anche non compresi nel Dlgs. 231/2001 e più in generale qualsiasi pregiudizio dovesse ravvedersi in conseguenza della fattispecie occorsa.

Il valore di tale coefficiente è "0,2" se tali danni ulteriori sussistono, "0" se tali danni ulteriori non sussistono.

Tanto premesso, la gravità del danno è rappresentata dalla tabella C, di cui sotto al netto dei coefficienti di correzione "k" e "d".

Tabella C

VALUTAZIONE DELLA GRAVITÀ (G) della sanzione															
sanzione pecuniaria o detentiva per la persona fisica		sanzione pecuniaria (quote) per l'azienda					GRAVITÀ								
		100-200	201-400	401-600	601-800	801-1000									
		1	2	3	4	5									
solo pecuniaria	1	1	2	3	4	5	<table border="1"> <tr> <td>1 - 3</td> <td>bassa</td> </tr> <tr> <td>4 - 6</td> <td>medio bassa</td> </tr> <tr> <td>8 - 10</td> <td>medio alta</td> </tr> <tr> <td>15 - 25</td> <td>alta</td> </tr> </table>	1 - 3	bassa	4 - 6	medio bassa	8 - 10	medio alta	15 - 25	alta
1 - 3	bassa														
4 - 6	medio bassa														
8 - 10	medio alta														
15 - 25	alta														
pecuniaria + detentiva (fino a 2 anni)	2	2	4	6	8	10									
pecuniaria + detentiva (da 2 a 3 anni)	3	3	6	9	12	15									
pecuniaria + detentiva (da 3 a 10 anni)	4	4	8	12	16	20									
pecuniaria + detentiva (oltre 10 anni)	5	5	10	15	20	25									

K = 1,3 Coefficiente di correzione in caso di applicazione di misure interdittive / **K= 1** nel caso in cui non sussistano tali misure

d = 0,2 Coefficiente di correzione da applicare in ragione di danni ulteriori (ad.es. risarcimenti, danno all'immagine, etc.etc.) / **d= 0** se non sussistono

Il dato (G) che si ricava dalla tabella di cui sopra rappresenta la gravità del reato e risulta dal combinato esame delle sanzioni previste per gli autori materiali del fatto penalmente rilevante (pena detentiva e pecuniaria) e delle sanzioni previste per la società a titolo di responsabilità amministrativa ex Dlgs. 231/2001.

La Gravità del rischio reato (G') in termini di conseguenze dannose è rappresentata dalle seguente formula:

$$G' = G \times (k + d)$$

L'Indice di Rischio (R) è pertanto rappresentato dalle seguente formula:

$$R = C \times F \times G \times (k + d)$$

Il risultato viene classificato secondo le classi di rischio rappresentate nella tabella D sotto riportata.

Tabella D

CLASSI DI RISCHIO (R)	
Valore	Rischio
1 - 50	Irrilevante
51 - 70	Basso
71-100	Medio
>100	Critico

N.B.

Quand'anche, nonostante gli indici di correzione sopra illustrati, il rischio reato risultasse basso in ragione della modesta gravità del reato, la presenza di precedenti (cfr. tabella B) o l'indicazione di una bassa capacità di contrastare l'evento (valore 3 di cui alla tabella A) o addirittura l'inidoneità delle misure (valore 4 di cui alla tabella A) dovranno indurre l'Azienda ad adottare le idonee iniziative per migliorare tali parametri.

4. LE AREE SENSIBILI DELL'ATTIVITÀ DI COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L.

L'analisi dell'operatività aziendale è stata oggetto di una profonda verifica in occasione della costruzione del modello. In particolare si è proceduto ad analizzare ogni area di rischio, realizzando in tal modo una tabella di valutazione dei rischi da reato presupposto secondo il metodo di analisi "processo-reato", definito nel documento "analisi rischi reato".

Volendo in questa fase circoscrivere il perimetro del Modello ai **delitti in violazione delle norme sulla sicurezza e la salute dei lavoratori** sono state considerate le seguenti aree sensibili:

- redazione e verifica del documento di valutazione del rischio, nonché di tutta la documentazione presente in COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L., rispetto alle prescrizioni dettate dalla normativa sulla sicurezza, con particolare riferimento ai rischi specifici dell'attività produttiva posta in essere;
- gestione dei rapporti con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e con il medico competente;
- gestione del personale negli stabilimenti;
- scelta e manutenzione dei macchinari;
- scelta e gestione dei rapporti con le ditte appaltatrici;
- adempimenti ed incombenze dipendenti e connesse agli obblighi stabiliti dalla normativa vigente in materia di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, con particolare riferimento a quanto previsto dal D. Lgs 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche e integrazioni.

Il novero delle aree di rischio e delle connesse attività può subire modifiche in relazione all'evolversi dell'operatività aziendale.

È compito dell'Organismo di Vigilanza, soprattutto in corrispondenza di cambiamenti aziendali (apertura di nuovi stabilimenti, apertura di nuove sedi, ampliamento delle attività, etc.), verificare, nell'espletamento della propria attività, la suddetta dinamica e provvedere a proporre al Consiglio di Amministrazione le modifiche necessarie al fine di garantire l'aggiornamento continuo della Mappatura delle Aree di rischio.

5. LA PROCEDURA DI ADOZIONE DEL MODELLO

L'approvazione del presente Modello è avvenuta con la delibera del Consiglio di Amministrazione sopra citata.

Il Consiglio di Amministrazione, infatti, salvo quanto di seguito espressamente previsto, ha competenza esclusiva per l'adozione e la modificazione del Modello.

Le eventuali modifiche del Modello approvato, a mente del disposto di cui al citato art. 6 del D.Lgs. 231/2001, saranno oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, nel caso in cui comportino integrazioni o modifiche necessarie in relazione all'evolversi della normativa ovvero una modifica del ruolo e/o della composizione dell'Organismo di Vigilanza, oppure laddove si rendano necessarie in séguito all'individuazione di significative violazioni o elusioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello, stante l'inadeguatezza dello stesso a prevenire i Reati.

Lo stesso Consiglio di Amministrazione provvederà poi a comunicarle all'Organismo di Vigilanza e contestualmente al Collegio sindacale.

L'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, deve prontamente segnalare in forma scritta, senza dilazione, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o al consigliere delegato eventuali fatti che evidenziano la necessità di revisione del Modello. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in tal caso, deve convocare il Consiglio di Amministrazione, affinché adotti le deliberazioni di sua competenza.

Quanto previsto nel comma precedente, si applica, in quanto compatibile, anche per le modifiche delle procedure necessarie per l'attuazione del Modello, a opera delle funzioni interessate.

Le modifiche alle procedure devono essere tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.

6. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO TRA I PORTATORI DI INTERESSE, L'ATTIVITÀ FORMATIVA E INFORMATIVA

Per portatori di interesse della Società devono intendersi cumulativamente:

1. i soci di COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L.;
2. i membri del Consiglio di Amministrazione individualmente considerati e l'organo amministrativo collegialmente considerato;
3. i membri del Collegio Sindacale individualmente considerati e l'organo di controllo interno collegialmente considerato;
4. i rappresentanti, a qualunque titolo validamente costituito secondo le leggi italiane, della Società;
5. i Dipendenti di COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L.;
6. i Collaboratori, a qualunque titolo, di COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L.;
7. i Consulenti di COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L.;
8. i *Partners* di COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. (clienti, fornitori, ecc.).

COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. opera affinché il Modello, e le sue regole di funzionamento, siano adeguatamente portate a conoscenza dei predetti portatori di interesse.

Tale diffusione riguarda tutti i soggetti sopra evidenziati, con un livello di approfondimento che varia a seconda del ruolo e delle competenze attribuite agli stessi.

A tal fine la Società si impegna a pubblicare il Modello attraverso il sito aziendale nonché a diffondere copia dei Documenti che risultano parti integranti dello stesso, come per esempio il Codice etico e a provvedere all'invio periodico di *email* di aggiornamento, nonché a collaborare con l'Organismo di

Vigilanza nella predisposizione di appositi corsi di formazione e di aggiornamento indirizzati ai Dipendenti e preposti della Società.

Tali corsi di formazione si concretizzeranno in lezioni vertenti sulle procedure interne della Società atte a prevenire il compimento dei Reati analizzati attraverso la fornitura di materiale didattico, l'ausilio di Consulenti esterni e lo svolgimento periodico di *case study*, per verificare l'apprendimento da parte di tutto il personale coinvolto.

Dell'attività formativa eseguita viene tempestivamente relazionato l'Organismo di Vigilanza a opera dei soggetti incaricati.

COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. ha provveduto a trasmettere ai portatori di interesse la documentazione inerente l'approvazione del Modello; per i soggetti neo-assunti o che intraprenderanno per la prima volta un'attività di collaborazione con la Società, tale comunicazione sarà effettuata nel momento in cui verrà ad esistenza il rapporto con COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L.

Ai portatori di interesse si procede, tra l'altro, a consegnare il documento che descrive la politica della sicurezza in COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. Il M.O.G. 231, il Codice Etico ed Codice Disciplinare sono inoltre pubblicati nel sito internet aziendale e sono, pertanto, liberamente consultabili.

I soggetti riceventi rilasciano alla Società un'espressa dichiarazione di ricezione del materiale informativo poc'anzi evidenziato.

7. L'ATTUAZIONE DEL MODELLO. CENTRALITÀ DELLA FORMAZIONE

Il carattere esimente del modello ricorre solo se lo stesso sia efficacemente attuato.

Il modello organizzativo deve rappresentare, pertanto, il "*modus operandi*" della società.

In tale ottica soprattutto per prevenire i reati in materia di sicurezza sul lavoro, è evidente come acquisti un ruolo centrale la formazione che deve essere capillare e coinvolgere tutte le funzioni aziendali, dal Presidente del Consiglio di Amministrazione sino agli operai ed ai partners commerciali. Tanto premesso COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. impartisce la formazione attraverso la seguenti modalità:

- è stato predisposto un programma specifico di formazione avente per oggetto il sistema di gestione della salute e sicurezza in chiave ex D.Lgs. 231/2001. È previsto che tale formazione sia periodicamente impartita da un Consulente Esterno esperto in detta materia.
- Più in generale la procedura di formazione/ informazione del personale è definita nella procedura "PGS4 gestione della formazione, informazione e addestramento".

La durata e la periodicità degli interventi tiene conto sia degli obblighi derivanti dalla normativa vigente sia della tipologia e gravità dei rischi associati allo svolgimento delle varie attività.

La ditta si dota pertanto di un programma per la formazione e l'informazione dei lavoratori, MOS 4.02 Programma di formazione del personale, in cui sono evidenziati i destinatari degli interventi formativi: il modulo deve essere aggiornato anche in occasione di lavoratori assenti in incontri programmati. Nel MOS 4.05 Scheda di informazione e formazione dei lavoratori, sono indicati tutti i nominativi dei lavoratori convocati: gli eventuali assenti dovranno recuperare l'incontro nei tempi stabiliti dall'azienda e comunque entro il periodo temporale previsto dalla normativa vigente come da programma sopra indicato.

Il programma dell'informazione e della formazione viene sottoposto da parte del DL ai partecipanti alla Riunione periodica prevista dalla normativa vigente per l'approvazione.

L'archiviazione della relativa documentazione viene curata da Segreteria 231 che ne verifica la completezza.

Per ogni collaboratore, viene attivata la "Cartella personale" che è gestita a livello informatico al fine di utilizzare al meglio le professionalità presenti in azienda. L'aggiornamento è effettuato entro il primo trimestre di ogni anno.

A tal proposito si ritiene di primaria importanza che tutto il personale, anche attraverso appositi incontri, maturi la consapevolezza del contributo che le attività formative svolte offrono al raggiungimento degli obiettivi.

- È prevista la conservazione di opportune registrazioni della formazione eseguita su "Scheda registrazione Addestramento/ Formazione", su "Scheda di registrazione inserimento / affiancamento in organico" o attraverso la raccolta di attestati di partecipazione o copia del materiale didattico ricevuto.
- È previsto che, per i principali corsi di formazione svolti, venga effettuata una verifica sull'effettivo grado di apprendimento dei destinatari.

A tale scopo potranno essere utilizzate diverse metodologie e strumenti, scelti dal personale docente in base al tipo di attività formativa realizzata, alla metodologia didattica ed agli strumenti utilizzati per la comunicazione.

La valutazione potrà quindi essere effettuata, durante e/o al termine dell'attività stessa, mediante:

- questionari di verifica dell'apprendimento,
- presentazione di eventuali lavori di gruppo,
- valutazione sulla pertinenza delle domande o degli esempi fatti dai partecipanti in fase di discussione;

La verifica dell'efficacia formativa svolta, nel rispetto di quanto prevedono la normativa vigente e la buona tecnica, viene effettuata da parte di coloro che hanno compiti di vigilanza e controllo nel corso dell'attività lavorativa (rif. MOS 1.02 Ruoli per la sicurezza).

PARTE SPECIALE

Per l'elenco dei reati presupposto si rinvia al par. 1.1.

In questa fase l'Azienda ha ritenuto di circoscrivere il perimetro del proprio modello di organizzazione e gestione alle fattispecie previste dall'art. 25 septies della legge ovvero ai **delitti commessi in violazione delle norme sulla sicurezza dei lavoratori.**

In tale ottica, prodromica all'attività di costruzione del modello, è stata effettuata un'attenta ed approfondita analisi del rischio reato-presupposto.

Tale indagine è stata condotta secondo il metodo di analisi "processo-reato", definito nel documento "Analisi rischi reato".

La verifica è stata condotta avendo per oggetto di indagine la situazione aziendale esistente prima della costruzione del modello, ovvero l'insieme delle procedure elaborate dall'Azienda nell'ambito dei propri processi produttivi.

La suddetta indagine rappresenta quindi la situazione di rischio reato presente in azienda al netto delle procedure 231.

L'analisi è stata condotta non solo attraverso lo studio delle procedure e della documentazione aziendale, ma anche attraverso la somministrazione di check lists tanto a soggetti apicali che a semplici lavoratori al fine di verificare il grado di conoscenza e consapevolezza della situazione esistente.

L'Azienda ripeterà annualmente la verifica, al fine di misurare i risultati ottenuti in termini di diminuzione del rischio/reato, nella consapevolezza del fatto che il modello organizzativo aziendale deve essere continuamente migliorato anche alla luce dei cambiamenti aziendali e legislativi.

In tale occasione l'Azienda definirà un programma di miglioramento e determinerà il budget di spesa necessario per il raggiungimento di tale obiettivo. La presente sezione speciale definisce pertanto i principi e le regole generali su cui si fondano le procedure che sono state all'uopo elaborate e che costituiscono parte integrante del modello di organizzazione e gestione della società COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L.

I DELITTI COMMESSI IN VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA SICUREZZA E LA SALUTE DEI LAVORATORI

1. LE FATTISPECIE DEI DELITTI COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO (ART. 25 SEPTIES DEL D.LGS. 231/2001)

La presente Parte Speciale si riferisce ai Reati di omicidio colposo e lesioni gravi e gravissime di cui agli artt. 589 e 590, 3° comma, c.p., commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro richiamate dall'art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001.

Si riporta qui di seguito una breve descrizione dei Reati richiamati da tali articoli, rimandandosi al testo del Decreto e a quello del Codice Penale per una dettagliata descrizione degli stessi, che devono comunque intendersi già noti ai sensi dell'art. 5 del c.p.

- *Omicidio colposo (art. 589 c.p.)*

Ai sensi dell'art. 589 c.p., risponde di tale delitto chi per colpa cagiona la morte di un altro uomo.

Tale reato si configura – ad esempio – qualora un dipendente della COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L., operando in un ambiente confinato presso il quale è necessario proteggersi dalla possibile inalazione di gas tossici e/o letali, non presti le opportune cautele.

Nel suddetto esempio l'impresa è responsabile qualora l'impresa non abbia adeguatamente valutato il rischio, ovvero non abbia adeguatamente formato il lavoratore o non lo abbia munito dei d.p.i. necessari.

Il fatto materiale dell'omicidio colposo implica tre elementi: una condotta, un evento (la morte di una persona) e il nesso di causalità tra l'una e l'altro. Sul piano dell'elemento soggettivo, l'omicidio è colposo quando l'agente non vuole la morte della vittima né l'evento lesivo da cui la stessa deriva e l'uno e l'altro si verificano per colpa dell'agente ossia per negligenza, imperizia o inosservanza di leggi da parte dello stesso.

• *Lesioni personali colpose gravi e gravissime (art. 590 comma III c.p.)*

L'art. 590, 3° comma, c.p. punisce la condotta di chi cagiona ad altri una lesione personale grave o gravissima, con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro. Solo la forma aggravata della fattispecie costituisce reato presupposto ai sensi del dlgs. 231/2001, nondimeno COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. è impegnata nella prevenzione di qualsiasi infortunio e quindi anche degli infortuni classificabili nell'ambito delle lesioni lievi.

Gli esempi esposti nel paragrafo precedente valgono anche per le presenti fattispecie.

Ancora a titolo esemplificativo e non esaustivo il reato si può configurare – ad esempio – nel caso in cui un dipendente della COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L., non rispettando le norme interne sulla sicurezza, utilizzando un muletto investa un suo collega, provocandogli un infortunio.

Anche in questo caso l'Azienda risponde se il mulettista non è stato adeguatamente formato ovvero se il muletto non sia a norma.

Per una più approfondita conoscenza dei possibili infortuni si rinvia peraltro al Documento di Valutazione dei Rischi che è stato aggiornato proprio in concomitanza con l'adozione del presente Modello di Organizzazione e Gestione.

La lesione personale è grave, 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 ovvero se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.

La lesione personale è gravissima, 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.

Infine l'art. 590 comma 4 c.p. prevede che 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.

2. PROCESSI SENSIBILI IN RELAZIONE AL RISPETTO DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO

Le Attività sensibili che COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. ha individuato al proprio interno sono le seguenti:

1. redazione e verifica di conformità del documento di valutazione del rischio e di tutti gli altri documenti predisposti da COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. in materia di sicurezza (rispetto alle prescrizioni dettate dalla normativa in materia di sicurezza e da eventuali norme internazionali di riferimento adottate (es. BS OHSAS 18001:2007 – UNI:INAIL), con particolare riferimento ai rischi specifici dell'attività produttiva posta in essere;
2. gestione dei rapporti con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e con il medico competente;
3. gestione del personale negli stabilimenti, con particolare riguardo alla formazione ed all'addestramento;
4. cura della perfetta efficienza e sicurezza degli impianti e delle attrezzature;
5. scelta e gestione dei rapporti con le ditte appaltatrici e con i soggetti terzi operanti in COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L.;

3. REGOLE GENERALI

COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. ha definito documenti specifici per la descrizione e la gestione delle attività aziendali con riferimento agli aspetti di sicurezza e salute sul lavoro, tra cui:

- **DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI SUL LUOGO DI LAVORO (DVR)**

È il documento redatto ai sensi dell'art. 17, comma 1 lettera a) e dell'art. 28 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche ed integrazioni.

Contiene *in primis* una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, compresi i rischi specifici normati quali rischio chimico, esposizione a rumore e a vibrazioni, esposizione ad atmosfere esplosive, rischio stress lavoro correlato, ecc.; definisce i criteri adottati per la valutazione medesima; indica le misure di prevenzione e di protezione attuate e i dispositivi di protezione adottati a seguito di specifiche valutazioni; dettaglia il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza; individua delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere che devono essere assegnati unicamente a soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri.

Il Documento di Valutazione dei Rischi è redatto per le sedi di Vazzola.

Per quanto riguarda i lavori svolti presso ditte terze, può essere previsto il P.O.S. (piano operativo della sicurezza).

- **DOCUMENTO UNICO DI VALUTAZIONE RISCHI DA INTERFERENZE (DUVRI)**

È il documento redatto ai sensi dell'art. 26, comma 3 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche ed integrazioni, allo scopo di adempiere agli obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione.

Esso contiene una valutazione dei rischi di interferenza e tutte le misure individuate per eliminare o,

ove ciò non fosse possibile, ridurre al minimo gli stessi.

Le situazioni per le quali tale documento viene redatto sono sostanzialmente riconducibili a:

1. Operatori esterni che intervengono presso lo stabilimento COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L.

Si tratta di interventi effettuati da ditte esterne (manutenzione e installazione di impianti, attrezzature, macchine, sopralluoghi tecnici, servizi di logistica, ecc.) all'interno dello stabilimento COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L.

In questo caso viene trasmessa al fornitore un'**Informativa sui rischi** presenti in COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. e contestualmente gli vengono richieste le informazioni sui rischi dallo stesso introdotti, allo scopo di elaborare il **Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenza**.

2. Operatori COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. che intervengono presso terzi

Si tratta di interventi effettuati da operatori COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L., tipicamente per attività di consulenza. In questo caso viene redatta un'**Informativa sui rischi** in cui vengono individuate e valutate le possibili fonti di rischio legate alla sicurezza, alla salute o ad aspetti di carattere organizzativo/gestionale, derivanti dalle operazioni previste, nonché le idonee misure di prevenzione e protezione che devono essere adottate dal personale tecnico di COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. Le stesse misure vengono adottate anche nel caso in cui COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. si avvalga di ditte dette terze o artigiani per le stesse attività.

Tale informativa è propedeutica alla redazione, da parte del proprietario dell'area, del **Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenza**.

• DOCUMENTAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO (QUALITÀ E SICUREZZA).

Si tratta della documentazione redatta da COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. per soddisfare i requisiti delle norme di riferimento (UNI EN ISO 9001:2015, Linea Guida UNI-INAIL) costituita da:

- **Politica aziendale:** definisce le linee strategiche di fondo che governano le singole procedure costituenti il sistema di controllo interno;
- **Documenti di supporto:** sono documenti necessari ad eseguire in modo corretto ed oggettivo definite operazioni. Possono essere disposizioni scritte, istruzioni, diagrammi di flusso, ecc., che specificano o descrivono modalità esecutive, metodi, mezzi, strumenti e sequenza delle operazioni da adottare per svolgere una specifica attività
- **Registrazioni:** sono i documenti utilizzati per la registrazione di specifiche attività di cui rappresentano le "evidenze";
- **Dati informatici:** tutti i dati aziendali disponibili (oltre che in forma cartacea) su sistema informatico aziendale sottoposti al salvataggio periodico (giornaliero) su supporto informatico ed opportunamente custoditi al fine di garantirne la conservazione. I dati sono trattati in conformità al D Lgs 196/ 2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali" e relativo Documento Programmatico sulla Sicurezza dei dati;
- **Documentazione di origine esterna:** appartiene a questa classe tutta la documentazione esterna, quale:

- Norme e Leggi

- Capitolati e specifiche del Cliente
- Listini Fornitori
- Schede tecniche e di sicurezza dei prodotti

4. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E PROCEDURE DI CONTROLLO SPECIFICHE

La presente Parte Speciale prevede l'esplicito divieto a carico dei Dipendenti e degli organi sociali di COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L., nonché dei suoi Consulenti e *Partners* di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001);
- porre in essere o dare causa a violazioni dei principi e delle procedure aziendali.

La società si è dotata di specifiche procedure in linea con il D.Lgs. 231/2001 che coprono, per quanto riguarda gli aspetti di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, argomenti quali:

- PGS01 Struttura organizzazione del sistema**
- PGS02 Valutazione rischi**
- PGS03 Documentazione**
- PGS04 Formazione, informazione, addestramento**
- PGS 05 Gestione manutenzione**
- PGS06 Gestione DPI**
- PGS07 Emergenze**
- PGS08 Segnaletica**
- PGS09 Sostanze**
- PGS10 Sorveglianza Sanitaria**
- PGS11 Appalti**
- PGS12 Monitoraggio**
- PGS13 Gestione Infortuni**
- PGS14 Riesame**

Come descritto in precedenza, tali procedure possono essere ulteriormente sviluppate e ampliate per mezzo di altra documentazione di supporto (disposizioni scritte, istruzioni, diagrammi di flusso, ecc.).

Tale completa documentazione permette inoltre all'azienda, in maniera trasversale, di:

- verificare, in caso di assunzione diretta del personale da parte di COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L., il rispetto delle norme giuslavoristiche e degli accordi sindacali in materia di assunzione e rapporto di lavoro in generale;
- verificare il rispetto delle regole di correttezza e di buon comportamento nell'ambiente di lavoro;
- verificare costantemente il rapporto dei responsabili di stabilimento in materia di rapporti con i lavoratori;

- richiedere ai Partners e ai fornitori di COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. il rispetto degli obblighi di legge in tema di lavoro minorile e delle donne, le condizioni igienico-sanitarie e di sicurezza, i diritti sindacali o comunque di associazioni e di rappresentanza così come previsti dalla normativa vigente;
- selezionare in modo accurato le controparti destinate a fornire particolari servizi (appaltatrici, comodatarie, etc.) ed in particolare le imprese con alta incidenza di manodopera non qualificata, siano esse *Partners* o fornitori, sulla base di apposite procedure interne.

5. INDIVIDUAZIONE DEI RESPONSABILI E DEI CONSEGUENTI POTERI ATTRIBUITI

Ai fini dell'individuazione dei responsabili e dell'identificazione dei poteri loro attribuiti, COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. ha formalizzato una serie di "conferimenti di incarico" per distribuire a cascata le responsabilità e i compiti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, prevenzione degli infortuni.

Detto sistema è concepito in modo tale da facilitare, da un lato, un presidio capillare di tutte le aree e, dall'altro, un meccanismo di controllo gerarchico, sia operativo sia in termini di attribuzione delle risorse necessarie ad assicurare tutti gli strumenti opportuni e necessari.

I responsabili così individuati devono esercitare, per l'area di loro competenza, tutti i poteri attribuiti ed adempiere a tutti gli obblighi previsti dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, e da tutte le altre leggi e regolamenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, prevenzione infortuni, ambiente e sicurezza alimentare.

L'Organismo di Vigilanza sarà costantemente tenuto aggiornato dai soggetti responsabili di volta in volta individuati, sui cambiamenti al sistema delle procure, come decisi dal Consiglio di Amministrazione, congiuntamente con le strutture operative coinvolte ed in particolare dai soggetti investiti delle seguenti funzioni: amministratori con deleghe per la sicurezza e l'ambiente, datore di lavoro, responsabile del servizio prevenzione e protezione nominato dal datore di lavoro, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti dai lavoratori; dirigenti e preposti; medico competente, responsabile del sistema di gestione integrato.

5.1. DEFINIZIONE DI RUOLI, RESPONSABILITÀ E FACOLTÀ DI COLORO CHE GESTISCONO TUTTE LE ATTIVITÀ SUSCETTIBILI DI INFLUENZARE I RISCHI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA

Ai fini della definizione, documentazione e comunicazione dei ruoli, responsabilità e facoltà di coloro che gestiscono, eseguono e verificano attività che hanno influenza sui rischi per la salute e la sicurezza, COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. si è dotata di una struttura organizzativa dettagliata in "Organigramma per la sicurezza".

Per i compiti e le responsabilità si rinvia a quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e dalla legislazione tempo per tempo vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

5.2. DEFINIZIONE DELLE COMPETENZE NECESSARIE A COLORO CHE DEVONO ESEGUIRE COMPITI SUSCETTIBILI DI AVERE CONSEGUENZE SULLA SICUREZZA

Coloro che eseguono compiti che possono avere conseguenze sulla sicurezza devono avere le competenze necessarie: tali competenze devono essere definite in termini di formazione, addestramento e/o pratica idonea. Gli artt. 36 e 37 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i., definiscono in particolare obblighi informativi / formativi e responsabilità dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

Per assicurarsi che tali competenze siano presenti, COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. ha definito procedure specifiche con le quali provvede a:

- individuare e definire per ogni posizione le competenze e qualifiche professionali minime;
- promuovere le azioni necessarie per il raggiungimento di tali competenze, attraverso attività di formazione interne e/o esterne all'organizzazione debitamente formalizzate;
- conservare opportune registrazioni della formazione eseguita;
- valutare l'efficacia della formazione mediante appositi test di verifica ovvero con valutazioni dirette sulle abilità acquisite dai partecipanti ai corsi.

L'azienda pianifica inoltre l'attività di formazione specifica in ambito sicurezza e salute nei luoghi di lavoro in base a quanto previsto dagli artt. 36 e 37 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i. e dall'Accordo Stato Regioni del 21/12/2011 su:

- l'importanza di perseguire la Politica e gli obiettivi che l'azienda si è posta, di rispettare le procedure e i requisiti del Sistema di Gestione Integrato;
- buone prassi esecutive in tema di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- propri ruoli e delle proprie responsabilità nel raggiungimento degli obiettivi, nell'applicazione e nel miglioramento continuo delle procedure interne di sicurezza;
- possibili conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle procedure operative stabilite.

L'attività di formazione / informazione è estesa a tutto il personale dell'organizzazione o che opera per conto di essa e viene attuata con continuità e periodicamente.

5.3. COMUNICAZIONE, PARTECIPAZIONE E CONSULTAZIONE

All'interno della procedura di sorveglianza e monitoraggio di cui all'elenco a pagina 44, sono descritte le modalità con cui l'azienda trasmette, riceve, registra, valuta, e risponde in modo appropriato, corretto e con sollecitudine a comunicazioni interne (personale dipendente) ed esterne (enti di controllo, clienti, fornitori, pubblica amministrazione, comunità locale) riguardanti gli aspetti relativi alla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro. Tale procedura definisce inoltre le modalità di partecipazione e consultazione dei lavoratori relativamente agli aspetti di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in conformità alla normativa vigente.

6. IDENTIFICAZIONE DEI PERICOLI, VALUTAZIONE DEI RISCHI E IMPLEMENTAZIONE DELLE MISURE DI CONTROLLO

In conformità a quanto richiesto dall'art. 17 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i., il Datore di Lavoro ha effettuato la valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute e ha conseguentemente elaborato il Documento di Valutazione dei Rischi sul luogo di lavoro. COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. ha inoltre definito una procedura (cfr. elenco a pagina 44) con lo scopo di descrivere i criteri, le modalità operative e le responsabilità per l'identificazione dei pericoli, la valutazione e il controllo dei rischi per la sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, la definizione di obiettivi coerenti la politica aziendale di sicurezza ed igiene sul lavoro.

All'interno del DVR, il processo di identificazione dei pericoli e di valutazione dei rischi prende in considerazione:

- a) le attività di routine e non routine;
- b) le attività di tutte le persone che hanno accesso ai luoghi di lavoro (inclusi fornitori e visitatori);
- c) il comportamento umano, le capacità e altri fattori umani;
- d) i pericoli che hanno origine al di fuori dei luoghi di lavoro che possono compromettere la sicurezza e la salute dei lavoratori sotto il controllo dell'organizzazione che operano nei luoghi di lavoro;
- e) i pericoli generati nelle vicinanze dei luoghi di lavoro da attività connesse alle attività lavorative sotto il controllo dell'organizzazione;
- f) infrastrutture, equipaggiamenti e materiali nei luoghi di lavoro, sia forniti dall'organizzazione che da altri soggetti;
- g) cambiamenti o proposte di cambiamenti nell'organizzazione, nelle sue attività o materiali;
- h) modifiche al sistema di gestione integrato, comprendendo anche modifiche temporanee, ed il loro impatto sulle operazioni, processi e attività;
- i) qualsiasi prescrizione legale applicabile correlata alla valutazione dei rischi e alla implementazione dei controlli necessari;
- j) l'organizzazione delle aree di lavoro, dei processi, delle installazioni, delle attrezzature e macchinari, compresa la loro adattabilità alle capacità umane.

Parte integrante di questa valutazione è la valutazione di rischi specifici, riportati in documenti allegati al DVR, periodicamente aggiornati, quali:

- Valutazione del rischio incendio (D.M. 10.03.98)
- Valutazione del rischio rumore (D. Lgs. 81/08 Titolo VIII, Capo II)
- Valutazione del rischio chimico (D. Lgs. 81/08 Titolo IX, Capo I)
- Valutazione del rischio vibrazioni meccaniche (D. Lgs. 81/08 Titolo VIII, Capo III)
- Valutazione del rischio di esplosione (D. Lgs. 81/08 Titolo XI)
- Valutazione dell'esposizione ad agenti cancerogeni (D. Lgs. 81/08 Titolo IX, Capo II)
- Valutazione dello stress lavoro-correlato (D. Lgs. 81/08, art. 28 comma 1)

In conformità all'art. 26, comma 3 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche ed integrazioni, vengono inoltre redatti i Documenti di Valutazione dei rischi da Interferenze (DUVRI) allo scopo di adempiere agli obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione.

Presso COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. la necessità di aggiornamento, completamento o revisione delle valutazioni dei rischi viene rilevata durante le attività di monitoraggio del sistema e segnalata al Datore di Lavoro durante la fase di gestione delle non conformità e delle azioni preventive e correttive. In particolare quando le azioni correttive e preventive identificano nuovi o diversi pericoli o individuano la necessità di nuovi o diversi controlli, la loro implementazione deve essere preceduta da una specifica valutazione dei rischi.

Il D. Lgs. 81/08 e s.m.i. prevede che “La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, 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. Nelle ipotesi di cui ai periodi che precedono il documento di valutazione dei rischi deve essere rielaborato nel termine di trenta giorni dalle rispettive causali.

Queste modalità di aggiornamento delle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi sono valide anche nel caso dei lavori in appalto. L’art. 26 comma 3 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i. richiede infatti che il Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI), venga adeguato in funzione dell’evoluzione dei lavori, servizi e forniture, in particolare quindi nel caso di appalti continuativi.

Tale documentazione relativa alla valutazione dei rischi dovrà comunque essere riesaminata periodicamente almeno una volta all’anno in fase di Riesame della Direzione e, se necessario, revisionata.

Dopo la decisione del RSPP viene avviata l’attività di aggiornamento della valutazione curata, per la parte di raccolta dati, redazione e indicazioni di massima, da RSPP stesso e da suoi eventuali collaboratori, anche esterni in qualità di consulenti e, per la parte decisionale della valutazione ed approvazione dei documenti, dal Datore di Lavoro.

Alle fasi di elaborazione possono partecipare i Responsabili di Funzione interessati, vengono coinvolti il RLS ed i lavoratori; viene sentito il Medico Competente per le parti di competenza.

Tutti i documenti di valutazione dei rischi, o la loro parte aggiornata, saranno emessi con revisione successiva a quella in vigore e gestiti come previsto dalle relative procedure del Sistema di Gestione Integrato.

Emesso il documento ufficiale, sottoscritto da Datore di Lavoro, RSPP e, per presa visione, dal RLS e dal Medico Competente, lo stesso viene custodito con data certa a cura del Datore di Lavoro. La distribuzione delle copie dei documenti di valutazione dei rischi, anche a seguito di modifiche/aggiornamenti successivi è a cura di RSPP.

7. PREPARAZIONE E RISPOSTA ALLE EMERGENZE, GESTIONE DEGLI INFORTUNI, INCIDENTI E MALATTIE PROFESSIONALI

COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L. ha definito due specifiche procedure con lo scopo di definire rispettivamente le modalità cui vanno gestiti gli infortuni, nonché le potenziali situazioni di emergenza impreviste o casuali al fine di attenuarne gli effetti (cfr. elenco pag. 45).

In merito agli infortuni, incidenti e malattie professionali, in particolare sono descritte le modalità per la registrazione ed il trattamento relativamente alla gestione e l'investigazione di:

- infortuni;
- malattie professionali;
- comportamenti pericolosi (quasi-infortuni);
- situazioni pericolose (quasi-incidenti);
- incidenti

Inoltre, in ottemperanza a quanto richiesto dalla normativa vigente (D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i. e D.M. 10/03/98), ha elaborato un Piano di Emergenza ed Evacuazione in cui sono definite le responsabilità, i compiti e le modalità di intervento in caso di emergenza incendio o di eventi naturali catastrofici.

8. LE VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza effettua periodicamente controlli a campione sulle Attività sensibili, diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello.

In particolare l'Organismo di Vigilanza, con il supporto delle funzioni competenti, verifica il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche, nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

In ragione dell'attività di controllo attribuita all'Organismo di Vigilanza nel presente Modello, a tale organismo viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale che lo stesso ritiene rilevante al fine del monitoraggio delle Attività sensibili individuate nella presente Parte Speciale.

Infine, nei confronti di terze parti contraenti (ad esempio: Collaboratori, Consulenti, *Partners*, fornitori, etc.) coinvolte nello svolgimento di attività a rischio rispetto ai delitti commessi in violazione delle norme sulla sicurezza e salute dei lavoratori e che operano per conto e nell'interesse di COMAVIT PALI PRECOMPRESSI S.R.L., i relativi contratti, secondo precisi criteri di selezione definiti nel presente Modello, devono:

- essere definiti per iscritto in tutte le loro condizioni e termini;
- contenere clausole standard al fine del rispetto del D.Lgs. 231/2001 (ovvero, se si tratta di soggetto straniero e operante all'estero, al rispetto della normativa internazionale e locale relativa, in particolare, a comportamenti configuranti ipotesi corrispondenti ai delitti commessi in violazione delle norme sulla sicurezza e sulla salute dei lavoratori previsti dal Decreto);
- contenere apposita dichiarazione del medesimo con cui si affermi di essere a conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 (ovvero, se si tratta di soggetto straniero e operante all'estero, al rispetto della normativa internazionale e locale relativa, in particolare, a comportamenti configuranti ipotesi corrispondenti ai delitti commessi in violazione delle norme sulla sicurezza e

sulla salute dei lavoratori previsti dal Decreto) e di impegnarsi a tenere comportamenti conformi al dettato della norma;

- contenere apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al D.Lgs. 231/2001 (ovvero, se si tratta di soggetto straniero e operante all'estero, al rispetto della normativa internazionale e locale relativa, in particolare, a comportamenti configuranti ipotesi corrispondenti ai delitti commessi in violazione delle norme sulla sicurezza e sulla salute dei lavoratori previsti dal Decreto) (ad esempio: clausole risolutive espresse, penali).

ALLEGATI

- 1- Codice Etico;
- 2- Codice Disciplinare;
- 3- Documento di valutazione del rischio processo/reato;
- 4- Statuto dell'Organismo di Vigilanza;
- 5- Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
- 6- Piano dei flussi informativi;

I suddetti documenti costituiscono parte integrante del Modello Organizzativo.

ELENCHI NOMINATIVI DI INTERESSE

- Componenti del Consiglio di Amministrazione

Viezzer Anna Maria (Presidente), Viezzer Giustina, Viezzer Paola

- Datore di lavoro

Giustina Viezzer

- Componenti del Collegio Sindacale

Cristina Gandin

- Componenti dell'Organismo di Vigilanza

Avv. Alessandro Rinaldi