



**MANUALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE**  
**GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01**  
**INTEGRATO CON ART. 30 D.LGS 81/08**

<b>INDICE DELLE REVISIONI</b>					
<b>REV.</b>	<b>DATA</b>	<b>OGGETTO</b>	<b>REDATTO</b>	<b>VERIFICATO</b>	<b>ADOTTATO</b>
0	15.10.2013	Prima Stesura	Coop. Soc DIEFFE (Consulenti aziendale)	DG	CDA  15.10.2013



**MANUALE MODELLO DI ORGANIZZAZIONE  
GESTIONE E CONTROLLO  
EX D. LGS 231/01 INTEGRATO CON ART. 30 D.Lgs 81/08**

Rev.0

## INDICE

<b>PARTE I - PRESENTAZIONE DEL MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO (MOG)</b> .....	<b>6</b>
<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231</b> .....	<b>8</b>
1.1 IL REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....	8
1.2 L'ADOZIONE DEL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE" QUALE COMPORTAMENTO DOVEROSO DELLA SOCIETÀ AL FINE DI PREVENIRE, PER QUANTO POSSIBILE, IL COMPIMENTO DEI REATI PREVISTI DAL DECRETO 17	
1.3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE INTEGRATO EX D.LGS 81/08.....	18
1.3.1 <i>Politica per la Salute e Sicurezza della Società</i> .....	19
1.4 LE LINEE GUIDA ELABORATE DA CONFCOMMERCIO .....	21
<b>2. STORIA E STRUTTURA DELLA SOCIETÀ EMPORIO RICAMBI ROSSI S.P.A.</b> .....	<b>22</b>
2.1 LA STORIA.....	22
2.2 L'ATTIVITÀ.....	23
2.3 L'ORGANIZZAZIONE – ORGANO DIRIGENTE – DATORE DI LAVORO .....	24
<b>3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01</b> .....	<b>30</b>
3.1 ABBREVIAZIONI E SIGLE .....	30
3.2 FUNZIONE DEL MODELLO E SUOI PUNTI ESSENZIALI .....	30
3.3 STRUTTURA DEL MODELLO .....	31
<b>PARTE II - ANALISI E VALUTAZIONE DEI RISCHI</b> .....	<b>35</b>
<b>SEZIONE I - CRITERI ADOTTATI</b> .....	<b>37</b>
1. <b>METODOLOGIE ED ANALISI DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI</b> .....	<b>37</b>
2. <b>SCHEDE REATO</b> .....	<b>40</b>
<b>SEZIONE II – ORGANIGRAMMA FUNZIONALE INTEGRATO SALUTE E SICUREZZA</b> .....	<b>50</b>
1. <b>MANSIONARI</b> .....	<b>51</b>
<b>SEZIONE III – PARTI SPECIALI DI APPROFONDIMENTO</b> .....	<b>53</b>
<b>PARTE SPECIALE A - ILLECITI INERENTI LA SICUREZZA SUL LAVORO</b> .....	<b>57</b>
1. <b>DESTINATARI</b> .....	<b>57</b>
2. <b>PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO PRESCRITTI NELLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO</b> .....	<b>57</b>

3.	COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	59
4.	LA TIPOLOGIA DEI REATI CONTRO LA PERSONA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART 25 - SEPTIES DEL D. LGS.. 231/2001).....	60
4.1	OMICIDIO COLPOSO (ART. 589 C.P.).....	60
4.2	LESIONI PERSONALI COLPOSE (ART. 590, COMMA 3, C.P.) .....	60
5.	AREE DI RISCHIO E SISTEMA DEI CONTROLLI .....	61
	<b>PARTE TERZA - SISTEMA DI PREVENZIONE DAI RISCHI DI REATO PRESUPPOSTO .....</b>	<b>63</b>
	<b>SEZIONE I - PROTOCOLLI SPECIFICI DI PREVENZIONE .....</b>	<b>65</b>
	<b>SEZIONE II - ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV).....</b>	<b>67</b>
1.	INDIVIDUAZIONE .....	67
2.	PRINCIPI GENERALI IN TEMA DI NOMINA E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 67	
3.	RISORSE ECONOMICHE ASSEGNATE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	68
4.	FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	69
5.	OBBLIGHI DI INFORMAZIONE DELL'ODV E NEI CONFRONTI DELLO STESSO - FLUSSI INFORMATIVI .....	70
5.1	OBBLIGHI DI SEGNALAZIONE DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI.....	70
5.2	OBBLIGHI DI INFORMATIVA RELATIVI AD ATTI UFFICIALI .....	71
5.3	SISTEMA DELLE DELEGHE E DELLE PROCURE.....	71
5.4	REPORTING DELL'ODV VERSO GLI ORGANI SOCIETARI.....	72
	<b>SEZIONE III - SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....</b>	<b>73</b>
1.	PRINCIPI GENERALI.....	73
2.	SOGGETTI.....	73
3.	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI.....	73
4.	SANZIONI PER I DIRIGENTI .....	75
5.	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI IN POSIZIONE DI PREMINENZA (ART. 5, C. 1, LETT. A DEL DECRETO).....	76
6.	SANZIONI NEI CONFRONTI DI AZIENDE, CONSULENTI, COLLABORATORI (LAVORATORI AUTONOMI) .....	76
7.	SANZIONI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI CON CONTRATTO A PROGETTO .....	76

<b>8.</b>	<b>APPLICAZIONE DELLE SANZIONI E PROCEDIMENTO DISCIPLINARE.....</b>	<b>78</b>
<b>SEZIONE IV - PROGRAMMA DI INFORMAZIONE SUL MODELLO E DI FORMAZIONE IDONEA</b>		
	<b>PER SOGGETTI .....</b>	<b>79</b>
<b>1.</b>	<b>INFORMAZIONE E FORMAZIONE .....</b>	<b>79</b>
<b>SEZIONE V - MONITORAGGIO CONTINUO.....</b>		
<b>1.</b>	<b>VERIFICHE SULL'EFFICACIA DEL MOG.....</b>	<b>81</b>
1.1	VERIFICHE E CONTROLLI SUL MOG.....	81
1.2	AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO .....	81

## **PARTE I - Presentazione del Manuale del Modello Organizzativo (MOG)**



**MANUALE MODELLO DI ORGANIZZAZIONE  
GESTIONE E CONTROLLO  
EX D. LGS 231/01 INTEGRATO CON ART. 30 D.Lgs 81/08**

Rev.0

## **1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231**

### **1.1 Il regime della responsabilità amministrativa degli Enti**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito denominato “Decreto”) ha introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa dipendente da reato a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati “Enti”) per alcune fattispecie di reato commesse nell’interesse oppure a vantaggio degli stessi, da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha realizzato effettivamente il reato.

L’estensione della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio, direttamente od indirettamente, anche solo parzialmente, dalla commissione del reato.

L’interesse o il vantaggio per l’Ente si produce anche nei reati puniti a titolo di colpa, rimanendo in tali casi individuabile nel risparmio economico derivante dall’omessa predisposizione dei controlli e delle cautele necessarie ad impedire la realizzazione del reato presupposto.

Si ricorda che, ai sensi dell’art. 26 del Decreto, la suddetta responsabilità si configura, altresì, in ipotesi di delitto tentato, salvo che l’Ente impedisca volontariamente il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento.

Le sanzioni predisposte dal Decreto si distinguono in pecuniarie, interdittive (quali la sospensione o revoca di licenze o concessioni, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi), confisca e pubblicazione della sentenza.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all’estero dall’Ente che abbia la sede principale in Italia, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.



Quanto alla tipologia di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto, nel suo testo originario (artt. 24 e 25), si riferisce ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, dei quali si darà sintetica descrizione nella Parte II – “Sezione A” e che in questa sede semplicemente si ricordano:

- corruzione per un atto d’ufficio (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d’ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- malversazione a danno dello Stato, dell’Unione Europea o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.).
- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato, dell’Unione Europea o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.);
- truffa in danno dello Stato, dell’Unione Europea o di altro ente pubblico (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato, dell’Unione Europea o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.).

Successivamente, l’art. 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 409, recante “Disposizioni urgenti in vista dell’introduzione dell’euro”, ha inserito l’art. 25-bis, che mira a punire gli Enti per i delitti previsti dal codice penale in materia di “falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo”.

L’art. 3 del Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, nell’ambito della riforma del diritto societario, ha introdotto l’art. 25-ter (successivamente modificato dalla Legge 28 dicembre 2005 n. 262, che ha inserito tra i reati presupposto l’art. 2629 bis c.c., in tema di omessa comunicazione del conflitto di interessi), estendendo il regime della responsabilità amministrativa degli Enti ai c.d. reati societari, così come configurati dallo stesso Decreto Legislativo n. 61/2002, dei quali si darà sintetica descrizione nella Parte II – “Sezione B”, che in questa sede semplicemente si ricordano:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)

- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, commi 1 e 2, c.c.);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624, commi 1 e 2, c.c.);
- impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali proprie o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.).

L'art. 3 della Legge 14 gennaio 2003, n. 7, ha introdotto nel Decreto l'art. 25 quater, che inserisce nel novero dei reati presupposto per l'applicazione delle sanzioni agli Enti, i "delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico" previsti dal codice penale, dalle leggi speciali o comunque che siano stati posti in essere in violazione della convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo tenutasi a New York il 9 dicembre 1999. Successivamente, l'art. 5 della Legge 11 agosto 2003, n. 228 ha aggiunto agli altri l'art. 25 quinquies riguardante i delitti contro la personalità individuale, quali a titolo di esempio, la riduzione in schiavitù e la tratta di persone. In materia attinente a questa, la L. 9 gennaio 2006 n. 7 ha inserito l'art. 25 quater.1, che punisce gli Enti nella cui struttura è commesso il delitto di cui all'art. 583 bis c.p. (in tema di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili).

Inoltre, la Legge 18 aprile 2005, n. 62 ha introdotto nel Decreto l'art. 25 sexies che inserisce nell'elenco di cui sopra i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo I bis, capo II, del Testo Unico di cui al D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58.

Inoltre, l'art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146 prevede la responsabilità degli Enti secondo il D. lgs. 231/2001, con riferimento ad un ulteriore elenco di fattispecie, che debbono tuttavia presentare le caratteristiche del "reato transnazionale":

- riciclaggio (art. 648 bis c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.);
- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater, D.P.R. 23-1-1973 n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9-10-1990 n. 309);
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 commi 3, 3 bis, 3 ter e 5, D.lgs. 25-7-1998 n. 268);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Con la legge 3 agosto 2007, n. 123, è divenuta operativa l'estensione della responsabilità dell'ente ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, previsioni introdotte nell'articolo 25-septies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Da ultimo, alcune importanti novità sono state apportate al D. Lgs 231/2001.

In particolare è aggiunto dalla L. 18 marzo 2008 n. 48, art. 7 è stato introdotto l'articolo 24-bis del D.Lgs. 231/01 intitolato "Delitti informatici e trattamento illecito di dati" che ha introdotto i seguenti reati all'impianto in oggetto:

- falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);

- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 615-quinquies c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)

Il 2 Luglio 2009 il Senato ha definitivamente approvato il disegno di legge S.733-B recante disposizioni in materia di sicurezza pubblica, che prevede, tra l'altro, l'inserimento nel D. Lgs. 231/2001, dell'articolo 24-ter (delitti di criminalità organizzata);

il 9 Luglio 2009 il Senato ha definitivamente approvato il disegno di legge 1195 B, che, tra l'altro, modifica l'art 25 bis del D. Lgs. 231/2001 ed inserisce nel medesimo Decreto l'art 25 bis. 1 (delitti contro l'industria e il commercio) e l'art 25 novies (delitti in materia di violazioni del diritto d'autore).

Pertanto, sono stati introdotti nel novero dei reati presupposto le fattispecie di seguito riportate.

#### 1) **Reati previsti dall'art. 24-ter**

- Delitti di associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. lgs 286/1998 (Art. 416, sesto comma c.p.);
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (Art. 416-bis c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (Art. 416 ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (Art. 630 c.p.);

- associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (Art. 74 DPR 309/90)

Per tali reati è prevista la sanzione pecuniaria da 400 a 1000 quote, nonché la sanzione interdittiva non inferiore ad 1 anno.

- associazione per delinquere (Art. 416, ad eccezione sesto comma, c.p.);
- delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (Art. 407 comma 2 lettera a) c.p.p)

Per tali reati è prevista la sanzione pecuniaria da 300 a 800 quote, nonché la sanzione interdittiva non inferiore ad 1 anno.

Infine, l'art. 24-ter stabilisce che se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati precedentemente indicati, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

## 2) reati previsti dall'art. 25-bis

- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (Art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (Art. 474 c.p.)

Per tali reati è prevista la sanzione pecuniaria sino a 500 quote e la sanzione interdittiva sino ad 1 anno.

## 3) reati previsti dall'art. 25-bis.1

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (Art. 513 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (Art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (Art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (Art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (Art. 517-ter c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (Art. 517-quater. c.p.).

Per tali reati è prevista la sola sanzione pecuniaria sino a 500 quote.

- illecita concorrenza con minaccia o violenza (Art. 513-bis. c.p.);

- Frodi contro le industrie nazionali (Art. 514 c.p.).

Per tali reati è prevista la sanzione pecuniaria sino a 800 quote, unitamente alla sanzione interdittiva.

#### 4) reati previsti dall'art. 25 novies

Sanzioni penali in materia di diritto d'autore ai sensi degli Artt. 171, 171-bis, 171-ter, 171-septies, 171-octies della legge n. 633/1941 (legge sul diritto d'autore).

Per tali reati è prevista la sanzione pecuniaria sino a 500 quote, unitamente alla sanzione interdittiva fino ad un anno.

Il D.lgs 121 del 2011 pubblicato nella G.U. n.177 del 1/8/2011 ha introdotto:

1) l'art. 25 decies - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria: che prevede sanzioni pecuniarie fino a 500 quote in relazione alla commissione del delitto di cui all'Art. 377-bis del codice civile (del codice penale – n.d.r.)

2) l'art. 25 undecies – reati ambientali e che prevede le seguenti sanzioni a carico dell'Ente:

- violazione dell'art. 727-bis del codice penale - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette - sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
- violazione dell'art. 733-bis del codice penale - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto - sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- reati dell'art 137 del D.lgs n. 152 del 2006 – scarico illecito: commi 3, 5, primo periodo e 13, sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote; commi 2, 5, secondo periodo e 11, sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote e sanzione interdittiva non superiore a sei mesi;
- reati dell'art. 256 del D.lgs n. 152 del 2006 – gestione illecita di rifiuti: commi 1, lettera a) e 6, primo periodo sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote; commi 1, lettera b), 3, primo periodo, e 5, sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote; comma 3, secondo periodo, sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote e sanzione interdittiva non superiore a sei mesi;
- reati dell'art. 257 del D.lgs n. 152 del 2006 – omessa bonifica: comma 1, sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote; comma 2, sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;

- violazione dell'art. 258, comma 4, secondo periodo del D.lgs n. 152 del 2006 predisposizione o uso di certificati falsi: sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- violazione dell'art. 259, comma 1, del D.lgs n. 152 del 2006 – traffico illecito di rifiuti: sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- delitto di cui art. 260 del D.lgs n. 152 del 2006 – traffico illecito di rifiuti: sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote nel caso previsto dal comma 1 e da quattrocento a ottocento quote nel caso previsto dal comma 2 ed in entrambi i casi sanzione interdittiva non superiore a 6 mesi. Qualora l'ente o una sua unità organizzativa vengano stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato di traffico illecito di rifiuti si applica la sanzione interdittiva definitiva;
- violazione dell'art. 260-bis del D.lgs 152 del 2006 comma 6 – predisposizione o uso di certificati falsi: sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta;
- violazione dell'art. 260-bis del D.lgs 152 del 2006, comma 7, secondo e terzo periodo – mancata accompagnamento / predisposizione o uso di certificati falsi: sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta
- art. 260-bis del D.lgs 152 del 2006, comma 8 – fraudolenta alterazione scheda SISTRI: sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote per la violazione del primo periodo e da duecento a trecento quote per la violazione del secondo periodo;
- violazione dell'art. 279 del D.lgs 152 del 2006, comma 5 – violazione dei valori di qualità dell'aria - sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
- violazione della legge n. 150 del 1992 - convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione e delle norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica: art. 1, comma 1 e art. 2, commi 1 e 2, e art. 6, comma 4, sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote; art. 1, comma 2 sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- dei delitti contro la fede pubblica per falsità in atti richiamati dall'art. 3-bis, e di cui al Codice Penale, libro secondo, titolo VII, capo II: sanzione pecuniaria da 150 a cinquecento quote;

- commissione dei reati previsti dall'art. 3, comma 6, legge n. 549 del 1993 – violazione delle norme sulla cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive previste dalla legge medesima, a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente: sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- commissione dei reati di cui art. 8 e 9 di cui al D.lgs n. 202 del 2007 – inquinamento doloso e colposo provocato da navi: versamento colposo in mare di sostanze inquinanti o causare lo sversamento di dette sostanze di cui art. 9 D.lgs n. 202 del 2007 sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote e in caso di danni permanenti o, comunque, di particolare gravita', alla qualita' delle acque, a specie animali o vegetali o a parti di queste, sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote e sanzione interdittiva non superiore a sei mesi; versamento doloso in mare di sostanze inquinanti di cui art. 8, comma 1 D.lgs n. 202 del 2007 centocinquanta a duecentocinquanta quote e sanzione interdittiva non superiore a sei mesi; versamento doloso in mare di sostanze inquinanti di cui art. 8, comma 2 D.lgs n. 202 del 2007 con danni permanenti o, comunque, di particolare gravita', alla qualita' delle acque, a specie animali o vegetali o a parti di queste, sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote. Nel caso in cui l'ente o una sua unità organizzativa vengano stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato di versamento doloso di sostanze inquinanti, si applica la sanzione interdittiva definitiva.

Il D.Lgs 109/2012 del 16 luglio 2012 ed entrato in vigore il 09 agosto 2012 .ha introdotto all'interno del D.Lgs 231/01 l'art. 25-Duodecies che collegato alle fattispecie di reato previste dal D.Lgs 286/1998 sanziona l'impiego da parte dell'impresa di lavoratori stranieri, cittadini di paesi terzi, privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato in presenza delle seguenti condizioni alternative fra loro:

- se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
- se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;
- se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale.



Da ultima la L. 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione, ha parzialmente modificato i reati già presenti in materia di corruzione e concussione ed ha infine introdotto tra i reati presupposto di Responsabilità Amministrativa le seguenti fattispecie:

- art. 319-quater c.p. – Induzione indebita a dare o promettere utilità: che prevede, salvo che il fatto costituisca più grave reato, la punibilità del pubblico ufficiale o l’incaricato di pubblico servizio soggetto che abusando della sua qualità o dei suoi poteri induce taluno a dare o promettere indebitamente, a lui o un terzo, denaro o altra utilità ed altresì del soggetto che dà o promette il denaro o altra utilità.
- art. 2635, co. 3 c.c. – Corruzione tra privati che prevede la punibilità dell’Ente il cui soggetto apicale o subordinato, sia stato soggetto corruttore attivo, inducendo, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità per sè o per altri, gli amministratori i direttori generali i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari i sindaci e liquidatori di altro soggetto privato, a compiere od omettere atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocimento alla società.

## **1.2 L’adozione del “Modello di Organizzazione e di Gestione” quale comportamento doveroso della società al fine di prevenire, per quanto possibile, il compimento dei reati previsti dal Decreto**

L’articolo 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità amministrativa dipendente da reato qualora l’Ente dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri d’iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;

d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati i modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie dell'azienda idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il Decreto, all'art. 17, prevede infine che qualora l'Ente abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato l'ipotesi di reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello eventualmente verificatosi e si sia adoperato ad eliminare le conseguenze dannose o pericolose del reato non possano disporsi le sanzioni interdittive.

### **1.3 Il Modello di Organizzazione e Gestione integrato ex D.Lgs 81/08**

In relazione ai reati colposi introdotti dal D. Lgs. 81/08 come reati presupposto, è opportuno ribadire che il modello integrato inerente alla sicurezza sul lavoro deve considerarsi strumento aggiuntivo e non sostitutivo del sistema di procedure richiesto dal diritto penale del lavoro, risultando ulteriore e diverso rispetto a quello previsto dalla normativa antinfortunistica specifica. Da ciò discende, in primo luogo, che l'analisi dei rischi prescritta dal D. Lgs. 231/01 deve essere necessariamente estesa alla totalità delle aree e/o attività aziendali.

La disciplina dettata dalla suddetta normativa, pertanto, non può esaurirsi nel semplice rispetto della disciplina prevista dal D. Lgs. 81/08, ma deve provvedere ad attuare un sistema di procedure e controlli più penetrante.

Ciò significa che il modello integrato indicato dal D. Lgs. 231/01 deve coniugare i requisiti e le caratteristiche del modello di organizzazione e gestione previsto dagli artt. 6 e 7 del D. Lgs.

231/01 con i requisiti indicati dall'art. 30 del medesimo decreto, in correlazione con la disciplina dettata dall'art. 2 lett. dd) del D. Lgs. 81/08.

La finalità dei due sistemi normativi risulta quella di indurre l'ente a dotarsi di una vera e propria struttura organizzativa.

La funzione e lo scopo del modello integrato con l'art. 30 consiste, infatti, nel garantire un sistema per l'adempimento degli obblighi giuridici in tema di sicurezza e prevenzione.

Fondamentale per la sua costruzione è, quindi, definire ed attuare una politica aziendale idonea ad assicurare la salute e sicurezza sul lavoro.

Va poi sottolineato che nei reati colposi il concetto di interesse o vantaggio, richiesto dal D.Lgs. 231/01, deve individuarsi nella mancata adozione ed applicazione delle misure prevenzionali allo scopo di evitare ulteriori costi, quali per esempio, l'acquisto dei Dispositivi di protezione Individuale, la regolare manutenzione delle attrezzature, la formazione dei lavoratori, per mantenere alti i livelli del ciclo produttivo.

Dette condotte omissive o commissive concretizzano, in capo all'ente, una responsabilità definita "colpa di organizzazione".

Gli aspetti fondamentali che differenziano il modello da un semplice documento di valutazione rischi sono, quindi, sostanzialmente:

1. la necessaria vigilanza sull'adempimento degli obblighi delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza;
2. le costanti verifiche circa l'applicazione e l'efficacia delle procedure adottate;
3. la necessità di un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo della condizione di idoneità delle misure adottate;
4. l'individuazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Appare evidente, in conclusione, che i protocolli del modello 231 integrato, dovranno riguardare l'attuazione, da parte dell'ente, degli obblighi giuridici imposti dal D. Lgs. 81/08, l'adempimento dei quali dovrà essere assolto proprio dai protocolli del modello stesso.

### **1.3.1 Politica per la Salute e Sicurezza della Società**

Emporio Ricambi Rossi Spa ha definito la Politica per la Qualità e la Salute e Sicurezza di seguito riportata.

- a) Sviluppo della propria organizzazione con particolare attenzione alle esigenze espresse o implicite del cliente. Conseguente attenzione alle necessità formative di crescita professionale tecnica e commerciale dei diversi target di clientela per contribuire a creare una catena commerciale in cui tutti gli attori forniscano beni e servizi di qualità a vantaggio e beneficio del cliente finale.
- b) Sviluppo di una sempre maggiore attenzione alla qualità dei prodotti commercializzati ed alla comprensione, in tutti gli stadi della catena distributiva (officine, aziende di trasporto, industrie e manutentori, cliente finale), dell'importanza di tale fattore.
- c) Sviluppo, al proprio interno, figure umane capaci di rispondere alle sfide (del mercato, della realtà, del lavoro, della crisi) con creatività e capacità di sacrificio, cogliendo tutte le possibilità di cambiamento, generando novità, prodotti, servizi, valore aggiunto, bellezza per sé e per gli altri. Per permettere che tali figure umane riescano a svilupparsi ed emergere nell'ambito aziendale e più in generale lavorativo (potrebbero essere anche clienti o fornitori) occorre avviare un processo permanente di educazione all'attenzione ed alla positività.
- d) Sviluppo di un sistema di gestione dell'organizzazione, che permetta alla Direzione un controllo (finanziario e gestionale) sempre maggiore sulle proprie attività, anche attraverso la pianificazione sistematica di obiettivi (per la qualità e la salute e sicurezza) e la loro periodica revisione.
- e) Costante attenzione all'innovazione di prodotto, di settore, di mercato, al fine di valutare il cambiamento (rischi ed opportunità) e precorrere, come obiettivi ed indirizzo aziendale, le novità che portano valore aggiunto sia all'immagine complessiva aziendale che al cliente finale.
- f) Rispetto delle leggi, con particolare riferimento alla salute e sicurezza in modo da assicurare la salubrità ed igiene degli ambienti di lavoro.
- g) Manutenzione attiva delle misure di prevenzione predisposte contro le emergenze e quelle da attuarsi nei casi di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori.
- h) Valutazione preventiva delle macchine ed degli impianti affinché siano conformi ai criteri di sicurezza previsti dalla legislazione vigente ed attuazione degli interventi manutentivi per garantire la funzionalità e la sicurezza.

- i) L'impegno a favorire la cooperazione tra le diverse risorse aziendali, la collaborazione con le organizzazioni dei lavoratori e quelle imprenditoriali, con gli enti preposti ai controlli e con le rappresentanze terze che svolgano attività correlabili con la sicurezza.
- j) L'impegno a tenere sempre in evidenza gli aspetti correlati alla sicurezza ogni qualvolta si individuino o definiscano nuove attività o si riesaminino quelle esistenti.
- k) L'impegno affinché l'informazione e la formazione sui rischi aziendali sia diffusa a tutti i lavoratori con specifico riferimento alla mansione svolta ed affinché sia garantita sempre la consultazione e la sensibilizzazione dei lavoratori in merito agli aspetti della sicurezza e della salute sul lavoro.
- l) L'impegno alla diffusione della politica per la sicurezza e la qualità all'interno ed all'esterno dell'azienda ed alle parti interessate.

#### **1.4 Le Linee Guida elaborate da Confcommercio**

Il Decreto all'art. 6 comma 3 prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (denominati anche Linee Guida) redatti dalle associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia.

Tra le linee guida approvate dal Ministero della Giustizia le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d. lgs. n. 231/2001. Le Linee Guida sono state approvate in quanto ritenute idonee al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, co. 3, del D. Lgs. n. 231/2001. Esse sono "finalizzate a fornire criteri generali per l'elaborazione dei modelli e per l'istituzione dell'organismo di controllo da parte dei singoli enti". Il loro contenuto essenziale può essere così schematizzato:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- individuazione della composizione, dei compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza;
- previsione di specifici protocolli/procedure diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;

- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

È opportuno evidenziare che la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida di Confcommercio non inficia di per sé la validità del Modello. Il singolo Modello infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta della società cui si riferisce, ben può discostarsi dalle stesse (che, per loro natura, hanno carattere generale vista la “disomogeneità aziendale” che caratterizza le realtà aderenti a Confcommercio), per garantire maggiormente le esigenze tutelate dal Decreto.

Premesso che la società Emporio Ricambi Rossi S.p.A. aderisce a Asscom-Confcommercio Udine, per l'elaborazione del presente Modello Organizzativo, si è ritenuto opportuno ispirarsi nell'adozione del proprio modello alle linee guida di Confcommercio.

Il modello organizzativo realizzato tiene conto delle specificità di Emporio Ricambi Rossi S.p.A. ed è stato redatto con il contributo della Cooperativa Sociale Dieffe, all'uopo incaricata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione Marina Cavedon a seguito della positiva aggiudicazione del contributo previsto dal bando ISI INAIL, in data 21.11.2012.

## **2. Storia e struttura della Società Emporio Ricambi Rossi S.p.A.**

### **2.1 La Storia**

L'Emporio Ricambi Rossi Spa nasce come ditta individuale di Guido Rossi nel 1949 ed ha come attività principale la vendita di ricambi per rimorchi (all'inizio concessionaria esclusiva Viberti, marchio italiano di rimorchi fra i più prestigiosi in quegli anni).

Alla fine degli anni '50 ha inizio, presso la Guido Rossi, la vendita di ricambi Iveco per autocarri e l'area di influenza della ditta si estende a tutta la provincia di Udine.

Negli anni '70 l'azienda si afferma definitivamente sul mercato regionale, rende stabile la sua credibilità e serietà nei confronti sia dei clienti che dei fornitori ed incrementa decisamente il suo giro d'affari. Nel 1981 si trasforma da impresa individuale a società di capitali per giungere poi nel 2004 all'attuale conformazione: Emporio Ricambi Rossi S.p.A.

La politica di espansione adottata dalla società negli anni '80 punta all'ampliamento della gamma degli articoli trattati ed alla pluralità delle case costruttrici. Si passa, infatti, da ricambi per autocarri esclusivamente Fiat/Iveco a ricambi per autocarri Scania, Volvo, Mercedes ed altri.

Nel 1987 Emporio Ricambi Rossi S.p.A. amplia la propria attività aprendo un nuovo reparto di pneumatica, oleodinamica e lubrificazione, specializzato nella fornitura di componentistica oleodinamica e pneumatica per macchine industriali, movimento terra ed agricole.

Emporio Ricambi Rossi S.p.A. rappresenta oggi il più grande magazzino di ricambistica del Friuli Venezia Giulia; ha un raggio d'azione che va ben oltre i confini regionali, estendendosi infatti ad alcune province del Veneto ed a paesi stranieri quali Austria, Ungheria, Slovenia, Romania, Croazia, senza alcuna limitazione e preclusione a nuovi mercati emergenti in tutto il mondo.

La società Emporio Ricambi Rossi S.p.A. nella sua attuale conformazione ha durata fino al 31.12.2050, con facoltà di proroga.

## 2.2 L'attività

Emporio Ricambi Rossi S.p.A., ha per oggetto lo svolgimento delle seguenti attività:

1. commercio all'ingrosso ed al minuto di ricambi, accessori, parti di carrozzeria, lubrificanti, antigelo ed attrezzature per autocarri, rimorchi ed autoveicoli in genere, nonché per macchine operatrici ed agricole;
2. la progettazione, produzione e commercio all'ingrosso ed al minuto di tubazioni ed apparecchiature oleodinamiche, pneumatiche ed idrauliche nonché componenti oleodinamici, pneumatici ed idraulici in genere ad uso industriale ed agricolo, nonché la riparazione e la revisione delle apparecchiature stesse;
3. il commercio all'ingrosso e al minuto di attrezzature per officina e diagnostica.

Le attività possono essere esercitate sia in Italia che all'estero avvalendosi di attrezzature proprie e/o altrui.

La società in via strumentale al conseguimento del proprio oggetto può:

1. compiere operazioni immobiliari, mobiliari e finanziarie che siano necessarie od utili al raggiungimento dell'oggetto sociale;
2. assumere interessenze, quote e partecipazioni in altre società od imprese aventi ad oggetto analogo e/o affine al proprio, sia in Italia che all'estero, sia direttamente che indirettamente, nonché partecipare ad imprese, consorzi di imprese o contratti

associativi di qualsiasi tipo a condizione che la misura e l'oggetto della partecipazione non modifichi sostanzialmente l'oggetto determinato dallo Statuto. L'assunzione e partecipazioni in altre imprese comportanti una responsabilità illimitata per le obbligazioni medesime deve essere deliberata dall'Assemblea dei Soci. Nei confronti delle partecipate, la società potrà effettuare versamenti, fatti sotto qualsiasi forma, quali versamenti in conto futuri aumenti di capitale, in conto capitale, senza diritto alla restituzione delle somme versate, e/o a copertura delle perdite e finanziamenti nel rispetto della normativa;

3. concedere fidejussioni, prestare avalli e consentire iscrizioni ipotecarie sugli immobili sociali e prestare ogni altra garanzia reale e/o personale per debiti e obbligazioni proprie e delle proprie partecipate, ogni qualvolta l'organo di amministrazione lo ritenga opportuno.

### **2.3 L'organizzazione – Organo Dirigente – Datore di Lavoro**

La società può essere amministrata da un Amministratore Unico o da Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di due ad un massimo di cinque membri, nominati con le modalità previste dallo Statuto dall'Assemblea dei Soci.

L'attuale Organo Amministrativo è rappresentato da un Consiglio di Amministrazione composto da nr. 3 membri con durata in carica fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2013.

- Marina Cavedon (Presidente del Consiglio di Amministrazione)
- Gianfranco Cavedon
- Laura Cavedon
- \_\_\_\_\_

Al Consiglio di Amministrazione competono tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società senza limitazioni di sorta, con facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni o utili per l'attuazione o il raggiungimento dell'oggetto sociale, escludendosi soltanto quelli che la legge ritiene inderogabilmente riservati all'assemblea dei soci.

Il Consiglio di Amministrazione con la seduta del 10 aprile 2013 ha conferito ai Consiglieri singole deleghe di poteri, con espressa facoltà di sub-delega, come di seguito specificato.

Presidente del Consiglio di Amministrazione Cavedon Marina:



- a. rappresentanza della società, disgiuntamente dagli altri amministratori, in tutti i rapporti con le Amministrazioni dello Stato e con la Pubblica Amministrazione; in qualsiasi procedura concorsuale; in giudizio anche in via di preventiva cautela e di esecuzione, per ogni oggetto ed in qualunque grado di giurisdizione compresi i giudizi penali; nei rapporti con qualunque altro Ente Pubblico o Privato;
- b. nomina o revoca di procuratori generali o speciali, di avvocati, di procuratori legali, di commercialisti e di ogni altro consulente o libero professionista, con specifica di necessari poteri e contratti; conferimento di mandati di commissione, rappresentanza, agenzia; delega di taluni propri poteri a terzi;
- c. compimento e sottoscrizione di ogni atto relativo all'amministrazione ordinaria della società, in particolare acquisto e dismissione di ogni tipo di merce e materiale destinato alla rivendita, acquisto e dismissione di beni costituenti immobilizzazioni, eccezion fatta per i beni immobili e per le partecipazioni aziendali; stipula e firma di contratti capitolati, decisione ed approvazione delle prestazioni di servizi effettuate dalla società e dei relativi prezzi;
- d. esazione crediti e somme dovute alla società e rilascio di quietanze; esazione e quietanza di mandati, assegni e vaglia per qualsiasi titolo emessi dalla società compresi i mandati sulle Tesorerie dello Stato e su ogni altra Cassa Pubblica;
- e. richiesta ad Istituti di Credito di mutui, concessioni di fido per qualsiasi forma di utilizzo fino ad un massimo di euro 100.000,00 (centomila/00) e perfezionamento di tutte le pratiche inerenti; esazione e girata per l'incasso e lo sconto presso Istituti di Credito di qualsiasi forma di pagamento; ogni altra forma di rapporto con ogni tipo di Istituto di Credito;
- f. emissione di mandati ed assegni sui conti correnti intestati alla società presso qualunque Ente Pubblico e persona giuridica o fisica, con piena facoltà di depositare o ritirare somme, valori e interessi e di rilasciare quietanze, prelievi dai conti correnti intestati alla società presso qualunque ente o persona giuridica o fisica, fino ad un massimo di euro 100.000,00 (centomila/00); emissione di ogni tipo di pagamento ed accettazione dei mezzi di pagamento emessi da terzi, operando anche allo scoperto purchè nei limiti dei fidi concessi;

- g. assunzione e licenziamento del personale dipendente e determinazione del relativo trattamento economico; determinazione delle mansioni e di eventuali trasferimenti o sospensioni.

Consigliere Cavedon Gianfranco:

- a. nomina o revoca di procuratori generali o speciali, di avvocati, di procuratori legali, di commercialisti e di ogni altro consulente o libero professionista, con specifica di necessari poteri e contratti;
- b. esazione crediti e somme dovute alla società e rilascio di quietanze; esazione e quietanza di mandati, assegni e vaglia per qualsiasi titolo emessi dalla società compresi i mandati sulle Tesorerie dello Stato e su ogni altra Cassa Pubblica;
- c. richiesta ad Istituti di Credito di mutui, concessioni di fido per qualsiasi forma di utilizzo fino ad un massimo di euro 100.000,00 (centomila/00) e perfezionamento di tutte le pratiche inerenti; esazione e girata per l'incasso e lo sconto presso Istituti di Credito di qualsiasi forma di pagamento; ogni altra forma di rapporto con ogni tipo di Istituto di Credito;
- d. emissione di mandati ed assegni sui conti correnti intestati alla società presso qualunque Ente Pubblico e persona giuridica o fisica, con piena facoltà di depositare o ritirare somme, valori e interessi e di rilasciare quietanze, prelievi dai conti correnti intestati alla società presso qualunque ente o persona giuridica o fisica, fino ad un massimo di euro 100.000,00 (centomila/00); emissione di ogni tipo di pagamento ed accettazione dei mezzi di pagamento emessi da terzi, operando anche allo scoperto purchè nei limiti dei fidi concessi;

L'attività sociale è controllata da un Collegio sindacale composto da nr. 3 sindaci effettivi e nr. 2 sindaci supplenti in carica fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2013 e Revisori Legali

- Graffi Bruno Giuseppe (Presidente del Collegio Sindacale e Revisore Legale)
- Covio Ferruccio (Sindaco Effettivo e Revisore Legale)
- Bonfini Andrea (Sindaco Effettivo e Revisore Legale)
- Toneatto Cecilia (Sindaco Supplente e Revisore Legale)
- Ardito Vera (Sindaco Supplente e Revisore Legale)

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in qualità di datore di lavoro e/o di committente di cantiere temporaneo o mobile, in ottemperanza alle norme vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del D.Lgs 81/2008 in particolare si occupa di:

- a) assicurare il rispetto di tutte le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro;
- b) disporre e curare l'attuazione di tutte le misure di sicurezza ed igiene del lavoro previste dalla normativa e/o imposte dalla prudenza e dalla buona tecnica, in conformità alle misure generali di tutela di cui all'art. 15 del D.Lgs n. 81/2008;
- c) provvedere alla valutazione di tutti i rischi presenti negli ambienti di lavoro ed alla redazione del relativo documento, nonché al suo aggiornamento periodico, nonché provvedere alla nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi e ad ogni altra nomina prevista dalla vigente normativa;
- d) provvedere a tutti gli adempimenti relativi alla utilizzazione e manutenzione di edifici, impianti, macchinari, attrezzature, strumenti e ambienti di lavoro;
- e) predisporre e applicare un'adeguata normativa interna di protezione, sicurezza ed igiene in conformità alle disposizioni legislative e regolamentari pro tempore vigenti curandone il costante aggiornamento;
- f) provvedere a tutti gli adempimenti relativi all'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione, di salvataggio, di primo soccorso e comunque di gestione dell'emergenza, designando i lavoratori incaricati;
- g) fornire al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente le informazioni previste dalla normativa vigente;
- h) promuovere, organizzare e formare, sovrintendendo alle relative attività, una informazione comprensibile ai dirigenti, ai preposti, ai lavoratori sui rischi generici e specifici connessi alle lavorazioni, rendendo note le norme e le misure di prevenzione, sicurezza ed igiene con ogni idoneo mezzo che ne consenta la più utile ed immediata conoscenza, e ove l'informazione riguardi lavoratori immigrati, verificare la comprensione della lingua utilizzata nel processo informativo;
- i) fare quanto è necessario affinché i dirigenti, i preposti, i lavoratori ricevano una formazione e addestramento adeguati e facilmente comprensibile in materia di prevenzione, con particolare riferimento al posto di lavoro e alle mansioni di ciascuno, e

- ove tale formazione riguardi lavoratori immigrati, assicurarsi della comprensione e conoscenza delle lingua utilizzata;
- j) assegnare ai lavoratori compiti da svolgere tenendo conto della capacità dell'esperienza e della specifica formazione di ciascuno;
  - k) disporre affinché siano osservate e siano fatte osservare le disposizioni impartite sulla base della vigente normativa di prevenzione infortuni e igiene del lavoro e vigilare affinché tutti i dispositivi di sicurezza ed i mezzi collettivi e personali di protezione siano approntati, utilizzati ed in perfetto stato di efficienza, avvalendosi per tale controllo di personale preposto già normativamente destinatario di tale compito, coerentemente con il modello organizzativo della Società;
  - l) procedere alla informazione, formazione e consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in tutti i casi previsti dal D.Lgs n. 81/2008 e comunque dalle norme vigenti;
  - m) indire la riunione periodica (art. 35, D.lgs n. 81/2008) e parteciparvi, di persona o per mezzo di un proprio rappresentante curando che siano attuati i relativi adempimenti;
  - n) incaricare persone scelte tra i dipendenti della Società come le più idonee per esperienza, capacità professionale ed affidabilità, allo svolgimento di specifici compiti anche integrativi e sostitutivi, di vigilanza sul perfetto ed efficiente funzionamento di impianti, macchinari ed attrezzature;
  - o) ordinare e verificare che i responsabili facciano rispettare, fornendo ai lavoratori ogni necessaria informazione ed assistenza al riguardo, tutte le misure di prevenzione imposte dalle norme vigenti e quelle che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, siano comunque richieste a tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori;
  - p) disporre affinché nei luoghi di lavoro venga affissa la segnaletica prevista dalla legislazione di prevenzione, ai lavoratori vengano consegnati i dispositivi personali di protezione relativi ai rischi specifici presenti nelle lavorazioni in atto ed affinché gli stessi siano istruiti sull'uso corretto dei mezzi in dotazione;
  - q) con riferimento alla prevenzione sanitaria, vigilare che il medico competente incaricato ottemperi ai disposti delle disposizioni vigenti in materia, e che, in particolare, collabori per la migliore attuazione delle disposizioni legislative relazionando periodicamente sul proprio operato e aggiornando la documentazione d'obbligo; quanto sopra, al fine di

- consentire alla società l'assunzione di ogni provvedimento si rendesse necessario, al di fuori di quelli che, per professione e incarico, competono al medico stesso;
- r) assicurare che i presidi sanitari di pronto soccorso ed i servizi igienico – assistenziali siano conformi alle prescrizioni di legge;
- s) provvedere alla regolare tenuta e conservazione del registro degli infortuni e alle comunicazioni previste dalle normative vigenti;
- t) verificare preventivamente i requisiti di idoneità tecnico – professionale delle imprese e dei lavoratori autonomi cui si intenda affidare l'incarico di prestare la propria opera all'interno delle strutture aziendali, ovvero nell'ambito dell'intero ciclo produttivo aziendale;
- u) informare i suddetti imprenditori e lavoratori autonomi, sui rischi e sulle misure di prevenzione ed emergenza inerenti all'ambiente di lavoro ed all'attività aziendale;
- v) disporre affinché venga assicurata la necessaria cooperazione e coordinamento con i soggetti terzi (appaltatori, subappaltatori, prestatori d'opera, ecc.) con l'adempimento degli obblighi al riguardo previsti dalla normativa vigente, provvedendo anche a redigere il documento unico di valutazione dei rischi da interferenze c.d. DUVRI, avente ad oggetto la valutazione dei rischi derivanti da diverse attività con indicazione di: misure adottate per eliminare i rischi da interferenza, misure adottate per ridurre al minimo i rischi non eliminabili, verifica dei requisiti tecnici adeguati delle maestranze incaricate, accertamento che le maestranze incaricate dei lavori siano in regola con le posizioni assicurative INAIL.

Il datore di lavoro, adempie a tutti i sopra riportati obblighi avvalendosi:

- della consulenza delle figure specialistiche previste dalla legge e da lui nominate, quali il Responsabile Servizio Prevenzione Protezione, gli Adetti Primo Soccorso e Prevenzione Incendi, il Medico Competente ed eventuali consulenti incaricati per esigenze specifiche in base alla natura dei rischi;
- dei Preposti, responsabili degli uffici aziendali come evidenziati da organigramma, e nello specifico: Vendita Interna e Magazzino, Produzione.

L'attività di Emporio Ricambi Rossi S.p.A. si svolge nella sede di Udine (UD), in via Este nr. 40/2, ove si trovano sia gli uffici sia il magazzino ed il reparto produzione e preparazione. Il personale preposto alle attività di vendita sia in Italia che nel mondo, svolgono parte della propria attività al di fuori dei locali della sede.

Si vedano infra l'organigramma funzionale e della sicurezza di Emporio Ricambi Rossi S.p.A. riportato nella parte seconda sezione B.

### **3. Il Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01**

#### **3.1 Abbreviazioni e sigle**

Si riporta di seguito un elenco di riepilogo delle abbreviazioni utilizzate all'interno del presente documento.

MOG = Modello di Organizzazione e Gestione redatto ai sensi del D.Lgs. 231/01

SGI = Il Sistema di Gestione Integrato Qualità e Salute e Sicurezza adottato da Emporio Ricambi Rossi S.p.a.

PR = Procedure del MOG

PRO = Procedure del SGI

ODV = Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/01

#### **3.2 Funzione del Modello e suoi punti essenziali**

Il MOG persegue l'obiettivo di evidenziare e configurare un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo volto a prevenire, per quanto possibile, la realizzazione di condotte che possano integrare gli estremi dei reati contemplati dal Decreto.

Attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione si vuole, da un lato, determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto di Emporio Ricambi Rossi S.p.A. di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione (illecito la cui commissione è fortemente censurata dalla Società, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, foriera di un vantaggio economico immediato), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del MOG, oltre ai principi sopra riportati, sono:

- la mappatura delle attività a rischio della Società, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- l'individuazione dell'ODV e l'attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza in ordine al corretto funzionamento del MOG;
- la verifica e la documentazione di ogni operazione rilevante;

- l'applicazione ed il rispetto del principio di separazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- la definizione di poteri organizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del MOG con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

### 3.3 Struttura del Modello

In fase preliminare lo staff di professionisti incaricati dall'Organo Amministrativo di redigere il MOG ha acquisito la seguente documentazione formale inerente la Società medesima, effettuando un controllo di legalità generale della Società:

- statuto societario;
- visura ordinaria CCIAA;
- documento di Valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs 81/08;
- documento programmatico sicurezza dati – D.P.S. ex D.lgs 196/03;
- delibere assembleari e del Consiglio di Amministrazione, rilevanti;
- procure speciali;
- organigramma societario;
- mansionari operativi del personale: Manuale Sistema Gestione Integrato Sez.5;

Tale documentazione è raccolta e consultabile in appositi raccoglitori che costituiscono allegato al presente MOG.

Il presente MOG trae origine dall'attività di Risk Analysis svolta dai professionisti della Cooperativa Sociale Dieffe, che costituisce parte integrante del MOG medesimo.

L'attività condotta con la metodologia della Risk Analysis proattiva, finalizzata all'eliminazione delle criticità di sistema prima che l'incidente si verifichi, è basata su una metodologia di analisi di dettaglio dei processi aziendali che vengono correlati ai reati-presupposto del D.lgs 231/01, utilizzando uno specifico brevetto di modello di utilità depositato dalla Cooperativa Sociale Dieffe presso la Camera di Commercio di Bologna – Rif. Domanda BO2012U000044 del 16/04/2012.

In particolare per ogni fattispecie di reato contemplata dal D.lgs 231/01 si è attribuito un indicatore, definito Fattore di Rischio Totale (F.R.T). derivante dalla moltiplicazione di quattro distinti indici, come di seguito riportato.

- **Indice di Gravità:** valuta in una scala da 1 a 5 l'effetto del comportamento scorretto e le conseguenze nei confronti della Società con riferimento oggettivo alle sanzioni 231/01 in funzione del massimo edittale della sanzione pecuniaria;
- **Indice di Probabilità:** valuta in una scala da 0 a 2 la possibilità che con riferimento alla singola fattispecie di reato, e tenuto conto della tipologia di attività specifica, l'azienda sia esposta al rischio che si verifichi il comportamento e quindi la probabilità di esposizione al rischio;
- **Indice di Rilevabilità:** valuta in una scala da 1 a 3 la possibilità che il tipo di organizzazione e programma di controllo sia in grado rilevare il comportamento scorretto.
- **Indice di Correzione:** introduce un fattore di correzione utilizzabile discrezionalmente dalla Direzione, in grado di esclusivamente di aumentare il risultato finale c.d. Fattore di Rischio Finale, per quelle aree ritenute maggiormente sensibili, anche in relazione ai possibili effetti che potrebbero avere sugli stakeholder e sull'immagine nel mercato della medesima azienda eventuali azioni penali.

Nella valutazione della potenzialità criminogena nelle singole aree si è tenuto conto anche delle attività di controllo interno già operanti nelle stesse (es.: esistenza di un sistema di verifica delle decisioni strategiche adottate, l'avvenuta formalizzazione dei flussi decisionali, l'esistenza di un sistema di deleghe formalizzato, l'operatività di un sistema di report periodici delle attività delle figure apicali, etc.).

Dalla Risk Analysis di cui sopra è stata creata una scheda di valutazione del rischio per singolo reato, che riepiloghi le informazioni e valutazioni raccolte, nonché le strategie e i protocolli individuati per il contenimento e l'eliminazione del rischio.

Il presente MOG si compone delle seguenti tre parti:

- la "Parte I" descrive la normativa, la storia e la struttura societarie di Emporio Ricambi Rossi S.p.A. e la sua organizzazione formale oltre che le funzioni e struttura del MOG medesimo;
- la "Parte II" espone la metodologia utilizzata per la fase di Risk Analysis



Le “Schede Reato”, create per valutare il rischio di comportamenti scorretti all’interno dell’organizzazione aziendale, prevedono una numerazione a sé stante, onde consentire una maggiore versatilità ed economicità del modello in fase di aggiornamento.

Sempre nell’ambito della “Parte II” sono individuati e descritti in modo specifico i reati presupposto con rischio pari o superiore a “basso” ed aventi un’attinenza più specifica all’attività istituzionale della società.

La Parte Speciale approfondisce i reati presupposto ex Art. 25-septies D.Lgs 231/01 di cui all’art. 300 del D.lgs 81/08 per i quali l’attività di Risk Analysis ha individuato un Fattore di Rischio Totale (FRT) pari o superiore a “6 - Rischio Basso”;

- la “Parte III” illustra il sistema di prevenzione adottato con il presente MOG nonché i programmi di informazione sullo stesso e di formazione per soggetti.

All’interno della “Parte III” sono compendiate i protocolli del MOG e procedure del SGI creati per gestire il controllo delle attività a rischio di comportamenti scorretti.

All’interno della “Parte III” infine viene data evidenza:

- di ruolo, poteri e funzioni dell’ODV preposto al controllo ed all’attuazione del presente MOG;
- del sistema disciplinare e sanzionatorio individuato per attuare il presente MOG;
- della previsione delle attività di verifica sull’efficacia del MOG;
- delle metodologie di diffusione del presente MOG ed attività di informazione e formazione effettuate nei confronti di dipendenti, collaboratori ed in genere fornitori di Emporio Ricambi Rossi S.p.A.

Nell’eventualità in cui si rendesse necessario procedere all’emanazione di ulteriori parti, relativamente a nuove fattispecie di reato attinenti ad attività della società che in futuro venissero ricomprese nell’ambito di applicazione del Decreto, è demandato all’Organo Amministrativo il potere di integrare in tal senso il presente MOG, anche su segnalazione dell’ODV.



**MANUALE MODELLO DI ORGANIZZAZIONE**  
**GESTIONE E CONTROLLO**  
**EX D. LGS 231/01 INTEGRATO CON ART. 30 D.Lgs 81/08**

Rev.0

## **PARTE II - ANALISI E VALUTAZIONE DEI RISCHI**



## Sezione I - Criteri adottati

### 1. Metodologie ed analisi della valutazione dei rischi

L'attività di Risk Analysis elaborata dai professionisti della Cooperativa Sociale Dieffe di Padova, con le modalità di cui al p.to 3.2. si è tradotta nella redazione di una scheda analisi per ogni singola fattispecie di reato prevista come causa di responsabilità amministrativa per l'azienda ai sensi del D.lgs 231/01.

Nella scheda è stato riportato il testo della norma penale richiamata dal D.lgs 231/01, corredata da una specifica disamina in ordine alle caratteristiche ed alla natura del reato presupposto.

Nei casi di maggiore interesse, sono stati indicati uno o più esempi di condotte che potrebbero realizzare in concreto la fattispecie richiamata.

Inoltre, sono state individuate analiticamente le funzioni aziendali esposte al rischio ed i processi coinvolti.

Si è provveduto, infine, ad effettuare una valutazione di rischio complessiva per singola fattispecie, sulla base dei seguenti indici (cfr. anche p.to 3.2):

- Gravità della sanzione ex D. Lgs. 231/01 in funzione del massimo edittale della sanzione pecuniaria;
- Probabilità di esposizione al rischio;
- Rilevabilità da parte dell'organizzazione del comportamento illecito
- Indice di Correzione.

Per la valutazione quantitativa dei parametri sopra indicati si sono utilizzati i criteri di seguito riportati:

INDICE DI GRAVITÀ (G)	
Criterio	Punteggi
<b>Bassa:</b> sanzione fino a 267 quote	1
<b>Media:</b> sanzione da 268 a 400 quote	2
<b>Alta:</b> sanzione da 401 a 660 quote	3
<b>Molto alta:</b> sanzione da 661 a 800 quote	4
<b>Elevatissima:</b> sanzione da 801 a 1000 quote	5

INDICE DI PROBABILITÀ (P)	
Criterio	Punteggi
<b>Non attinente</b>	0
<b>Non escludibile</b>	1
<b>Attinente</b>	2

INDICE DI RILEVABILITÀ (R)	
Criterio	Punteggi
<b>Alta:</b> L'organizzazione e la gestione aziendale è in grado di rilevare certamente il manifestarsi di comportamenti scorretti	1
<b>Moderata:</b> Il programma di controllo ha una probabilità di rilevare il manifestarsi di comportamenti scorretti inferiore al 50%	2
<b>Bassa:</b> Il programma di controllo rileva solo casualmente il manifestarsi di comportamenti scorretti	3

<b>FATTORE CORRETTIVO (C)</b>	
<b>Criterio</b>	<b>Punteggi</b>
<b>Non viene corretto:</b> la valutazione derivante dalla moltiplicazione di G*R*P è ritenuta congrua per il tipo di organizzazione	1
<b>Viene corretto:</b> la valutazione derivante dalla moltiplicazione di G*R*P non è ritenuta congrua per il tipo di organizzazione e per l'impatto di immagine che potrebbe avere la sanzione.	2

Nella valutazione della potenzialità criminogena nelle singole aree si è tenuto conto anche delle attività di controllo interno già operanti nelle stesse (quali, ad esempio, l'esistenza di un sistema di verifica delle decisioni strategiche adottate, l'avvenuta formalizzazione dei flussi decisionali, l'esistenza di un sistema di deleghe formalizzato, l'operatività di un sistema di report periodici delle attività delle figure apicali, etc.).

Per le singole attività svolte da un'area aziendale è stato calcolato, quale prodotto dei quattro fattori sopra individuati, un indicatore definito Fattore di Rischio Totale (FRT), secondo la seguente tabella.

<b>Rischio Elevato</b>	<b>FRT compreso &gt; 28</b> Priorità elevata = interventi necessari ed urgenti
<b>Rischio Moderato</b>	<b>FRT compreso tra 19 e 27</b> Priorità media = interventi necessari
<b>Rischio Basso</b>	<b>FRT compreso tra 6 e 18</b> Priorità bassa = interventi non necessari, o generici
<b>Rischio Trascurabile</b>	FRT compreso tra 0 e 5 = interventi non necessari

## 2. Schede Reato

Si riportano di seguito le schede reato.

<b>Scheda Valutazione nr. 1 Rev. 0</b>
<b>Riferimento D.lgs 231/01:</b> Art. 25-Septies, co. 1
<b>Titolo: Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro</b> <i>1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.</i>
<b>Riferimento normativo richiamato dal D.lgs 231/01:</b> Art. 589 – C.P. e Art. 55, co. 2 T.U. 81/2008 <b>Titolo:Omicidio colposo con violazione art. 55, co. 2 T.U. 81/2008</b>
<i>Art. 589 C.P.</i> <i>Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.</i> <i>Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni.</i> .....
<b>Macro Area:Delitti contro la persona</b>  <b>Caratteristiche della natura del reato - descrizione ed esempi:</b> Procedibilità: d'ufficio. Competenza: Tribunale in composizione monocratica. L'art. 55, comma2, del d.lgs. 9.4.2008 n. 81 prevede sanzioni penali autonome per le ipotesi in cui il datore di lavoro non effettui la valutazione o non elabori il documento di analisi dei rischi, in eventuale collaborazione col responsabile del servizio protezione e prevenzione e con il medico competente (art. 29, comma 1.). In tali casi, la suddetta norma prevede una pena più grave ove la violazione sia commessa in una delle seguenti aziende: 1) aziende nei cui stabilimenti sono presenti sostanze pericolose in quantità uguali o superiori a quelle previste nell'all. 1 del d.lgs. n. 334/99; ai sensi dell'art. 2, comma 2, del predetto decreto deve intendersi per "presenza di sostanze pericolose" la presenza reale o prevista nello stabilimento ovvero quella che potrebbe essere generata nel caso di perdita di controllo di un processo industriale; 2) centrali termoelettriche;



3) impianti e installazioni di natura nucleare o che si occupano del trattamento o dello stoccaggio di rifiuti radioattivi, ai sensi degli artt. 7, 28 e 33 del d.lgs. n. 230/1995;

4) aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;

5) industrie estrattive con oltre cinquanta lavoratori;

6) strutture di ricovero e cura, pubbliche e private, con oltre cinquanta lavoratori;

7) aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici da agenti biologici di gruppo 3 (malattie gravi ed epidemiche, ma con efficaci misure profilattiche e terapeutiche) e di gruppo 4 (malattie gravi ed epidemiche, senza efficaci misure profilattiche e terapeutiche), ex art. 268, comma 1, lett. c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione, smaltimento e bonifica di amianto;

8) attività disciplinate dal Titolo IV, cantieri temporanei o mobili che comportano una movimentazione manuale di carichi con rischi per i lavoratori di patologie da sovraccarico biomeccanico, in particolare dorso-lombari, caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a duecento uomini al giorno.

Orbene, in caso di omicidio colposo con violazione di tale normativa, il d.lgs 231/01 prevede per l'azienda delle sanzioni economiche più gravi rispetto all'ipotesi generica, che si analizzerà infra, di violazione di norme antiinfortunistiche.

Per quanto attiene al reato di omicidio colposo, si deve sottolineare come sia necessaria la sussistenza del c.d. nesso di causalità fra la condotta e l'evento morte.

Devesi, cioè, accertare che proprio l'inosservanza di una determinata norma cautelare abbia cagionato o accelerato ovvero contribuito a cagionare o accelerare il verificarsi della morte del lavoratore.

Si badi che, secondo certa giurisprudenza di legittimità, l'evento sarà ascrivibile a responsabilità del datore di lavoro anche se si verifica fuori dell'orario di lavoro, giacchè le norme antinfortunistiche sono poste a tutela di tutti coloro che vengono a contatto con ambienti di lavoro, a prescindere dall'orario di servizio.

**Sanzione minima:** quote nr. 1000

**Sanzione massima:** quote nr. 1000

**Sanzioni interdittive:**

- Interdizione dall'esercizio dell'attività (Art. 9, co 2 – L. A):  
Applicabile: non inferiore a 3 mesi non superiore a 1 anno
- Sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze... (Art. 9, co 2 – L. B):  
Applicabile: non inferiore a 3 mesi non superiore a 1 anno
- Divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (Art. 9, co 2 – L. C):  
Applicabile: non inferiore a 3 mesi non superiore a 1 anno
- Esclusione e revoca da agevolazioni, finanziamenti... (Art. 9, co 2 – L. D):  
Applicabile: non inferiore a 3 mesi non superiore a 1 anno
- Divieto di pubblicizzare beni o servizi (Art. 9, co 2 – L. E):  
Applicabile: non inferiore a 3 mesi non superiore a 1 anno

**Eventuali aggravanti:0**

**Funzioni Aziendali Esposte al rischio:**

**Processi aziendali coinvolti:**

**Attività potenzialmente coinvolte:**

**Applicabilità: No**

**Valutazione Rischio:**

Indice di gravità: 5

Indice di probabilità: 0

Indice di rilevabilità: 0

Fattore correttivo: 0

**Fattore Rischio Totale ( $G \cdot P \cdot R \cdot C = FRT$ ): 0 Rischio trascurabile**

**Protocolli per il contenimento o eliminazione del rischio:**

**Scheda Valutazione nr. 2 Rev. 0**

**Riferimento D.lgs 231/01:**

Art. 25-Septies, co. 2

**Titolo: Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**

1. ....

2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

**Riferimento normativo richiamato dal D.lgs 231/01:**

Art. 589 – C.P.

**Titolo: Omicidio colposo con violazione T.U. 81/2008**

*Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.*

*Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni.*

*Si applica la pena della reclusione da tre a dieci anni se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale da:*

*1) soggetto in stato di ebbrezza alcolica ai sensi dell'articolo 186, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni;*

*2) soggetto sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope.*

*Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni quindici.*

**Macro Area: Delitti contro la persona**

**Caratteristiche della natura del reato - descrizione ed esempi:**

Procedibilità: d'ufficio.

Competenza: Tribunale in composizione monocratica.

Ipotesi generale di omicidio colposo derivante da violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Trattasi di forma aggravata di omicidio colposo.

V. sopra.

**Sanzione minima:** quote nr. 250

**Sanzione massima:** quote nr. 500

**Sanzioni interdittive:**

- Interdizione dall'esercizio dell'attività (Art. 9, co 2 – L. A):  
Applicabile: non inferiore a 3 mesi non superiore a 1 anno
- Sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze... (Art. 9, co 2 – L. B):  
Applicabile: non inferiore a 3 mesi non superiore a 1 anno
- Divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (Art. 9, co 2 – L. C):  
Applicabile: non inferiore a 3 mesi non superiore a 1 anno
- Esclusione e revoca da agevolazioni, finanziamenti... (Art. 9, co 2 – L. D):  
Applicabile: non inferiore a 3 mesi non superiore a 1 anno
- Divieto di pubblicizzare beni o servizi (Art. 9, co 2 – L. E):  
Applicabile: non inferiore a 3 mesi non superiore a 1 anno

**Eventuali aggravanti:0****Funzioni Aziendali Esposte al rischio:**

- Consiglio di Amministrazione
- Consigliere Delegato
- Direzione Generale
- Responsabile Qualità-Sicurezza
- Addetto Sicurezza
- Addetti Vendita Interna - Banco
- Addetti Magazzino
- Addetti Logistica
- Addetti Produzione
- RSPP
- RLS
- Addetto Primo Soccorso
- Addetti Emergenza - Evacuazione - Antincendio
- Medico Competente
- In linea teorica potenzialmente tutte le funzioni aziendali potrebbero essere coinvolte in tale reato

**Processi aziendali coinvolti:**

- Processo di gestione degli adempimenti in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro
- In linea teorica, nell'ambito di tutte le aree operative della Società potrebbe essere integrato tale reato presupposto.

**Attività potenzialmente coinvolte:**

- Individuazione del Datore di Lavoro ai fini sicurezza, individuazione e nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e di Dirigenti e Preposti ai fini Sicurezza.
- Adempimenti richiesti dalla normativa in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e, in particolare, dal D. Lgs. n° 81/08, con particolare riferimento alle attività di produzione e magazzino. Si segnalano, a titolo meramente esemplificativo: · pianificazione e gestione delle attività relative a emergenze, primo soccorso, riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; · attività di sorveglianza sanitaria; · attività di formazione e informazione dei lavoratori; · acquisizione di documentazione e certificazioni obbligatorie di legge.
- In linea teorica, nell'ambito di tutte le aree operative della Società potrebbe essere integrato tale reato presupposto.

**Applicabilità: sì****Valutazione Rischio:**

Indice di gravità: 3

Indice di probabilità: 2

Indice di rilevabilità: 2

Fattore correttivo: 2

**Fattore Rischio Totale (G\*P\*R\*C=FRT): 24 Rischio Moderato**

**Protocolli per il contenimento o eliminazione del rischio:**

- Diffusione ed accettazione del Codice Etico, del Modello 231 e del sistema sanzionatorio da parte dei destinatari.
- Realizzazione di percorsi formativi e di aggiornamento dedicati al Codice Etico, al Modello 231, al Sistema di Gestione integrato Qualità Sicurezza ed in generale alla responsabilità degli enti ex D.Lgs 231/2001 e ss.mm.
- Adeguato sistema di procure e deleghe (completo, coerente e pubblicizzato) con individuazione delle figure aziendali responsabili dei processi coinvolti. Segregazione tra le varie funzioni coinvolte nei processi individuati a rischio.
- Incontri periodici e/o audit fra O.d.V. e funzioni aziendali esposte al rischio de quo e previsione di eventuali report periodici.
- Previsione di specifiche clausole per terzi/outsourcer per il rispetto del Codice etico e Modello 231/01.
- Previsione di un canale comunicativo specifico con l'O.d.V. utilizzabile da qualsiasi soggetto.
- Rigorosa applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal Modello Organizzativo 231/01 adottato.
- Previsione di specifici protocolli per il contenimento del rischio

**Scheda Valutazione nr. 3 Rev. 0**

**Riferimento D.lgs 231/01:**

Art. 25-Septies, co. 3

**Titolo: Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**

1. ....

2. ....

3. *In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi.*

**Riferimento normativo richiamato dal D.lgs 231/01:**

Art. 590 c. 3 – C.P.

**Titolo: Lesioni personali colpose**

*Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309.*

*Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619, se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239. Se i fatti di cui al secondo comma sono ommessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni. ....Omissis*

*Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque. Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale."*

**Macro Area: Delitti contro la persona**

**Caratteristiche della natura del reato - descrizione ed esempi:**

Procedibilità: d'ufficio.

Competenza: Tribunale in composizione monocratica.

Ove la condotta difforme da quanto previsto dalla normativa antinfortunistica cagioni solamente delle lesioni, si rientrerà nell'ambito di applicazione dell'art. 590, comma 3, c.p..

Siamo in presenza di una forma aggravata della fattispecie base del reato di lesioni colpose.

Quanto al concetto di "lesioni", l'art. 582 c.p. (lesioni personali dolose) ne delimita l'ambito di rilevanza a quelle dalle quali

"deriva una malattia nel corpo o nella mente".

La "malattia", a sua volta, non comprende tutte le alterazioni di natura anatomica, che peraltro possono anche mancare, ma solo quelle da cui deriva una limitazione funzionale o un significativo processo patologico ovvero una compromissione delle funzioni dell'organismo, anche non definitiva, ma comunque significativa.

Per quanto riguarda il rapporto fra condotta in violazione di norme antinfortunistiche e l'evento, si rimanda alle considerazioni svolte in tema di omicidio colposo.

Le "lesioni gravi" e le "lesioni gravissime" sono definite dall'art. 583 c.p..

**Sanzione minima:** quote nr. 100

**Sanzione massima:** quote nr. 250

**Sanzioni interdittive:**

- Interdizione dall'esercizio dell'attività (Art. 9, co 2 – L. A):  
Applicabile: non inferiore a 6 mesi
- Sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze... (Art. 9, co 2 – L. B):  
Applicabile: non inferiore a 6 mesi
- Divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (Art. 9, co 2 – L. C):  
Applicabile: non inferiore a 6 mesi
- Esclusione e revoca da agevolazioni, finanziamenti... (Art. 9, co 2 – L. D):  
Applicabile: non inferiore a 6 mesi
- Divieto di pubblicizzare beni o servizi (Art. 9, co 2 – L. E):  
Applicabile: non inferiore a 6 mesi

**Eventuali aggravanti:0**

**Funzioni Aziendali Esposte al rischio:**

- Consiglio di Amministrazione
- Consigliere Delegato
- Direzione Generale
- Responsabile Qualità-Sicurezza
- Addetto Sicurezza
- Addetti Vendita Interna - Banco
- Addetti Magazzino
- Addetti Logistica
- Addetti Produzione
- RSPP
- RLS
- Addetto Primo Soccorso
- Addetti Emergenza - Evacuazione - Antincendio
- Medico Competente
- In linea teorica potenzialmente tutte le funzioni aziendali potrebbero essere coinvolte in tale reato

**Processi aziendali coinvolti:**

- Processo di gestione degli adempimenti in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro
- In linea teorica, nell'ambito di tutte le aree operative della Società potrebbe essere integrato tale reato presupposto.

**Attività potenzialmente coinvolte:**

- Individuazione del Datore di Lavoro ai fini sicurezza, individuazione e nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e di Dirigenti e Preposti ai fini Sicurezza.
- Adempimenti richiesti dalla normativa in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e, in particolare,

dal D. Lgs. n° 81/08, con particolare riferimento alle attività di produzione e magazzino. Si segnalano, a titolo meramente esemplificativo: · pianificazione e gestione delle attività relative a emergenze, primo soccorso, riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; · attività di sorveglianza sanitaria; · attività di formazione e informazione dei lavoratori; · acquisizione di documentazione e certificazioni obbligatorie di legge.

- In linea teorica, nell'ambito di tutte le aree operative della Società potrebbe essere integrato tale reato presupposto.

**Applicabilità: sì**

**Valutazione Rischio:**

Indice di gravità: 1

Indice di probabilità: 2

Indice di rilevabilità: 2

Fattore correttivo: 2

**Fattore Rischio Totale (G\*P\*R\*C=FRT): 8 Rischio basso**

**Protocolli per il contenimento o eliminazione del rischio:**

- Diffusione ed accettazione del Codice Etico, del Modello 231 e del sistema sanzionatorio da parte dei destinatari.
- Realizzazione di percorsi formativi e di aggiornamento dedicati al Codice Etico, al Modello 231, al Sistema di Gestione integrato Qualità Sicurezza ed in generale alla responsabilità degli enti ex D.Lgs 231/2001 e ss.mm.
- Adeguato sistema di procure e deleghe (completo, coerente e pubblicizzato) con individuazione delle figure aziendali responsabili dei processi coinvolti. Segregazione tra le varie funzioni coinvolte nei processi individuati a rischio.
- Incontri periodici e/o audit fra O.d.V. e funzioni aziendali esposte al rischio de quo e previsione di eventuali report periodici.
- Previsione di specifiche clausole per terzi/outsourcer per il rispetto del Codice etico e Modello 231/01.
- Previsione di un canale comunicativo specifico con l'O.d.V. utilizzabile da qualsiasi soggetto.
- Rigorosa applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal Modello Organizzativo 231/01 adottato.
- Previsione di specifici protocolli per il contenimento del rischio





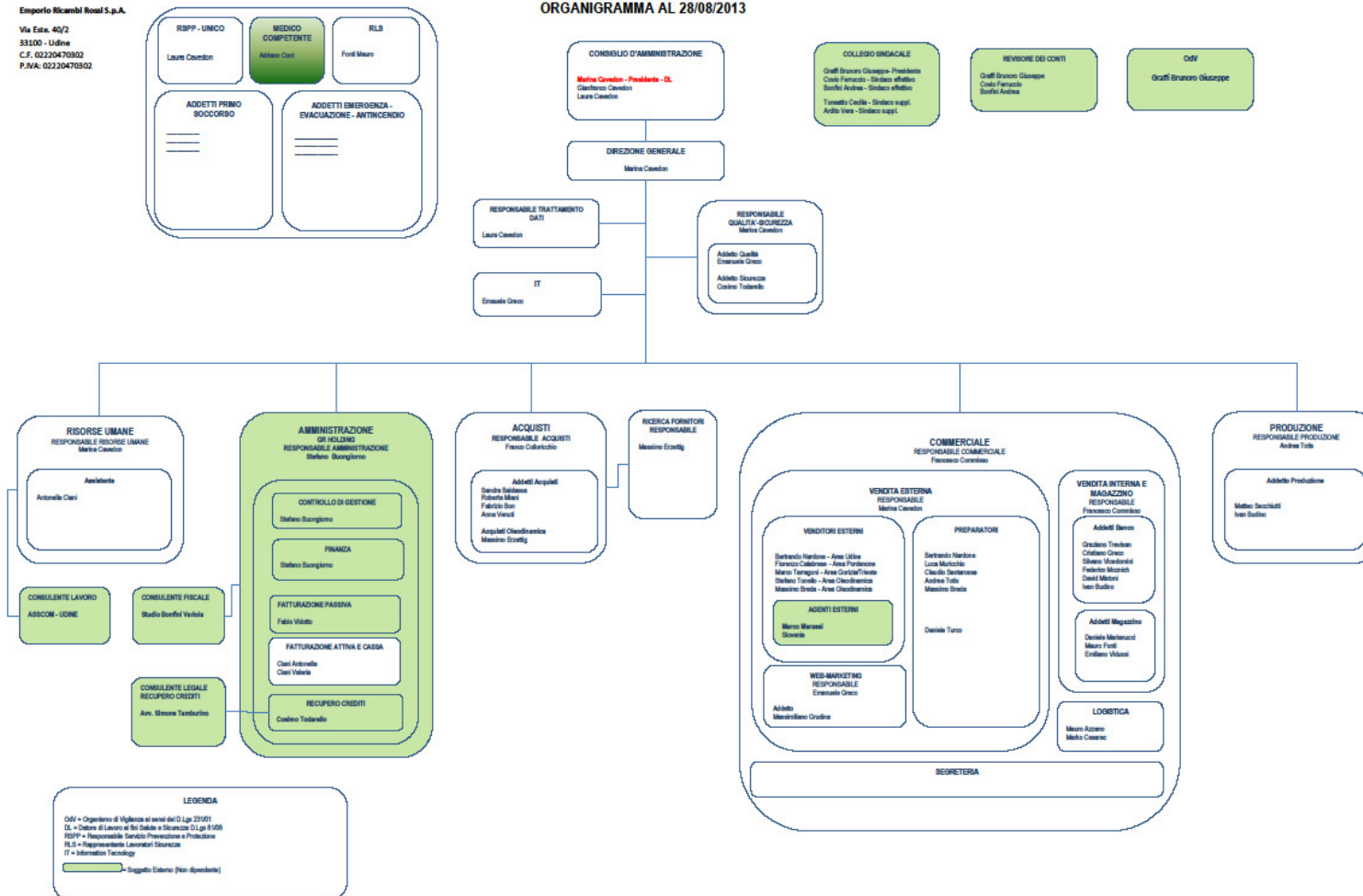
**MANUALE MODELLO DI ORGANIZZAZIONE**  
**GESTIONE E CONTROLLO**  
**EX D. LGS 231/01 INTEGRATO CON ART. 30 D.Lgs 81/08**

Rev.0

**Sezione II – Organigramma funzionale integrato salute e sicurezza**

Emporio Ricambi Rossi S.p.A.  
 Via Etna, 40/2  
 33100 - Udine  
 C.F. 02220470302  
 P.IVA. 02220470302

**ORGANIGRAMMA AL 28/08/2013**



## 1. Mansionari

Nell'ambito del SGI la Direzione ha predisposto e monitora un piano di profilazione del personale con evidenza delle mansioni proprie di ciascuna funzione.

Le mansioni di ogni singola funzione individuata sono di seguito riportate:

### **DIREZIONE**

È composta dal Presidente e dal Vicepresidente del C.d.A., ha la responsabilità di impostare le politiche aziendali (in particolare nei confronti dei fornitori e dei mercati di riferimento), compresa quella per la qualità, e verificare la loro attuazione, valutando la disponibilità delle necessarie risorse per il loro raggiungimento.

La Direzione esamina almeno una volta l'anno l'adeguatezza ed il grado di applicazione del Sistema Qualità adottato, valutando, in collaborazione con il Responsabile Qualità, obiettivi, non conformità, reclami dei clienti, l'attuazione di azioni correttive o preventive ed eventuali necessità di addestramento del proprio personale.

### **RETE COMMERCIALE**

Sono i responsabili dell'acquisizione delle richieste, della loro valutazione e riesame e della eventuale comunicazione delle necessità di approvvigionamento. La rete interna è responsabile della gestione delle richieste al banco, mentre la rete esterna è responsabile della promozione dei prodotti e gestione delle richieste raccolte direttamente presso i clienti nel territorio coperto dell'Emporio. I preparatori coadiuvano la rete esterna evadendo gli ordini a clienti.

COMM coordina le attività commerciali, in particolare della Rete Esterna, definendo le modalità operative ed i clienti di riferimento. È il riferimento di tutti i commerciali per tutte le richieste di offerte rilevanti e per la definizione, in collaborazione con la Direzione, della gamma dei prodotti "core business" e delle eventuali promozioni da presentare ai clienti.

### **RESPONSABILE QUALITÀ'**

È la funzione che supporta la Direzione nella definizione, implementazione e miglioramento del Sistema Qualità aziendale.

In tale ruolo è responsabile di:

- gestire la documentazione di sistema assicurandone il pronto aggiornamento e la corretta e completa distribuzione;

- valutare il grado di applicazione del Sistema Qualità, pianificando verifiche ispettive, e in accordo con le funzioni interessate, risolvendo situazioni di non conformità ed attuando azioni correttive preventive;
- indicare azioni di miglioramento sul Sistema Qualità adottato, al fine di garantire le migliori condizioni di efficienza ed efficacia e la piena soddisfazione del Cliente;
- comunicare lo stato di applicazione del Sistema Qualità, eventuali carenze o difficoltà riscontrate e le possibilità di ulteriore sviluppo del Sistema Qualità.

### **GESTIONE MAGAZZINO**

È responsabile della corretta disposizione del magazzino, in modo da garantire una pronta rintracciabilità di tutti i prodotti. È responsabile della verifica del livello di scorta di ogni prodotto e della comunicazione all'ufficio acquisti delle necessità di approvvigionamento. Coordina le attività di ricevimento e stoccaggio dei prodotti acquistati in magazzino.

### **ACQUISTI**

È responsabile dell'emissione degli ordini di approvvigionamento, in base alle indicazioni fornite dal responsabile magazzino o dalla rete commerciale. Gestisce l'elenco di tutti i fornitori dell'Emporio e la loro valutazione e selezione.

### **AMMINISTRAZIONE**

In relazione al Sistema Qualità applicato in azienda può svolgere compiti di archiviazione di parte della documentazione prodotta o comunque gestita da Emporio Ricambi Rossi Spa.

### **PRODUZIONE**

È responsabile di tutte le attività produttive, dal ricevimento dell'ordine del cliente dalla rete commerciale, fino alla consegna del prodotto al cliente stesso. È responsabile quindi della gestione degli strumenti di misura utilizzati in tale fasi.

La Direzione provvede ad informare i propri dipendenti e collaboratori circa la struttura organizzativa aziendale mediante:

- momenti di riunione verbalizzati;
- messa a disposizione presso gli uffici dell'organigramma nominativo;
- incontri personali di informazione.

### Sezione III – Parti Speciali di approfondimento

Le parti speciali approfondiscono i reati presupposto di cui al D.Lgs 231/01 per i quali l'attività di Risk Analysis ha individuato un Fattore di Rischio Totale (FRT) pari o superiore a "6 Rischio Basso" e concernono rispettivamente:

- "Parte Speciale A" – Illeciti inerenti la Sicurezza sul Lavoro;

All'interno della parte speciale sono individuate le aree aziendali e le attività sensibili rispetto all'illecito considerato e sono individuate le misure di controllo messe in atto dall'organizzazione e previsto dal presente modello a seguito della Risk Analysis.

Sono inoltre individuate le eventuali comunicazioni periodiche che devono essere inviate da parte dell'organizzazione all'ODV.

Il sistema dei controlli, perfezionato da Emporio Ricambi Rossi S.p.A., prevede:

- con riferimento alle attività sensibili individuate:
  - standard di controllo "generali", presenti in tutte le attività sensibili;
  - standard di controllo "specifici", applicati a determinate attività sensibili;
- con riferimento ai soggetti che intrattengono rapporti con la pubblica amministrazione:
  - norme di comportamento e standard di controllo strumentali all'osservanza delle stesse.

#### Standard di controllo generali

Gli *standard* di controllo di carattere generale, da considerare ed applicare con riferimento a tutte le attività sensibili individuate, sono i seguenti:

- Codice Etico: Adozione e diffusione del Codice Etico e delle norme comportamentali in esso contenute;
- Segregazione delle attività: si attua tale principio in guisa tale da impedire lo svolgimento di un intero processo aziendale in autonomia da parte di un singolo soggetto.
- Norme/Circolari: la società adotta procedure e disposizioni, idonee ad attuare principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante.

- Poteri autorizzativi e di firma:
  - coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
  - chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società.
- Tracciabilità: ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere adeguatamente documentata e la relativa documentazione conservata e mantenuta a disposizione dell'ODV

### **Standard di controllo specifici**

Qui di seguito sono elencati gli ulteriori *standard* di controllo individuati per specifiche attività sensibili. Gli standard fanno riferimento alle Procedure del SGI adottato dall'azienda e ai protocolli introdotti dal MOG a seguito della risk analysis.

Tali standard assicurano:

- la segregazione delle attività fra le funzioni/persone coinvolte (assicurata da una separazione dei compiti di chi autorizza, esegue, controlla la correttezza formale degli atti e chi controlla il merito);
- la definizione di ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti con adeguati livelli autorizzativi:
  - è prevista l'attribuzione formale di poteri interni/risponsabilità ai soggetti che possono derogare alle condizioni di vendita standard previste dai listini di vendita;
  - è previsto che solo il soggetto apicale ovvero i soggetti muniti di apposita procura siano autorizzati ad intrattenere rapporti contrattuali con fornitori o con clienti per i quali debbano essere derogate le usuali condizioni di vendita, tra cui anche soggetti appartenenti alla pubblica amministrazione o, comunque, con soggetti qualificabili come "pubblici";
- la regolamentazione delle fasi in cui si articola l'attività;
- il coinvolgimento di più funzioni aziendali nella predisposizione dell'offerta;
- la tracciabilità del processo decisionale e delle relative motivazioni;
- le informazioni e i dati indicati nella documentazione devono essere corretti e veritieri;
- i processi aziendali devono essere adeguatamente documentati:
  - la documentazione deve essere conservata in apposito archivio.

- la modalità di archiviazione della documentazione rilevante.





## Parte Speciale A - Illeciti inerenti la Sicurezza sul Lavoro

### 1. Destinatari

Destinatari della presente sezione sono i seguenti: il Presidente del Consiglio di Amministrazione cui sono attribuiti i compiti e le responsabilità proprie del Datore di Lavoro ai sensi del D.Lgs 81/2008 (di seguito DdL), il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (di seguito RSPP), il Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza (di seguito RLS), gli addetti al primo soccorso, gli addetti antincendio, i lavoratori dipendenti dell'azienda, i soggetti che intervengono a vario titolo nelle strutture aziendali a titolo meramente esemplificativo ma non esaustivo: vettori per carico e scarico merci, società di sorveglianza, società appaltatrici della manutenzione impianti, società di pulizia locali, ed in generale ogni soggetto cui vengano appaltati lavori presso le strutture o i locali di Emporio Ricambi Rossi S.p.A..

Tutti i destinatari di cui sopra devono essere consapevoli dei rischi tipici dell'ambiente di lavoro di Emporio Ricambi Rossi S.p.A. e dei protocolli, generali e specifici, finalizzati alla prevenzione dei reati-presupposto ad essi connessi.

### 2. Principi Generali di comportamento prescritti nelle aree di attività a rischio

Emporio Ricambi Rossi S.p.A. è una società commercializza pezzi di ricambio per il settore auto-motive. Tutte le attività di magazzino, preparazione e produzione di materiali e ricambi si concentrano nei locali della sede di Udine. La Società da sempre sensibile ai temi legati ad una corretta gestione delle attività sotto il profilo della sicurezza e della gestione ambientale adotta un SGI Qualità-Salute e Sicurezza:

La gestione e valutazione degli aspetti di sicurezza in particolare viene effettuata secondo specifica metodologia definita da specifica procedura di sicurezza PGSS04, ove vengono individuati i procedimenti per:

- la continua identificazione dei pericoli e la relativa valutazione dei rischi;
- l'adozione delle misure di prevenzione e protezione necessarie ad impedire infortuni e incidenti o comportamenti pericolosi;
- l'implementazione delle necessarie misure di controllo.

L'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi è di responsabilità del DdL, che la effettua con la collaborazione di RSPP, del Medico Competente, con la consultazione di RLS ed avvalendosi degli Addetti Qualità e Sicurezza del SGI e di tutto il personale operante in Emporio Ricambi Rossi S.p.A.

Le evidenze sono riportate nel documento di valutazione dei rischi (DVR). L'analisi dei rischi è dettagliata e relativa alle diverse mansioni e per le diverse aree Individuate e viene aggiornata sistematicamente.

In particolare le procedure aziendali adottate nell'ambito assicurano al DdL il monitoraggio e la costante evidenza dell'avvenuta effettuazione delle seguenti attività:

- a) rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) attività di sorveglianza sanitaria;
- e) attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Le registrazioni con evidenza delle attività sopra specificate devono essere mantenuti a disposizione dell'ODV per le necessarie verifiche.

Il DdL deve relazionare l'ODV in ordine a:

1. violazioni ai principi generali di comportamento o al protocollo PR\_231\_A\_”Salute e sicurezza”;
2. infortuni e quasi-infortuni verificatesi in azienda;
3. programmazione ed effettuazione dell'attività di formazione dei dipendenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
4. modifiche all'organizzazione aziendale tali da influire sull'organizzazione della sicurezza dei dipendenti;

5. effettuazione di modifiche in ordine alle procedure e dispositivi di sicurezza;
6. esito delle riunioni sulla sicurezza, mediante trasmissione dei relativi verbali.

### **3. Compiti dell'organismo di vigilanza**

I compiti dell'ODV concernenti l'osservanza e l'efficacia del MOG, con riferimento ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla salute ed igiene sul lavoro, sono i seguenti:

- istituzione di un flusso informativo periodico con l'RSPP il quale riferisca all'ODV in merito all'attività svolta per l'attuazione delle misure di prevenzione a tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- istituzione di un flusso informativo periodico con il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) in merito all'attuazione delle misure di prevenzione ed all'utilizzo, da parte di tutti i lavoratori, dei dispositivi di protezione indicati nel DVR;
- esame di eventuali segnalazioni specifiche provenienti dai soggetti delegati o da qualsiasi dipendente o lavoratore esterno e disposizione degli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in conseguenza delle segnalazioni ricevute;
- informazioni al DdL in ordine all'esito degli accertamenti effettuati ed all'eventuale necessità di modifica di procedure e dispositivi;
- costante applicazione delle procedure previste dal MOG e dal SGI;
- controllo sull'attuazione del MOG e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle procedure e delle misure adottate;
- controllo sullo svolgimento dell'attività di formazione ed informazione delle figure aziendali della sicurezza e dei lavoratori dipendenti.

Al fine di svolgere efficacemente i propri compiti l'ODV ha libero accesso alla documentazione di valutazione dei rischi, fermo l'obbligo di segretezza di quanto dovesse venire a conoscenza in relazione ai processi lavorativi in essi descritti. Inoltre, può convocare in ogni momento il Datore di Lavoro.

L'ODV ha facoltà di esaminare i verbali della riunione periodica di cui all'art. 35, D. Lgs. 81/2008 ed ha accesso alle eventuali deleghe in materia di sicurezza sul lavoro, potendo svolgere osservazioni in merito alla sua effettività ed efficacia.

L'ODV avrà, inoltre, accesso ai registri previsti dal SGI in materia di sicurezza per le necessarie verifiche.

#### **4. La tipologia dei reati contro la persona in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art 25 - septies del D. Lgs.. 231/2001)**

##### **4.1 Omicidio colposo (art. 589 c.p.)**

La norma punisce chiunque cagiona per colpa la morte di una persona avendo violato le norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Sanzioni maggiori sono previste nel caso in cui il fatto sia commesso con violazione dell'art. 55, co. 2 del D.Lgs 81/2008.

##### **4.2 Lesioni personali colpose (art. 590, comma 3, c.p.)**

Viene punito chiunque cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale grave o gravissima, con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Ai sensi dell'art. 583 c.p., la lesione personale si considera *grave*:

- 1) se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;
- 2) se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.

La lesione personale è *gravissima* se dal fatto deriva:

- 1) una malattia certamente o probabilmente insanabile;
- 2) la perdita di un senso;
- 3) 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;
- 4) la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

Nel caso di commissione, nell'interesse o a vantaggio della Società, di talune delle fattispecie considerate, qualora il fatto si verifichi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul luogo di lavoro, anche l'Ente viene chiamato a risponderne ai sensi del D. Lgs.. 231/2001.

Il regime sanzionatorio applicabile per i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro è di natura sia pecuniaria che interdittiva.

L'art. 25 septies, co. 2 del D.Lgs 231/01 stabilisce che la sanzione pecuniaria deve essere applicata *“in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote”*, mentre le sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma secondo del Decreto Legislativo si applicano per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

## 5. Aree di rischio e sistema dei controlli

Tutte le attività ed ambienti di lavoro che ricadono sotto la responsabilità del Datore di Lavoro di Emporio Ricambi Rossi S.p.A..

Descrizione	Riguarda tutte le attività di Emporio Ricambi Rossi S.p.A., con particolare riferimento ai reparti vendita, magazzino e produzione.
Responsabilità	DdL –RSPP – Dirigenti e Preposti fini Sicurezza – RQS
Controlli esistenti	<p>La Società ha definito ed individuato anche nell'organigramma aziendale le responsabilità relative alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro.</p> <p>Inoltre la Società adotta un SGI i cui elementi principali sono:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Manuale di Gestione del Sistema Integrato;</li><li>• Procedure;</li><li>• Istruzioni Operative;</li><li>• Modulistica;</li><li>• Documento Valutazione dei Rischi</li></ul> <p>La Società ha messo in atto un sistema di controllo e sorveglianza dei processi aziendali come previsto dal SGI aziendale.</p>
Procedure MOG	Procedura PR_231_A “Salute e Sicurezza” ove vengono definite le modalità operative di controllo e monitoraggio del rispetto delle normative previste in materia di salute e sicurezza e del SGI.
ODV	Specifici report nei confronti dell'ODV come previsto dal protocollo PR_231_A “Salute e Sicurezza”



**MANUALE MODELLO DI ORGANIZZAZIONE**  
**GESTIONE E CONTROLLO**  
**EX D. LGS 231/01 INTEGRATO CON ART. 30 D.Lgs 81/08**

Rev.0

## **PARTE TERZA - Sistema di prevenzione dai rischi di reato presupposto**



**MANUALE MODELLO DI ORGANIZZAZIONE**  
**GESTIONE E CONTROLLO**  
**EX D. LGS 231/01 INTEGRATO CON ART. 30 D.Lgs 81/08**

Rev.0



## SEZIONE I - Protocolli specifici di prevenzione

Viene riportato schema riepilogativo delle procedure di prevenzione reato adottate dalla Società nell'ambito del MOG. Le procedure del MOG e del SGI formano parte integrante del MOG e sono allegate in apposita sezione.

PR231/01\_A\_Salute e Sicurezza

Procedure prevenzione:

- Qualità:
  - PGQ09 Verifiche ispettive interne
  - PGQ08 Gestione dei documenti del Sistema Integrato
  - PGQ11 Gestione della formazione e dell'Addestramento
  - PGQ13 Gestione delle azioni correttive e preventive
  - PGQ14 Riesame del sistema qualità
- Sicurezza:
  - PGSS 4.3.1 Valutazione del rischio
  - PGSS 4.3.2 Prescrizioni applicabili
  - PGSS 4.4.6A Gestione attrezzature, impianti e DPI
  - PGSS 4.4.6B Gestione degli agenti chimici
  - PGSS 4.5.3.1 Gestione infortuni
  - PGSS 4.4.3 Comunicazione, partecipazione e consultazione
  - PGSS 4.4.7 Gestione incendio primo soccorso e emergenza
  - PGSS 4.5.1 Sorveglianza Sanitaria



## **SEZIONE II – Organismo di Vigilanza (ODV)**

### **1. Individuazione**

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, l'organo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del MOG, nonché di curarne l'aggiornamento (nel presente MOG definito anche ODV – Organismo di Vigilanza), deve essere un organo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo e quindi un organo della società diverso dall'organo dirigente.

Le linee guida di Confcommercio sopra citate, alle quali Emporio Ricambi Rossi S.p.A. intende ispirarsi, dettano una serie di criteri utili per una migliore efficacia della portata preventiva del MOG Organizzativo anche in punto di individuazione concreta dell'ODV

In attuazione di quanto sopra, l'ODV dovrà essere nominato dall'organo amministrativo con apposito incarico.

Il soggetto o i soggetti individuati dovranno possedere idonei requisiti di onorabilità, integrità, rispettabilità, imparzialità e professionalità in funzione dei compiti che dovrà assolvere. Sarà cura dell'organo amministrativo verificare l'esistenza e la permanenza di tali requisiti.

La disciplina specifica dell'ODV sarà contenuta nell'apposito regolamento che lo stesso approverà, che sarà vidimato dall'organo amministrativo ed allegato al presente MOG.

### **2. Principi generali in tema di nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza**

La nomina quale componente dell'ODV è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché all'insussistenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa, ovvero di potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti da svolgere, quali, a titolo meramente esemplificativo:

- situazioni personali o professionali tali da pregiudicare l'imparzialità richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- funzioni di amministrazione, nei tre esercizi precedenti alla nomina, ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo, di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;

- sentenza di condanna, anche non definitiva, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. “patteggiamento”), in Italia o all’estero, per i delitti richiamati dal D. Lgs.. 231/2001;
- condanna, con sentenza, anche non definitiva, ad una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Il verificarsi di una delle situazioni sopra indicate o di altre, ritenute dall’organo amministrativo integranti gli estremi della “giusta causa” possono comportare la revoca, da parte del medesimo organo, dei poteri dell’ODV e l’attribuzione degli stessi ad altro/i soggetto/i.

Al fine di garantire la stabilità e le prerogative dell’Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri e l’attribuzione degli stessi ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante un’apposita comunicazione dell’organo amministrativo.

In casi di particolare gravità, l’organo amministrativo potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell’ODV e la nomina di un Organismo ad interim.

### **3. Risorse economiche assegnate all’Organismo di Vigilanza**

L’organo amministrativo, su indicazione dell’Organismo di Vigilanza, assegna ogni anno una dotazione adeguata di risorse finanziarie di cui l’ODV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

L’assegnazione di tale budget permette all’ODV di operare sin dalla sua nomina in piena autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente MOG, secondo quanto previsto nel Decreto.

L’importo del budget annuale verrà di volta in volta concordato dall’organo amministrativo e dall’ODV, il quale, nell’eventualità di insufficienza dello stesso, potrà comunque chiederne l’integrazione, dandone motivata giustificazione.

L’organo amministrativo dovrà mantenere idonea registrazione dell’assegnazione del budget all’ODV

#### **4. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

All'ODV è affidato il compito di vigilare:

1. sull'osservanza delle prescrizioni del MOG, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto e dalle successive leggi che ne hanno esteso il campo di applicazione;
2. sull'efficacia del MOG in relazione alla struttura societaria ed all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
3. sull'opportunità di aggiornamento del MOG, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'ODV sono altresì affidati i compiti di:

- curare l'attuazione delle procedure di controllo previste dal MOG;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati vengano riassunti in un apposito rapporto il cui contenuto verrà esposto nel corso delle comunicazioni agli organi societari;
- coordinarsi con l'organo amministrativo per i programmi di formazione del personale relativi al presente MOG;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del MOG;
- curare la predisposizione della documentazione interna contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti necessari al fine del funzionamento del MOG;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del MOG;
- coordinarsi con le altre funzioni (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione ai principi del MOG;
- a tal fine, l'ODV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal management in ordine aspetti dell'attività

aziendale che possono esporre la società al rischio conseguente alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, nonché ai rapporti con consulenti, collaboratori e partner commerciali;

- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative;
- verificare le esigenze di aggiornamento del MOG;
- riferire periodicamente all'organo amministrativo in merito all'attuazione del MOG;
- l'ODV è responsabile degli audit interni e si raccorderà di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire eventuali ulteriori elementi di indagine.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'ODV e dei connessi contenuti professionali, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo esso potrà essere supportato da personale dedicato.

Inoltre, potrà avvalersi dell'ausilio delle funzioni sociali o consuezionali esterne che, di volta in volta si rendessero necessarie.

## **5. Obblighi di informazione dell'ODV e nei confronti dello stesso - Flussi informativi**

### **5.1 Obblighi di segnalazione da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi**

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'ODV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole parti del MOG, ogni informazione, anche proveniente da terzi, attinente all'attuazione del MOG stesso nelle aree di attività a rischio.

Le informazioni riguardano, in genere, tutte le notizie relative alla presumibile commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della società o comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla società stessa.

L'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'ODV. Le segnalazioni aventi ad oggetto ogni violazione accertata o presunta del MOG dovranno essere raccolte o annotate ed archiviate.

L'ODV agirà in modo da assicurare la riservatezza circa l'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

A tal fine dovrà essere istituita una casella di posta elettronica dedicata come canale di comunicazione preferenziale (es: odv@@emporiorossi.it) nella quale l'ODV potrà ricevere segnalazioni da parte di qualsiasi soggetto venuto a conoscenza di gestioni anomale nell'ambito delle attività di Emporio Ricambi Rossi S.p.A.

La visualizzazione del contenuto della casella di posta elettronica così predisposta, sarà riservato all'ODV mediante apposizione di password gestita direttamente dal medesimo Organismo.

## **5.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali**

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'ODV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti dalla Magistratura, da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, comunque concernenti la società per i reati previsti dal Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dai dirigenti e dai soci, in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti predisposti dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del MOG Organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti).

## **5.3 Sistema delle deleghe e delle procure**

All'ODV deve essere comunicato il sistema delle deleghe e delle procure adottato da Emporio Ricambi Rossi S.p.A. e, tempestivamente, ogni successiva modifica dello stesso.

In particolare, l'ODV, potrà richiedere copia delle deleghe e delle procure societarie in essere.

#### **5.4 Reporting dell'ODV verso gli organi societari**

Sono assegnate all'ODV due linee di reporting:

- 1) su base continuativa all'organo amministrativo;
- 2) su base semestrale in forma scritta nei confronti dell'organo amministrativo e del collegio sindacale.

Il reporting avrà ad oggetto:

- l'attività svolta dall'ODV;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla società, sia in termini di efficacia del MOG.

Gli incontri verranno verbalizzati e copia dei verbali verrà custodita dall'ODV

L'organo amministrativo ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'ODV, il quale, per contro, potrà attivare i flussi informativi ogni volta le circostanze lo richiedano.



## **SEZIONE III - Sistema disciplinare e sanzionatorio**

### **1. Principi generali**

Un aspetto essenziale per l'efficace attuazione del MOG è la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio contro la violazione delle regole di condotta delineate dal MOG stesso per prevenire i reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne richiamate dal MOG (cfr. art. 6, comma secondo, lett. e, art. 7, comma quarto, lett. b e Linee Guida Confindustria, parte II, cap. 4).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dall'instaurazione e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Le regole di condotta imposte dal MOG, infatti, sono assunte da Emporio Ricambi Rossi S.p.A. in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che incombe sulla società stessa.

### **2. Soggetti**

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al presente MOG, tutti i dipendenti, i lavoratori assunti con contratto di collaborazione a progetto, gli amministratori, i collaboratori della Società, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la medesima.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente capitolo tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

L'ODV verifica che siano adottate misure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra indicati, sin dal sorgere del rapporto con l'ente, circa l'esistenza ed il contenuto del MOG ed, in particolare, del presente apparato sanzionatorio.

### **3. Sanzioni nei confronti dei lavoratori**

Le condotte tenute dai dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente MOG sono definiti come illeciti disciplinari.

Essi sono soggetti alle iniziative di controllo dell'ODV e porre ostacolo a tali iniziative costituisce illecito disciplinare.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti e dei quadri sono quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile (CCNL del commercio per i dipendenti da aziende del

terziario, della distribuzione e dei servizi, e dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali altre norme applicabili).

In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati secondo il rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

I comportamenti che costituiscono violazione del MOG e le relative sanzioni, sono i seguenti:

1. Incorre nel provvedimento di **“biasimo inflitto verbalmente”** il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal MOG (ad es.: mancata osservanza delle procedure prescritte; omissione di comunicazioni all'ODV; omissione di controllo, etc.) o adotti, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG stesso.

2. Incorre nel provvedimento di **“biasimo inflitto per iscritto”** il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal MOG o nell'adottare, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG.

3. Incorre nel provvedimento della **“multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 193 del CCNL”** il lavoratore che, violando le procedure interne previste dal MOG o adottando nell'espletamento di attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo.

Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite da Emporio Ricambi Rossi S.p.A. determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

4. Incorre nel provvedimento della **“sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10”** il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal MOG o adottando nell'espletamento di attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG, arrechi danno a Emporio Ricambi Rossi S.p.A, compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta, nell'anno solare, nelle violazioni di cui ai punti 1, 2 e 3.

Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite da Emporio Ricambi Rossi S.p.A., determinano un danno ai beni della società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

5. Incorre nel provvedimento del **“licenziamento disciplinare senza preavviso”** il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle proprie attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG diretto in modo univoco al compimento o al tentativo del compimento di un'azione delittuosa sanzionata dal D. Lgs.. 231/2001., nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta, nell'anno solare, nelle violazioni di cui al punto 4. Tale comportamento fa venire radicalmente meno la fiducia della società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per l'azienda.

Tale condotta costituisce una grave infrazione alla disciplina delle disposizioni impartite da Emporio Ricambi Rossi S.p.A. e una grave infrazione alla diligenza nel lavoro.

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

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che connotano la condotta costituente illecito disciplinare.

È fatto salvo il diritto della società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del MOG da parte di un lavoratore.

#### **4. Sanzioni per i dirigenti**

Quando la violazione delle regole previste dal presente MOG o l'adozione, nell'espletamento di attività sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG stesso è compiuta da dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dal relativo contratto nazionale, secondo il procedimento previsto per le altre categorie di dipendenti, indicato sopra al punto 3.

Quale sanzione specifica, potrà essere disposta anche la sospensione delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso.

## **5. Sanzioni nei confronti dei soggetti in posizione di preminenza (art. 5, c. 1, lett. a del Decreto)**

In caso di violazioni da parte degli amministratori, l'ODV informerà tempestivamente l'organo amministrativo ed il collegio sindacale, i quali provvederanno ad assumere le iniziative previste dalla vigente normativa (in particolare dal codice civile), che riterranno opportune.

## **6. Sanzioni nei confronti di aziende, consulenti, collaboratori (lavoratori autonomi)**

Specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, nei contratti o negli accordi con altre aziende per lo sviluppo di collaborazioni nei servizi da svolgere, prevederanno la risoluzione del rapporto contrattuale ovvero il diritto di recesso dal medesimo nel caso in cui collaboratori esterni (agenti, consulenti etc.) o altre persone fisiche o giuridiche comunque legate a Emporio Ricambi Rossi S.p.A. da un rapporto contrattuale, porranno in essere comportamenti in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente MOG e tali da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto.

In tali casi, resta salva la facoltà di richiesta di risarcimento, qualora da tali comportamenti derivino danni alla società come, a mero titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della società.

L'ODV, in coordinamento con il referente per la gestione della documentazione del MOG, verifica che nella modulistica contrattuale siano inserite le clausole di cui al presente punto.

## **7. Sanzioni nei confronti di collaboratori con contratto a progetto**

Tale categoria di lavoratori viene assoggettata, per le violazioni delle regole imposte dal presente MOG, al seguente sistema disciplinare misto:

1. Incorre nel provvedimento di “**biasimo inflitto verbalmente**” il collaboratore che violi una delle procedure interne previste dal MOG (ad es.: mancata osservanza delle procedure prescritte;

omissione di comunicazioni all'ODV; omissione di controllo, etc.) o adottati, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG stesso.

2. Incorre nel provvedimento di **“biasimo inflitto per iscritto”** il collaboratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal MOG o nell'adottare, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG.

3. Incorre nel provvedimento della **“multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione”** il collaboratore che, violando le procedure interne previste dal MOG o adottando nell'espletamento di attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo.

Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite da Emporio Ricambi Rossi S.p.A., determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

4. Incorre nel provvedimento della **“sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10”** il collaboratore che, nel violare le procedure interne previste dal MOG o adottando nell'espletamento di attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG, arrechi danno a Emporio Ricambi Rossi S.p.A., compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta, nell'anno solare, nelle violazioni di cui ai punti 1, 2 e 3.

Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite da Emporio Ricambi Rossi S.p.A., determinano un danno ai beni della società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

5. Incorre nel provvedimento del **“recesso immediato dal contratto senza preavviso”** (da parte di Emporio Ricambi Rossi S.p.A.) il collaboratore che adotti, nell'espletamento delle proprie attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG diretto in modo univoco al compimento o al tentativo del compimento di un'azione delittuosa sanzionata dal D. Lgs.. 231/2001., nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta, nell'anno solare, nelle violazioni di cui al punto 4. Tale comportamento fa venire radicalmente meno la fiducia della società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per l'azienda.

Tale condotta costituisce una grave infrazione alla disciplina delle disposizioni impartite da Emporio Ricambi Rossi S.p.A. e una grave infrazione alla diligenza nel lavoro.

Per quanto attiene al tipo ed all'entità delle sanzioni ed alla commisurazione della richiesta di risarcimento dei danni, si rimanda ai parametri di cui al precedente capitolo 3.

## **8. Applicazione delle sanzioni e procedimento disciplinare**

Responsabile della concreta applicazione delle sanzioni disciplinari sopra descritte per i lavoratori non dirigenti, è l'organo amministrativo secondo i poteri previsti da statuto, che comminerà le sanzioni su eventuale segnalazione dell'ODV, anche sentito il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

In ogni caso l'ODV dovrà ricevere tempestiva informazione di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare a carico di un lavoratore per violazione del presente MOG, fin dal momento della contestazione disciplinare.

Viene comunque attribuito all'ODV il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D. Lgs.. 231/2001.

Nessuna sanzione disciplinare per la violazione del MOG potrà essere irrogata senza preventiva comunicazione all'ODV del contenuto dell'addebito e della tipologia di sanzione che si intende irrogare.

All'ODV dovrà essere data, parimenti, comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

Ai lavoratori dovrà essere data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una comunicazione interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

## SEZIONE IV - Programma di informazione sul modello e di formazione idonea per soggetti

### 1. Informazione e formazione

La delibera di adozione ed il MOG saranno portati a conoscenza di tutto il personale della Società (dipendenti, collaboratori a progetto, collaboratori esterni, docenti e consulenti) con i seguenti mezzi:

- e-mail informativa;
- messa a disposizione di una copia del MOG (in forma cartacea) presso gli uffici della sede principale;
- pubblicazione dei riferimenti della delibera di adozione del MOG nel sito della Società, di estratto del medesimo e del Codice Etico, in guisa tale da renderli agevolmente consultabili da chiunque.

La formazione del personale per la diffusione e la conoscenza del MOG sarà gestita dal responsabile risorse umane in stretta cooperazione con l'ODV e sarà articolata ai seguenti livelli:

- personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente:

- 1) formazione iniziale;
- 2) formazione periodica annuale;
- 3) apposita clausola sui nuovi contratti di lavoro dei dirigenti;

- personale dipendente:

- 1) nota informativa adeguatamente diffusa al momento della diffusione del MOG;
- 2) formazione iniziale;
- 3) formazione periodica annuale;
- 4) apposita clausola sui nuovi contratti di lavoro dei lavoratori dipendenti;

- consulenti, partners commerciali e collaboratori:

- 1) nota informativa in ordine all'adozione ed al contenuto del MOG per coloro che, alla data della delibera di adozione, già rivestono tale qualifica;
- 2) informativa orale e scritta in sede di stipula del contratto;
- 3) apposita clausola in calce a tutti i nuovi contratti da sottoscrivere separatamente.

L'effettività del percorso formativo sul MOG sarà attestata da appositi registri che indicheranno le ore di frequenza di ciascun lavoratore, debitamente sottoscritte dai medesimi o con modalità di formazione a distanza tramite specifiche piattaforme “e-learning” ovvero piattaforme informatiche che consentano ai discenti di interagire con i tutor e anche tra loro, e per le quali siano previsti strumenti di riconoscimento del lavoratore (accesso univoco con utente e password per ciascun utente) ed in grado di tracciare l'effettività del percorso formativo realizzato.



## SEZIONE V - Monitoraggio continuo

### 1. Verifiche sull'efficacia del MOG

#### 1.1 Verifiche e controlli sul MOG

Ai fini dell'espletamento del compito istituzionale di verifica circa l'efficacia del modello, l'ODV potrà porre in essere due tipi di controlli:

- i. sugli atti: annualmente si procederà ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilievo conclusi dalla società in aree di attività a rischio;
- ii. sul rispetto delle procedure: periodicamente sarà verificata l'efficacia del presente MOG con le modalità stabilite dall'ODV

Inoltre, sarà intrapresa una rivisitazione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'ODV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi.

All'esito del controllo, sarà redatto un rapporto da sottoporre all'attenzione dell'organo amministrativo (contestualmente al rapporto semestrale predisposto dall'ODV) che evidenzierà eventuali carenze e suggerisca i correttivi da intraprendere.

La verifica sarà effettuata secondo le modalità che verranno determinate dall'ODV anche, se del caso, avvalendosi di professionisti esterni.

#### 1.2 Aggiornamento e adeguamento

Ai sensi dell'art. 6, c. 1, lett. b) del Decreto, all'ODV è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne l'aggiornamento.

L'organo amministrativo delibera in merito all'aggiornamento del MOG ed al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di interventi normativi, ovvero di:

- i. significative violazioni delle prescrizioni del MOG;
- ii. modifiche dell'assetto interno di Emporio Ricambi Rossi e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- iii. esito dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, verificherà che siano rese operative e curerà la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e, ove previsto, all'esterno della società. L'ODV provvederà, altresì, mediante apposita relazione, ad informare l'organo amministrativo circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del MOG.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del MOG siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, l'organo amministrativo può delegare all'ODV il compito di apportare con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al MOG che attengano ad aspetti di carattere descrittivo.

Si precisa che con l'espressione "aspetti di carattere descrittivo" si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti ufficiali deliberati dall'organo amministrativo o da funzioni aziendali munite di specifica delega (quali, ad esempio, l'organigramma ed il mansionario).

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale, l'ODV presenta all'organo amministrativo un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta, al fine di consentirne la ratifica da parte del medesimo organo amministrativo.