

 IMPRESA EDILE E STRADALE PELLIZZARI	Data 22/04/2015
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/2001

Il presente Modello di Organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 è approvato in data 22/04/2015 dall'Amministratore Unico della Pellizzari S.r.l. e presentato in Assemblea il 22/04/2015

	Data 22/04/2015
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08

PARTE GENERALE	4
1. Dati della Società.....	5
1.1 DATI IDENTIFICATIVI DELLA SOCIETÀ E SEDI.....	5
1.2 FORMA GIURIDICA.....	5
2. Descrizione dell'attività.....	5
2.1 OGGETTO SOCIALE COME DA STATUTO.....	5
2.2 ATTIVITÀ ESERCITATA DI FATTO DALLA SOCIETÀ.....	6
3. Organizzazione societaria	7
3.1 ORGANO AMMINISTRATIVO.....	7
3.2 RAPPRESENTANZA DELLA SOCIETÀ	7
3.3 ORGANI DELEGATI E PROCURATORI SPECIALI	8
3.4 ORGANI SOCIALI DI CONTROLLO	8
3.5 ORGANIGRAMMA ORGANIZZAZIONE SOCIETARIA.....	9
3.6 RAPPORTI CON SOCIETÀ TERZE	9
4. Struttura aziendale	10
4.1 PERSONALE OCCUPATO NELLA SOCIETÀ	10
4.2 ORGANIGRAMMA ORGANIZZAZIONE AZIENDALE.....	11
5. Sicurezza sul lavoro	12
6. Storia dell'Impresa	14
6.1 LA STORIA.....	14
6.2 CERTIFICAZIONI	15
6.3 POLITICA STRATEGICA D'IMPRESA E MODELLO 231 INTEGRATO.....	15
7. Fonti normative.....	20
7.1 LE FONTI INTERNAZIONALI IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ PENALE D'IMPRESA	20
7.2 LE FONTI NAZIONALI IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ PENALE D'IMPRESA	21
8. La responsabilità penale d'impresa.....	23
8.1 NATURA GIURIDICA DELLA RESPONSABILITÀ.....	23
8.2 PRINCIPI ESSENZIALI DELLA RESPONSABILITÀ.....	25
8.3 DEFINIZIONI.....	28
9. Tutela della privacy.....	29
9.1 IL DOCUMENTO PROGRAMMATICO SULLA SICUREZZA.....	29
9.2 VERIFICA ADEMPIMENTI IN MATERIA DI TUTELA DELLA PRIVACY	30
10. Il sistema disciplinare	31
10.1 PRINCIPI GENERALI	31
10.2 RAPPORTI CON I LAVORATORI DIPENDENTI	34
10.3 RAPPORTI CON L'AMMINISTRATORE UNICO E RELATIVE SANZIONI.....	34
10.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI PARASUBORDINATI.....	35
10.6 SANZIONI NEI CONFRONTI DI TERZI CON CUI LA SOCIETÀ INSTAURI RAPPORTI	36
11. Sistema di informazione	37
11.1 L'INFORMAZIONE SULL'ADOZIONE DEL MODELLO	37
11.2 MESSA A DISPOSIZIONE DEL MODELLO.....	38

	Data 22/04/2015
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08

11.3 INCONTRI INFORMATIVI.....	38
11.4 INFORMAZIONE AI SOGGETTI DI VERTICE.....	38
11.5 INFORMAZIONE AI LAVORATORI E AI TERZI	38
12. Il programma di formazione.....	40
12.1 ORGANIZZAZIONE DELLA FORMAZIONE	40
12.2 INCONTRI FORMATIVI	40
12.3 REGISTRI DELLA FORMAZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	41
13. Analisi, valutazione e sistema di prevenzione dei rischi reato presupposto	42
13.1 METODOLOGIA SEGUITA PER L' ANALISI DEI COMPORTAMENTI A RISCHIO REATO PRESUPPOSTO	42
13.2 FASI OPERATIVE	43
13.3 ANALISI DEI RISCHI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO EX D.LGS. 81/08	45
13.4 ANALISI DEGLI ADEMPIMENTI RELATIVI AGLI "OBBLIGHI GIURIDICI" ART. 30 D.LGS. 81/08.....	47
13.5 METODOLOGIA SEGUITA PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI REATO PRESUPPOSTO	48

 <p>IMPRESA EDILE E STRADALE PELLIZZARI</p>	PARTE GENERALE - pag. 4
	Data 22/04/2015
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08

PARTE GENERALE

	PARTE GENERALE - pag. 5
	Data 22/04/2015
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08

1. Dati della Società

1.1 DATI IDENTIFICATIVI DELLA SOCIETÀ E SEDI

Denominazione	Pellizzari S.r.l.
Sede legale ed amministrativa	Bressanvido (VI) - Via Marosticana 41 -36050
Altre sedi	SEDI OPERATIVE · Bressanvido (VI) - Via Reelee 23 - 36050
Codice Fiscale/P.IVA	03279030245
Durata	31/12/2020

1.2 FORMA GIURIDICA

Ai sensi dell'articolo 1 dello Statuto, la Società Pellizzari S.r.l. è costituita nella forma di una Società a responsabilità limitata.

2. Descrizione dell'attività

2.1 OGGETTO SOCIALE COME DA STATUTO

Ai sensi dell'articolo 3 dello Statuto:

“La Società ha per oggetto, nei limiti di legge, le seguenti attività:

- le costruzioni di edifici civili e industriali, le pavimentazioni stradali e simili ivi incluse le pavimentazioni con materiali speciali; la realizzazione di parcheggi, ponti, gallerie, strade, autostrade, viadotti, ferrovie, metropolitane;
- la realizzazione di lavori ferroviari e di opere speciali in cemento armato come costruzioni di moli e banchine, dighe e gallerie, fondazioni speciali; la realizzazione di acquedotti, impianti di depurazione delle acque, fognature, gasdotti o oleodotti, lavori di difesa e sistemazione idraulica, forestale e di verde pubblico, trivellazione e pozzi, opere di irrigazione e di evacuazione, opere marittime e lavori di dragaggio, opere fluviali, di difesa, di bonifica e protezione ambientale, opere di ingegneria naturalistica;
- il movimento a terra, i lavori di escavazione, di consolidamento, impermeabilizzazione e bonifica dei terreni, le ricomposizioni ambientali; le demolizioni, il recupero, il trasporto, la lavorazione, il commercio e lo smaltimento di materiali inerti;
- la produzione e l'installazione di impianti tecnologici, ed in particolare di impianti per la produzione di energia elettrica, per la trasformazione alta/media tensione e per la distribuzione di energia elettrica in corrente alternata e continua;
- l'acquisto, vendita, locazione, permuta di beni immobili;
- la costruzione di immobili, sia come singola unità, parte o porzione, sia come complesso industriale, commerciale, artigianale, monumentale o residenziale; la costruzione di impianti sportivi, la realizzazione di interventi di recupero, sia ordinari che straordinari, di restauro e risanamento conservativo, di ristrutturazione edilizia e urbanistica del patrimonio edilizio esistente, l'esecuzione di opere d'arte nel sottosuolo, il restauro e la manutenzione di immobili sottoposti a tutela, la lottizzazione di aree e fondi nonché l'esecuzione di opere di urbanizzazione sia primaria sia secondaria;
- la realizzazione di impianti idrico-sanitari, cucine e lavanderie;
- la realizzazione di barriere paramassi, fermaneve e simili;
- la demolizione di opere in genere;
- le opere finalizzate alla realizzazione e manutenzione di spazi verdi e arredo urbano;
- la realizzazione di impianti termici di condizionamento;
- la realizzazione di impianti interni elettrici, telefonici, radiotelefonici e televisivi;

	PARTE GENERALE - pag. 6
	Data 22/04/2015
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08	

- la partecipazione a gare ed appalti, fermi rimanendo i divieti di legge ed in particolare l'art. 17 della legge n. 109/1994 e successive modifiche e integrazioni;

La Società potrà compiere tutte le operazioni commerciali, mobiliari, immobiliari e finanziarie necessarie e/o utili per il raggiungimento dell'oggetto sociale, escluse le attività finanziarie per il cui esercizio è richiesta l'iscrizione in appositi Albi e/o elenchi ai sensi degli artt. 106 e segg. del D.lgs. 385/1993 (T.U.B.); la Società, potrà, pertanto:

- richiedere finanziamenti di qualsiasi genere;
- concedere fidejussioni, avalli, cauzioni, garanzie anche a favore di terzi, purché tali attività siano svolte in via strettamente strumentale al conseguimento dell'oggetto sociale e non nei confronti del pubblico;
- assumere, sia direttamente che indirettamente, partecipazioni in Società italiane ed estere, purché nei limiti di cui all'art. 2361 primo comma cod. civ.”.

2.2 ATTIVITÀ ESERCITATA DI FATTO DALLA SOCIETÀ

In seguito all'affitto del ramo di azienda della ditta Basso & Busatta S.p.A., la sede operativa della Società Pellizzari S.r.l. è situata in Poianella di Bressanvido (VI) via Reelee n. 23.

L'attività della Società consiste in operazioni pubbliche e private di:

- costruzioni stradali;
- costruzioni civili e industriali;
- lavori idraulici;
- impianti di irrigazione;
- impianti di depurazione delle acque;
- pavimentazioni speciali;
- movimenti di terra.

Più in generale, tutti i lavori di costruzione classificati nell'Allegato A del DPR n. 34/2000 e relativa declaratoria, le operazioni immobiliari, la costruzione ed il commercio attinenti ai lavori predetti, nonché l'estrazione, la lavorazione ed il commercio di inerti, compresi marmi, graniti, pietre e materiali affini.

Nel dettaglio, l'azienda è organizzata nelle seguenti fasi di lavoro:

- allestimento del cantiere;
- costruzione, ricostruzione, restauro di edifici civili o industriali;
- ristrutturazione immobili;
- manutenzione patrimonio pubblico e privato;
- demolizione della pavimentazione stradale;
- esecuzione degli scavi per la posa delle condotte;
- rinterro dello scavo;
- ripristino pavimentazione stradale;
- saldatura di tubazioni in acciaio;
- giunzioni tubazioni in ghisa;
- gestione di supporto, amministrativa, commerciale e tecnica, mediante operatori impiegati negli uffici, con utilizzo di VDT.

	PARTE GENERALE - pag. 7
	Data 22/04/2015
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08	

3. Organizzazione societaria

3.1 ORGANO AMMINISTRATIVO

L'Organo amministrativo della Società Pellizzari S.r.l. è l'Amministratore Unico.

Ai sensi dell'articolo 11 dello Statuto:

“La Società può essere amministrata, alternativamente, su decisione dei soci in sede di nomina:

- da un amministratore unico;
- da un consiglio di amministrazione, composto da due o più membri, secondo il numero determinato dai soci al momento della nomina;
- da due o più amministratori con poteri congiunti, disgiunti o da esercitarsi a maggioranza.

Qualora vengano nominati due o più amministratori senza alcuna indicazione relativa alle modalità di esercizio dei poteri di amministrazione, si intende costituito un consiglio di amministrazione.

Gli amministratori possono anche essere non soci.”

Con verbale di assemblea del 25 ottobre 2011¹, i soci hanno deliberato di nominare Amministratore Unico il Sig. Basso Michele.

Ai sensi dell'articolo 15 dello Statuto:

“L'organo amministrativo è investito dei più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione della Società, senza eccezione alcuna, salvo quelli che la legge o lo statuto riservano espressamente ai soci.

Nel caso di nomina del consiglio di amministrazione, questo può delegare tutti o parte dei suoi poteri, a norma e con i limiti di cui all'articolo 2381 del codice civile, ad un comitato esecutivo composto da alcuni dei suoi componenti, ovvero ad uno o più dei suoi componenti, anche disgiuntamente.

Non possono essere delegate le attribuzioni indicate nell'articolo 2475, comma quinto, c.c..

Nel caso di nomina di più amministratori, al momento della nomina i poteri di amministrazione possono essere attribuiti in via disgiunta e altri in via congiunta.

In mancanza di qualsiasi precisazione nell'atto di nomina in ordine alle modalità dell'esercizio dei poteri di amministrazione, detti poteri si intenderanno attribuiti agli amministratori in via congiunta.

Possono essere nominati direttori, institori o procuratori per il compimento di determinati atti o categorie, determinandone i poteri”.

3.2 RAPPRESENTANZA DELLA SOCIETÀ

L'art. 16 dello Statuto prevede che:

“L'amministratore unico ha la rappresentanza della Società.

In caso di nomina del consiglio di amministrazione, la rappresentanza della Società spetta al presidente del consiglio di amministrazione e ai singoli consiglieri delegati, se nominati.

Nel caso di nomina di più amministratori, la rappresentanza della Società spetta agli stessi congiuntamente o disgiuntamente, allo stesso modo in cui sono stati attribuiti nell'atto di nomina i poteri di amministrazione.

La rappresentanza della Società spetta anche ai direttori, agli institori e ai procuratori, nei limiti dei poteri loro conferiti nell'atto di nomina.”

Con verbale di assemblea del 25 ottobre 2011², i soci hanno deliberato di nominare Amministratore Unico il Sig. Basso Michele, rappresentante della Società.

¹ Si veda lo statuto della Società datato 07.12.2011 e il verbale di assemblea del 25 ottobre 2011, allegati al presente modello.

² Si veda lo statuto della Società datato 07.12.2011 e il verbale di assemblea del 25 ottobre 2011, allegati al presente modello.

	PARTE GENERALE - pag. 8
	Data 22/04/2015
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08	

3.3 ORGANI DELEGATI E PROCURATORI SPECIALI

L'art. 15 dello Statuto stabilisce che:

“Nel caso di nomina del consiglio di amministrazione, questo può delegare tutti o parte dei suoi poteri, a norma e con i limiti di cui all'articolo 2381 del codice civile, ad un comitato esecutivo composto da alcuni dei suoi componenti, ovvero ad uno o più dei suoi componenti, anche disgiuntamente.

Non possono essere delegate le attribuzioni indicate nell'articolo 2475, comma quinto, c.c.”.

Con atto di nomina del 14 febbraio 2013³, l'Amministratore Unico ha attribuito le seguenti deleghe di poteri:

Giorgio Basso	<ul style="list-style-type: none"> · visionare e ritirare presso enti ed uffici sia pubblici che privati nonché clienti tutti i documenti ed elaborati relativi alle gare di appalto cui partecipi o sia comunque interessata la Società mandante; · eseguire la presa visione dei capitolati speciali di appalto e loro allegati; · ritirare le apposite attestazioni; · effettuare i relativi versamenti; · consegnare i relativi documenti; · eseguire i sopralluoghi sui cantieri; · con autorizzazione a fare tuttoquanto si renderà necessario ed opportuno per il completo espletamento del mandato, senza che al medesimo possa mai eccipirsi difetto, insufficienza o carenza di potere, nemmeno in relazione all'art. 1394 c.c..
Davide Golin	<ul style="list-style-type: none"> · visionare e ritirare presso enti ed uffici sia pubblici che privati nonché clienti tutti i documenti ed elaborati relativi alle gare di appalto cui partecipi o sia comunque interessata la Società mandante; · eseguire la presa visione dei capitolati speciali di appalto e loro allegati; · ritirare le apposite attestazioni; · effettuare i relativi versamenti; · consegnare i relativi documenti; · eseguire i sopralluoghi sui cantieri; · con autorizzazione a fare tutto quanto si renderà necessario ed opportuno per il completo espletamento del mandato, senza che al medesimo possa mai eccipirsi difetto, insufficienza o carenza di potere, nemmeno in relazione all'art. 1394 c.c..

3.4 ORGANI SOCIALI DI CONTROLLO

L'art. 18 dello Statuto prevede che:

“È facoltà dei soci, con decisione da adottarsi a sensi del successivo art. 23, nominare:

³ Si veda atto di nomina del 14 febbraio 2013, allegato al presente modello.

	PARTE GENERALE - pag. 9
	Data 22/04/2015
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08	

- o l'organo Sindacale, che dovrà essere nominato e che opererà a sensi del successivo art. 19 (l'organo sindacale potrà consistere o in un Collegio composto da tre membri o in un Sindaco unico, in relazione a quanto prescritto dalle disposizioni di legge vigenti al momento della nomina)

- o un Revisore legale dei conti, che dovrà essere nominato e che opererà a sensi del successivo art. 20
- ovvero entrambi.

La nomina dell'organo sindacale è invece obbligatoria verificandosi le condizioni poste dalle vigenti norme di legge ed in particolare dall'art. 2477 c.c."

Ad oggi non è stato nominato un organo di controllo, non essendo lo stesso obbligatorio.

3.5 ORGANIGRAMMA ORGANIZZAZIONE SOCIETARIA



3.6 RAPPORTI CON SOCIETÀ TERZE

I rapporti della Società Pellizzari S.r.l. con Società terze possono essere così riassunti:

- 1) con scrittura privata autenticata dal Notaio dott. Giovanni Rizzi, datata 30 giugno 2011, la Società Nic Service S.r.l. ha acquisito la proprietà della partecipazione al capitale della Pellizzari S.r.l. del valore nominale di € 52.518,74, ceduta da parte della Società Basso & Busatta S.p.A..

Quest'ultima, in data 8 giugno 2009, aveva acquistato la quota di capitale sociale del 52.51873% della Pellizzari S.r.l. (quota successivamente ceduta alla Nic Service S.r.l.) a fronte di conferimento di un ramo d'azienda.

- 2) con scrittura privata autenticata dal Notaio dott. Gianfranco Di Marco, datata 20 dicembre 2012, la Società Basso & Busatta S.p.A. ha concesso in affitto alla Società Pellizzari S.r.l. il ramo di azienda di sua proprietà esercente l'attività di cui alle categorie identificate dal D.P.R. 207/2010 quali:
 - OG1 (costruzione, manutenzione, ristrutturazione di edifici civili e industriali);
 - OG3 (costruzione, manutenzione, ristrutturazione di strade, autostrade, ponti, viadotti, ferrovie, linee tranviarie, metropolitane, funicolari, piste aeroportuali e relative opere complementari);
 - OG6 (costruzione, manutenzione, ristrutturazione di acquedotti, gasdotti, oleodotti, opere di irrigazione e di evacuazione);

 <p>IMPRESA EDILE E STRADALE PELLIZZARI</p>	PARTE GENERALE - pag. 10
	<p>Data 22/04/2015</p> <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08</p>

- OS 3 (fornitura, montaggio, manutenzione, ristrutturazione di impianti idrosanitari, di cucine, di lavanderie);
- OS 28 (fornitura, montaggio, manutenzione, ristrutturazione di impianti termici e di impianti per il condizionamento);
- OS 30 (fornitura, montaggio, manutenzione, ristrutturazione di impianti elettrici, telefonici, radiotelefonici, televisivi);
- OS 21 (costruzione di opere strutturali speciali – nello specifico di opere destinate a trasferire i carichi di manufatti poggianti su terreni non idonei a reggere i carichi stessi, di opere destinate a conferire ai terreni caratteristiche di resistenza e di indeformabilità tali da rendere stabili l'imposta dei manufatti e da prevenire dissesti geologici, di opere per rendere antisismiche le strutture esistenti e funzionanti),
operante in Bressanvido (VI), via Reece n. 23 – frazione di Poianella, costituito dall'insieme di tutti i beni materiali e immateriali che corredano il ramo di azienda.

4. Struttura aziendale

4.1 PERSONALE OCCUPATO NELLA SOCIETÀ

Il personale occupato dalla Società conta n. 22 dipendenti di cui:

- n. 4 impiegati tecnici;
- n. 1 impiegato amministrativo;
- n. 17 operai.

Data 22/04/2015

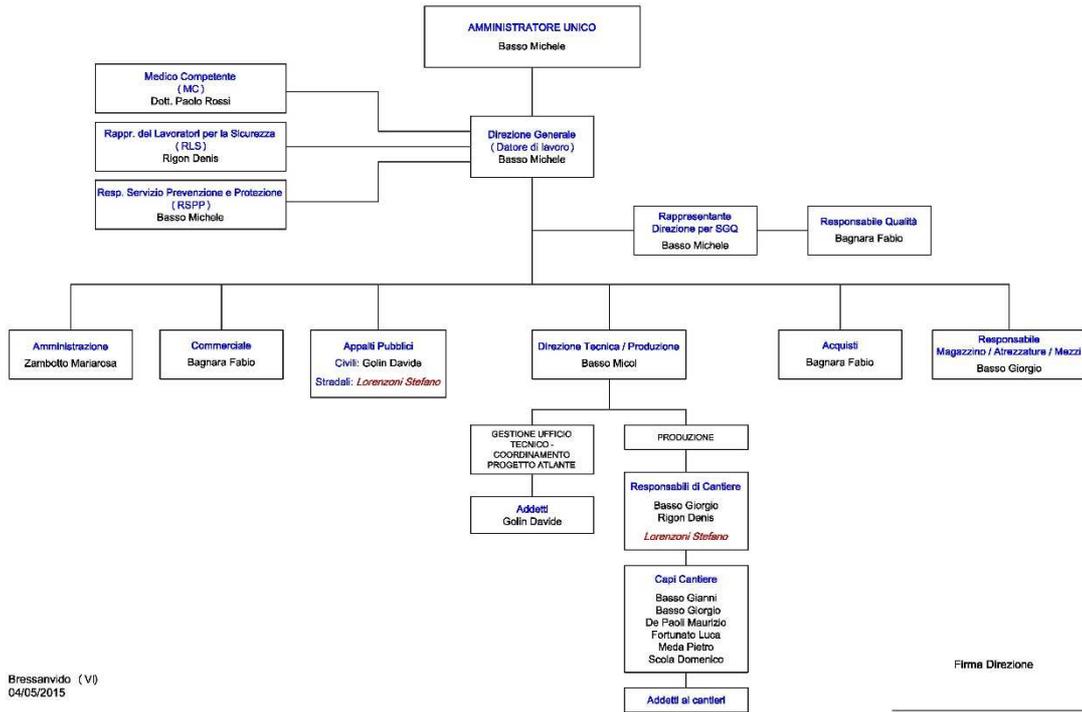


MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08

4.2 ORGANIGRAMMA ORGANIZZAZIONE AZIENDALE



ORGANIGRAMMA AZIENDALE



Bressanvido (VI)
04/05/2015

Firma Direzione

	PARTE GENERALE - pag. 12
	Data 22/04/2015
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08

5. Sicurezza sul lavoro

5.1 FIGURE AZIENDALI

Datore di Lavoro art. 2 lett. b) D.lgs. 81/2008	Basso Michele
Preposto art. 2 lett. e) D.lgs. 81/2008	Basso Gianni, Basso Giorgio, De Paoli Maurizio, Fortunato Luca, Rigon Denis, Scola Domenico
Delegati per la sicurezza sul lavoro, art. 16 D.lgs. 81/2008	NON NOMINATI
RSPP	Basso Michele
Medico Competente	Paolo Rossi
Rappr. Lavoratori per la Sicurezza aziendali RLS	Rigon Denis
Incaricati lotta antincendio ed evacuazione luoghi di lavoro	Basso Gianni, Basso Giorgio, De Paoli Maurizio, Fortunato Luca, Golin Davide, Meda Pietro, Rigon Denis, Scola Domenico
Incaricati primo soccorso e gestione delle emergenze	Basso Gianni, Basso Giorgio, De Paoli Maurizio, Fortunato Luca, Golin Davide, Meda Pietro, Paripovic Miodrag, Rigon Denis, Scola Domenico

5.2 DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

Il Datore di Lavoro ha provveduto ad effettuare la valutazione dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro a norma art. 17 D.lgs. 81/08 e ad elaborare il relativo DVR secondo il disposto di cui all'art. 28 D.lgs. 81/08, con la collaborazione di RSPP e Medico Competente e con la consultazione del RLS.

Il documento in rev 2 – Edizione 2 del 24.04.2014 è in allegato al presente modello.

Data 22/04/2015

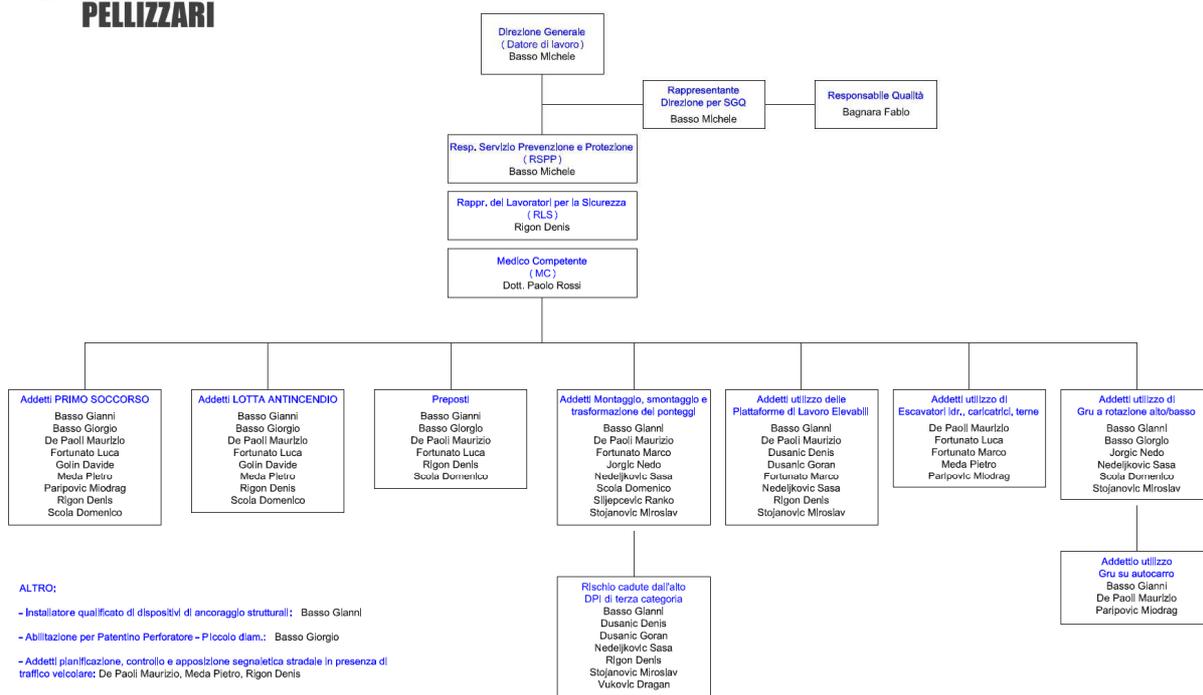


MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08

5.3 ORGANIGRAMMA DELLA SICUREZZA



ORGANIGRAMMA SICUREZZA



	PARTE GENERALE - pag. 14
	Data 22/04/2015
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08

6. Storia dell'Impresa

6.1 LA STORIA

L'impresa viene fondata nel 1922 da Oreste Pellizzari ed operava prevalentemente nel triveneto nel settore delle opere stradali, autostrade, ponti, viadotti, ferrovie, acquedotti, gasdotti, oleodotti, opere di irrigazione e di evacuazione. Nel corso degli anni matura notevoli capacità operative ed una riconosciuta valenza tecnico / organizzativa / commerciale, Pellizzari Oreste ha uno sviluppo così repentino da arrivare ad essere una delle più grosse imprese stradali della provincia di Vicenza dell'epoca (raggiungendo un organico di 270 dipendenti).

Tra le molte opere eseguite spiccano per importanza la Nuova ferrovia di Calalzo (BL), i ponti sull'Isarco a Bressanone (BZ) e la variante della Strada Statale Pusteria a Novacella (BZ), il raddoppio del ponte sul fiume Tesina a Torri di Quartesolo (VI), il ponte sul Brenta a Fontaniva e la strada di Valposina.

La guida dell'impresa successivamente passa nelle mani dei figli Pietro e Lino che continuano l'attività seguendo i principi del fondatore.

Nel 2006 l'impresa viene rilevata dai geometri Michele Basso e Stefano Lorenzoni, i quali la trasformano nella Pellizzari S.r.l..

Con l'esperienza e la professionalità da loro maturata, portano innovazione e allo stesso tempo continuano una tradizione che si è consolidata negli anni.

La professionalità e lo sviluppo continuo permettono all'impresa di ottenere, nell'anno 2006, la Certificazione di Qualità Aziendale secondo la normativa UNI EN ISO 9001:2008.

Lavorando sia nel settore privato che in quello pubblico, la società consegue nello stesso anno anche la certificazione SOA.

Dal 2006 la Pellizzari S.r.l. diventa membro dell'Associazione Industriali della Provincia di Vicenza.

Nell'ottobre del 2011 il geom. Basso Michele viene nominato amministratore unico dell'impresa Pellizzari S.r.l..

Nel dicembre 2012 la Pellizzari S.r.l. acquisisce in affitto il ramo d'azienda produttivo della storica impresa Basso & Busatta S.p.A., implementando così il personale, il parco macchine e le attrezzature. Con questa importante operazione, la Società acquisisce anche la trentennale esperienza e competenza maturata dalla Basso & Busatta S.p.A. prevalentemente nell'edilizia residenziale e industriale, ed ottiene una riattestazione della certificazione SOA conseguendo le categorie OG1 classe VIII, OG3 classe IVBIS, OS6 classe IIIBIS, OS23 classe III.

Con l'attuale struttura, la Pellizzari S.r.l. si presta a realizzare ogni tipo di costruzione sia essa civile, industriale, commerciale, direzionale o stradale sia nel settore privato che in quello pubblico.

L'azienda segue i continui mutamenti del comparto edilizio, portando particolare attenzione alle più recenti normative di legge in materia di risparmio energetico, rispettando le vigenti normative in materia di sicurezza, salute e ambiente.

Si propone, inoltre come unico interlocutore per offrire assistenza su più versanti: opere edili, impianti, serramenti, pavimentazioni, tinteggiature e finiture varie, al fine di ottimizzare i costi ed i tempi di intervento e può occuparsi anche delle comunicazioni alla pubblica amministrazione e di tutte le pratiche previste dalle normative vigenti, al fine di consegnare l'opera completamente chiavi in mano.

	PARTE GENERALE - pag. 15
	Data 22/04/2015
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08	

6.2 CERTIFICAZIONI

La Società Pellizzari S.r.l. ha ottenuto, nel 2006, aggiornata nel 2012, la certificazione di qualità ISO9001:2008 per i seguenti processi:

“Costruzione e manutenzione di strade. Costruzione e manutenzione di opere di irrigazione e di evacuazione”⁴

In data 11 febbraio 2013 la Società Pellizzari S.r.l. ha altresì conseguito la certificazione SOA⁵ che qualifica l'impresa a partecipare agli appalti pubblici in categorie di opere e classifiche di importo, entrambe commisurate alle capacità ed all'esperienza che l'azienda ha dimostrato all'Organismo di Attestazione⁶.

La Società Pellizzari S.r.l. ha ottenuto l'attestazione SOA nelle seguenti categorie e classifiche:

- **Cat. OG1 Class. VIII:** Edifici civili ed industriali.
- **Cat. OG3 Class. IV-BIS:** Strade, autostrade, ponti, viadotti, ferrovie, linee tranviarie, metropolitane, funicolari, piste aeroportuali e relative opere complementari.
- **Cat. OG6 Class. III-BIS:** Acquedotti, gasdotti, oleodotti, opere irrigazione ed evacuazione.
- **Cat. OS21 Class. I:** Opere strutturali speciali.
- **Cat. OS23 Class. III:** Demolizione di opere.

6.3 POLITICA STRATEGICA D'IMPRESA E MODELLO 231 INTEGRATO

L'Organo dirigente attesta che la politica d'impresa della Società Pellizzari S.r.l. è volta alla realizzazione dell'oggetto sociale mediante una gestione trasparente e corretta delle attività, ispirata ed attenta al rispetto di tutte le norme giuridiche vigenti, oltre che ai principi fondamentali di etica degli affari.

Una tale politica d'impresa, idonea a garantire un'immagine di serietà ed affidabilità della Società sul mercato nazionale, può essere realizzata solo attraverso una fattiva collaborazione di tutti i soggetti che operano all'interno della stessa e per suo conto, a partire dai soggetti di vertice, per arrivare a ciascun dipendente, prestatore di lavoro e collaboratore esterno.

L'Organo dirigente intende pertanto dotare la Società Pellizzari S.r.l. di un'organizzazione in grado di instaurare all'interno della propria struttura una solida “cultura” della legalità e della trasparenza, dotandosi di sistemi di controllo sulla conformità dei comportamenti tenuti e di strumenti sanzionatori per imporre a ciascun soggetto di adeguarsi alla politica d'impresa.

L'Organo dirigente intende altresì divulgare la propria politica, rendendo noto, all'interno ed all'esterno della Società, il fatto che la stessa condanna ogni comportamento, a qualsiasi fine posto in essere, che possa costituire violazione a norme di legge e regolamentari o comunque che possa porsi in conflitto con i principi di sana, corretta e trasparente gestione dell'attività.

⁴ Certificato numero 4100/2 rilasciato da ICIM SPA il 29/06/2006.

⁵ L'Attestazione SOA è la certificazione obbligatoria per la partecipazione a gare d'appalto per l'esecuzione di appalti pubblici di lavori. Si tratta di un documento necessario e sufficiente a comprovare, in sede di gara, la capacità dell'impresa di eseguire, direttamente o in subappalto, opere pubbliche di lavori con importo a base d'asta superiore a € 150.000,00; essa attesta e garantisce il possesso da parte dell'impresa del settore delle costruzioni di tutti i requisiti previsti dalla attuale normativa in ambito di Contratti Pubblici di lavori.

L'Attestazione SOA ha validità quinquennale (sempre che ne venga verificata la validità al terzo anno dal primo rilascio) e viene rilasciata a seguito di un'istruttoria di validazione dei documenti prodotti dall'impresa, facenti capo agli ultimi dieci esercizi di attività dell'impresa (dieci anni di lavori ed i migliori cinque esercizi tra gli ultimi dieci) da appositi Organismi di Attestazione, ovvero Società autorizzate ad operare dall'Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici (AVCP). L'Attestazione SOA qualifica l'azienda ad appaltare lavori per categorie di opere e per classifiche di importi.

⁶ Certificato numero 15718AL/04/00 rilasciato da Società Organismi di Attestazione EURO-SOA il 04/12/2014 e che sostituisce il Certificato numero 13767/04/00 rilasciato da EURO-SOA il 11/02/2013.

	PARTE GENERALE - pag. 16
	Data 22/04/2015
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08

L'Organo dirigente ritiene inoltre che la gestione strategica dell'impresa non possa prescindere da un'organizzazione che vigili concretamente sui rischi della non corretta applicazione delle norme vigenti, soprattutto in un'ottica di prevenzione per i rischi che possono incidere sull'organizzazione della struttura societaria, sulla gestione nella legalità delle varie attività dirette alla realizzazione dell'oggetto sociale.

Il rischio reato è un fattore di grave pericolo non solo per i costi impreveduti, spesso assai elevati, ma in quanto causa di responsabilità per amministratori, dipendenti e spesso anche per i collaboratori tecnico-professionali sia sul piano economico civile, sia sul più gravoso piano della responsabilità penale.

Sono note le conseguenze negative anche per l'impresa sia per la responsabilità civile solidale, sia per le conseguenze indirette dovute a procedimenti penali, sequestri ed altre misure cautelari, che in ogni caso comportano un danno all'immagine dell'impresa.

L'entrata in vigore del D.Lgs. 231/01 ha poi mutato l'orizzonte, introducendo una nuova forma di responsabilità definita "amministrativa" che, pur presentandosi con numerosi connotati di sostanza e procedura penalistica, nella realtà giuridica è un "*tertiumgenus*", una vera e propria responsabilità diretta ed autonoma della Società per colpa di organizzazione. Quest'ultima infatti ne risponde con il proprio capitale sociale in aggiunta ed indipendentemente dalla responsabilità penale e/o civile dei propri soggetti apicali e dei soggetti sottoposti alla loro vigilanza per il reato presupposto che sia stato tentato o consumato.

In considerazione della previsione normativa, art. 45 D.Lgs. 231/01, che fin dalla fase delle indagini preliminari permette al Pubblico Ministero di richiedere al Giudice per le Indagini Preliminari l'applicazione quale misura cautelare di una delle sanzioni interdittive previste all'art. 9, si rende necessario valutare con attenzione le probabilità che nell'esercizio delle attività possano essere commessi reati presupposto inclusi nel D.Lgs. 231/01, soprattutto dopo l'ingresso dei reati colposi connessi ad inosservanza delle norme sulla sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08.

Appare opportuno provvedere alla salvaguardia della Società Pellizzari S.r.l. dalle ripercussioni che la medesima potrebbe subire dall'applicazione di misure cautelari interdittive nel caso di commissione dei reati presupposto, per le conseguenze gravi sulla prosecuzione dell'attività di impresa, senza dimenticare le responsabilità penali a carico delle persone fisiche che commettono il reato.

L'Organo dirigente è a conoscenza che l'adozione del Modello 231 integrato non è un obbligo di legge per la Società, ma un "onere", essendo data facoltà all'Organo dirigente stesso, quindi al soggetto di vertice che ne ha i poteri, di adottarlo e di darne attuazione secondo norma, per poterne trarre i molti effetti utili. Infatti, il Decreto Legislativo nell'intenzione del legislatore delegato, come si evince dalla stessa Relazione Ministeriale, tende a costituire un "*monito*" indirizzato alla Società.

L'Organo dirigente ritiene che tra i compiti propri dell'Amministratore Unico disciplinati dal Codice Civile rientri espressamente anche quello di valutare se dotare o meno la Società Pellizzari S.r.l. del Modello 231 integrato e quindi successivamente di procedere alla formalizzazione ed attuazione dei protocolli di prevenzione del Modello.

L'Organo dirigente ritiene altresì essenziale dare applicazione alla normativa ed attuare il Modello di Organizzazione e Gestione integrato con l'art. 30 D.Lgs.81/08, con relativo programma di implementazione continua adeguato all'attualità dell'andamento e sviluppo delle attività dell'impresa, disponendo di attuare nel tempo le eventuali ulteriori integrazioni che dovessero rendersi necessarie a seguito di nuove disposizioni normative in materia o variazione dei rischi reato nell'impresa.

L'Organo dirigente ha ritenuto il Modello 231 Integrato, il migliore strumento di Organizzazione e di Gestione nel quale formalizzare la propria politica d'impresa, perseguendo le finalità della massima informazione e formazione ad hoc di tutti i soggetti che operano per la Società ed altresì per curare i rapporti con i collaboratori esterni in un'ottica di "cultura" della legalità. Il Modello 231 Integrato è pertanto considerato uno strumento utile per poter controllare il rispetto di tale politica, assicurandone l'effettiva attuazione, anche attra-

 <p>IMPRESA EDILE E STRADALE PELLIZZARI</p>	PARTE GENERALE - pag. 17
	Data 22/04/2015
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08

verso la previsione di sanzioni per i comportamenti difforni rispetto ai protocolli per la prevenzione dei reati presupposto che costituisce l'obiettivo del Modello 231 Integrato.

6.4 POLITICA DELL'IMPRESA PER LA SICUREZZA SUL LAVORO E MODELLO 231 INTEGRATO

L'Organo dirigente dell'azienda ritiene fondamentale per la costruzione del Modello Integrato con l'art. 30 D.lgs. 81/08 definire ed attuare la propria politica aziendale per la salute e sicurezza del lavoro come prevista dall'art. 2 co. 1 lett. d) D.lgs. 81/08 ed altresì assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici indicati all'art. 30 del decreto stesso.

L'azienda considera parte integrante della propria attività il perseguimento della migliore tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, impegnandosi a mettere a disposizione a tal fine risorse umane, strumentali ed economiche ed a tenere sempre in evidenza gli aspetti correlati alla sicurezza ogniqualvolta si individuino o definiscano nuove attività o si riesaminino quelle esistenti.

L'azienda si impegna altresì a favorire la cooperazione tra le diverse risorse aziendali, la piena collaborazione con le organizzazioni dei lavoratori e quelle imprenditoriali, con gli enti preposti ai controlli e con le rappresentanze terze che svolgano attività correlate alla sicurezza, al fine di offrire la massima tutela alla salute e sicurezza dei lavoratori e di terzi nell'esercizio delle attività aziendali.

L'impegno dell'azienda è inoltre diretto ad individuare metodi operativi, aspetti organizzativi e gestionali finalizzati a salvaguardare la sicurezza di lavoratori e terzi in relazione all'apprestamento di strutture e luoghi di lavoro ed alla fornitura di macchine, impianti ed attrezzature che permettono di attuare la massima prevenzione possibile.

L'Organo dirigente, in conformità alla propria generale politica d'impresa tesa alla legalità, trasparenza e correttezza nello svolgimento di ogni attività, considera determinante che, soprattutto nel settore specifico della sicurezza, ove in maniera più evidente si ha il necessario coinvolgimento a vario titolo di tutti i soggetti della struttura, dal Datore di Lavoro ai singoli Lavoratori, sia radicata una forte "cultura della sicurezza".

L'Organo dirigente ritiene che il perseguimento della politica della sicurezza dell'azienda si debba realizzare mediante:

- la formalizzazione di un sistema organizzativo aziendale per l'adempimento degli obblighi di legge in materia;
- la formalizzazione di protocolli per lo svolgimento di ogni attività nel rispetto delle norme a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;
- la formalizzazione di un sistema che consenta la tracciabilità ed il controllo in merito all'avvenuto compimento degli adempimenti specifici;
- l'individuazione di un sistema di controllo efficiente del rispetto da parte di ciascun soggetto dei protocolli come formalizzati;
- la previsione di un sistema di monitoraggio e miglioramento continuo del sistema per la sicurezza;
- la creazione di uno strumento sanzionatorio che renda efficaci i protocolli formalizzati, imponendone il rispetto e punendone la violazione;
- la precisa e costante formazione, informazione e sensibilizzazione di tutti i soggetti della struttura aziendale sui contenuti della politica aziendale per la sicurezza, sugli obblighi normativi, sulle responsabilità in caso di violazione e sui protocolli interni stabiliti per il miglioramento continuo delle condizioni di sicurezza dei lavoratori;

	PARTE GENERALE - pag. 18
	Data 22/04/2015
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08

- la formalizzazione di protocolli relativi, alle attività che siano svolte da soggetti terzi rispetto all'azienda, le quali per luogo e modalità di attuazione possano incidere sulla sicurezza e salute dei lavoratori, con previsione di idonee modalità di comunicazione ai terzi interessati e di clausole contrattuali che ne impongano il rispetto, ivi compresi la redazione di DUVRI e/o verbali di coordinamento e cooperazione dove previsto dalla normativa vigente.

L'Organo dirigente individua nel presente Modello di organizzazione e gestione, per gli specifici contenuti conformi alle previsioni di cui agli artt. 6 e 7 D.lgs. 231/01 ed all'art. 30 D.lgs. 81/08, lo strumento più idoneo per la realizzazione della politica della sicurezza dell'azienda, in considerazione anche del fatto che tale Modello, diversamente rispetto ad ogni altro sistema di gestione per la sicurezza, consente alla stessa, per espressa previsione normativa, di beneficiare dell'esenzione dalla Responsabilità Amministrativa in caso di commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi e gravissime per violazione di norme a tutela della salute e sicurezza del lavoro.

6.5 STORIA E POLITICA DELL'IMPRESA IN MERITO ALLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

L'Organo dirigente dell'azienda, fin dalla costituzione della stessa, ha provveduto ad ottemperare alla normativa vigente in materia della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, adeguandosi al cambio normativo, nei tempi e nei modi previsti.

Dopo l'emanazione della Legge 3 agosto 2007, n.123 e, quindi, la pubblicazione del D.lgs. 81/08 come attuazione delle disposizioni per il riassetto e la riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro, mediante il riordino e il coordinamento delle medesime in un unico testo normativo, l'Organo dirigente ha provveduto ad attuare e definire la propria politica aziendale per la salute e sicurezza del lavoro come prevista dall'art. 2 co. 1 D.lgs. 81/08 ed altresì assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici indicati all'art. 30 del decreto stesso.

L'Organo dirigente, attraverso lo scopo e gli obiettivi indicati nel documento di valutazione del rischio (DVR) ha adottato una politica per la sicurezza sul lavoro che mira a sviluppare una costante attenzione al miglioramento continuo della sicurezza, intesa come prevenzione degli infortuni, prevenzione degli incidenti e comportamenti pericolosi, igiene e medicina del lavoro e protezione dell'ambiente.

Il documento di valutazione dei rischi, redatto ai sensi del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, ha lo scopo infatti di effettuare la valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.

La sicurezza, pertanto, è considerata *uno degli obiettivi prioritari della Società*.

Ai sensi dell'art. 28 del D.lgs. n. 81/08, il presente documento, redatto a conclusione della valutazione, contiene:

- una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale sono stati specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a);
- il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
- l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappre-

 <p>IMPRESA EDILE E STRADALE PELLIZZARI</p>	PARTE GENERALE - pag. 19
	Data 22/04/2015
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08

sentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;

- l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

In armonia con quanto definito dalle linee guida di provenienza comunitaria, con la Circolare del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale n. 102 del 07.08.95, con le linee guida emesse dall'ISPESL/INAIL e con le linee guida emesse dal Coordinamento delle Regioni e Province Autonome si è proceduto a:

- individuare i lavoratori così come definiti all'art. 2, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 81/08;
- individuare le singole fasi lavorative a cui ciascun lavoratore può essere addetto con particolare attenzione alle fasi lavorative ed ai rischi presenti nei cantieri esterni;
- individuare i rischi a cui sono soggetti i lavoratori in funzione delle fasi lavorative a cui possono essere addetti tenendo conto del mansionario Mod. n° 622.0 Rev. 1 del 20/07/2012 presente nel SQ ISO 9001:2008;
- individuare ed analizzare le metodologie operative ed i dispositivi di sicurezza già predisposti;
- analizzare e valutare i rischi a cui è esposto ogni singolo lavoratore;
- ricercare le metodologie operative, gli accorgimenti tecnici, le procedure di sistema che, una volta attuate, porterebbero ad ottenere un grado di sicurezza accettabile;
- analizzare e valutare i rischi residui comunque presenti anche dopo l'attuazione di quanto previsto per il raggiungimento di un grado di sicurezza accettabile;
- identificare eventuali D.P.I. necessari a garantire un grado di sicurezza accettabile.

Il Documento di Valutazione dei rischi, come opportunamente espresso nel suo contenuto, e le procedure contenute nel presente Modello di Organizzazione e Gestione non sono quindi state predisposte solamente per ottemperare alle disposizioni di cui al D.lgs. 81/08 ma anche per essere lo strumento principale per mantenere nel tempo un grado di sicurezza accettabile.

Per attuare efficacemente gli obiettivi descritti, l'Organizzazione, a tutti i livelli, si impegna a:

- considerare la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori come un obiettivo aziendale da raggiungere e migliorare costantemente nel rispetto degli standard tecnico-strutturali di leggerelativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- analizzare e valutare i rischi di incidenti in relazione alle disposizioni legislative, a garantire la sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente circostante e ad adottare le misure per limitarne le eventuali conseguenze;
- agire nel rispetto di tutte le leggi nazionali e dei regolamenti locali vigenti, adottando tutte le misure di prevenzione necessarie nelle specifiche attività e aggiornandole secondo il progresso tecnico e l'esperienza acquisita;
- verificare che la progettazione dei servizi e le loro erogazione, degli impianti e delle attrezzature nonché le attrezzature utilizzate per l'erogazione ivi compresi i luoghi di lavoro, siano realizzati in modo da salvaguardare la salute dei lavoratori, i beni aziendali, i terzi e la comunità in cui la Società opera. In particolare sarà rivolta attenzione nelle attività svolte fuori sede come i cantieri temporanei e/o mobili così come definiti dal D.lgs. 81/08;
- adottare per i cantieri edili temporanei o mobili tutti gli adempimenti ai sensi dell'articolo 89 del D.lgs. 81/08 - Titolo IV;
- limitare l'impatto ambientale delle lavorazioni;
- perseguire una politica di miglioramento continuo;
- attribuire compiti e responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro con la creazione di idonea strut-

	PARTE GENERALE - pag. 20
	Data 22/04/2015
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08

tura di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, valutazione dei fornitori, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

- rendere partecipe tutta la struttura aziendale (dirigenti, preposti, progettisti, servizi acquisti e manutenzione, lavoratori, ecc.), secondo le proprie attribuzioni e competenze, al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza assegnati;
- assicurare l'eventuale attività di sorveglianza sanitaria;
- assicurare l'attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- assicurare l'attività di addestramento dei lavoratori;
- garantire la disponibilità degli equipaggiamenti di protezione previsti e a verificarne l'impiego;
- predisporre le misure atte a garantire che i terzi operanti all'interno dei locali dell'azienda adottino comportamenti, prassi e procedure coerenti con i principi della presente politica;
- individuare ed adottare dove necessario, attrezzature e/o strumenti che rappresentano la massima sicurezza tecnologicamente fattibile (art. 2087 Codice Civile);
- condurre l'esercizio di impianti e apparecchiature impiegate nello svolgimento delle attività e mansioni in modo da assicurarne compatibilità con la tutela della sicurezza dei lavoratori;
- promuovere e assicurare la cooperazione fra le varie risorse aziendali, la collaborazione con *organizzazioni sindacali e imprenditoriali, con Enti esterni preposti e con fornitori di beni e servizi*;
- coinvolgere i propri dipendenti nella definizione concreta degli Obiettivi e nell'attuazione dei Programmi di Miglioramento, fornendo loro tutti gli strumenti e le conoscenze affinché operino secondo le disposizioni e le procedure di sicurezza;
- promuovere l'informazione e la formazione sulla salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro in relazione alla propria attività ed alla presente politica tra il personale, gli appaltatori, i fornitori, i clienti;
- assicurare idonea attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- applicare procedure di controllo dell'applicazione della politica, anche attraverso audit periodici per la verifica dell'attuazione, dell'efficienza e dell'adeguatezza delle misure adottate;
- rivedere regolarmente in sede di riunione periodica, i contenuti del presente documento al fine di verificarne l'adeguatezza, l'efficacia e l'applicabilità.

7. Fonti normative

7.1 LE FONTI INTERNAZIONALI IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ PENALE D'IMPRESA

- **Convenzione di Bruxelles 26/7/95** sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea
- **Convenzione di Bruxelles 26/5/97** sulla lotta alla corruzione di funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri
- **Convenzione OCSE del 17/12/97** sulla lotta alla corruzione di Pubblici Ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali
- **Convenzione e Protocolli delle Nazioni Unite** contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15/11/2000 ed il 31/05/2001, ratificato con Legge n. 146 del 2006
- **Convenzione delle Nazioni Unite** contro la Corruzione Merida del 2003

 <p>IMPRESA EDILE E STRADALE PELLIZZARI</p>	PARTE GENERALE - pag. 21
	Data 22/04/2015
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08

- **Convenzione del Consiglio d'Europa** sulla criminalità informatica redatta a Budapest nel novembre 2006
- **Convenzione del Consiglio d'Europa** sulla prevenzione del terrorismo firmata a Varsavia nel 2005
- **ForeignCorruptPracticesAct** (di seguito "FCPA") del 1997 (con le successive modifiche apportate nel 1988 e nel 1998)
- **BriberyAct**, una legge anti-corrruzione che si applica ad Enti e Società ("*commercial organizations*") inglesi operanti sia all'interno sia fuori dal Regno Unito e agli Enti e Società non inglesi che svolgono attività, o parte delle attività, nel Regno Unito.

7.2 LE FONTI NAZIONALI IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ PENALE D'IMPRESA

- **L. 300/2000 art. 11** (Delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli Enti privi di personalità giuridica)
- **D.lgs. 231/2001** Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 e successive modifiche ed integrazioni
- **Codice Civile Libro V Titolo V capo IV c.c.** Delle Società
- **L. 409/2001** Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 settembre 2001 n. 350, recante disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro
- **D.lgs. 61/2002** Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le Società commerciali, a norma dell'art. 11 della legge 3 ottobre 2001 n. 366
- **D.lgs. 6/2003** Riforma organica della disciplina delle Società di capitali e Società cooperative, in attuazione della legge 3 ottobre 2001, n. 366
- **L. 7/2003** Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento al terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno
- **L. 228/2003** Misure contro la tratta di persone
- **D.lgs. 310/2004** Integrazioni e correzioni alla disciplina del diritto societario ed al testo unico in materia bancaria e creditizia
- **L. 62/2005** Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee, Legge Comunitaria 2004
- **L. 38/2006** Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo internet
- **L. 146/2006** Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001
- **D.lgs. 231/2007** Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione
- **D.lgs. n. 162 del 10 agosto 2007** Attuazione delle direttive 2004/49/CE e 2004/51/CE relative alla sicurezza e allo sviluppo delle ferrovie comunitarie, modificato dal decreto legislativo 8 ottobre 2010, n. 191 e dal decreto legislativo 24 marzo 2011, n. 43

 <p>IMPRESA EDILE E STRADALE PELLIZZARI</p>	PARTE GENERALE - pag. 22
	Data 22/04/2015
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08

- **L. 48/2008** Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno
- **L. 94/2009** Disposizioni in materia di sicurezza pubblica
- **L. 99/2009** Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese nonché in materia di energia
- **L. 116/2009** Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale
- **L. 121/2011** Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni
- **L. 183/2011** Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilità 2012)
- **D.lgs. 109/2012** Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.
- **L. 190/2012** Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione
- **D.lgs. 81/08 art. 2 lett. dd)** Definizione di "Modello di Organizzazione e di gestione"
- **D.lgs. 81/2008 art. 300** Modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231
- **D.lgs. 81/2008 art. 30** Modelli di organizzazione e di gestione
- **D.lgs. 81/2008 art. 16** Delega di funzioni
- **D.lgs. 152/06 art. 137** Tutela delle acque
- **D.lgs. 152/06 art. 256, 258, 259 e 260** Gestione dei rifiuti
- **D.lgs. 152/06 art. 257** Bonifica dei siti inquinati
- **D.lgs. 152/06 art. 279** Tutela dell'aria
- **Legge 28 dicembre 1993, n°549** Tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente
- **DPR 27 gennaio 2012, n°43** Gas fluorurati ad effetto serra
- **Linee guida Confindustria** approvate il 7 marzo 2002 ed aggiornate a marzo 2014
- **Sentenze ed ordinanze della magistratura pubblicate**

	PARTE GENERALE - pag. 23
	Data 22/04/2015
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08	

8. La responsabilità penale d'impresa

8.1 NATURA GIURIDICA DELLA RESPONSABILITÀ

Il legislatore italiano ha dato risposta all'esigenza sorta in ambito internazionale e comunitario di prevedere un sistema punitivo a carico delle persone giuridiche, scegliendo di creare un nuovo genere di responsabilità che, pur presentando i tratti essenziali del sistema penale in un *abitus* amministrativo, ha delineato un *tertiumgenus* di responsabilità che trova applicazione sia per Enti forniti di personalità giuridica che per Società ed associazioni anche prive di personalità giuridica.

L'Italia è rimasta così ancorata al classico principio costituzionale dell'art. 27 che sancisce la responsabilità penale soltanto della persona fisica.

Non ammettendo il nostro diritto positivo la responsabilità penale a carico delle persone giuridiche, per la vigenza del principio individualistico di origine romanistica "*Societas delinquere non potest*", il legislatore non ha affrontato la questione di una riforma della Costituzione, ritenendo di poter individuare possibili meccanismi sanzionatori parapenali da potere adottare ugualmente a carico diretto di Società ed entità giuridiche.

Il legislatore italiano con Legge n. 300 del 29/09/2000 all'art. 11 ha delegato il Governo a recepire nell'ordinamento giuridico i principi enunciati nei seguenti provvedimenti europei:

- Convenzione di Bruxelles del 26/07/1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- Convenzione di Bruxelles del 26/05/1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea sia degli Stati membri;
- Convenzione OCSE di Parigi del 17/12/1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, che prevede i paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche da sanzionare.

In particolare l'art. 11 contiene la delega al Governo della Repubblica

"ad emanare [...] un decreto legislativo avente ad oggetto la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle Società, associazioni od enti privi di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale".

Il contenuto di questa delega introduce nell'ordinamento giuridico italiano una novità assoluta e tale da costituire una rivoluzione copernicana del sistema delle responsabilità prevedendo, per la prima volta, una responsabilità che viene definita amministrativa e che colpisce entità giuridiche nella loro diversa strutturazione, specificando che tali entità non abbiano a svolgere funzioni di rilievo costituzionale.

Gli elementi caratterizzanti tale responsabilità, come espressamente indicati in seno alla Legge Delega, sono i seguenti:

- "la responsabilità nasce unicamente in relazione alla commissione di reati" previsti da normativa specifica (art. 11 lett. a, b, c, d);
- la responsabilità sorge solo per "reati commessi, a loro (dell'entità giuridica) vantaggio o nel loro interesse" (art. 11 lett. e);
- i soggetti che debbono commettere i reati presupposto, per determinare tale responsabilità, sono persone fisiche che svolgono funzioni di rappresentanza o di amministrazione o di direzione ovvero esercitano anche di fatto i poteri di gestione e di controllo (art. 11 lett. e);
- i reati possono altresì essere commessi da soggetti che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza delle persone fisiche sopra menzionate e la responsabilità dell'entità giuridica si concretizza quando la com-

	PARTE GENERALE - pag. 24
	Data 22/04/2015
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08

missione del reato è stata resa possibile dalla “inosservanza degli obblighi connessi a tali funzioni” (art. 11 lett. e);

- esclusione della responsabilità delle entità giuridiche nei casi in cui l’autore del reato lo abbia commesso nell’esclusivo interesse proprio o di terzi (art. 11 lett. e).

Seguono, nella Legge Delega, puntuali indicazioni in relazione a natura e limiti delle sanzioni che dovranno essere previste in conseguenza dell’accertamento della responsabilità (art. 11 lett. f, g, h, i, l, m, n, o, p).

Particolarità per il sistema giuridico italiano è introdotta dall’art. 11 lett. q), dove si dispone che il legislatore delegato dovrà prevedere che le sanzioni amministrative a carico degli Enti siano applicate dal giudice competente a conoscere del reato, e quindi dalla magistratura penale, e altresì che per il procedimento di accertamento della responsabilità amministrativa si applichino, in quanto compatibili le disposizioni del Codice di Procedura Penale.

La Legge Delega prevede la tipologia dei reati che fanno nascere la responsabilità amministrativa dell’Ente. La prima elencazione di tali reati concernenti nella sostanza rapporti con soggetti pubblici o incaricati di pubblico servizio è contenuta nella lettera a) dell’art. 11.

Il legislatore delegante prevede altresì alla lettera c) l’estensione della responsabilità in relazione ai reati previsti agli artt. 589 e 590 c.p. commessi in violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro.

Alla lettera d) prevede inoltre la responsabilità in materia di reati di tutela dell’ambiente e del territorio.

Il D.lgs. 231/2001 confermando nel fondamento della responsabilità dell’Ente e nella disciplina sanzionatoria, come evidenzia la Relazione accompagnatoria, che “*il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quantomeno derivare da una colpa di organizzazione*”, introduce tuttavia delle innovazioni rispetto alla previsione della Legge Delega.

Si legge nella Relazione:

“all’Ente viene in pratica richiesta l’adozione di Modelli comportamentali specificamente calibrati sul rischio – reato e cioè volti ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati reati”.

Viene pertanto previsto un sistema modulare di organizzazione, gestione e controllo delle attività con protocolli di prevenzione dal tentativo e dalla commissione di reati specificamente previsti dalla legge. Tale innovazione costituisce un “effetto premiale” che comporta l’esenzione da responsabilità dell’Ente, allorché venga “adottato il Modello” e lo stesso venga “efficacemente attuato” secondo la disciplina esplicitata nel decreto legislativo.

Ciò costituisce l’indiscutibile volontà del legislatore, diretta ad ottenere che le imprese applichino le regole di buona organizzazione interna, con previsione delle modalità di esercizio delle attività secondo norma, al fine di evitare che le modalità stesse di esercizio delle attività possano essere terreno di coltura di reati.

Il legislatore ha ritenuto che questo sia il miglior modo per emarginare i fenomeni di criminalità e di illegalità delle imprese e nelle imprese e per garantire che l’eventuale accadimento dei reati rimanga un fatto eccezionale e non facilmente ripetibile.

L’effetto preventivo, e ove possibile impeditivo, dei fatti reato è legato al *modello ante factum* cioè a un Modello che l’Ente abbia adottato ed attuato prima che il reato sia stato commesso o tentato. Tuttavia la volontà del legislatore di agevolare il più possibile il raggiungimento di un’organizzazione tramite i predetti Modelli si rinviene nella possibilità di realizzare *post factum*, cioè dopo la commissione del reato, Modelli che, in tal caso, permettano di ottenere comunque alcuni effetti premianti.

In conclusione la responsabilità amministrativa diretta ed autonoma dell’Ente è fondata sulla “colpa di organizzazione”, ma è previsto che possa essere esclusa se l’Organo dirigente ha adottato ed efficacemente attua-

	PARTE GENERALE - pag. 25
	Data 22/04/2015
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08

to “prima della commissione del fatto” Modelli di Organizzazione e di Gestione “idonei a prevenire” i reati specificamente previsti dalla legge come presupposto della responsabilità medesima.

8.2 PRINCIPI ESSENZIALI DELLA RESPONSABILITÀ

a) La responsabilità degli “Enti” per illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 1, co. 1)

Il D.lgs. 231/01 detta una disciplina “obbligatoria”, ponendo a carico di Società ed Enti un preciso “obbligo di legge”: quello di dotarsi di un’organizzazione e di presidi tesi a prevenire la commissione di reati presupposto specificamente indicati, nel proprio interesse o vantaggio, da parte di soggetti “apicali” o “sottoposti” che operano all’interno della Società o dell’Ente.

La commissione di tali reati da parte dei suddetti soggetti, nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, è infatti attribuita a sua responsabilità diretta per “colpa di organizzazione”, oltre che a responsabilità della persona fisica agente, e all’Ente si applicheranno pertanto le sanzioni previste dal D.lgs. 231/01.

Come le norme che dettano una disciplina sanzionatoria per chi realizza una determinata condotta, commissiva od omissiva, contengono un preciso obbligo per la persona fisica di astenersi dal porre in essere tale condotta, analogamente la disciplina sanzionatoria di cui al D.lgs. 231/01 determina l’obbligo in capo alla Società o Ente di far sì che i soggetti operanti all’interno o all’esterno, si astengano dal porre in essere condotte costituenti reati presupposto nel suo interesse o vantaggio.

Il Legislatore italiano, considerando che l’entità giuridica agisce non direttamente ma per il tramite di persone fisiche, mediante il principio della cosiddetta “immedesimazione organica” e che, pertanto, non è pensabile che la Società od Ente possa in alcun modo “impedire” di fatto la commissione di reati da parte delle persone fisiche stesse, ha individuato un “comportamento” minimo sufficiente che se realizzato dalla Società od Ente determina la sua esenzione dalla responsabilità: l’adozione ed efficace attuazione di un Modello di Organizzazione e Gestione rispondente ai requisiti di cui agli artt. 6 e 7 D.lgs. 231/01 e 30 D.lgs. 81/08.

Si parla, dunque, comunemente di “onere” quanto all’adozione di tale Modello di Organizzazione e Gestione, nel senso che la mera assenza di tale Modello, al di fuori dei casi di commissione di un reato presupposto che presenti i requisiti soggettivi ed oggettivi previsti dal D.lgs. 231/01, non è un fatto di per sé perseguito o sanzionato.

Ciò non toglie che la disciplina del D.lgs. 231/01 detta comunque un “obbligo” in capo a Società ed Enti, ponendo a loro carico la responsabilità dell’inosservanza e prevedendo le relative gravi sanzioni.

b) Reati presupposto della responsabilità

Si tratta di reati espressamente elencati dal legislatore nella Sezione III “Responsabilità amministrativa da reato” del D.lgs. 231/01, dalla cui commissione o tentativo di commissione origina la responsabilità amministrativa dell’Ente.

c) Soggetti destinatari (art. 1 D.lgs. 231/01)

Le disposizioni si applicano a:

- Enti forniti di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale;
- Società e Associazioni anche prive di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Le disposizioni non si applicano a:

- Stato ed Enti pubblici territoriali;

 <p>IMPRESA EDILE E STRADALE PELLIZZARI</p>	PARTE GENERALE - pag. 26
	<p>Data 22/04/2015</p> <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08</p>

- Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale;
- Altri Enti pubblici non economici.

d) Soggetti in posizione apicale (art. 5, co. 1, lett. a D.lgs. 231/01)

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente.

Nel caso di reati societari ricompresi nell'art. 25ter D.lgs. 231/01:

- amministratori, direttori generali o liquidatori.

La realizzazione o il tentativo di realizzazione di un reato presupposto da parte di uno di tali soggetti, in presenza degli ulteriori presupposti di seguito individuati, determina la Responsabilità Amministrativa dell'Ente.

Sono da considerarsi "apicali" a titolo esemplificativo:

- l'Amministratore Unico
- il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- gli Amministratori Delegati;
- i Consiglieri di Amministrazione non delegati;
- gli Amministratori delle S.r.l. cui l'amministrazione è affidata congiuntamente o disgiuntamente;
- i membri del Consiglio di Gestione nel sistema dualistico;
- l'Amministratore di fatto e il cosiddetto "Amministratore occulto".

e) Soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 5, co. 1, lett. b D.lgs. 231/01)

Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale.

La realizzazione o il tentativo di realizzazione di un reato presupposto da parte di uno di tali soggetti determina la Responsabilità Amministrativa dell'Ente, se è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte dei "soggetti apicali".

Rientrano in questa categoria, a titolo esemplificativo:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori dipendenti di soggetti terzi che operano per l'Ente in base a rapporti di somministrazione o distacco;
- lavoratori con contratto di lavoro a progetto e occasionale;
- collaboratori esterni, quali agenti, concessionari alla vendita, franchising, rappresentanti, distributori, consulenti, esperti, lavoratori autonomi e professionisti;
- prestatori di attività in outsourcing, in base a contratto d'opera, appalto d'opera, appalto di servizi.

f) Il requisito dell'interesse e del vantaggio (art. 5, co. 1 D.lgs. 231/01)

Presupposto oggettivo della responsabilità amministrativa.

L'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

	PARTE GENERALE - pag. 27
	Data 22/04/2015
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08	

- “interesse” implica la finalizzazione di un reato all’acquisizione di una utilità per l’Ente, senza peraltro richiedere che questa venga effettivamente conseguita.

La valutazione della sussistenza dell’interesse dell’Ente deve essere fatta *ex ante*, quindi considerando la finalità che la persona fisica si è prefigurata nell’accingersi a commettere il reato e se abbia agito prospettandosi di far acquisire all’Ente un’utilità intesa come qualsiasi effetto positivo;

- “vantaggio” è la concreta acquisizione di un’utilità economica o altra utilità da parte dell’Ente come conseguenza del reato.

Il vantaggio richiede una valutazione *ex post*, ponendosi quindi in un momento successivo alla commissione del reato al fine di verificare se l’Ente ha in effetti tratto da questo un concreto effetto vantaggioso.

Per quanto concerne i reati colposi, primi tra tutti i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi e gravissime con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, introdotti tra i reati presupposto della Responsabilità Amministrativa per la prima volta dall’art. 9 L. 123/07, poi sostituito dall’art. 300 D.lgs. 81/08, i concetti di “interesse” e “vantaggio” sono stati oggetto di specifica interpretazione da parte della Magistratura.

Sussiste infatti un apparente contrasto tra i concetti stessi e gli effetti invece assolutamente negativi che notoriamente derivano all’Ente dal verificarsi di un infortunio grave o mortale.

È stato quindi precisato che “l’interesse” e il “vantaggio” non devono essere valutati quali effetto positivo prospettato, nel primo caso, o conseguenza realizzata, nel secondo, dell’evento morte o lesione, il che sarebbe evidentemente impossibile.

Interesse e vantaggio devono essere invece rapportati alla condotta commissiva od omissiva posta in essere in violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro, condotta che ben può determinare un’utilità per l’Ente, ad esempio in termini di risparmio di costi (cfr. ad es. Trib. Trani – Sez. Distaccata Molfetta, sentenza del 26.10.2009).

Sussistono pertanto tali requisiti laddove chi ha violato le norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro ha con ciò inteso portare un’utilità all’Ente, o ha di fatto con ciò determinato un effetto positivo, anche in termini di risparmio, benché dall’evento morte o lesioni poi verificatosi l’Ente abbia in realtà subito solo gravi conseguenze dannose.

g) Esenzione dalla responsabilità amministrativa (art. 5, co. 2, art. 6, co. 1 e art. 7 co. 1 e 2 D.lgs. 231/01)

- L’Ente non risponde se le persone hanno agito nell’**interesse esclusivo proprio o di terzi** (art. 5 co. 2 D.lgs. 231/01)
- L’Ente non risponde per i reati presupposto commessi da **sogetti in posizione apicale**, se prova che:
 1. l’Organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto reato, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 6 co. 1 lett. a D.lgs. 231/01);
 2. il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell’Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Negli Enti di piccole dimensioni tale compito può essere svolto direttamente dall’Organo dirigente (art. 6 co. 1 lett. b e co. 4 D.lgs. 231/01);
 3. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’Organismo di cui al punto precedente (art. 6 co. 1 lett. d D.lgs. 231/01);
 4. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione (art. 6 co. 1 lett. c D.lgs. 231/01). Da tale ultima previsione si ricava l’importante principio in

	PARTE GENERALE - pag. 28
	Data 22/04/2015 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08

base al quale non è chiesto alla Società di “impedire” ed “escludere in concreto” che siano realizzati reati presupposto, cosa di per sé impossibile, ma di creare un sistema di organizzazione tale che il reato possa essere commesso solo aggirando i presidi di prevenzione costituiti da procedure ed eludendo con l’inganno i sistemi di controllo predisposti.

- L’Ente non risponde per i reati presupposto commessi da **soggetti sottoposti** alla direzione o vigilanza degli apicali, se:
 1. la commissione del reato non è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (art. 7 co. 1 D.lgs. 231/01);
 2. se l’Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. In questa ipotesi è per norma “In ogni caso ... esclusa l’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza” (art. 7 co. 2 D.lgs. 231/01).

8.3 DEFINIZIONI

Modello Il Modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.lgs. 231/01 integrato con l’art. 30 D.lgs. 81/08 della Società Pellizzari S.r.l. per la prevenzione della responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Organo dirigente È l’Organo di amministrazione al quale spetta la gestione dell’Impresa e che compie le operazioni necessarie per la realizzazione dell’oggetto sociale (art. 2380bis c.c.). È il Soggetto tenuto ad adottare ed efficacemente attuare il Modello (art. 6 co. 1 lett. a D.lgs. 231/01) e ad apportare eventuali modifiche ed integrazioni per mantenerlo in continua tenuta di congruità con i rischi reato dell’Impresa.

Soggetti in posizione apicale (art. 5, co. 1, lett. a D.lgs. 231/01): a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; b) persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’Ente. Nel caso di reati societari ricompresi nell’art. 25ter D.lgs. 231/01: amministratori, direttori generali o liquidatori. Sono da considerarsi “apicali” a titolo esemplificativo:

- l’Amministratore Unico
- il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- gli Amministratori Delegati;
- i Consiglieri Delegati;
- i Consiglieri di Amministrazione non delegati;
- gli Amministratori delle S.r.l. cui l’amministrazione è affidata congiuntamente o disgiuntamente;
- i membri del Consiglio di Gestione nel sistema dualistico;
- l’Amministratore di fatto e il cosiddetto “Amministratore occulto”.

Soggetti sottoposti all’altrui direzione (art. 5, co. 1, lett. b D.lgs. 231/01) Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale. Rientrano in questa categoria, a titolo esemplificativo:

- lavoratori subordinati;

	PARTE GENERALE - pag. 29
	Data 22/04/2015
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08

- lavoratori dipendenti di soggetti terzi che operano per l'Ente in base a rapporti di somministrazione o distacco;
- lavoratori con contratto di lavoro a progetto e occasionale;
- collaboratori esterni, quali agenti, concessionari alla vendita, franchising, rappresentanti, distributori, consulenti, esperti, lavoratori autonomi e professionisti;
- prestatori di attività in outsourcing, in base a contratto d'opera, appalto d'opera, appalto di servizi.

Attività sensibile Processo o attività all'interno del quale esiste un rischio di commissione di uno o più reati previsti dal D.lgs. 231/01.

Organismo di vigilanza (O.d.V.) "Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo" al quale l'Ente ha affidato "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento" (art. 6, co. 1, lett. b D.lgs. 231/01). Con riferimento alla prevenzione dei reati presupposto di cui agli artt. 589 e 590 co. 3 c.p. il modello organizzativo deve prevedere "un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate..." (art. 30, co. 4 D.lgs. 81/08).

Sistema sanzionatorio "Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello" (art. 7, co. 4, lett. b D.lgs. 231/01). Con riferimento alla prevenzione dei reati presupposto di cui agli artt. 589 e 590 c.p. il modello deve prevedere "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello" (art. 30, co.3, D.lgs. 81/08).

Codice Etico e di Comportamento Documento ove sono contenuti i principi e le linee di condotta adottate dall'Ente, allo scopo di esprimere dei principi di deontologia aziendale che l'Ente riconosce come proprie sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i soggetti apicali, dipendenti e collaboratori esterni.

9. Tutela della privacy

9.1 IL DOCUMENTO PROGRAMMATICO SULLA SICUREZZA

Sebbene per effetto dell'articolo 45 del decreto legge 9 febbraio 2012, n. 5 "*disposizioni urgenti in materia di semplificazione di sviluppo*", convertito in legge con modifiche, dall'articolo 1 della legge 8 aprile 2012 n. 35, sia venuto meno il comma 1-bis dell'articolo 34 del D.lgs. 196/03 (Testo unico della privacy), che prevedeva l'obbligo di redazione ed aggiornamento del documento programmatico di sicurezza, ciò non significa che siano stati eliminati gli adempimenti che il documento stesso doveva sintetizzare.⁷

Per tale ragione la Società Pellizzari S.r.l. ha aggiornato il documento programmatico di sicurezza in data 28 novembre 2014 al fine di:

- attestare di aver adempiuto coerentemente all'adozione delle misure di cui all'art. 34 ed all'Allegato B;
- disporre di un documento da esibire in caso di controlli, ispezioni e contestazioni;
- disporre di un valido modello documentale per la limitazione della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli Enti (D.lgs. 231/01) limitatamente agli illeciti informatici e al trattamento illecito di dati;

⁷ Trattasi in particolare delle misure di sicurezza nel trattamento dei dati con strumenti elettronici previsti dall'articolo 34, d.lgs. 196/03.

 <p>IMPRESA EDILE E STRADALE PELLIZZARI</p>	PARTE GENERALE - pag. 30
	<p>Data 22/04/2015</p> <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08</p>

Il documento in questione richiama nella logica e nella struttura il vecchio DPS previsto dall'articolo 34, comma 1-bis del D.lgs. 196/03, ma che non deve essere tassativamente prodotto entro il 31 marzo di ogni anno.

9.2 VERIFICA ADEMPIMENTI IN MATERIA DI TUTELA DELLA PRIVACY

La Società Pellizzari S.r.l. è la Titolare del trattamento dei dati. Sono stati nominati i responsabili del trattamento ed individuati gli incaricati allo stesso come specificamente indicato nell'organigramma della privacy e a pag. 14 del DPS⁸.

In particolare l'elenco degli incaricati al trattamento dei dati personali è riportato per ordine di mansioni e di attività svolte e viene aggiornato annualmente.

Il documento programmatico per la sicurezza disciplina i seguenti aspetti:

- a. ruoli, compiti e nomina delle figure previste per la sicurezza dei dati personali;
- b. sistema di autenticazione informatica;
- c. elenco dei trattamenti di dati personali con l'ausilio di strumenti elettronici;
- d. distribuzione dei compiti e delle responsabilità nell'ambito delle strutture preposte al trattamento di dati;
- e. analisi dei rischi hardware, sui sistemi operativi e altre tipologie;
- f. misure da adottare per garantire l'integrità e la disponibilità dei dati;
- g. misure da adottare per la protezione delle aree e dei locali rilevanti ai fini della loro custodia e accessibilità;
- h. formazione degli incaricati del trattamento;
- i. ulteriori misure in caso di trattamento di dati sensibili o giudiziari;
- j. trattamenti senza l'ausilio di strumenti elettronici;
- k. diritto di accesso ai dati personali dell'interessato.

È stato nominato *amministratore di sistema* il sig. Michele Basso cui è conferito il compito di sovrintendere alle risorse del sistema operativo di un elaboratore o di un sistema di base dati e di consentirne l'utilizzazione. È stato nominato come *amministratore di rete* il sig. Davide Golin, quale soggetto che deve sovrintendere alle risorse di rete e di consentirne l'utilizzazione.

⁸ Documento programmatico della sicurezza allegato al presente modello.

	PARTE GENERALE - pag. 31
	Data 22/04/2015
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08

10. Il sistema disciplinare

10.1 PRINCIPI GENERALI

a. Caratteri del sistema disciplinare

Il D.lgs.231/01 agli artt. 6 e 7 prevede la necessità quale elemento essenziale del Modello che, nell'ambito dell'organizzazione ai fini dell'efficacia della prevenzione e del controllo, sia introdotto un "Sistema Disciplinare" diretto a sanzionare in forma idonea il mancato rispetto dei protocolli e delle misure e procedure indicate nel Modello stesso al fine di poter infliggere le previste punizioni a tutti coloro che commettono violazioni di detto Modello. L'esigenza di un Sistema disciplinare idoneo è espressamente confermata anche dall'art. 30, co. 3 D.lgs.81/08 affinché il Modello possa avere efficacia esimente anche nel caso di commissione dei reati presupposto di cui agli artt. 589 e 590, co. 3 c.p. per violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Le prescrizioni del Modello ed i protocolli elaborati *ad hoc* per la prevenzione dai rischi dei reati presupposto sono stabiliti ed introdotti nella Società Pellizzari S.r.l. sulla base del potere regolamentare dell'Amministratore Unico che dispone regole, procedure aziendali e previsione di sanzioni per i lavoratori, eventuali lavoratori parasubordinati ed altresì nei confronti dei collaboratori esterni e terzi per i quali la fonte degli obblighi e delle sanzioni sarà costituita dallo stesso contratto stipulato con la Società.

Il Sistema sanzionatorio introdotto nel Modello prevede:

- le modalità di acquisizione della notizia dell'inosservanza;
- i precetti che individuano i comportamenti da punire con particolare attenzione alle violazioni delle misure di organizzazione, dei protocolli del Modello, delle modalità di attuazione, dei controlli previsti e delle informazioni da fornire sul Modello per il suo adeguamento ed attualità;
- i soggetti incaricati dell'accertamento dell'inosservanza;
- le regole ed i poteri di acquisizione degli elementi utili ad accertare la violazione;
- le sanzioni da applicare per la violazione dei precetti;
- la procedura di applicazione delle sanzioni;
- i parametri per la proporzionalità della sanzione in relazione alla gravità della violazione;
- le norme per la contestazione della violazione;
- la difesa;
- i poteri di decisione;
- le norme per l'esecuzione della sanzione.

Le regole sopra indicate dovranno essere conformi alle leggi vigenti, alle quali il potere contrattuale e quello negoziale dell'Amministratore Unico rimangono ovviamente subordinate.

L'Amministratore Unico, come previsto dall'art. 6 D.lgs.231/01, in rapporto alla natura, all'organizzazione ed all'attività svolta, esercita il potere disciplinare prevedendo le sanzioni dirette a punire i soggetti interni ed esterni della struttura per il mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello.

	PARTE GENERALE - pag. 32
	Data 22/04/2015
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08	

b. Sorveglianza sul Modello e sistema disciplinare

La sorveglianza del Modello adottato dalla Società Pellizzari S.r.l. è demandata all'Organismo di Vigilanza che, nell'esercizio delle proprie funzioni, è chiamato anche a rilevare eventuali violazioni del Modello stesso:

	AZIONE DEL'O.D.V.	PRECISAZIONI
1	All'O.d.V. dovranno essere indirizzate segnalazioni da parte di ogni funzione e di ogni responsabile o preposto a processi ed attività su eventuali infrazioni al Modello.	<ul style="list-style-type: none"> - L'O.d.V. prenderà in esame anche le segnalazioni non sottoscritte ed anche su di esse svolgerà l'opportuna istruttoria per verificare il fondamento o meno della <i>notitia</i>. - Le segnalazioni sottoscritte e non sottoscritte non possono dare adito a forme di ritorsione nei confronti delle persone.
2	Una volta rilevate le infrazioni direttamente o ricevute le segnalazioni, l'O.d.V. eseguirà un'istruttoria sul fondamento, sulle cause e sulle eventuali possibilità di risoluzione degli effetti negativi dell'infrazione e su tutto ciò che possa essere utile per prevenire il rischio reato presupposto.	- L'O.d.V. potrà richiedere informazioni e documenti alle varie funzioni per avere dati, elementi e quanto di necessità per formare un quadro il più chiaro possibile di ogni posizione concernente infrazioni.
3	L'O.d.V. all'esito della propria attività di vigilanza e a conclusione degli accertamenti, assumerà le proprie valutazioni in merito alla sussistenza o meno dell'infrazione segnalata, alle cause della stessa e ad eventuali necessità di interventi correttivi sul Modello.	
4	<p>Nel caso sia ritenuta fondata la segnalazione o sia comunque rilevata la necessità di un aggiornamento del Modello al fine di evitare il ripetersi di analoghi comportamenti, l'O.d.V. trasmetterà la documentazione corredata da un parere scritto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - all'Organo dirigente; - al Datore di Lavoro ai sensi del D.lgs.81/08 (in caso di inosservanze che incidano sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro); - alla funzione competente. 	L'O.d.V. fornirà indicazioni per l'azione correttiva o gli opportuni suggerimenti per l'intervento di competenza da assumere e, ove previsto, perché sia attivata la procedura disciplinare prevista dal Sistema sanzionatorio, con il correlato procedimento da parte dell'Organo dirigente.

c. Contestazione della violazione del Modello

Le violazioni delle disposizioni contenute nel Modello una volta accertate e portate a conoscenza dell'Organo dirigente dovranno essere tempestivamente e specificamente contestate dall'Organo dirigente o dall'Assemblea o da altro soggetto delegato, per iscritto a mezzo raccomandata a.r. presso il domicilio del trasgressore, con indicazione espressa del fatto che vi ha dato causa e delle circostanze di tempo e luogo

	PARTE GENERALE - pag. 33
	Data 22/04/2015
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08	

dell'accadimento, e ciò indipendentemente dalla eventuale contestazione del fatto reato da parte dell'autorità giudiziaria competente.

L'Organo dirigente non potrà irrogare alcun provvedimento senza che siano stati preventivamente contestati per iscritto l'indicazione espressa del fatto che vi ha dato causa e le circostanze di tempo e di luogo, e comunque se non sia stato assicurato al trasgressore un periodo di tempo congruo, dalla contestazione stessa, per la propria difesa e per essere sentito, ove lo richieda. Il trasgressore avrà facoltà di presentare una propria difesa anche scritta.

Il provvedimento decisivo dovrà essere motivato e comunicato per iscritto al domicilio del soggetto trasgressore a mezzo raccomandata a.r.

d. Il sistema sanzionatorio

Le sanzioni sono decise dall'Organo dirigente e sono graduate in rapporto:

1. alla gravità delle violazioni;
2. alle mansioni del soggetto;
3. ai compiti del collaboratore esterno;
4. all'intenzionalità;
5. al grado di negligenza e imperizia;
6. all'entità del danno potenzialmente derivante dai comportamenti che integrano le ipotesi di reato presupposto richiamate dal D.lgs.231/01.

Per le sanzioni dell'Organo dirigente è competente a decidere l'Assemblea dei Soci.

e. I destinatari delle sanzioni

Sono destinatari delle sanzioni: l'Amministratore Unico, i lavoratori dipendenti ed autonomi, i collaboratori, i fornitori continuativi, i consulenti, l'O.d.V. e ogni altro soggetto che a qualunque titolo entri in rapporto con la Società Pellizzari S.r.l., in quanto per tale fatto diviene obbligato all'osservanza del Modello di organizzazione e di gestione. Le sanzioni si applicano anche nel caso di realizzazione di attività di elusione od ostacolo ai compiti di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

Sono destinatari delle sanzioni anche tutti i soggetti obbligati per la sicurezza. Per il procedimento sanzionatorio e le sanzioni da irrogare dovrà farsi riferimento ai rapporti in essere con la Società ed alla posizione da questi ricoperta, applicando i criteri di seguito indicati.

f. Obblighi di comunicazione della Società

La Società avrà cura di comunicare:

- (i) nelle forme più idonee il Sistema sanzionatorio a:
 - a. Amministratore Unico
 - b. soci
 - c. lavoratori
 - d. collaboratori
 - e. a tutti i soggetti interessati,

evidenziando le possibili conseguenze della violazione del Modello.

	PARTE GENERALE - pag. 34
	Data 22/04/2015
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08	

- (ii) *formalmente* a tutti i soggetti terzi con i quali vengano instaurati rapporti
- a. professionali
 - b. commerciali
 - c. di servizi
 - d. di qualsiasi natura e tipo

che ha adottato il Modello 231 integrato e il relativo Sistema sanzionatorio.

In ciascun contratto che disciplinerà il rapporto, la Società Pellizzari S.r.l. dovrà convenire clausole che prevedano per il terzo l'obbligo di osservanza dei comportamenti e delle procedure del Modello di organizzazione e di gestione nello svolgimento dell'attività oggetto del contratto, con relativa indicazione delle sanzioni previste in caso di inosservanza.

Tali clausole dovranno essere espressamente accettate dal terzo ai sensi degli artt. 1341 e/o 1342 c.c.

g. Obbligo di risarcimento del danno

Chiunque contravvenga alle disposizioni del Modello di organizzazione e di gestione adottato è tenuto a risarcire gli eventuali danni diretti od indiretti comunque derivati alla Società, indipendentemente dalla sanzione disciplinare che potrà essere irrogata. È fatta salva l'esperibilità dell'azione di responsabilità nei confronti dell'Amministratore Unico a norma del Codice Civile.

10.2 RAPPORTI CON I LAVORATORI DIPENDENTI

Le sanzioni disciplinari a carico dei lavoratori (quadri, impiegati, lavoratori) della Società Pellizzari S.r.l. costituiscono per il prestatore di lavoro subordinato delle obbligazioni contrattuali ai sensi e per gli effetti del combinato disposto degli articoli 2104 c.c. e 7, co. 4 lett. b) D.lgs.231/01.

Le sanzioni che saranno applicate saranno quelle previste dal CCNL vigente per i lavoratori addetti al settore di competenza (CCNL Edilizia Industria). Ricorrendo la trasgressione, l'Organo dirigente o l'Ufficio delegato alla formulazione della contestazione dovrà uniformarsi rigorosamente alla disciplina prevista all'art. 7 L. 300/70.

Le sanzioni previste sono:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni;
- e) licenziamento.

10.3 RAPPORTI CON L'AMMINISTRATORE UNICO E RELATIVE SANZIONI

All'Amministratore Unico viene richiesto, all'atto dell'accettazione dell'incarico, l'impegno a rispettare le disposizioni del Modello e del Codice Etico e di Comportamento, con le conseguenti sanzioni in caso di inadempiamento.

	PARTE GENERALE - pag. 35
	Data 22/04/2015
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08	

In caso di inadempienza, l'O.d.V. informa tempestivamente l'Assemblea dei Soci, al fine di valutare i provvedimenti ritenuti più adeguati o, nel caso di Amministratori, la revoca di deleghe eventualmente conferite.

Le sanzioni che possono essere irrogate all'Amministratore Unico che violi le disposizioni del Modello di organizzazione e gestione adottato dall'Organo dirigente sono costituite da:

- a. **richiamo** formale scritto e intimazione a conformarsi, che censuri la violazione delle disposizioni del Modello e intimazione di conformarsi;
- b. **sospensione** dalla carica e dal compenso per un periodo compreso tra mesi uno e mesi sei nel caso di violazioni gravi, reiterate o molteplici;
- c. **revoca** dalla carica con effetto immediato per violazioni di particolare gravità tali da compromettere il rapporto fiduciario, costituendo il fatto giusta causa.

Le sanzioni saranno irrogate dall'Assemblea dei Soci previo parere non vincolante richiesto all'O.d.V.

Quando siano rilevate infrazioni all'osservanza del Modello da parte dell'Amministratore Unico, su segnalazione dell'O.d.V., quest'ultimo dovrà convocare con urgenza l'Assemblea dei Soci secondo Statuto e con osservanza del Codice Civile.

L'Assemblea dei Soci esamina i fatti oggetto dell'inosservanza indicata nell'ordine del giorno e formula la contestazione dei fatti con indicazione delle circostanze di tempo e di luogo inerenti all'inosservanza stessa e che hanno dato causa alla convocazione e fissa altresì la data della propria riconvocazione per l'esame delle difese orali e/o scritte del trasgressore e quindi per provvedere in merito.

L'O.d.V. provvederà alla comunicazione della contestazione al trasgressore, come formalizzata, mediante lettera raccomandata a/r indicando la data della successiva Assemblea per le incombenza di cui sopra.

Tra la data di ricezione della contestazione e la data prefissata dell'Assemblea dovrà intercorrere un termine non inferiore a giorni venticinque e non superiore a giorni quaranta.

All'atto della formalizzazione della contestazione da parte dell'Assemblea, qualora ritenga sussistere violazioni di particolare gravità, l'Assemblea, a proprio giudizio, potrà disporre, sino alla conclusione del procedimento, l'immediata sospensione provvisoria del trasgressore che sarà comunicata unitamente alla contestazione.

È fatta salva l'azione sociale di responsabilità da parte della Società prevista dal Codice Civile e ogni correlata azione di richiesta di risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali derivanti dalle infrazioni contestate.

10.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI PARASUBORDINATI

I rapporti di parasubordinazione sono forme di collaborazione, svolte in maniera continuativa, collegata con la struttura organizzativa senza vincolo di subordinazione (ad esempio collaboratori occasionali, lavoratori "a progetto"). Il rapporto di parasubordinazione è disciplinato da un contratto con il quale il contraente si obbliga a lavorare in maniera continuativa per un certo tempo, coordinando la propria attività con quella del committente che non ha alcun potere direttivo e disciplinare (Cass. Civ. Sez. Lavoro n. 23744/2008).

Nel contratto dovrà essere inserita la clausola nella quale è prevista l'informativa dell'adozione da parte della Società del Modello integrato e la messa a disposizione della relativa documentazione per quanto concerne il rapporto instaurato, al fine dell'osservanza del Modello stesso, per le parti di competenza, nello svolgimento del rapporto contrattuale.

	PARTE GENERALE - pag. 36
	Data 22/04/2015
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08

Nel contratto deve essere formalizzato l'obbligo di osservanza del Modello al quale il lavoratore dovrà uniformarsi, sottoscrivendo per accettazione e presa d'atto dell'obbligazione specifica.

Nel contratto dovrà essere inserita una clausola espressa che configuri come inadempimento ogni fatto ed evento che comporti la inosservanza o la violazione del Modello, dei protocolli, delle procedure e delle forme di verifica e controllo.

L'inosservanza o le violazioni del Modello comporteranno l'applicazione delle seguenti sanzioni, in relazione alla gravità delle stesse, che dovranno essere espressamente previste dal contratto:

- a. richiamo scritto e intimazione a conformarsi ai protocolli del Modello entro un termine fissato, con espressa riserva di richiesta di risarcimento dei danni che l'evento possa aver determinato nel caso in cui l'inosservanza o la violazione non sia grave;
- b. pagamento di una penale, con espressa riserva di richiesta di risarcimento dei danni che l'evento possa aver determinato;
- c. immediata risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. e dell'art. 67 D.lgs. 276/03 nel caso in cui l'inosservanza o la violazione al Modello, ai protocolli e alle forme di verifica e controllo sia ritenuta grave e tale da non permettere la prosecuzione del rapporto, con espressa riserva di richiesta di risarcimento dei danni che l'evento possa aver determinato.

Su disposizione dell'Organo dirigente, l'infrazione dovrà essere contestata formalmente per iscritto a mezzo raccomandata a/r al soggetto trasgressore specificando i fatti che vi hanno dato causa con indicazione delle circostanze di tempo e di luogo.

L'Organo dirigente non potrà irrogare alcuna sanzione se non sarà stata preventivamente contestata l'infrazione per iscritto specificando il fatto che vi ha dato causa, come previsto al punto 3, e comunque se non siano trascorsi quindici giorni dalla contestazione stessa, nel corso dei quali il terzo dovrà essere sentito e avrà facoltà di presentare la propria difesa anche scritta.

L'irrogazione della sanzione sopra descritta dovrà essere motivata e comunicata per iscritto al domicilio del terzo trasgressore a mezzo raccomandata a/r.

10.6 SANZIONI NEI CONFRONTI DI TERZI CON CUI LA SOCIETÀ INSTAURI RAPPORTI

Nel caso di collaborazioni con agenti di commercio, procacciatori d'affari, liberi professionisti, consulenti, fornitori, Società terze i rapporti dovranno essere formalizzati, disciplinati e definiti con contratto ad hoc, ovvero con altra documentazione equipollente.

Nel contratto dovrà essere inserita la clausola nella quale è prevista l'informativa dell'adozione da parte della Società Pellizzari S.r.l. del Modello 231 e la messa a disposizione della relativa documentazione per quanto concerne il rapporto instaurato, al fine dell'osservanza del Modello stesso, per le parti di competenza, nello svolgimento del rapporto contrattuale.

Nel contratto dovrà essere prevista una apposita clausola che preveda l'assunzione degli obblighi relativi all'osservanza del Modello, per quanto di competenza, e delle correlate responsabilità.

L'inosservanza o le violazioni del Modello comporteranno l'applicazione delle seguenti sanzioni, in relazione alla gravità delle stesse, che dovranno essere espressamente previste nel contratto:

- a. clausola penale nel massimo di € 3.000,00 o, se del caso, il 10% dell'importo del contratto o altre particolari modalità che la Società riterrà opportuno adottare per le diverse tipologie di rapporto instaurate con i terzi;

	PARTE GENERALE - pag. 37
	Data 22/04/2015
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08

- b. la sospensione della prestazione e la contestuale intimazione di un termine perentorio entro il quale dovranno essere integralmente eliminati gli effetti della violazione contestata, pena la risoluzione *ipso iure* del contratto;
- c. immediata risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 codice civile.

Fermo il diritto al risarcimento di tutti i danni diretti e indiretti subiti dalla Società.

Su disposizione dell'Organo dirigente, l'infrazione dovrà essere contestata formalmente per iscritto a mezzo raccomandata a/r al soggetto trasgressore specificando i fatti che vi hanno dato causa con indicazione delle circostanze di tempo e di luogo.

L'Organo dirigente non potrà irrogare alcuna sanzione se non sarà stata preventivamente contestata l'infrazione per iscritto specificando il fatto che vi ha dato causa e comunque se non siano trascorsi quindici giorni dalla contestazione stessa, nel corso dei quali il soggetto terzo dovrà essere sentito e avrà facoltà di presentare la propria difesa anche scritta.

L'irrogazione della sanzione sopra descritta dovrà essere motivata e comunicata per iscritto al domicilio del soggetto terzo trasgressore a mezzo raccomandata a/r.

La valutazione e la scelta sul tipo di sanzione da irrogare tra quelle possibili previste dovrà tenere conto della gravità e reiterazione delle condotte.

La reiterazione nel tempo di azioni, omissioni e condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

11. Sistema di informazione

11.1 L'INFORMAZIONE SULL'ADOZIONE DEL MODELLO

L'Organo dirigente deve organizzare la massima diffusione dell'informazione sul Modello 231 Integrato nei confronti di organi societari, funzioni aziendali, uffici, responsabili socio-aziendali, lavoratori ed altresì di collaboratori della Società, con i mezzi ritenuti più idonei per conseguire la conoscibilità più estesa, ricorrendo a sistemi cartacei e telematici.

L'informazione dovrà essere:

- assicurata anche ai soggetti esterni con i quali la Società abbia contatti o rapporti che interessino operazioni a rischio reato presupposto;
- svolta almeno una volta all'anno;
- continua, comprendente di ogni nuova circostanza influente sul panorama rischio reato e continuamente implementata.

Per ogni variazione ed implementazione dei protocolli del Modello dovrà essere data diligente informazione a tutti i soggetti e parti interessate.

Deve essere data prova scritta da parte del soggetto che effettua l'informazione, così come dovrà risultare prova documentale del ricevimento dell'informazione da parte dei destinatari.

	PARTE GENERALE - pag. 38
	Data 22/04/2015
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08	

11.2 MESSA A DISPOSIZIONE DEL MODELLO

L'Organo dirigente deve organizzare ed attuare il sistema più idoneo per mettere a disposizione il Modello 231 Integrato in modo che sia di facile consultazione per tutte le persone appartenenti ad organi e funzioni aziendali o terzi coinvolti nella sua attuazione.

Il Modello della Società Pellizzari S.r.l. è messo a disposizione sul Sito Internet della stessa è altresì consultabile in copia cartacea presso gli uffici della Società e le sedi operative.

11.3 INCONTRI INFORMATIVI

L'Organo Dirigente deve organizzare riunioni informative per livelli o categorie in merito all'adozione del Modello 231 Integrato per rendere noto che l'osservanza dello stesso costituisce un'obbligazione del contratto di lavoro (o di eventuale altro tipo di contratto) e che deve essere attuata a pena di sanzioni disciplinari (o di sanzioni a carattere contrattuale: es. penali/risoluzione del contratto).

Qualora nel corso delle riunioni organizzate dall'Amministratore Unico, o su richiesta specifica dell'O.d.V., sia rilevata l'esigenza di elevare il livello conoscitivo di lavoratori e collaboratori, saranno disposti nuovi incontri informativi o disposti ulteriori sessioni di diffusione informativa.

Degli incontri informativi deve essere redatto apposito registro, che dovrà essere sottoscritto dai partecipanti indicando l'oggetto e la data e conservato tra gli "Allegati al Modello 231 Integrato" a cura della Società Pellizzari S.r.l..

11.4 INFORMAZIONE AI SOGGETTI DI VERTICE

L'Organo dirigente provvede ad organizzare una riunione informativa con soci e consulenti esterni della Società per effettuare la presentazione del Modello 231 Integrato adottato dalla Società e la contestuale illustrazione di:

- a) fonti normative;
- b) caratteristiche della responsabilità amministrativa;
- c) reati specifici dai quali discende la responsabilità amministrativa della Società;
- d) analisi dei rischi ed aree di vulnerabilità della Società;
- e) protocolli di prevenzione adottati.

11.5 INFORMAZIONE AI LAVORATORI E AI TERZI

L'Organo dirigente si adopera affinché:

- a. sia data puntuale informazione dell'introduzione del Modello 231 Integrato a tutti i soggetti che operano nella Società, nelle loro rispettive funzioni e mansioni, ed a tutti i soggetti della Sicurezza ex D.lgs. 81/08, nonché ai soggetti che curano gli adempimenti ambientali affinché abbiano a prendere conoscenza diretta del Modello 231 Integrato per la corretta applicazione;
- b. sia data puntuale informazione dell'introduzione e dell'attuazione del Modello 231 Integrato a tutti i collaboratori ed ai terzi che intrattengono rapporti con la Società perché si conformino all'applicazione dei

	PARTE GENERALE - pag. 39
	Data 22/04/2015
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08

protocolli dello stesso nei compiti, incarichi o attività da questi ultimi svolti nell'ambito dei processi individuati a rischio reato presupposto;

- c. sia data puntuale informazione dell'introduzione del Modello previsto dal D.lgs. 231/01 alle Società con cui la Pellizzari S.r.l. venga in contatto per l'espletamento delle proprie attività, per quanto concerne operazioni ed aree a rischio reato presupposto.

	PARTE GENERALE - pag. 40
	Data 22/04/2015
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08

12. Il programma di formazione

12.1 ORGANIZZAZIONE DELLA FORMAZIONE

L'Organo dirigente deve programmare l'attività di formazione mirata e congrua sul Modello 231 Integrato e la partecipazione alla stessa da parte di tutti i vari soggetti dell'organizzazione della Società Pellizzari S.r.l..

L'attività di formazione deve essere svolta per consentire e garantire l'attuazione del Modello 231 Integrato nello svolgimento delle attività sociali.

L'attività di formazione:

- dovrà essere organizzata, quando non sussistano risorse interne idonee allo svolgimento dell'attività formativa, con soggetti esterni che abbiano la preparazione necessaria e specifica in materia;
- deve essere continua per assicurare la costante applicazione dei protocolli di prevenzione nelle operazioni a rischio;
- deve prevedere programmi di formazione almeno annuali.

Per ogni variazione ed implementazione dei protocolli del Modello dovrà essere organizzata tempestiva formazione programmata per livelli.

12.2 INCONTRI FORMATIVI

a. *Formazione dei Soggetti di vertice*

L'Organo dirigente deve provvedere ad organizzare una riunione collegiale con soci (individuare i soggetti di vertice all'interno della Società) e consulenti esterni della Società per:

- illustrare i protocolli di prevenzione adottati;
- spiegare i protocolli da seguire ai fini della prevenzione dei rischi reato;
- illustrare i rapporti tra Organo dirigente, Organi societari ed O.d.V.;
- necessità dell'attuazione dello scambio di informazioni tra le singole funzioni aziendali e l'O.d.V. e viceversa.

b. *Formazione dei lavoratori*

L'Organo dirigente deve organizzare incontri di formazione con i lavoratori che intervengano a vario titolo in operazioni a rischio reato presupposto.

Per tutti i lavoratori della struttura aziendale, al fine di attuare la presa di conoscenza necessaria per la corretta applicazione ed attuazione del Modello 231 Integrato adottato dalla Società Pellizzari S.r.l., la stessa mette a disposizione il Modello nel proprio sito internet e, in caso di dubbi sull'interpretazione e/o corretta applicazione dei protocolli, i lavoratori possono scrivere all'O.d.V. all'indirizzo di posta elettronica odv@pellizzari-srl.it, al fine di ottenere la corretta interpretazione del Modello.

In caso di necessità, l'O.d.V., rilevata l'esigenza da parte dei lavoratori e/o dei preposti, organizza gli incontri di formazione necessari.

	PARTE GENERALE - pag. 41
	Data 22/04/2015
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08	

Nel corso dell'attività formativa dovranno essere illustrati:

- fonti normative;
- protocolli di prevenzione specifici per mansione;
- sistema sanzionatorio specifico;
- obbligo di attuare il sistema di flusso di informazioni continue dalle funzioni e soggetti responsabili all'O.d.V. e viceversa.

c. Formazione approfondita a tutti i soggetti in merito all'Organismo di Vigilanza

L'Organo dirigente deve organizzare incontri di formazione approfondita con gli Organi societari, lavoratori della struttura aziendale a vari livelli e collaboratori a vario titolo che intervengano in operazioni a rischio reato presupposto, in merito ai compiti e poteri d'indagine e verifica all'Organismo di Vigilanza ed in particolare in merito a principi, compiti, poteri, rapporti e flussi informativi relativi a tale Organismo.

d. Formazione in materia di sicurezza sul lavoro

L'Organo dirigente ed il Datore di Lavoro devono organizzare incontri per la formazione mirata e per più livelli di tutti i soggetti della sicurezza al fine di illustrare i protocolli del Modello 231 Integrato con l'art. 30 D.lgs. 81/08 adottati in materia e l'obbligo della loro attuazione e del flusso informativo tra i vari soggetti e l'O.d.V.

e. Formazione in materia di tutela ambientale

L'Organo dirigente deve organizzare incontri per la formazione di tutti i soggetti coinvolti negli adempimenti ambientali di competenza aziendale al fine di illustrare i protocolli del Modello 231 Integrato adottati in materia e assicurare l'attuazione con continuità.

12.3 REGISTRI DELLA FORMAZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

All'esito di ogni incontro formativo deve essere redatto apposito documento che dovrà essere sottoscritto dai soggetti partecipanti ed inserito nel registro della formazione.

Nel registro devono essere sinteticamente annotati gli argomenti trattati, l'eventuale documentazione di supporto utilizzata e la data di effettuazione.

La documentazione comprovante l'attività di formazione deve essere conservata tra gli "Allegati al Modello 231 Integrato" a cura della Società.

	PARTE GENERALE - pag. 42
	Data 22/04/2015
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08	

13. Analisi, valutazione e sistema di prevenzione dei rischi reato presupposto

13.1 METODOLOGIA SEGUITA PER L' ANALISI DEI COMPORAMENTI A RISCHIO REATO PRESUPPOSTO

L'analisi dei rischi di reato presupposto deve essere effettuata con riferimento alla previsione dell'art. 6, co. 2 lett. a)⁹D.lgs. 231/01 integrata dall'art. 30 D.lgs. 81/08 allo scopo di evidenziare i rischi di reato anche per la tutela della sicurezza sul lavoro al fine di predisporre un Modello 231 Integrato.

La prima operazione da eseguire, per norma, consiste nell'individuare *“le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati”* (art. 6 co. 2 lett. a). Per fare ciò è essenziale analizzare: la struttura dell'organizzazione societaria e la struttura aziendale, i comportamenti delle persone, l'organizzazione dell'entità giuridica, l'organizzazione della tutela della sicurezza sul lavoro, della tutela ambientale edella privacy.

Tuttavia al fine di individuare il rischio di commissione di reati in modo sistematico, senza tralasciare alcun processo dell'attività sociale, risulta opportuno seguire la metodologia c.d. *per processi decisionali*. In altri termini non si analizzeranno soltanto le attività verosimilmente a rischio di commissione reato ma saranno analizzati tutti i processi decisionali della Società Pellizzari S.r.l. al fine di stabilire se gli stessi possono sottendere un rischio, anche minimo, di commissione del reato presupposto.

Tale metodologia si fonda sulla centralità che ha nel modello la predisposizione di protocolli volti alla prevenzione del rischio di commissione del reato presupposto. I suddetti protocolli ai sensi del comma 2 lett. b) dell'art. 6 D.lgs. 231/01 hanno infatti lo scopo di *“programmare la **formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire**”*.

In questo modo, una volta analizzati in modo sistematico i principali processi di formazione e attuazione delle decisioni in cui si sostanzia l'attività dell'Ente sarà inevitabile individuare dove, all'interno degli stessi, possa annidarsi il rischio di commissione di reato. Sarà quindi possibile predisporre dei protocolli operativi in grado di minimizzare tale rischio.

I processi decisionali che è necessario analizzare sono quelli riguardanti le decisioni:

- sull'organizzazione, come definizione dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società;
- sulla strategia e politica d'impresa;
- economico-finanziarie e di organizzazione della gestione delle risorse finanziarie;
- sull'acquisto di beni e sull'affidamento di servizi a terzi;
- in merito all'espletamento dei servizi di impresa;
- sulle modalità di attuazione delle decisioni assunte negli ambiti sopra indicati;
- sull'individuazione del Datore di Lavoro per la sicurezza;
- sull'organizzazione della sicurezza;

⁹ Art. 6, co. 2 lett. a) d.lgs. 231/01: *“In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze: a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati”*.

	PARTE GENERALE - pag. 43
	Data 22/04/2015
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08	

- sulla definizione della politica aziendale per la salute e la sicurezza;
- sulla creazione di un sistema aziendale per l'adempimento degli obblighi giuridici in materia;
- in materia di organizzazione per la tutela ambientale;
- in materia di organizzazione per la tutela della privacy.

A seguito dell'analisi del processo decisionale in senso stretto saranno esaminate le **modalità di attuazione delle decisioni** assunte in relazione a ciascuno degli ambiti sopra indicati.

Precisiamo sin da ora che per espresso dettato normativo (art. 6 co. 2 lett. c), sarà inoltre necessario effettuare un'attenta analisi circa i **processi di gestione delle risorse finanziarie**, sia nei flussi attivi che in quelli passivi, da parte di persone fisiche, di organi, funzioni, uffici e soggetti responsabili, nell'ambito dell'organizzazione determinata dai soggetti "apicali".

L'analisi dell'organizzazione societaria e della struttura aziendale operata mediante l'esame dei sopra citati processi decisionali e le relative modalità di attuazione, avviene con particolare attenzione ai compiti e responsabilità delle persone che operano nei processi suddetti in una prospettiva di gerarchia. Al fine di individuare i sistemi di controllo più efficienti per la prevenzione dei reati presupposto, infatti, è necessario inquadrare, tra i vari soggetti coinvolti nel medesimo processo:

- quelli che rivestono un ruolo di responsabilità delle operazioni;
- coloro che impartiscono le direttive;
- coloro i quali sono impartite tali direttive;
- coloro che in concreto eseguono le attività assegnate;
- coloro ai quali questi ultimi riportano del loro operato.

L'analisi della struttura aziendale secondo il criterio gerarchico permette di individuare le persone su cui incombono gli obblighi di direzione e vigilanza, la cui inosservanza determina la Responsabilità Amministrativa della Società in caso di reato presupposto commesso o tentato da soggetti "sottoposti" a norma dell'art. 7 co. 1 e 2 D.lgs. 231/01.

13.2 FASI OPERATIVE

a. Fase prima – Analisi conoscitiva con acquisizione documentale e di informazioni

La prima fase inizia con l'acquisizione di tutte le informazioni utili per verificare la tipologia societaria ed aziendale, la propria organizzazione e l'attività svolta.

In particolare vengono acquisiti documenti ed informazioni in merito a:

- tipo di Ente e sua qualificazione giuridica;
- tipo di attività svolta;
- sede e luoghi di svolgimento dell'attività;
- Organo Amministrativo
- rappresentanza della Società;
- organi delegati e procuratori speciali;
- organigramma societario;

	PARTE GENERALE - pag. 44
	Data 22/04/2015
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08

- organigramma aziendale e struttura organizzativa;
- quadro dei rapporti tra Società se esistenti (controllanti, controllate e collegate);
- mansionari, procedure e regole comportamentali;
- programmi di formazione e loro attuazione;
- verifica in materia di tutela ambientale;
- verifica in materia di tutela della privacy;
- verifica esistenza ed attuazione sistema informativo aziendale;
- attività con terzi: appalto, contratto d'opera e altre tipologie contrattuali;
- processi decisionali;
- storia dell'impresa.

b. Fase seconda – Interviste o colloqui con i soggetti di vertice e responsabili di funzione

L'attività successiva consiste nell'acquisire informazioni direttamente dall'Amministratore Unico ed ai soggetti responsabili delle funzioni, per i processi di loro competenza. Ciò viene fatto mediante l'utilizzo di specifiche *check list* e colloqui diretti.

Le interviste sono necessarie al fine di acquisire informazioni per verificare ed avere conferma di:

- tipo di Ente e sua qualifica giuridica;
- oggetto dell'attività in concreto svolta dalla Società;
- sede e luoghi di svolgimento dell'attività;
- organo Amministrativo;
- rappresentanza della Società;
- organi delegati e procuratori speciali;
- organigramma societario;
- organigramma aziendale e struttura organizzativa;
- mansionari, procedure e regole comportamentali;
- posizione ricoperta da ciascun soggetto, le attività di competenza, le mansioni svolte, le modalità di svolgimento, le eventuali prassi seguite nello svolgimento dell'attività e ciò anche di fatto in quanto non formalizzate;
- processo decisionale: modalità di formazione della volontà decisionale, quale elemento essenziale espressamente richiesto all'art. 6, co. 2 lett. b), i soggetti che vi partecipano, la conseguente documentazione redatta;
- processo decisionale sull'attuazione delle decisioni: individuazione dei soggetti destinati a realizzarle ed eseguirle, i mezzi di trasferimento delle decisioni ed il controllo sull'applicazione conforme e la documentazione relativa;
- esistenza e realizzazione di controlli aziendali: modalità di svolgimento, relativo report e documentazione degli stessi;

	PARTE GENERALE - pag. 45
	Data 22/04/2015
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08

- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie, art. 6, co. 2 lett. c), con riferimento ai flussi attivi e passivi (soggetti che assumono le decisioni sul punto e le modalità specifiche di formazione delle decisioni; il soggetto che svolge le trattative, le modalità istruttorie e la relativa documentazione; il soggetto che svolge i controlli sull'esercizio dell'attività finanziaria, sull'acquisizione e sulla gestione di somme e di conti bancari e relativi sistemi di controllo e documentazione);
- riscontro di altre attività sensibili quali ad esempio: gestione dei servizi informativi interaziendali;
- organizzazione degli adempimenti di tutela ambientale;
- organizzazione degli adempimenti in materia di tutela della sicurezza sul lavoro (*v. infra par. 13.3*)

Nelle interviste vengono verificati gli eventuali casi di soggetti responsabili di fatto, oltre le previsioni formali risultanti dai documenti.

13.3 ANALISI DEI RISCHI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO EX D.LGS. 81/08

In merito alla tutela della sicurezza dei lavoratori con riferimento alla specifica attività svolta, l'analisi dei rischi reato viene svolta con le modalità di seguito descritte, al fine di poter valutare correttamente l'esistenza o meno dei rischi e degli elementi normativamente indicati per l'osservanza degli obblighi giuridici di cui all'art. 30 co. 1 D.lgs. 81/08.

Tale valutazione può essere fatta con cognizione di causa se è stata preventivamente eseguita una corretta analisi del tipo di azienda, del tipo di attività e del suo svolgimento e del tipo di organizzazione che ovviamente nel caso di specie dovrà essere considerata sotto l'aspetto della sicurezza del lavoro.

a. Fase prima – Analisi conoscitiva ed acquisizione documentale ed informazioni

In tale fase sono acquisiti, anche con l'ausilio di *check list*, documenti ed informazioni al fine di avere evidenza del sistema organizzativo predisposto in materia di sicurezza del lavoro ed in particolare:

- individuazione del Datore di Lavoro secondo la previsione normativa dell'art. 2 lett. b) D.lgs. 81/08;
- verifica dell'esistenza di un atto con il quale la Società abbia definito e disposto l'attuazione di una "politica aziendale per la salute e sicurezza" ... "assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi: ...";
- verifica della documentazione relativa alle modalità di formazione ed attuazione delle decisioni del Datore di Lavoro nell'organizzazione dell'attuazione della tutela della salute e sicurezza del lavoro;
- estratto del DVR contenente l'analisi dei rischi per la sicurezza, la valutazione dei rischi e le specifiche misure di prevenzione dell'impresa;
- verifica organigramma dei soggetti della sicurezza;
- verifica documentazione che disciplina lo svolgimento di attività attraverso appalti e contratti d'opera per servizi e opere all'interno dell'impresa;
- verifica dell'esistenza di un documento che contenga regole e/o modalità di gestione delle risorse finanziarie da destinarsi alla tutela della salute e della sicurezza per la prevenzione antinfortunistica;

 <p>IMPRESA EDILE E STRADALE PELLIZZARI</p>	PARTE GENERALE - pag. 46
	Data 22/04/2015
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08

- verifica dell'esistenza di eventuali mansionari o procedure relativi ai comportamenti previsti per i diversi soggetti deputati all'attuazione dei compiti concernenti la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- verifica dell'esistenza di eventuali procedure, istruzioni operative ovvero prassi per lo svolgimento delle attività tipiche dell'impresa per prevenire i reati presupposto;
- verifica dell'esistenza di documentazione relativa a denunce infortuni, report e segnalazioni in merito a "quasi infortuni", verbali di procedimenti ispettivi (SPISAL - ASL), rapporti delle autorità, prescrizioni e disposizioni degli Organi di vigilanza.

b. Fase seconda – Interviste o colloqui con i soggetti di vertice e responsabili di funzione

In tale fase sono effettuati colloqui informativi con il Datore di Lavoro, al fine di verificare mansioni e compiti svolti da ciascuno nella realtà di fatto dell'impresa, nonché il sistema organizzativo della salute e sicurezza del lavoro di fatto esistente per rilevare gli eventuali scostamenti e non conformità rispetto all'organizzazione formale ed ai documenti esaminati.

Tale verifica è necessaria per rispondere alla previsione dell'art. 299 D.lgs. 81/08 secondo cui *“le posizioni di garanzia relative ai soggetti (Datore di Lavoro, Dirigente, Preposto) gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti”*.

In particolare con il Datore di Lavoro vengono esaminati e verificati i seguenti aspetti:

- organigramma dei soggetti della sicurezza e successive modifiche apportate allo stesso;
- DVR, informazioni sui criteri seguiti nell'analisi dei rischi in rapporto all'attività ed alle modalità di esecuzione della stessa e sulla conformità ai criteri normativi;
- procedure in atto per l'organizzazione della sicurezza;
- verifica dell'esistenza ed esame di programmi di formazione per preposti e lavoratori.

Nell'ambito dell'organizzazione societaria ed aziendale in atto si è proceduto a chiedere informazioni sui seguenti aspetti:

- requisiti normativi di cui all'art. 2 lett. b) in capo al soggetto individuato quale Datore di Lavoro e verifica dell'esercizio di fatto di tali poteri;
- sussistenza dell'effettiva ripartizione di compiti con recapito alla gestione ed all'adempimento degli obblighi in materia di salute e sicurezza del lavoro;
- sussistenza dell'autonomia finanziaria e di spesa per quanto attiene all'attuazione degli obblighi della tutela della salute e sicurezza nell'impresa;
- sussistenza dell'adeguamento alle previsioni di cui all'art. 2087 c.c. in merito all'organizzazione, strutture e misure da adottare per tutelare l'integrità fisica e l'integrità morale del prestatore di lavoro;
- modalità di diffusione delle informazioni da Datore di Lavoro a tutti i lavoratori ed altresì in merito al flusso di informazioni sulla tutela della salute e sicurezza a collaboratori e a imprese e soggetti esterni che operino in servizi all'azienda;
- sussistenza di documentazione per la tracciabilità della realizzazione dell'informazione e della formazione;

 <p>IMPRESA EDILE E STRADALE PELLIZZARI</p>	PARTE GENERALE - pag. 47
	<p>Data 22/04/2015</p> <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08</p>

- contatti con il Medico competente per l'assolvimento degli interventi di competenza dello stesso e per l'osservanza degli obblighi previsti normativamente a carico dello stesso;
- forme di controllo disposte per l'assolvimento da parte dei soggetti obbligati *ex lege* per l'attuazione in conformità delle misure e procedure di prevenzione e sicurezza;
- modalità di organizzazione della riunione periodica (tempi ed argomenti di discussione) e della relativa documentazione;
- storia della Società in materia di sicurezza del lavoro;
- modalità di organizzazione e gestione degli appalti per lavori da eseguire all'interno della struttura (art. 26 D.lgs. 81/08).

13.4 ANALISI DEGLI ADEMPIMENTI RELATIVI AGLI "OBBLIGHI GIURIDICI" ART. 30 D.LGS. 81/08

Dopo aver raccolto la documentazione e le informazioni di cui alle interviste vengono verificati i requisiti previsti all'art. 30, co. 1 D.lgs. 81/08 in base al quale "*Il modello... deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi a quanto indicato nelle lettere dalla a) alla h)*".

L'analisi viene svolta con il supporto di *check list*, dall'esame dei DVR e dai sopralluoghi effettuati presso gli Uffici della Società per acquisire informazioni circa:

- **gli obblighi giuridici indicati alla lettera a)**, in merito "*al rispetto degli standard tecnico strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici*" per verificare i seguenti requisiti:
 1. rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a luoghi di lavoro;
 2. rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature;
 3. rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad impianti;
 4. rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad agenti chimici;
 5. rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad agenti fisici (rumore, vibrazioni, campi elettromagnetici, radiazioni ottiche);
 6. rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad agenti biologici.

L'assunzione di informazioni è estesa ai seguenti aspetti: movimentazione manuale dei carichi, microclima e variazioni di quota, incendio ed esplosione, lavori in elevazione, investimento e viabilità che, pur non essendo espressamente indicati alla lettera a), possono dare adito a uno dei reati presupposto e comunque sono disciplinati nel D.lgs. 81/08 tra i possibili rischi a cui sono esposti i lavoratori, anche al fine di escluderne la loro esistenza.

- **gli obblighi giuridici previsti dalla lettera b)**, relativi "*alle attività di valutazione dei rischi...*" per verificare:
 1. se detta valutazione sia rispondente all'attività svolta dalla Società e all'organizzazione di fatto dei luoghi di lavoro e sia estesa a quanto indicato alla lettera a), ove applicabile;

	PARTE GENERALE - pag. 48
	Data 22/04/2015
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08	

2. se nei DVR, in relazione ai rischi riscontrati, sia stato dato corso alla valutazione dei rischi e se in relazione agli esiti di tale valutazione siano state predisposte le “...*misure di prevenzione e di protezione conseguenti*”.

· **gli obblighi giuridici previsti alla lettera c)**, per verificare:

1. attività di natura organizzativa quali emergenze e primo soccorso;
2. riunioni periodiche di sicurezza;
3. consultazioni RLS;
4. attività di sorveglianza sanitaria.

Analisi *ad hoc* viene svolta in merito alla “gestione degli appalti”, anche in considerazione della recente sentenza del Tribunale di Trani – sezione distaccata di Molfetta, che in una vicenda avente ad oggetto lo svolgimento di lavori in appalto e subappalto ha chiaramente ribadito che il Modello integrato deve contenere protocolli specifici di prevenzione volti a gestire il possibile accadimento dei reati presupposto nei casi di svolgimento di lavori in appalto e subappalto. In merito a tale adempimento sono state esaminate le modalità di gestione degli appalti interni (art. 26 D.lgs. 81/08) e la relativa elaborazione del DUVRI lì dove normativamente previsto, nonché le prassi e procedure adottate dall’azienda per la gestione degli appalti.

· **gli obblighi giuridici previsti alla lettera e)** “*attività di informazione e formazione*” al fine di verificare:

1. che tale attività venga svolta con la giusta periodicità;
2. con il coinvolgimento a tutti i livelli, in modo da assicurare l’acquisizione di consapevolezza da parte di tutti i soggetti interessati alla realizzazione della tutela della salute e sicurezza;
3. se tale attività viene effettuata in caso di nuova assunzione o nuovo incarico.

· **gli obblighi giuridici indicati alla lettera f)** “*attività di vigilanza*” con riferimento al rispetto di quanto previsto per la gestione e l’organizzazione della sicurezza, per verificare:

1. se di tale attività sia formalizzata idonea documentazione;
2. se in azienda vengano adottati conseguenti provvedimenti a seguito di riscontrate inosservanze e carenze.

· **gli obblighi giuridici indicati alla lettera g)** “*acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge*” (certificato di agibilità, certificato prevenzione incendi, libretti di macchine ed attrezzature, ecc.), per la verifica delle modalità di conservazione e aggiornamento.

· **gli obblighi giuridici di cui alla lettera h)** “*periodiche verifiche dell’applicazione e dell’efficacia delle misure adottate*”, per verificare:

1. l’esistenza di tale prassi in azienda e le relative modalità di svolgimento;
2. l’esistenza di relazioni interne sul punto.

13.5 METODOLOGIA SEGUITA PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI REATO PRESUPPOSTO

Una volta individuati, descritti ed analizzati i processi decisionali e quelli gestionali, vengono eseguiti raffronti con le fattispecie di reato presupposto evidenziando quelli probabili, da cui si ricava la mappatura delle aree e dei comportamenti sensibili a rischio reato presupposto.

	PARTE GENERALE - pag. 49
	Data 22/04/2015
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE D.Lgs. 231/01 – art. 30 D.Lgs. 81/08

È stato quindi evidenziato il livello di rischio reato presupposto in ogni comportamento ed in ciascuna attività ed area della Società oggetto di analisi.

La valutazione del rischio ed il grado di intensità è stata effettuata secondo la seguente scala:

- **rischio critico** (probabilità di accadimento alta): quello caratterizzato da un danno elevato e da probabilità di accadimento elevato. È un evento la cui realizzazione potrebbe giungere a compromettere la sopravvivenza dell'impresa. È un rischio che deve essere controllato e prevenuto, salvo subire conseguenze assai gravi;
- **rischio rilevante** (probabilità di accadimento media): è un rischio costituito da eventi che possono potenzialmente provocare danni all'organizzazione e alla sua operatività. È un rischio caratterizzato da entità di danno di livello minore rispetto al caso del rischio critico. Questo rischio deve essere controllato dall'organizzazione aziendale per la probabilità di accadimento che comporta danni economici e di immagine;
- **rischio modesto** (probabilità di accadimento bassa): è un rischio che presenta probabilità di danni non gravi o la cui realizzazione presenta scarse probabilità. La prevenzione di tale rischio è comunque opportuna per i danni di carattere economico e di immagine.
- **rischio improbabile**: è un rischio relativo a reati la cui commissione è improbabile, in ragione del tipo di attività svolta dalla Società o in ragione delle modalità operative e della struttura organizzativa della Società stessa;
- **fattispecie non realizzabile**: si tratta di un rischio che non può trovare realizzazione in ragione del tipo di attività svolta dalla Società;
- **fattispecie inapplicabile**: è un rischio relativo a reati per la realizzazione dei quali la legge prevede determinati requisiti della Società non presenti nel caso di specie (ad es. reati propri di amministratori di Società quotate in mercati regolamentati).

Va evidenziato che il rischio da reato previsto dal D.lgs. 231/01 deve concernere sempre rischi specifici e non generici. Deve essere considerato ciascun reato che può essere tentato o commesso nell'ambito del tipo di attività svolta dalla Società, da soggetti che operano nell'organizzazione societaria ed aziendale, o da soggetti che collaborano in varie forme con la stessa. Anche il tipo di reati presupposto che possono essere commessi dipendono da diversi fattori specifici in relazione all'organizzazione della Società, al settore di attività svolta, alle modalità di attuazione operative e ai processi organizzativi dell'impresa.

La valutazione dei rischi secondo le previsioni del D.lgs. 231/01 è stata dunque impostata vagliando fatti ed eventi che presentano maggiore probabilità di accadimento.

La probabilità di commissione del reato presupposto viene riferita sia alle caratteristiche soggettive della persona che può tentare o commettere il reato e sia a fattori oggettivi propri dell'organizzazione dell'impresa che possono agevolare la commissione del reato stesso.