

**PROCAFFE' spa**

**MODELLO ORGANIZZATIVO**

**PARTE GENERALE**

Vers. 4

## **INDICE**

1 – IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001.....	pag. 3
2 – IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE; L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	pag. 7
3 – CENNI STORICI ED ATTUALI SULLA PROCAFFÈ....	
	pag. 9
4 – IDENTIFICAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO.....	
	pag. 11
5 – I FINI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE.....	
	pag. 16
6 – LE FUNZIONI ED I POTERE DELEGATI.....	
	pag. 19
7 – OBBLIGHI DEI DESTINATARI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE.....	pag. 21
8 – DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO....	
	pag. 22
9 – L'ART: 30 DEL D.LGSL. 81/2008	
	pag. 24

## **Il Decreto legislativo 231/2001**

Com'è noto il Decreto in questione ha creato la figura della cosiddetta responsabilità amministrativa degli enti cioè di quei soggetti, tra i quali rientrano le società di capitali, nel cui interesse o nel cui vantaggio vengono commesse determinate figure di reato (cosiddetti reati "*presupposti*") delle quali si andrà a discutere, reati che possono essere commessi o dai vertici amministrativi della Società o dai soggetti ad essi subordinati. Va precisato che la cosiddetta responsabilità amministrativa degli enti non si sostituisce ma bensì si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica responsabile del reato "*presupposto*". Di rilevante portata appare dunque la novità introdotta dal legislatore in ossequio alla normativa comunitaria, atteso che precedentemente non era ipotizzabile l'esistenza di una responsabilità dell'ente che si sommasse a quella delle due categorie di agenti sopra identificate.

La eventualmente accertata responsabilità dell'ente comporta la condanna di quest'ultimo al pagamento di una sanzione pecuniaria frazionata in "*quote*" che, naturalmente, varia in relazione alle varie ipotesi criminose ed alle modalità di commissione della violazione del precetto penale.

Come già sommariamente puntualizzato non sempre è ipotizzabile l'esistenza di una responsabilità dell'ente, dovendo invece sussistere i seguenti presupposti:

- la commissione di uno dei reati rientranti nel novero dei reati "*presupposti*" identificati dal Legislatore;

- che dal commesso reato sia derivato direttamente o indirettamente un vantaggio all'ente;

- che il reato "presupposto" sia stato commesso da una delle due ben determinate categorie di soggetti che si identificano una nei soggetti che nell'organigramma societario rivestono la posizione di apicali (ad esempio gli amministratori), l'altra quella di subordinati, cioè di soggetti che nella struttura societaria sono sottoposti (ad esempio lavoratori subordinati) alla direzione o vigilanza dei primi.

Ulteriore criterio da appurare affinché si possa dare ingresso alla disciplina di cui al richiamato decreto legislativo è che il reato perpetrato rientri nel novero di quelli identificati dal Legislatore che, per quanto in questa sede interessa, sono così riassumibili:

- 1) reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);

- 2) delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);

3) reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti di riconoscimento (art. 25-bis);

4) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis n. 1);

5) reati societari (art. 25-ter);

6) omicidio colposo e di lesioni gravi e gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);

7) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25-octies);

8) reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-nonies D.lgs. 231/2001);

9) reati compiuti con induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies);

10) reati ambientali (art. 25-undecies);

11) reati connessi con l'assunzione di lavoratori irregolari provenienti da paesi terzi (art. 25 duodecies).

Vengono inoltre identificate dal Legislatore ulteriori categorie di reati che, atteso lo scopo sociale della Procaffè, devono ragionevolmente escludersi dal novero

di quelli che astrattamente possono essere commessi nell'interesse della Società; si tratta dei delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter), con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater), dei reati connessi con le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater n. 1), dei delitti contro la personalità individuale in materia di tutela dei minori e riduzione in schiavitù (art. 25-quinquies), dei reati compiuti con abuso di mercato (art. 25-sexies); reati transnazionali di associazioni a delinquere, traffico di migranti, intralcio alla giustizia.

Non va tralasciato come il Legislatore abbia altresì previsto l'applicazione di eventuali sanzioni accessorie a carico dell'ente, come l'interdizione dall'esercizio dell'attività, il divieto di stipulare con la Pubblica Amministrazione, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, l'esclusione da finanziamenti o contributi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. Sono inoltre previsti la confisca del profitto conseguito e la pubblicazione della sentenza.

Alla luce di quanto finora esposto appare pertanto fuori dubbio che la Procaffè spa a tutti gli effetti sia uno dei soggetti rientranti nella categoria che il legislatore ha genericamente e con ampia portata qualificato come "*enti*", con tutte le implicazioni che ne possono derivare

circa l'astratta possibilità che o gli apicali o i subordinati commettano uno dei reati presupposti sopra identificati.

Per questi motivi e con il fine di dotarsi di norme comportamentali e di un controllo interno in grado di prevenire nel limite del possibile la commissione dei reati "*presupposti*", la Società tramite il proprio organo amministrativo, e cioè il Consiglio di Amministrazione, ha deliberato di munirsi di un Modello di Organizzazione (in prosieguo anche M.O.) che risulta composto da una parte generale, dal Codice Etico (in prosieguo anche C.E.) e dai protocolli esecutivi.

## 2

### **Il Modello di Organizzazione; l'Organismo di Vigilanza**

Il Modello è un documento unitario che risulta formato da tre parti collegate ed integrate tra di loro che risultano così composte: una parte generale che è la presente, una Parte Speciale altresì detta dei "*protocolli esecutivi*" che costituisce la parte tecnico - pratica di applicazione del Modello ed una parte costituente il Codice Etico, cioè l'insieme delle norme, principi e regole di natura giuridica ed etica che la Società si è imposta come elementi costituenti le sue linee guida.

La Parte Speciale (protocolli) nella sostanza si relaziona tecnicamente con le prescrizioni contenute nel

Decreto ed è finalizzata a prevenire la commissione dei reati "presupposti" per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo ed è costituita da un insieme di regole, strumenti e procedure finalizzate a prevenire la commissione delle particolari tipologie di reati già citati.

Il Codice Etico, invece, rappresenta uno strumento adottato in via autonoma dalla Società, suscettibile di applicazione sul piano generale ed è un documento che contiene l'insieme di principi che potrebbero definirsi "eticici" o di "deontologia aziendale" – che la Società ha fatto propri e dei quali richiede l'integrale ossequio da parte di tutti i soggetti che avranno rapporti con essa - il cui rispetto e la cui applicazione sono da ritenersi anch'essi di fondamentale importanza ai fini della ragionevole prevenzione dei reati "presupposti".

La strutturazione del Modello in tre parti, oltre ad uno scopo pratico dettato dall'esigenza di differenziarne i contenuti sopra segnalati, assolve altresì alla necessità ed opportunità di poter in futuro intervenire per necessità di aggiornamento e modifiche in modo selettivo e rapido senza stravolgimento dell'intero impianto. Da segnalare che ciascuna versione delle parti costituenti il M.O. sarà identificata da un numero che consentirà di identificarne con rapidità la sua attualità.



Per la concreta attuazione del Modello, la Società ha deliberato di munirsi di un Organismo di Vigilanza (in prosieguo anche "OdV"), cioè di un soggetto, in sintonia a quanto previsto dall'art. 6 comma 1 lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001, destinato a sovrintendere alla corretta applicazione del M.O. L'OdV dovrà essere un soggetto professionalmente qualificato, al quale la Società riconoscerà poteri autonomi di iniziativa, vigilanza e quant'altro connesso ai fini di un corretto funzionamento ed osservanza delle regole datesi dalla Società.

Sarà altresì onere dell'OdV vigilare sulla corretta diffusione del Modello sia all'interno della Società, sia al suo esterno per quanto concerne i rapporti con clienti, fornitori, P.A. e terzi in generale che venissero in contatto con la Società stessa, dovendo essere noto a tutti questi soggetti che la Procaffè spa si è munita di un Modello in sintonia con il decreto in questione.

L'OdV parimenti sarà a disposizione al fine di fornire chiarimenti ed interpretazioni in ordine ai vari contenuti del Modello e, in sede di vigilanza della sua applicazione, sarà partecipe e potrà sollecitare l'avvio di eventuali procedimenti disciplinari conseguenti ad accertate violazioni.

### **3**

## **Cenni storici ed attuali sulla Procaffè**

La società ha dietro di sé una cultura storica che è in procinto di raggiungere il secolo. Il fondatore dell'azienda signor Domenico Bristot, dopo avere imparato la nuova arte d'estrazione di caffè a Vienna, allo scoppio della prima guerra mondiale rientra a Belluno ove nel 1919 crea la Torrefazione Caffè Bristot. Nei successivi decenni, dopo aver superato le traversie conseguenti alla prima e alla seconda guerra mondiale, l'azienda si sviluppa e si espande operando dapprima nel Triveneto e poi estendendo la sua rete sia in Italia sia all'estero; ed è così che al fondatore si affiancano i figli Ugo, Mario e Aldo. Nel 1989, alle soglie del cosiddetto salto generazionale, l'azienda viene ceduta alla Iricaf, torrefazione romana del Sig.re Aldo Palombini.

Si susseguono, poi, ulteriori passaggi di proprietà, sino a quando nel dicembre del 1999 la ex Caffè Bristot nel frattempo divenuta Procaffè spa viene acquistata dal gruppo austriaco Wedl & Hofmann, con sede a Mils. Per poi giungere ai giorni nostri, quando nel 2001 termina la storia della "prima" Procaffè per effetto della sua fusione con la società Testa Rossa e con la conseguente nascita dell'attuale Procaffè spa.

La Società, che notoriamente opera nel campo della importazione, torrefazione e distribuzione del caffè e suoi derivati, ha consistenti rapporti commerciali con l'estero, atteso che acquista fuori dall'Italia (i paesi principali per

l'acquisto di caffè sono Brasile, Vietnam, India, ecc.) circa il 90% della materia prima e nel contempo esporta circa il 30% dei prodotti finiti.

A livello di governance è opportuno segnalare che la Società è retta da un Consiglio di Amministrazione (CdA) composto attualmente da sei membri.

## 4

### **Identificazione delle aree di rischio**

La Società, nell'apprestarsi alla predisposizione del Modello, ha svolto un'attenta analisi diretta all'individuazione delle cosiddette "aree a rischio" nelle quali, più che in altre, sono astrattamente annidabili condotte che possono dar luogo alla commissione di uno dei reati "*presupposti*". A tal riguardo la Società ritiene di essere teoricamente esposta alla commissione di illeciti rientranti nei punti evidenziati al precedente articolo 1; nella parte speciale (altresì detta dei "protocolli esecutivi") più in dettaglio verranno formalizzate le condotte, i principi, le procedure e i presidi organizzativi diretti a ridurre il più possibile la realizzazione di una delle fattispecie penalmente rilevanti che in questa sede interessano.

La Società, pertanto, identifica i seguenti reati "presupposti" e derivanti aree "sensibili" che la vedono

potenzialmente maggiormente esposta.

### **I – Reati derivanti da rapporti con la Pubblica Amministrazione:**

- rapporti con la P.A. per l'ottenimento di licenze, autorizzazioni, di certificazioni di messa a norma, agibilità locali o altre questioni inerenti la materia urbanistico edilizia, i trasporti, la sicurezza e l'igiene sul lavoro (D.Lgs. 81/2008);

- rapporti con Enti Previdenziali, Ispettivi e P.A. in generale relativi alla gestione dei lavoratori subordinati;

- rapporti con l'amministrazione finanziaria, e delle attività volte all'ottenimento di assicurazioni, sovvenzioni, finanziamenti, contributi, o garanzie da parte di soggetti pubblici;

- gestione del contenzioso civile, penale, amministrativo, tributario, ambientale e di ogni altro genere, nonché attività stragiudiziale che precede il contenzioso o i procedimenti arbitrali;

- gestione di eventuali accertamenti e/o ispezioni in materia fiscale, previdenziale, della sicurezza sul lavoro, urbanistico-edilizia, ed in genere di ogni attività ispettiva posta in essere dalla P.A..

### **II – Reati informatici:**

- spedizione di dati in via telematica; accesso a banche dati private e pubbliche;

- gestione ed utilizzazione della rete internet e della posta elettronica;

- utilizzo e gestione delle credenziali di autenticazione informatica ed in genere delle password e dei codici di accesso a sistemi informatici e telematici.

### **III – Reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti di riconoscimento**

- incassi e pagamenti somme;

- approvvigionamento di beni destinati alla lavorazione e di servizi;

### **IV – Reati contro l'industria ed il commercio**

- gestione degli acquisti di prodotti a marchio di terzi (selezione dei fornitori e dei prodotti);

- ricevimento merci;

- controllo della qualità delle merci acquistate, anche per conto delle società del Gruppo;

- gestione del deposito delle merci;

- gestione delle vendite.

### **V – Reati di natura societaria:**

- predisposizione del bilancio di esercizio, relazione sulla gestione, eventuali ulteriori comunicazioni ai soci relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;

- svolgimento delle mansioni di competenza degli amministratori, dei direttori generali, dei dirigenti, dei sindaci e dei liquidatori;

- operazioni relative al capitale sociale quali: gestione degli utili e delle riserve, dei conferimenti, dei beni sociali, operazioni sulle azioni e partecipazioni e sul capitale.

#### **VI – Reati connessi con la normativa in materia di sicurezza dei lavoratori (D.Lgs. 81/2008):**

- gestione di tutte le categorie dei lavoratori subordinati in relazione agli adempimenti e prescrizioni previste dal Legislatore con la normativa di cui al D.Lgs. 81/2008 e norme collegate;

- gestione di contratti di appalto, d'opera e di somministrazione che comportino l'esecuzione di attività lavorativa sotto la direzione o il controllo di soggetti riferibili alla Società, presso gli immobili utilizzati da quest'ultima.

#### **VII – Reati connessi con la ricettazione, il riciclaggio e l'autoriciclaggio:**

- compravendita di merci e beni, soprattutto di genere alimentare e loro messa in commercio;
- approvvigionamento di beni e servizi necessari per lo svolgimento dell'attività aziendale;
- gestione dei flussi finanziari in entrata ed uscita;
- rapporti con la P.A.;
- adempimenti fiscali;
- uso dei beni aziendali.

**VIII – Reati in materia di violazione del diritto di autore:**

- utilizzo di software, programmi, sistemi operativi e banche dati protetti;
- divulgazione di contenuti a mezzo pubblicazione sul sito internet della Società.

**IX – Reati compiuti con induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria:**

- gestione delle pendenze della Società nei diversi settori del diritto civile, penale, amministrativo e di qualunque altro genere.

**X – Reati ambientali:**

- gestione in generale delle emissioni che possono compromettere o deteriorare l'ambiente;

- gestione degli scarichi di acque reflue e derivanti dalla lavorazione (torrefazione) o altre fasi produttive;

- smaltimento di rifiuti anche in riferimento al sistema per la loro tracciabilità.

### **XI – Reati derivanti dall'assunzione di lavoratori irregolari**

- colloqui e trattative dirette all'assunzione di soggetti provenienti da paesi terzi;

- stipula di contratti di lavoro.

## **5**

### **I fini del Modello di Organizzazione**

Plurime sono le finalità che con l'adozione del M.O. la Società si prefigge di realizzare. *In primis* la Procaffè spa ha deciso di autoimporsi un codice comportamentale ben preciso che sia da guida a tutte le fasi della sua attività societaria ed aziendale; in seconda istanza con la sua diffusione il Modello deve essere da guida anche a tutti i soggetti, anche esterni alla realtà societaria, che con essa abbiano ad intrattenere rapporti, mettendo loro a conoscenza delle regole, anche di natura meramente etica, che la Società ha deliberato di fare proprie.



Entrando più nello specifico, la Società a mezzo dell'adottato Modello si propone:

- di determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società in aree rientranti tra quelle interessate dal D. Lgs. 231/2001 la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle normative, in un illecito di natura penale passibile di sanzioni sia nei propri confronti, sia nei riguardi della Società nell'ipotesi in cui quest'ultima abbia tratto un qualche vantaggio dalla commissione del reato ovvero se questo è stato commesso nel suo interesse;

- dare risalto alla circostanza che i comportamenti illeciti, ancorché non assurgano a condotte penalmente rilevanti, sono assolutamente contrari alle linee guida della Società e da quest'ultima sono condannati, anche a mezzo di sanzioni disciplinari e/o di natura contrattuale, attesa la loro contrarietà alle disposizioni di legge e ai principi cui la Procaffè spa si attiene nello svolgimento della propria attività;

- consentire una razionale strutturazione delle norme procedurali interne e dell'organizzazione aziendale che permettano controlli, anche a posteriori, al fine di risalire ai percorsi compiuti durante il processo di adozione delle decisioni e loro attuazioni, anche e soprattutto al fine di prevenire la commissione dei reati "presupposti";

- consentire di operare in regime di massima trasparenza ed adeguata tracciabilità dei flussi informativi all'interno della Società.

Per ricapitolare, quindi, con l'adozione del M.O. la Società si prefigge di individuare, analizzare, studiare e valutare quelle che si possono considerare le aree "sensibili" societarie interessate dal Decreto, predisponendo le contromisure ritenute più idonee ed attuali nel contesto aziendale al fine di ridurre al minimo il rischio di commissione di uno dei reati già citati.

Nel contesto ed ai fini di cui sopra, la Società ha canonizzato i seguenti principi e linee guida che si auspica siano particolarmente efficaci sia in sede di predisposizione del Modello, sia, e soprattutto, in fase di sua concreta attuazione. I richiamati principi possono riassumersi come segue:

- **poteri e relative deleghe:** i poteri autorizzativi e di firma devono avere i requisiti dei quali si dirà in prosieguo al punto 6 al fine di garantire chiarezza, legittimazione del soggetto agente, evitare equivoci e di consentire alla Società di conseguire l'oggetto sociale in modo efficiente;

- **determinazione delle procedure operative:** la Società adotta delle procedure e linee guida dirette a regolamentare le prassi operative e le relative

archiviazioni, il tutto al fine di appurare eventuali scostamenti dalle direttive gestionali impartite;

- **tracciabilità**: ricollegandoci a quanto appena precisato, tutte le operazioni relative alle attività considerate "*sensibili*" dovranno essere registrate in modo che tutti i processi di decisione, autorizzazione ed esecuzione delle suddette attività siano costantemente monitorate e sia possibile un'adeguata verifica documentale postuma dell'operato svolto; dovrà nel contempo essere garantita un'adeguata archiviazione del materiale in questione;

- **segregazione delle mansioni**: il principio in questione è della massima importanza ed il suo rispetto è diretto a far in modo che sia garantita la separazione tra chi ordina o autorizza, chi svolge la funzione ed il soggetto che supervisiona e controlla.

## 6

### **Le funzioni ed i poteri delegati**

Parte integrante del sistema gestionale di controllo interno diretto alla prevenzione dei reati presupposti è costituito dal sistema di "*deleghe di funzioni*" che di volta in volta vengono attribuite a determinati soggetti.

In via di principio la identificazione dei criteri diretti all'assegnazione delle deleghe compete al Consiglio d'Amministrazione, il quale, in ossequio ai principi più

volte esposti, dovrà operare con la massima trasparenza e tracciabilità nel conferire le stesse. È d'altronde notorio come in società di una certa dimensione un adeguato sistema di deleghe di funzioni costituisca strumento imprenditoriale imprescindibile per la gestione aziendale ed il raggiungimento dei prefissati obiettivi. Va da sé che ad ogni delega di funzioni attribuita, al soggetto delegato vengono di pari passo attribuiti sia poteri, ma altresì responsabilità connesse con la funzione delegata conferita.

Per altro verso un corretto sistema di attribuzione di funzioni - che, ove sia il caso, conterrà altresì limiti di spesa - oltre a permettere l'identificazione del soggetto operante e gli effettivi poteri allo stesso riconosciuti, consente di prevenire l'abuso di poteri e di funzioni assolutamente nocivi ai fini di una corretta applicazione del Modello.

In prosieguo si vanno a delineare i punti cardini essenziali del sistema delle *"deleghe di funzioni"*:

a - la delega deve risultare da atto scritto, ove possibile dotato di data certa;

b - la delega deve essere rilasciata a seguito di regolare atto societario;

c - deve essere coerente con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate;

d - deve essere pubblicizzata in modo idoneo all'interno della Società e, ove richiesto, al suo esterno;

e - deve contenere un'esplicita enucleazione dei poteri delegati, con chiara previsione del tipo di funzioni trasferite al delegato;

f - deve recare l'indicazione del superiore gerarchico al quale il delegato deve riferire;

g - se del caso la delega deve contenere i limiti massimi di spesa sostenibile dal delegato;

h - le deleghe attribuite devono essere in sintonia e compatibili con la posizione gerarchica, le capacità e la formazione professionale del soggetto delegato;

i - le deleghe devono essere ciclicamente riesaminate al fine di controllare da un lato l'operato sino ad allora svolto dal soggetto delegato, dall'altro la permanenza in capo allo stesso dei requisiti che gli permettano di svolgere funzioni delegate ed ancora che nel frattempo non siano maturate modifiche nell'organigramma societario.

L'Organismo di Vigilanza nell'espletamento delle sue funzioni provvederà a controllare la corretta attuazione del sistema di deleghe, sollecitando il CdA, ove opportuno, ad applicare i correttivi richiesti e necessari.

## **Obblighi dei destinatari del Modello di Organizzazione**

Preso atto che i “*destinatari*” del M.O. sono da intendere tutti i soggetti sia interni, sia esterni alla Società che intrattengono rapporti di ogni genere con essa, tutti questi Soggetti devono astenersi dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato prevista dal Decreto.

In particolare i Soggetti nell'intrattenere rapporti con la Società devono rispettare:

- il Codice Etico;
- le disposizioni del Modello e, quindi, le presenti disposizioni generali e le disposizioni particolari contenute nelle parti speciali;
- le procedure, le prassi e i protocolli aziendali.

I soggetti in posizione apicale svolgono le proprie funzioni nello scrupoloso rispetto dei poteri loro conferiti o dallo statuto o dalle delibere o dalle deleghe. Questi soggetti devono altresì svolgere con particolare attenzione un'attività di direzione, vigilanza e coordinamento sui loro subordinati.

### **8**

## **Diffusione del Modello Organizzativo**

Come si avrà modo di evincere dalla disamina del Codice Etico, uno dei punti salienti dell'intero impianto è la sua diffusione il più capillare possibile sia all'interno dell'azienda, sia al suo esterno; la suddetta diffusione costituisce un elemento cardine per condurre all'efficacia del M.O., atteso che attraverso la pubblicizzazione dei suoi principi morali, etici, giuridici e procedurali si può seriamente contribuire al raggiungimento degli scopi prefissati.

L'azienda provvede a pubblicizzare l'avvenuta adozione del Modello inserendolo con il dovuto risalto sulla propria pagina Web, curandosi di provvedere ai futuri aggiornamenti in relazione ad eventuali nuove versioni che si dovessero succedere nel tempo; parimenti all'interno dell'azienda si darà risalto al M.O. sia comunicandolo a tutti gli apicali, dirigenti e lavoratori dipendenti, sia esponendolo nella bacheca ubicata negli uffici in zona accessibile al pubblico. In tal modo tutti i soggetti appartenenti alla Società e, nei limiti del possibile, quelli esterni che hanno contatti con la stessa saranno messi debitamente a conoscenza dell'avvenuta adozione del Modello e dei loro obblighi di seguire i dettami e i principi ivi contenuti.

A prescindere dagli obblighi di informazione e diffusione gravanti sulla Governance della Società, sarà onere dell'Organismo di Vigilanza accertare che i principi che quest'ultima si è autoimposta in ordine alla diffusione

del Modello siano effettivamente posti in essere e rispettati. A tal fine l'OdV potrà eseguire controlli a campione e test diretti ad appurare l'effettiva e concreta conoscenza del Modello da parte di soggetti appartenenti alla Società o che con essa intrattengono rapporti commerciali.

I soggetti che la prima volta stipuleranno un contratto con la Società saranno debitamente informati dell'avvenuta adozione del Modello, con il preciso invito agli stessi di uniformarsi alle regole ivi contenute e di tenere un comportamento conforme a quanto disposto nel Decreto e nel M.O.

## 9

### **L'art 30 del D.Lgs. 81/2008**

Ai sensi della disciplina di cui all'art. 30 del T.U. sulla sicurezza sul lavoro, la Società precisa, per quanto concerne il comma 1, l'esistenza e l'adozione nell'ambito dell'organizzazione aziendale di un integrato sistema di valutazione, verifica e controllo diretto:

- a – al rispetto degli standard tecnico strutturali relativi ad impianti, attrezzature, etc.,
- b – all'idonea valutazione dei rischi, tutti recepiti nel DVR;
- c – alla predisposizione delle procedure di emergenza e soccorso;



- d – alla sorveglianza sanitaria;
- e – alla informazione e formazione dei lavoratori;
- f – alla vigilanza sul rispetto da parte dei lavoratori delle istruzioni in materia di sicurezza;
- g – acquisizione di documenti e certificazioni obbligatorie;
- h – al controllo delle applicazione ed efficacia delle procedure adottate dalla Società.

In merito a quanto elencato al capo che precede, la Società provvede ad idonea registrazione delle attività di controllo eseguite, demandando le suddette attività a soggetti muniti di competenza e dei più ampi poteri.

Inoltre si segnala che la Società ha adottato un idoneo sistema sanzionatorio diretto a reprimere eventuali violazioni in materia di sicurezza.

Documento approvato con delibera del C.d.A. del 30.10.2015.

versione 4.0