

ZINCATURA PADANA S.P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO (D. LGS. N. 231/2001)

PARTE GENERALE

SOMMARIO

1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	4
1.1. Introduzione.....	4
1.2. Natura della responsabilità.....	5
1.3. Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione	5
1.4. Fattispecie di reato	6
1.5. Apparato sanzionatorio.....	7
1.6. Delitti tentati.....	8
1.7. Procedimento di accertamento dell'illecito.....	8
1.8. Modelli di organizzazione, gestione e controllo	9
1.9. Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti	10
1.10. Sindacato di idoneità.....	11
1.11. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO GOVERNATIVO GENERALE DI ZINCATURA PADANA S.P.A.....	12
1.12. Zincatura Padana S.p.A.	12
1.13. Modello di Business.....	12
1.14. Governance di Zincatura Padana S.p.A.....	13
1.14.1. Protocolli di controllo per la formazione e l'attuazione delle decisioni	13
1.14.2. Protocolli relativi alle modalità di gestione delle risorse finanziarie	14
2. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO - SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI.....	15
2.1. Premessa – Finalità del Modello	15
2.2. Definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a norma del D. Lgs. 231/2001	16
2.3. Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi	17
2.4. SCI-GR - Presidi di Controllo orizzontali	18
2.5. Integrazione dei Sistemi di Controllo e Gestione dei Rischi.....	26
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	27
3.1. L'Organismo di Vigilanza.....	27
3.2. Principi generali in tema di istituzione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza.....	28
4. SISTEMA DISCIPLINARE.....	29

4.1. Funzione del sistema disciplinare	29
4.2. Misure nei confronti di lavoratori subordinati	30
4.3. Violazioni del Modello e relative sanzioni.....	31
4.4. Misure applicate nei confronti dei dirigenti.....	33
4.5. Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.....	33
4.6. Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori.....	33
5. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	34
5.1. Premessa	34
6. ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	36
6.1. Adozione del modello – Criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello	36

ALLEGATI

ALLEGATO 1 – Codice Etico

ALLEGATO 2 – Organigramma

ALLEGATO 3 – Risk Assessment

ALLEGATO 3.1 – Metodologia Risk Assessment

ALLEGATO 4 – Statuto dell'Organismo di Vigilanza

ALLEGATO 5 – Procedura Flussi Informativi

ALLEGATO 5.1 – Tabella Flussi

ALLEGATO 6 – Procedura Whistleblowing

ALLEGATO 7 – Dichiarazione di consegna del Modello ai Destinatari

REVISIONI DEL DOCUMENTO

Data inizio validità	Commento
11/01/2013	Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Zincatura Padana S.p.A.
__/__/2024	Aggiornamento generale del Modello

CAPITOLO 1

1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1. Introduzione

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “**D. Lgs. 231/2001**”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300¹ è stata dettata la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il D. Lgs. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal D. Lgs. 231/2001, infatti, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001).

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

Il D. Lgs. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta e autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell’art. 5 del decreto.

¹ Il D. Lgs. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria e Confcooperative, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2. Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

Il D. Lgs. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell'art. 27 della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del D. Lgs. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

1.3. Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Come sopra anticipato, secondo il D. Lgs. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso” (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001);

-
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/2001).

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.4. Fattispecie di reato

In base al D. Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

Le fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- A. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- B. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- C. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- D. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- E. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- F. Reati societari, incluso il reato di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-ter);
- G. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- H. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- I. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- J. Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies);
- K. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies);
- L. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- M. Delitti in materia di mezzi di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);
- N. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);

- O. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies);
- P. Reati ambientali (art. 25-undecies);
- Q. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- R. Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- S. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- T. Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- U. Contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- V. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- W. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies);
- X. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva] (art. 12, L. 9/2013);
- Y. Reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006).

L'Allegato 3 (Risk Assessment) contiene l'elencazione delle fattispecie di reato che rappresentano un'effettiva rilevanza, in relazione alle attività poste in essere da Zincatura Padana S.p.A.; l'elencazione è accompagnata da esemplificazioni direttamente riferite a dette attività. In particolare, sono state considerate potenzialmente rilevanti le fattispecie di reato rientranti nella famiglia di reato «Omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro» (art. 25-septies), nonché le fattispecie rientranti nella famiglia di reato «Reati Ambientali» (art. 25-undecies).

1.5. Apparato sanzionatorio

Sono previste dagli artt. 9-23 del D. Lgs. 231/2001 a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare) che può variare da un minimo di euro 25.822,00 a un massimo di euro 1.549.370,00;
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D. Lgs. 231/2001, "*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*") che, a loro

volta, possono consistere in: (i) interdizione dall'esercizio dell'attività; (ii) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; (iii) divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; (iv) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi; (v) divieto di pubblicizzare beni o servizi; (vi) confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare); (vii) pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni: (a) la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D. Lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D. Lgs. 231/2001.

1.6. Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.7. Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D. Lgs. 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono.”*

1.8. Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del D. Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D. Lgs. 231/2001):

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

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa"².

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta³.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello

² La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 si esprime, a tale proposito, in questi termini: "Ai fini della responsabilità dell'ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo (le condizioni alle quali ciò si verifica, come si è visto, sono disciplinate dall'articolo 5); di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione". Ed ancora: "si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. "colpa organizzativa" dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti."

³ Art. 7, comma 1, del D. Lgs. 231/2001: "Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente – Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza".

di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 7, comma 4, del D. Lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Si assiste qui a un'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa, che dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D. Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

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

1.9. Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001 prevede *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Le principali Linee Guida poste a base del presente Modello sono quelle emanate da Confindustria, aggiornate, da ultimo, a giugno 2021 (di seguito, “**Linee guida di Confindustria**”); tali documenti hanno fornito, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

1.10. Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. “prognosi postuma”.

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. In altre parole, va giudicato “idoneo a prevenire i reati” il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

CAPITOLO 2

1.11. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO GOVERNATIVO GENERALE DI ZINCATURA PADANA S.P.A.

1.12. Zincatura Padana S.p.A.

Zincatura Padana S.p.A. (di seguito, per brevità, "**Zincatura Padana**" o "**Società**") è stata costituita il 1° settembre 1964 e registrata il 10 settembre 1964 presso la Camera di Commercio di Reggio Emilia – Numero REA RE-92221. La sede legale è a Reggio Emilia, frazione Cella, Via Gorganza, n. 6.

Nell'ambito dell'oggetto sociale, le attività previste sono: *"la zincatura a caldo di materiali ferrosi per conto terzi ed il trattamento e rivestimento dei metalli. La Società può compiere tutte le operazioni commerciali, finanziarie, mobiliari ed immobiliari necessarie o utili per il raggiungimento degli scopi sociali. Può altresì assumere interessenze e partecipazioni in altre società o imprese di qualunque natura aventi oggetto analogo, affine o connesso al proprio, rilasciare fidejussioni ed altre garanzie in genere. Tutte le attività debbono essere svolte in ossequio al disposto delle leggi in materia e nel rispetto della normativa in tema di attività riservate a iscritti a collegi, ordini o albi professionali"*.

La crescita continuativa dell'organizzazione e dell'attività aziendale, che oggi può vantare 60 anni di esperienza, ha portato la Società a occupare una posizione leader nel settore di riferimento.

Avvalendosi di un efficiente e consolidato processo di zincatura a caldo, mette a disposizione della clientela la propria competenza tecnica, nel rispetto di tutti i requisiti imposti dalle normative norme vigenti.

La Società risulta certificata secondo gli standard **ISO 1400:2015** (gestione ambientale), e **ISO 9001:2015** (gestione qualità).

1.13. Modello di Business

L'azienda fin dalla sua fondazione è stata considerata all'avanguardia sul mercato nazionale in merito alle tecniche produttive e di controllo della produzione.

La tipologia di materiali trattati riguarda componenti di macchine, carpenterie industriali, attrezzature per allevamenti, inferiate e recinzioni, attrezzature per arredo urbano, accessori per impianti di irrigazione.

Viste le dimensioni della vasca di zincatura l'azienda è specializzata nella zincatura di materiali di grandi dimensioni.

In generale, la Società non ha come interlocutore di business la Pubblica Amministrazione.

1.14. Governance di Zincatura Padana S.p.A.

La gestione è affidata a un Consiglio di Amministrazione composto da cinque membri:

Mirco Brindani	Presidente
Corrado Farina	Consiglieri
Marco Redeghieri	
Dante Pisi	
Vanessa Bedini	

In base alla disciplina statutaria (art. 12), la rappresentanza della Società di fronte ai terzi e in giudizio, con facoltà di agire in ogni sede e grado di giurisdizione spetta:

- al Presidente del Consiglio di Amministrazione, previa deliberazione del Consiglio stesso,
- nell'ambito dei poteri loro conferiti, agli amministratori delegati.

La Società è dotata di Collegio Sindacale cui è affidato anche il controllo contabile.

1.14.1. Protocolli di controllo per la formazione e l'attuazione delle decisioni

Zincatura Padana S.p.A. è caratterizzata da articolazione delle attività e complessità organizzativa, rappresentata nell'**Organigramma aziendale**, con l'indicazione delle funzioni attribuite a ciascuna posizione; detto Organigramma è allegato al Modello (Allegato 2) e viene aggiornato in occasione di ogni sua variazione significativa.

Da un punto di vista generale, va rilevato che l'organizzazione di cui si è dotata la Società prevede l'attribuzione consapevole di ruoli e compiti a persone dotate di idonea capacità e competenza, nonché sistemi di controllo interno che, in relazione alle proprie dimensioni, risultano sufficientemente equilibrati in chiave di segregazione dei poteri.

Sono stabiliti limiti all'autonomia decisionale per l'**impiego delle risorse finanziarie**, mediante fissazione di puntuali soglie quantitative, in coerenza con le competenze gestionali e le responsabilità organizzative affidate a singole persone.

Deroghe ai protocolli e alle procedure previsti nel Modello possono essere ammesse in caso di emergenza o di impossibilità temporanea di attuazione delle stesse. La deroga, con l'espressa indicazione della sua motivazione, deve essere comunicata al superiore gerarchico e, quando rilevante, all'**Organismo di Vigilanza**. I protocolli e le procedure attuative sono aggiornati anche su proposta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

1.14.2. Protocolli relativi alle modalità di gestione delle risorse finanziarie

La finalità principale di tali protocolli è impedire la costituzione di fondi fuori bilancio.

Le procedure aziendali predisposte in attuazione di tali protocolli perseguono, per quanto possibile, la separazione e l'indipendenza tra i soggetti che concorrono a formare le decisioni di impiego delle risorse finanziarie, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa l'impiego delle risorse finanziarie.

La Società, ai fini dell'attuazione delle decisioni di impiego delle risorse finanziarie, si avvale di intermediari finanziari e bancari sottoposti a una regolamentazione di trasparenza e di stabilità conforme a quella adottata negli Stati Membri dell'Unione Europea.

Tutte le operazioni che comportano utilizzazione o impegno di risorse economiche o finanziarie devono avere adeguata causale ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali o informatici, in conformità a principi di correttezza professionale e contabile; il relativo processo decisionale deve essere verificabile.

Tutte le operazioni inerenti ad attività o prestazioni atipiche o inusuali devono essere specificamente e chiaramente motivate e comunicate all'Organismo di Vigilanza.

CAPITOLO 3

2. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO - SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI

2.1. Premessa – Finalità del Modello

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del D. Lgs. 231/2001 (di seguito "**Modello**") e la sua efficace e costante attuazione, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale di Zincatura Padana da cui scaturiscono benefici per tutti i portatori di interessi: dai soci, dipendenti, creditori e a tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti della Società.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati standard di comportamento adottati dalla Società, aumentano la fiducia e la reputazione di cui Zincatura Padana gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati a operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- messa a disposizione di chiare, semplici ed efficaci regole che permettano a tutti di svolgere le proprie funzioni e/o incarichi di lavoro, comportandosi e operando nel pieno rispetto delle leggi in materia;
- consentire alla Società, grazie a un sistema di presidi di controllo e a una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto;

- la previsione di un Organismo di Vigilanza, a diretto contatto con il Consiglio di Amministrazione, con compiti di monitoraggio e verifica sull'efficace funzionamento del Modello nonché sulla sua osservanza;
- l'attenzione costante al continuo miglioramento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo mediante l'analisi non solo di quanto previsto dalle procedure, ma anche dai comportamenti e dalle prassi aziendali, intervenendo tempestivamente con azioni correttive e/o preventive ove necessario.

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per **(i)** le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, **(ii)** i dipendenti della Società con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, **(iii)** ogni collaboratore, consulente, lavoratore autonomo che presti la propria attività, anche in stage, formazione, tirocinio all'interno della Società, **(iv)** coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società, intrattengono rapporti contrattuali per il raggiungimento degli obiettivi sociali, quali a esempio: partner, clienti, fornitori (di seguito, i "**Destinatari**").

2.2. Definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a norma del D. Lgs. 231/2001

Nella precedente versione del Modello è evidenziata la metodologia seguita per l'elaborazione iniziale dello stesso, che aveva tratto ispirazione dalle principali Linee Guida e *best practice* elaborate dalle associazioni di categoria.

La metodologia scelta per eseguire il progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata definita al fine di garantire qualità e autorevolezza dei risultati.

Gli elementi fondamentali, sviluppati da Zincatura Padana nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- mappatura delle attività cosiddette "sensibili", con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati ricompresi nel Decreto;
- previsione di specifici presidi di controllo (come esplicitati nelle successive Parti Speciali del presente Modello) a supporto dei processi strumentali ritenuti esposti al rischio potenziale di commissione di reati;
- istituzione di un Organismo di Vigilanza, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- adozione di un sistema sanzionatorio (come esplicitato nella Parte Generale del presente Modello) volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello;

- svolgimento di un'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello (come meglio declinata nella presente Parte Generale).

In sede di aggiornamento, si è proceduto a adeguare il Modello rispetto alla naturale evoluzione della struttura e dell'operatività societaria.

Nello specifico, in sede di aggiornamento, l'attività di *risk assessment* è stata condotta secondo le modalità di seguito descritte:

- attraverso **(i)** la disamina della documentazione aziendale rilevante (tra cui organigramma societario, statuto sociale, deleghe di poteri, procedure e policy, certificazioni, etc.) e **(ii)** lo svolgimento di interviste strutturate con il Top e il Middle Management, sono stati **individuati i Processi Aziendali che rappresentano Aree di Rischio** in relazione ai reati ricompresi nel Catalogo 231;
- individuazione, nell'ambito dei Processi, **(i)** delle attività aziendali esposte al rischio di commissione delle fattispecie di reato ex D. Lgs. 231/2001 (c.d. **Attività Sensibili**) e dei **Processi Strumentali** nel cui ambito potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per la commissione dei reati;
- individuazione **(i)** dei **Reati Presupposto** astrattamente configurabili, **(ii)** della descrizione esemplificativa delle possibili modalità di commissione dei reati stessi, **(iii)** delle Funzioni aziendali coinvolte;
- valutazione del livello di rischio potenziale associabile a ciascuna attività/processo sensibile (**Rischio Inerente** o **Intrinseco**), basata sui seguenti macro-assi: (i) Probabilità (grado di possibilità che l'evento a rischio si realizzi), (ii) Impatto (conseguenze della realizzazione dell'evento a rischio. A ciascun macro-asse sono stati assegnati specifici parametri di valutazione che sono illustrati nell'Allegato 3 (**Risk Assessment**)).
- predisposizione di un documento riassuntivo di quanto sopra contenente il percorso di Risk Assessment sopra descritto;
- sulla base dei risultati ottenuti, predisposizione delle Parti Speciali del Modello.

2.3. Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi

La Società è dotata di un Sistema di Controllo Interno (SCI) e Gestione dei Rischi (GR) rappresentato dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei rischi. L'adeguatezza del SCI-GR dipende dalla solidità dei processi aziendali e dei relativi presidi di controllo, ma anche dalla capacità dell'impresa di affrontare e adattarsi ai cambiamenti degli scenari di rischio che caratterizzano il contesto economico-sociale e i mercati in cui opera, cambiamenti indotti non solo da fenomeni "ordinari" (es: interventi legislativi e/o regolamentari), ma anche da fattori imprevedibili o comunque di difficile controllo quali (i) il progresso tecnologico, (ii) l'instabilità politica e macro-economica, (iii) le gravi crisi a livello mondiale.

Il SCI-GR comprende:

- 1) Presidi di controllo orizzontali, aventi carattere generale e applicabili in relazione a tutti i Processi;
- 2) Presidi di controllo verticali, specifici per i diversi Processi, rinvenibili nella Parte Speciale del Modello.

A titolo di completezza, si evidenzia che il grado di controllo che la Società decide di attuare per ciascuna attività a rischio è funzione, oltre che di una valutazione in termini di costi-benefici, della soglia di rischio ritenuta accettabile dalla Società stessa per quella determinata attività. Come noto, il concetto di “rischio accettabile” è elemento essenziale nella costruzione di un sistema di controllo prevenzionale in quanto, in assenza di una sua preventiva determinazione, la quantità/qualità di controlli istituiti sarebbe virtualmente infinita, con intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale.

Ciò detto, come evidenziato dalle Linee Guida di Confindustria, con riguardo ai reati dolosi, la soglia concettuale di accettabilità è costituita da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente (v. art. 6, comma 1, lett. c, del D. Lgs. 231/2001); come evidenziato in giurisprudenza, la “frode” a cui fa riferimento il D. Lgs. 231/2001 non richiede necessariamente veri e propri artifici e raggiri; al tempo stesso la frode non può però nemmeno consistere nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231. Essa presuppone che la violazione del Modello 231 sia determinata comunque da un aggiramento delle misure di sicurezza idoneo a forzarne l'efficacia.

Con riguardo invece ai reati-presupposto colposi la soglia di “rischio accettabile” è rappresentata dalla «realizzazione di una condotta in violazione del modello organizzativo di prevenzione (e, nel caso dei reati in materia di salute e sicurezza, dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche), nonostante la piena osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001».

In base a questi principi, per tutti i Processi considerati “a rischio” di commissione di reati presupposto, il Modello 231 della Società è stato costruito avendo come obiettivo la definizione di protocolli: 1) che siano ragionevolmente in grado di impedire tutti i possibili reati dolosi, se non previa elusione fraudolenta, e 2) che prevedano un adeguato sistema di controlli di quegli adempimenti la cui omissione potrebbe portare a reati colposi.

2.4. SCI-GR - Presidi di Controllo orizzontali

I presidi di controllo che hanno impatto prevenzionale su tutti i Processi a rischio sono i seguenti:

AMBIENTE DI CONTROLLO	Ambiente di Controllo , rappresenta le fondamenta dell'intero SCI-GR, andando a influenzare tutte le altre
------------------------------	---

	<p>componenti del sistema, nonché l'intera struttura organizzativa societaria; il Consiglio di Amministrazione ha piena consapevolezza ed esercita il ruolo di definizione della natura e del livello di rischio compatibile con gli obiettivi strategici della Società e struttura di conseguenza il SCI-GR.</p>
	<p>Codice Etico che sancisce valori e regole di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza da parte dei Destinatari del presente Modello. Il Codice Etico è la carta dei valori e dei principi ispiratori dell'azione d'impresa: la carta dei diritti e dei doveri morali che definisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all'organizzazione imprenditoriale. Obiettivo del Codice Etico è instaurare un clima culturale e regolamentare che – oltre a dissuadere dal porre in essere condotte che possano dar luogo a reati - garantisca all'impresa di essere percepita e valorizzata come garanzia di responsabilità morale.</p>
	<p>Sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, comprende un (i) sistema di assegnazione di <u>deleghe e procure</u> che riflettono le responsabilità gestionali con attribuzione di poteri di rappresentanza coerenti e poteri di spesa allineati e mai illimitati, (ii) la presenza di un <u>organigramma aggiornato</u> e con chiare linee di riporto, (iii) <u>job description/mansionari</u> contenenti una chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna posizione, dei relativi poteri e responsabilità.</p>

	<p>Impegno ad attrarre, sviluppare e trattenere risorse competenti: la Società è attivamente impegnata nell'individuare risorse, con competenze adeguate a perseguire il raggiungimento degli obiettivi aziendali; dimostra attrattiva verso i talenti, sviluppa il potenziale delle risorse umane, coltiva il percorso di crescita e pianifica e gestisce la successione.</p>
--	---

<p>VALUTAZIONE DEL RISCHIO E PRESIDI DI CONTROLLO</p>	<p>Definizione chiara degli obiettivi aziendali: la Società attua una politica di chiara definizione a medio-lungo periodo degli obiettivi organizzativi e gestionali dell'azienda e di assegnazione ai vari livelli della struttura aziendale (es: piani operativi e industriali; budget, investimenti). Ciò consente la possibilità di valutare i rischi connessi al raggiungimento di detti obiettivi. La pianificazione contiene anche la previsione dei costi correlati.</p> <p>Gestione dei cambiamenti: la Società identifica e valuta i cambiamenti che possono avere un impatto sul perseguimento degli obiettivi; sono previsti sistemi di allerta in grado di segnalare e affrontare tempestivamente eventuali nuovi rischi.</p>
	<p>Organismo di Vigilanza: l'organismo è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo finalizzati a garantire la vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello.</p> <p>Collegio Sindacale: vigila sull'attività degli amministratori e controlla che la gestione e l'amministrazione della Società si svolgano nel rispetto della legge e dell'atto costitutivo; verifica l'adeguatezza della struttura</p>

	<p>organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo-contabile nonché l'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione.</p>
	<p>Servizio di Protezione e Prevenzione: è organizzato internamente con struttura e caratteristiche proporzionate rispetto all'azienda svolge i compiti previsti dall'art. 34 del D. Lgs. n. 81/2001. Il Responsabile del servizio è esterno.</p>
	<p>Sicurezza Ambientale: presidio organizzato con struttura e caratteristiche proporzionate rispetto all'azienda che raccoglie e monitora i dati relativo al monitoraggio ambientale.</p>
	<p>Responsabile Qualità: svolge sia attività preventive tese ad assicurare che i processi di produzione rispettino gli standard qualitativi che di controllo della conformità del prodotto finale alle specifiche e ai requisiti predefiniti.</p>
	<p>Audit di parti terze: la Società è assoggettata a periodici e continuativi audit posti in essere da enti di certificazione accreditati; a tali attività possono essere assimilate le verifiche periodiche e straordinarie che vengono poste in essere da pubbliche autorità.</p>
	<p>Certificazioni: la Società dispone della certificazione UNI ISO 9001:2015, UNI ISO 14001: 2015.</p>
	<p>Procedure: i processi aziendali sono presidiati e regolamentati da adeguate disposizioni nel rispetto dei principi di segregazione dei ruoli, tracciabilità e controllo; le procedure inerenti alle attività sensibili sono parte integrante</p>

	<p>del presente Modello anche laddove non espressamente richiamate.</p>
	<p>Ruoli e responsabilità: ruoli, compiti, responsabilità di ciascuna Funzione aziendale coinvolta nelle attività a rischio sono definiti.</p>
	<p>Segregazione delle funzioni: nella gestione dei processi è garantito il principio di separazione dei ruoli attraverso l'assegnazione a soggetti diversi delle fasi cruciali di cui si compongono i processi stessi e, in particolare, quelle della decisione, dell'autorizzazione, dell'esecuzione e del controllo.</p>
	<p>Tracciabilità, archiviazione e conservazione della documentazione: è assicurata la tracciabilità documentale di ciascun passaggio rilevante del processo, nonché la corretta e documentata archiviazione, conservazione e verificabilità della documentazione rilevante in relazione a ciascun processo, operazione o transazione. A tal fine, è garantita la tracciabilità dell'attività attraverso adeguati supporti documentali e informatici grazie ai quali è possibile procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli. Per ogni operazione si può individuare chi ha autorizzato l'operazione, chi l'abbia materialmente effettuata, chi abbia provveduto alla sua registrazione e chi abbia effettuato un controllo sulla stessa. La tracciabilità delle operazioni è assicurata con un livello maggiore di certezza dall'utilizzo di sistemi informatici in grado di gestire l'operazione consentendo il rispetto dei requisiti sopra descritti.</p>

	<p>Documentazione dei controlli: è assicurata la documentabilità dei controlli effettuati (sia audit interni che di parti terze). È possibile ripercorrere le attività di controllo effettuate, in modo tale da consentire la valutazione circa la coerenza delle metodologie adottate, e la correttezza dei risultati emersi.</p>
	<p>Clausole contrattuali: sono inserite all'interno dei contratti che regolano lo svolgimento delle attività sensibili apposite clausole volte a tutelare la Società dalle condotte poste in essere dalle proprie controparti contrattuali, in violazione del Modello e delle procedure aziendali che di esso sono attuazione. Tali clausole prevedono, a esempio: (i) la dichiarazione da parte della controparte di conoscere e di impegnarsi a rispettare i principi contenuti nel Modello 231 della Società; (ii) la facoltà in capo alla Società di risolvere i contratti in questione in caso di violazione di tali obblighi.</p>
	<p>Sistema di gestione delle risorse finanziarie: la gestione finanziaria è supportata da processi autorizzativi delle spese strutturati e da strumenti informatici dedicati, impostati su workflow coerenti con i poteri di spesa e i ruoli organizzativi formalmente definiti. Tali sistemi e processi sono ispirati ai principi di: (i) separazione dei compiti (il soggetto richiedente la spesa è diverso dal soggetto che l'autorizza che è diverso da chi materialmente effettua il pagamento e lo registra); (ii) tracciabilità di tutti i movimenti finanziari e riconciliabilità degli stessi con il sistema amministrativo-contabile; (iii) individuazione del rationale della spesa da sostenere; (iv) previsione di forme di</p>

	<p>pagamento standard; (v) adozione di un processo di budgetizzazione e di controllo di gestione che consenta la tracciabilità e la ricostruibilità a posteriori dei singoli passaggi; (vi) rigorosa applicazione del principio di predeterminatezza e misurabilità in relazione alla definizione di meccanismi di determinazione di esborsi o pagamenti da parte della Società (es. componente variabile della retribuzione ai dipendenti, onorari dei consulenti, etc.).</p> <p>GDPR n. 679/2016: la Società ha adottato un sistema di gestione per l'attuazione del GDPR n. 679/2016 in materia di Tutela dei Dati Personali e libera circolazione degli stessi; il sistema ha forti interrelazioni con il presente modello con riferimento alle tematiche di prevenzione dei Reati Informatici.</p>
--	--

<p>INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE</p>	<p>Comunicazione e formazione: la comunicazione deve riguardare il Modello 231, i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi informativi e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano. La comunicazione deve essere capillare, efficace, autorevole (cioè emessa da un livello adeguato), chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta. Inoltre, occorre consentire l'accesso e la consultazione della documentazione costituente il Modello anche attraverso l'intranet aziendale. Deve essere inoltre sviluppato un adeguato programma di formazione che illustri i soggetti destinatari, il contenuto dei corsi di formazione, la periodicità, le modalità</p>
--	--

	<p>di erogazione, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, i controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi, l'aggiornamento sistematico dei contenuti degli eventi formativi in ragione dell'aggiornamento del Modello.</p> <p>Flussi informativi: la Società ha introdotto un'apposita procedura sulla base della quale i Responsabili delle Funzioni aziendali coinvolte nei Processi interessati devono comunicare all'Organismo di Vigilanza eventuali informazioni rilevanti in relazione alla specifica attività e, in particolare, la conoscenza di situazioni in cui la stessa sia stata posta in essere in violazione delle procedure aziendali in vigore.</p> <p>Adozione di un Sistema di Whistleblowing: la Società, nel rispetto della normativa vigente, garantisce la protezione – sia in termini di riservatezza che di tutela da ritorsioni – dei soggetti segnalanti, allo scopo di favorire l'emersione e, conseguentemente, la prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la stessa organizzazione.</p>
<p>MONITORAGGIO E SISTEMA DISCIPLINARE</p>	<p>Relazioni e Reportistica: le attività di controllo sopra indicate sono documentate in apposite reportistiche; gli organi di controllo relazionano con frequenza periodica al Consiglio di Amministrazione in merito allo stato di attuazione del SCI-GR.</p> <p>Adozione di un Sistema Disciplinare: a garanzia dell'efficace attuazione del Modello, il Sistema contiene le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello medesimo. In ossequio</p>

	all'art. 21, comma 2, del D. Lgs. n. 24/2023 (c.d. Decreto Whistleblowing), detto sistema disciplinare si applica, altresì, a coloro che si accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1, art. 21, D. Lgs. n. 24/2023, intendendosi tali illeciti quali violazioni del Modello stesso.
--	--

2.5. Integrazione dei Sistemi di Controllo e Gestione dei Rischi

Il Sistema di Controlli Interni e Gestione dei Rischi sopra illustrato ha reso necessario un processo di integrazione tra i vari attori dello stesso. Ciò ha reso possibile razionalizzare le attività (in termini di risorse, persone, ecc.), migliorare l'efficacia ed efficienza delle attività di compliance e facilitare la condivisione delle informazioni attraverso una visione integrata delle diverse esigenze di compliance, anche attraverso l'esecuzione di risk assessment congiunti. L'approccio integrato tende a contemplare procedure comuni che garantiscano efficienza e snellezza e che non generino sovrapposizione di ruoli (o mancanza di presidi), duplicazioni di verifiche e di azioni correttive.

L'attuazione del sistema integrato si basa su specifici e continui meccanismi di coordinamento e collaborazione tra i principali soggetti aziendali interessati tra i quali, a titolo esemplificativo, Il Datore di lavoro e le altre figure di garanzia SSL, il Servizio di Prevenzione e Protezione, il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza.

Il Modello di compliance integrata è uno strumento di governance funzionale al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'impresa per garantire un successo sostenibile. Si basa su un approccio imperniato sull'efficacia e l'efficienza del sistema di controllo interno valorizzando le sinergie per mitigare i rischi; i pilastri che rendono possibile tale risultato sono: (i) Top level commitment, (ii) Cultura del controllo e dell'etica di impresa e (iii) Coordinamento tra gli attori del sistema di controllo interno.

CAPITOLO 4

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

3.1. L'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza e direzione, se l'organo dirigente ha:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/2001.

Le Linee Guida di Confindustria individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, i requisiti di **autonomia e indipendenza** sono riscontrabili laddove l'iniziativa di controllo risulti svincolata da ogni interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente della Società; in tal senso, è indispensabile l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza *“come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile”* con la previsione di un *“riporto”* dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice sociale operativo, ovvero all'Organo Amministrativo.

È, inoltre, indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

Il connotato della **professionalità** deve essere riferito al *“bagaglio di strumenti e tecniche”* necessarie per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di Vigilanza; in tal senso, la Società ha deciso di valorizzare tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività *“ispettiva”*, ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e gestione e di tipo giuridico, con particolare riguardo alle tematiche penali.

Con particolare riguardo ai profili di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'Organismo di Vigilanza dovrà avvalersi di tutte le risorse che la Società ha attivato per la gestione dei relativi aspetti e, in particolare, del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

La **continuità di azione**, che garantisce una efficace e costante attuazione del modello organizzativo, è garantita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza.

3.2. Principi generali in tema di istituzione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza.

In assenza di specifiche indicazioni nel corpo del D. Lgs. 231/2001, Zincatura Padana ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto. In particolare, ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza in un organismo monosoggettivo esterno.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica tre anni ed è rieleggibile.

In via generale, è necessario che i membri dell'Organismo di Vigilanza possiedano, oltre a competenze professionali adeguate, requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza e l'onorabilità richiesta dal compito (vedasi art. 5 dello Statuto dell'Organismo di Vigilanza – **Allegato 4**).

La revoca da membro dell'Organismo di Vigilanza può avvenire nei casi previsti nell'Art. 6 dello Statuto dell'Organismo di Vigilanza (**Allegato 4**).

Le funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza sono indicati nell'art. 9 dello Statuto dell'Organismo di Vigilanza (**Allegato 4**).

Al fine di poter esercitare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'Organismo di Vigilanza deve essere destinatario di flussi informativi accurati, completi, tempestivi e costanti; la tipologia e il contenuto dei flussi informativi, le funzioni aziendali destinatarie dell'obbligo di informativa e la tempistica di adempimento sono disciplinati nell'**Allegato 5 – Procedura Flussi Informativi**.

Sempre in linea generale, deve essere consentita e facilitata a tutti i Destinatari del Modello la comunicazione diretta con l'Organismo di Vigilanza. In tal senso, il canale da approntare (e comunicare in modo chiaro ai Destinatari) è la casella di posta elettronica dedicata odv@zincaturapadana.com.

Con specifico riferimento all'applicazione del D. Lgs. n. 24/2023 (c.d. **Whistleblowing**), la relativa disciplina è contenuta nell'**Allegato 6**.

Per quanto concerne il **dovere di informazione dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari**, la relativa disciplina è contenuta nell'art. 16 dello Statuto dell'Organismo di Vigilanza (**Allegato 4**).

CAPITOLO 5

4. SISTEMA DISCIPLINARE

4.1. Funzione del sistema disciplinare

Il D. Lgs. 231/2001 indica, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate a ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dall'eventuale svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

In ossequio all'art. 21, comma 2, del D. Lgs. n. 24/2023 (c.d. Decreto Whistleblowing), il presente sistema disciplinare si applica, altresì, a coloro che si accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1, art. 21, del medesimo decreto, intendendosi tali illeciti quali violazioni del presente Modello.

Le misure di cui a successivi paragrafi 5.2., 5.3., 5.4., 5.5. e 5.6. si applicano, pertanto, anche a coloro che si accertano essere responsabili dei seguenti illeciti:

- ritorsioni, ostacolo o tentativo di ostacolo alle segnalazioni di cui al D. Lgs. n. 24/2023 e violazione dell'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del medesimo decreto (art. 21, comma 1, lett. a), D. Lgs. n. 24/2023);
- mancata istituzione dei canali di segnalazione, mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o adozione di procedure non conformi a quelle di cui agli artt. 4 e 5 del D. Lgs. n. 24/2023, nonché mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (art. 21, comma 1, lett. b), D. Lgs. n. 24/2023);
- ipotesi di cui all'art. 16, comma 3, ovvero, salvo quanto previsto dall'art. 20 D. Lgs. n. 24/2023, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità della persona segnalante per i reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, (art. 21, comma 1, lett. c), D. Lgs. n. 24/2023).

Tali illeciti, si intendono quali violazioni del presente Modello, in quanto posti in essere in violazione della Procedura Whistleblowing, costituente Allegato 6, alla Parte Generale del Modello stesso.

4.2. Misure nei confronti di lavoratori subordinati

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma secondo, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Alla notizia di una violazione del Modello, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze in conformità al CCNL applicabile allo specifico dipendente interessato dalla procedura. Pertanto:

- a ogni notizia di violazione del Modello è dato impulso alla procedura di accertamento;
- nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL applicabile;
- la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

Più in particolare, sul presupposto dell'accertamento della violazione, a istanza dell'Organismo di Vigilanza, e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, il Consiglio di Amministrazione individua - analizzate le motivazioni del dipendente - la sanzione disciplinare applicabile in base al CCNL di riferimento.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, il Consiglio di Amministrazione comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare, nonché le procedure, disposizioni e garanzie previste dall'art. 7

dello Statuto dei Lavoratori e dallo specifico CCNL applicabile in materia di provvedimenti disciplinari.

4.3. Violazioni del Modello e relative sanzioni.

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, Zincatura Padana intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Fermi restando gli obblighi in capo alla Società derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

1. Incorre nel provvedimento di «richiamo verbale», il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.

2. Incorre nel provvedimento di «ammonizione scritta», il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società

3. Incorre nel provvedimento della «multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare», il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali a una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

4. Incorre nel provvedimento della «sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni», il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite

dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

5. Incorre nel provvedimento del «licenziamento», il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, adottate nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato o di un illecito, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio o il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, adottate, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti", ovvero la determinazione di un grave pregiudizio per la Società.

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

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

È fatta salva la prerogativa di Zincatura Padana di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- ✓ al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- ✓ all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- ✓ al grado di intenzionalità del suo comportamento;

- ✓ alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

4.4. Misure applicate nei confronti dei dirigenti.

In caso di violazione del Modello da parte di dirigenti, accertata ai sensi del precedente paragrafo, la Società adotta, nei confronti dei responsabili, la misura ritenuta più idonea, tenendo conto della specifica qualifica e, dunque, del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro con la Società.

Se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

4.5. Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e i Soci. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, compresa la revoca delle eventuali deleghe attribuite al membro o ai membri del Consiglio di Amministrazione responsabili della violazione.

4.6. Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori.

La violazione da parte di *partner* commerciali, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello nell'ambito dei rapporti contrattuali in essere con Zincatura Padana costituisce inadempimento rilevante ai fini della risoluzione del contratto, secondo clausole opportunamente sottoscritte.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento degli ulteriori danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

CAPITOLO 6

5. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

5.1. Premessa

Zincatura Padana, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo di Zincatura Padana è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi di Zincatura Padana in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità, autorevolezza, capillarità; deve essere, inoltre, periodicamente ripetuta al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dai vertici societari che identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi (ad esempio: corsi di formazione, programmi di informazione, diffusione di materiale informativo).

L'attività di comunicazione e formazione è sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza.

Ogni dipendente è tenuto a: (i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello; (ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; (iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso; (iv) partecipare ai corsi di formazione, differenziati in considerazione delle diverse Attività Sensibili.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società intende promuovere e agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

Ogni dipendente deve ricevere una sintesi dei principi fondamentali del Modello accompagnata da una comunicazione che espliciti il fatto che il rispetto dei principi ivi contenuti è condizione per il corretto svolgimento del rapporto di lavoro.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata altresì a soggetti terzi che intrattengano con Zincatura Padana rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza.

CAPITOLO 7

6. ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

6.1. Adozione del modello – Criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

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

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione e al sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- ✓ intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- ✓ identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- ✓ commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- ✓ riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale, da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (D. LGS. N. 231/2001)

REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO

INDICE

1.	Principi etici di riferimento	3
2.	L'art. 25-septies del d.lgs. n. 231/2011	4
3.	Le fattispecie di reato in materia di salute e sicurezza del lavoro richiamate dal d.lgs. n. 231/2001	6
4.	Funzione della Parte Speciale – Reati in materia di salute e sicurezza del lavoro	8
5.	Le attività sensibili relative ai reati in materia di salute e sicurezza del lavoro ai fini del D. Lgs. 231/2001	9
6.	Principi generali di comportamento	9
7.	Protocolli specifici di prevenzione	10

REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO

1. Principi etici di riferimento

Zincatura Padana S.p.A. (di seguito “Zincatura Padana” o “Società”) riconosce alla tutela della salute e sicurezza del lavoro un’importanza fondamentale e imprescindibile nell’ambito della organizzazione dell’Ente.

Conseguentemente, la società adotta nell’esercizio delle sue funzioni le misure che, secondo la particolarità dell’attività svolta, l’esperienza e la tecnica sono necessarie a tutelare l’integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori.

La sicurezza nell’ambiente di lavoro si consegue con la partecipazione di tutti coloro che operano all’interno della Società, i quali devono tenere, nella loro attività quotidiana, un comportamento conforme alla legge e alle procedure.

La ricerca di vantaggi per la Società, qualora comportino o possano comportare la violazione, dolosa o colposa, alle norme in tema di tutela della sicurezza e salute del lavoro, non è mai giustificata.

In conformità alla normativa vigente in materia di salute e sicurezza del lavoro, la Società adotta un’organizzazione basata sui seguenti principi e norme di comportamento:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all’uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare la prevenzione, mirando a un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l’organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l’influenza dei fattori dell’ambiente di lavoro;

- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati da Zincatura Padana per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

La Società, sia ai livelli apicali che a quelli operativi, deve attenersi a questi principi, in particolare quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate.

2. L'art. 25-septies del d.lgs. n. 231/2011

L'art. 25 septies del D. Lgs. 231/01, introdotto con legge 3 agosto 2007 n. 123, poi modificato dal D. Lgs. 81/08, prevede tra i c.d. reati-presupposto le fattispecie di cui agli artt. 589 (omicidio colposo) e 590 (lesioni personali colpose) del codice penale commesse in violazione della normativa per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

L'evento dannoso, che sia lesione grave, gravissima o morte, può essere perpetrato mediante un comportamento attivo od omissivo.

A titolo esemplificativo, si ravvisa una condotta attiva nel dipendente che svolge direttamente mansioni operative e che materialmente danneggia altri soggetti, mentre la condotta omissiva è solitamente ravvisabile nel comportamento del personale apicale che non ottempera agli obblighi di vigilanza e controllo e in tal modo non interviene ad impedire l'evento causato da altri soggetti.

Ciò che contraddistingue entrambi i reati è **la colpa**, con la conseguenza che l'evento, anche se non preveduto, non è voluto da colui che commette il reato ma si verifica a causa di negligenza, imprudenza o imperizia (colpa generica) ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline (colpa specifica).

La Società risponde ai sensi del D. Lgs. 231/01 unicamente nell'ipotesi in cui l'evento dannoso sia stato determinato, non già da colpa di tipo generico, bensì da colpa specifica, ossia quella consistente nella violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Il presente Modello non intende sostituirsi alle prerogative e responsabilità di legge disciplinate in capo ai soggetti individuati dal D. Lgs. 81/08; al contrario, il Modello costituisce un presidio ulteriore di controllo e di verifica dell'esistenza, efficacia ed adeguatezza, della struttura del sistema di gestione per la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

È poi di fondamentale importanza **l'art. 30 del medesimo d.lgs. n. 81/2008**, che sancisce:

“1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

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

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

4. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in

occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

5. In sede di prima applicazione, **i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti.** Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6".

3. Le fattispecie di reato in materia di salute e sicurezza del lavoro richiamate dal d.lgs. n. 231/2001

La conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati, alla cui commissione da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001 è collegato il regime di responsabilità a carico dell'ente, è funzionale alla prevenzione dei reati stessi e quindi all'intero sistema di organizzazione, gestione e controllo previsto dal decreto.

Omicidio colposo (art. 589 cod. penale)

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

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

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

La condotta del reato in esame consiste nel cagionare la morte di una persona per colpa, ovvero, ai sensi dell'art. 43, comma III, c.p., per "negligenza, imprudenza, imperizia ovvero per l'inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline".

In particolare, la condotta incriminata può essere attiva e quindi derivare da un'azione dell'agente, ovvero omissiva, quando l'agente non adotta un comportamento doveroso che, ove messo in atto, avrebbe impedito il verificarsi dell'evento.

Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, l'Ente è responsabile solo nel caso in cui tale reato sia stato commesso con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza del lavoro. Pertanto, in relazione alle previsioni del Decreto, soggetto attivo del reato è

principalmente il datore di lavoro che, in quanto responsabile della gestione dell'impresa, è tenuto a garantire la sicurezza del luogo di lavoro.

Peraltro, è possibile che il datore di lavoro (art. 16) deleghi ad altri soggetti alcune delle proprie funzioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Tuttavia, perché la delega abbia effetto deve: (a) risultare per atto scritto, e deve essere accettata per iscritto dal delegato, (b) il delegato deve possedere i requisiti di professionalità richiesti dalla natura delle funzioni delegate; (c) la delega deve attribuire al delegato i poteri di organizzazione, gestione e controllo, nonché l'autonomia di spesa necessaria per svolgere le funzioni delegate.

In ogni caso, la delega non fa venire meno per il datore di lavoro l'obbligo di vigilanza sul corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

Gli obblighi del datore di lavoro in relazione alla sicurezza e alla salute del lavoratore sono oggi disciplinati dagli artt. 17 e 18 del D. Lgs. n. 81/2008.

Lesioni personali colpose (art. 590 cod. penale)

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

Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619, se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239.

Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni. Nei casi di violazione delle norme sulla circolazione stradale, se il fatto è commesso da soggetto in stato di ebbrezza alcolica ai sensi dell'articolo 186, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni, ovvero da soggetto sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope, la pena per le lesioni gravi è della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni.

Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per

la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale».

Questa fattispecie sanziona chi cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale da cui derivi (art. 582 c.p.) una malattia nel corpo o nella mente, vale a dire un processo patologico che determini un'apprezzabile alterazione anatomica o menomazione funzionale dell'organismo, sotto il profilo fisico o psichico.

È da sottolinearsi che ai sensi del Decreto la responsabilità penale della persona giuridica consegue solo all'ipotesi in cui le lesioni siano gravi o gravissime ai sensi dell'art. 583 c.p., ed esse siano state causate come conseguenza della violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

In particolare, ai sensi dell'art. 583 c.p. la lesione è grave:

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

Ai sensi della stessa norma, la lesione è gravissima se dal fatto deriva:

- una malattia certamente o probabilmente insanabile;
- la perdita di un senso;
- la perdita di un arto o una mutilazione che renda l'arto inservibile ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella.

4. Funzione della Parte Speciale – Reati in materia di salute e sicurezza del lavoro

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dagli Organi della società, dai Dipendenti, nonché dai Consulenti, coinvolti nelle fattispecie di Attività Sensibili.

Obiettivo della presente parte speciale è garantire che i soggetti sopra individuati mantengano condotte conformi ai principi di riferimento di seguito enunciati, al fine di prevenire la commissione dei reati indicati nei paragrafi precedenti.

5. Le attività sensibili relative ai reati in materia di salute e sicurezza del lavoro ai fini del D. Lgs. 231/2001

Rispetto ai reati sopra descritti, la predisposizione di idonee misure di prevenzione riguarda la presenza di persone fisiche nei luoghi di lavoro e nelle aree circostanti, nonché lo svolgimento di qualunque attività di lavoro.

Il rischio della verifica dei reati sopra descritti, infatti, può costituire la conseguenza di fattori di pericolo connessi alle attività lavorative e all'organizzazione logistica dei ritmi di lavoro.

6. Principi generali di comportamento

Ai fini della prevenzione dei reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, il presente Modello prevede l'espresso divieto a carico dei destinatari (tra i quali rientrano gli amministratori, i dirigenti e i dipendenti di Zincatura Padana) di porli in essere o, in ogni caso, di concorrere alla realizzazione di comportamenti che possano agevolare la commissione dei predetti reati.

Più specificamente i destinatari sono tenuti a:

- osservare le norme di legge e i regolamenti in materia di igiene, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- agire sempre nel rispetto dei protocolli e delle procedure aziendali interne che su tali norme si fondano;
- astenersi dal porre in essere qualsiasi comportamento che sia di ostacolo all'attuazione di una adeguata attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali, come occultare dati od omettere informazioni rilevanti per l'individuazione delle aree di rischio;
- assicurare in tutti i luoghi di lavoro un controllo continuo, capillare e diffuso circa il rispetto delle norme antinfortunistiche da parte di chiunque possa accedervi;
- predisporre e garantire, nell'ipotesi di acquisto di macchinari da montarsi in loco, le condizioni di sicurezza del lavoro di installazione;
- nel caso in cui uno o più dispositivi di sicurezza di una macchina si rivelino in concreto insufficienti, predisporre tutti gli accorgimenti ulteriori, rispetto ai dispositivi già esistenti o indicati dalla legge antinfortunistica, che rendano il funzionamento del macchinario assolutamente sicuro per gli operai che vi lavorano;

- accertare che tutti i lavoratori dipendenti e subordinati a qualsiasi titolo, posseggano i requisiti tecnici e le competenze necessarie per poter operare e sospendere le lavorazioni di coloro che risultano inadeguati alle mansioni e/o agli incarichi svolti;
- destinare all'esecuzione di ogni attività lavorativa, tenuto conto della natura, dell'oggetto, delle particolarità e di collaudata esperienza o che siano senza riserve all'altezza della stessa;
- gestire gli attrezzi, i materiali o i prodotti necessari all'esecuzione del lavoro, potenzialmente fonte di pericolo, in modo tale da evitare che possano essere usati impropriamente da altre persone; in proposito l'uso di tutte le apparecchiature di proprietà della Società è assolutamente vietato in mancanza di esplicita autorizzazione;
- utilizzare la corrente elettrica per l'alimentazione di attrezzi e/o utensili nel rispetto delle norme di legge e di buona tecnica, assicurando il buono stato di quadri elettrici, prese spine e prolunghe, che devono essere correttamente installate e posizionate;
- rispettare i cartelli segnalatori e indicatori esposti nella azienda.

7. Protocolli specifici di prevenzione

Con riferimento al processo di gestione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro vengono di seguito illustrati i protocolli specifici stabiliti al fine di prevenire il verificarsi dei reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

A. Politica aziendale di salute e sicurezza, obiettivi e piano di miglioramento

- Redazione di un *Documento di politica interna*, diffuso tra dipendenti, consulenti, appaltatori e parti terze interessate, che stabilisca gli indirizzi e gli obiettivi generali del sistema di prevenzione e protezione volti a perseguire obiettivi di eccellenza in materia di salute e sicurezza.
- Realizzazione di *Piani specifici di miglioramento*: esistenza di budget, di piani annuali e pluriennali degli investimenti e di programmi specifici al fine di identificare e allocare le risorse necessarie per il raggiungimento di obiettivi a breve/medio/lungo termine in materia di salute e sicurezza.

B. Organizzazione della struttura con riferimento alle attività in tema di salute e sicurezza sul lavoro e di un sistema formalizzato di ruoli, poteri e deleghe

- Individuazione e nomina delle posizioni di garanzia e delle altre figure previste dal D. Lgs. n. 81/2008 cui devono essere conferiti correttamente i poteri necessari allo svolgimento del ruolo agli stessi assegnato;
- Designazione e nomina di eventuali consulenti esterni e dei soggetti previsti in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro (tra cui, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente, eventuale personale tecnico, ecc.) sulla base di requisiti di professionalità e competenza, anche in riferimento a quanto previsto dalla legge (in particolare dal D. Lgs. 81/2008). La nomina deve essere formalizzata e, qualora necessario, comunicata alle Autorità Competenti;
- Formale costituzione del Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale;
- Verifica periodica della legittimità, adeguatezza ed efficacia del sistema di poteri e deleghe in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- Redazione di uno specifico Organigramma in materia di salute e sicurezza sul lavoro che illustri graficamente i soggetti delegati alla tutela dei lavoratori, nonché i ruoli e i compiti di ciascuno;
- Predisposizione di job description/mansionari con riferimento alla materia della salute e sicurezza sul lavoro, contenenti una chiara e formale delimitazione dei ruoli

Qualora la Società ritenga di avvalersi di un **Sistema di deleghe di funzioni**, gli standard di controllo specifici sono i seguenti:

- *Modalità di attribuzione delle deleghe*: predisposizione di un adeguato sistema di deleghe di funzioni in materia di salute e sicurezza secondo i principi di: (a) effettività e sussistenza/compresenza di autonomia decisionale e finanziaria del delegato; (b) idoneità tecnico-professionale del delegato; (c) vigilanza sull'attività del delegato, non acquiescenza, non

ingerenza; (d) certezza, specificità e consapevolezza;

- *Poteri e compiti del soggetto delegato*: sussistenza in capo al soggetto delegato: (i) di poteri decisionali coerenti con le deleghe formalizzate assegnate; (ii) di autonomia di spesa compatibile con l'efficace adempimento delle funzioni delegate; (iii) di un obbligo di rendicontazione formalizzata sufficiente a garantire un'attività di vigilanza senza interferenze.

C. Valutazione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti

- Valutazione documentata dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori presenti nei luoghi di lavoro e delle persone che accedono ai luoghi di lavoro, nel rispetto del principio di veridicità, completezza e accuratezza, avvalendosi della collaborazione del RSPP e del Medico Competente e previa consultazione con il RLS (artt. 28 e 29 D. Lgs. 81/2008);
- Costante aggiornamento della valutazione dei rischi, utilizzando le informazioni ottenute dalle attività di monitoraggio e, comunque, ogni qualvolta si verificano dei mutamenti significativi nell'organizzazione del lavoro e/o dei luoghi di lavoro.

Tutti i dati e le informazioni che servono alla valutazione dei rischi, e conseguentemente all'individuazione delle misure di tutela (es. documentazione tecnica, misure strumentali, esiti di sondaggi interni ecc.) devono essere chiari, completi e rappresentare in modo veritiero lo stato dell'arte della Società.

D. Esistenza di policy, procedure e disposizioni operative formalizzate che disciplinano le attività dei soggetti coinvolti, gestione delle emergenze e primo soccorso

- Adozione di procedure, ordini di lavoro, ordini di servizio e istruzioni operative che disciplinano le modalità operative delle attività, delle

verifiche, delle analisi, delle misure di protezione e prevenzione da svolgere in tema di salute e sicurezza sul lavoro;

- Redazione e diffusione di un Piano di Emergenza che contenga (i) l'individuazione degli addetti antincendio/primo soccorso, (ii) la definizione delle necessarie misure organizzative e gestionali da attuare in caso di emergenza, (iii) le modalità di comunicazione con i servizi pubblici competenti, (iv) le modalità di diramazione dell'allarme, (v) l'informativa ai lavoratori circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare, (vi) planimetrie chiare che indichino le vie di fuga e i presidi antincendio, (vii) la programmazione di esercitazioni con cadenza periodica.

E. Attività di informazione e formazione dei lavoratori

- Predisposizione e attuazione di un Programma annuale di formazione, informazione e addestramento per tutte le figure aziendali. Tale documento andrà aggiornato in occasione delle revisione/rielaborazione della valutazione dei rischi, nel caso di modifiche legislative, di nuove assunzioni, del cambiamento di mansioni, nei casi di cambiamento di attività o processi (nuove macchine, attrezzature, impianti, ecc.);
- Registrazione della presenza dei partecipanti e verifica del grado di apprendimento al termine di ogni sessione formativa;
- I processi di comunicazione interna ed esterna devono essere definiti e attuati con precise modalità (chi, quando, cosa, come comunicare), avendo cura che le informazioni comunicate siano coerenti con le informazioni generate all'interno e affidabili;
- Adozione di una procedura relativa ai Flussi informativi, sulla base della quale i Responsabili delle Funzioni aziendali coinvolte nei Processi interessati devono comunicare all'Organismo di Vigilanza eventuali informazioni rilevanti in relazione alla specifica attività e, in particolare, la conoscenza di situazioni in cui la stessa sia stata posta in essere in violazione delle

procedure aziendali in vigore.

- Adozione di un Sistema di Whistleblowing allineato alle caratteristiche indicate nel D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 - «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali» (Decreto Whistleblowing).

F. Attività di monitoraggio, sorveglianza e controllo operativo

- Adozione di sistema di rilevazione e analisi degli infortuni, incidenti, quasi infortuni e non conformità che contenga (i) la registrazione degli eventi, (ii) l'identificazione dei fattori che hanno causato o contribuito a causare il loro verificarsi, (iii) l'individuazione delle azioni correttive, (iv) l'indicazione, ove possibile, delle azioni preventive;
- Adozione di una procedura relativa al monitoraggio sistemico e continuo dei dati/indicatori che rappresentano le caratteristiche principali delle varie attività costituenti il sistema di prevenzione e protezione che preveda, tra l'altro: (i) ruoli e responsabilità; (ii) la definizione e la formalizzazione di specifici indicatori di prestazione relativamente alle attività di gestione del Sistema di Prevenzione e Protezione che consentano di valutarne l'efficacia e l'efficienza.; (iii) la disciplina delle attività di monitoraggio; (iv) l'analisi/implementazione delle eventuali azioni correttive per eventuali carenze nel sistema;
- Adozione di un sistema di controllo sul rispetto da parte dei lavoratori delle procedure e delle istruzioni di lavoro che hanno impatto sulla salute e sicurezza;
- Definizione del Protocollo di Sorveglianza Sanitaria effettuata dal Medico Competente, nei casi previsti dalla normativa vigente e in coerenza con le

risultanze della valutazione dei rischi, verbalizzazione dei sopralluoghi effettuati, gestione della documentazione sanitaria, Relazione annuale dei dati sanitari aggregati;

- Esecuzione di Audit periodici, programmati in base alle risultanze della valutazione dei rischi, al monitoraggio di infortuni e incidenti, al verificarsi di modifiche significative nella struttura produttiva, a eventuali segnalazioni e a eventuali rapporti di non conformità. Gli auditor potranno essere interni (soggetti indipendenti dalle attività oggetto di audit) o esterni (consulenti dotati di specifica esperienza nel campo della salute e sicurezza del lavoro e che non si trovino in situazione di conflitto di interessi) L'attività di audit deve essere condotta attraverso l'effettuazione di analisi documentali (ad es. analisi di registri, presenza di certificati e certificazioni, valutazione sull'adeguatezza delle procedure, istruzioni, piani di emergenza, ecc.) e di sopralluoghi (controllo dispositivi di sicurezza o della segnaletica di sicurezza). Al termine dell'audit dovrà essere predisposto apposito verbale che contenga un giudizio di sintesi su quanto emerso nel corso dell'attività e l'indicazione delle eventuali Non Conformità/Osservazioni rilevate. L'audit Report viene comunicato al Datore di Lavoro e ai soggetti che lo stesso Datore di Lavoro riterrà di coinvolgere;
- Svolgimento di una riunione annuale del Servizio di Prevenzione e Protezione, in conformità con quanto previsto dall'art. 35 D. Lgs. n. 81/08 e verbalizzazione della riunione;
- Effettuazione di costante attività di controllo, verifica e manutenzione degli impianti e delle attrezzature di lavoro, in modo da garantire la sicurezza e la prevenzione dei danni, infortuni derivanti da inadeguatezze, non conformità, scorretto uso o altre problematiche tecniche.

G. Gestione dei rapporti con i fornitori, attività di informazione e coordinamento (DUVRI)

- Adozione di una procedura di qualifica dei fornitori, sia lavoratori autonomi che imprese, che tenga conto dei requisiti di onorabilità e professionalità e della rispondenza di quanto fornito con le specifiche di acquisto e con le migliori tecnologie disponibili in tema di salute e della sicurezza sul lavoro;
- Verifica dell'idoneità tecnico-professionale dei soggetti a cui affidare lavori in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione attraverso l'acquisizione di idonea documentazione (per es. certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato, autocertificazione del possesso dei requisiti di idoneità tecnico-professionale);
- Applicazione dell'art. 26 del D. Lgs. n. 81/2008 compresa la predisposizione del Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI), condiviso con i soggetti terzi a cui la Società affida la realizzazione dell'opera o dell'appalto; monitoraggio del rispetto della vigente normativa da parte degli appaltatori;
- Adozione di una regolamentazione aziendale che individui le casistiche in cui l'art. 26 del D. Lgs. n. 81/2008 deve essere integrato con la specifica normativa in tema di gestione dei cantieri (Titolo IV del D. Lgs. n. 81/2008) e conseguente applicazione di quest'ultima con riguardo alle nomine specifiche e agli adempimenti richiesti;
- Formalizzazione del contratto di appalto, d'opera o di somministrazione che contenga (i) la previsione di apposita dichiarazione di conoscenza e di impegno al rispetto della normativa di cui al D. Lgs. n. 81/2008 e al D. Lgs. n. 231/2001 e (ii) la facoltà in capo alla Società di risolvere il contratto nel caso di violazione/inadempimento di tale obbligo. I contratti sono autorizzati e firmati in conformità con il sistema di deleghe e poteri di firma della Società.

H. Gestione della documentazione e dei sistemi di registrazione al fine di garantire la tracciabilità delle attività

- Adozione di una procedura che individui ruoli e responsabilità per la

trascrizione, la tracciabilità e l'archiviazione della documentazione aziendale e dei libri obbligatori relativi alla salute e alla sicurezza. Ogni operazione relativa all'attività sensibile deve, ove possibile, essere adeguatamente registrata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, deve essere disciplinata in dettaglio la possibilità di cancellare o distruggere le registrazioni effettuate.

I. Ambiente di Controllo

- Definizione dell'Ambiente di Controllo: rappresenta le fondamenta dell'intero SCI-GR, andando a influenzare tutte le altre componenti del sistema, nonché l'intera struttura organizzativa societaria; il Consiglio di Amministrazione ha piena consapevolezza ed esercita il ruolo di definizione della natura e del livello di rischio compatibile con gli obiettivi strategici della Società e struttura di conseguenza il SCI-GR;
- Adozione del Codice Etico, che sancisce valori e regole di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza da parte dei Destinatari del presente Modello. Il Codice Etico è la carta dei valori e dei principi ispiratori dell'azione d'impresa: la carta dei diritti e dei doveri morali che definisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all'organizzazione imprenditoriale. Obiettivo del Codice Etico è instaurare un clima culturale e regolamentare che – oltre a dissuadere dal porre in essere condotte che possano dar luogo a reati – garantisca all'impresa di essere percepita e valorizzata come garanzia di responsabilità morale.

J. Attività e Presidi di Controllo

- Nomina dell'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e

controllo, finalizzati a garantire la vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;

- Segregazione delle funzioni: nella gestione dei processi è garantito il principio di separazione dei ruoli attraverso l'assegnazione a soggetti diversi delle fasi cruciali di cui si compongono i processi stessi e, in particolare, quelle della decisione, dell'autorizzazione, dell'esecuzione e del controllo;
- Documentazione dei controlli: deve essere assicurata la documentabilità dei controlli effettuati (sia audit interni che di parti terze). Deve essere possibile ripercorrere le attività di controllo effettuate, in modo tale da consentire la valutazione circa la coerenza delle metodologie adottate, e la correttezza dei risultati emersi.

K. Monitoraggio e Sistema Disciplinare

- Relazioni e Reportistica: le attività di controllo sono documentate in apposite reportistiche; gli organi di controllo relazionano con frequenza periodica al Consiglio di Amministrazione in merito allo stato di attuazione del SCI-GR;
- Adozione di un Sistema Disciplinare posto a garanzia dell'efficace attuazione del Modello, che contiene le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello medesimo.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (D. LGS. N. 231/2001)

REATI AMBIENTALI

INDICE

1.	I delitti richiamati dall'articolo 25 <i>undecies</i> del D. Lgs. 231/2001	3
2.	Funzione della Parte Speciale – Reati ambientali.....	15
3.	Le attività sensibili relative ai reati ambientali ai fini del D. Lgs. 231/2001.....	16
4.	Principi generali di comportamento	16
5.	Protocolli specifici di prevenzione	18
5.1	Scarico di acque reflue industriali.....	18
5.2	Gestione dei rifiuti e tracciabilità	19
5.3	Svolgimento di attività da cui possa derivare l'inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee	21
5.4	Immissioni nell'aria	21

REATI AMBIENTALI

1. I delitti richiamati dall'articolo 25 undecies del D. Lgs. 231/2001

L'art. 25 undecies del D. Lgs. 231/01 prevede un'ampia casistica di ipotesi dalle quali può derivare la responsabilità amministrativa della Società. La presente Parte Speciale, relativa ai reati ambientali, enuncia e analizza esclusivamente quelle fattispecie in relazione alle quali la Società ha ravvisato un eventuale e potenziale rischio di commissione da parte dei destinatari del Modello.

Alcune di queste ipotesi sono reati contravvenzionali e, pertanto, per ritenersi integrate, non richiedono, in capo all'autore del reato, la volizione e la consapevolezza dell'illecito, potendo essere commesse a titolo di colpa e dunque anche per mera negligenza.

A tal riguardo, assume particolare rilevanza la sezione relativa alle misure preventive già adottate dalla Società che, a titolo esemplificativo, per quanto concerne lo smaltimento dei rifiuti, è attenta nella ricerca e selezione delle società incaricate del deposito, della raccolta e del successivo smaltimento dei rifiuti, mediante la disamina della loro visura camerale, dell'esperienza pregressa in materia, della capacità economica e organizzativa della società, nonché della conformità tra il prezzo offerto e quello applicato sul mercato.

Affidare la raccolta, il trasporto o lo smaltimento di rifiuti a imprese che applicano un prezzo abbondantemente inferiore a quello "di mercato"; condizioni commerciali troppo vantaggiose inducono a sospettare che sussista una violazione della normativa ambientale con grave rischio di esposizione del committente a eventuali responsabilità laddove, a fronte di una grave violazione della normativa ambientale da parte dell'impresa incaricata del trasporto o dello smaltimento dei rifiuti, non risulti vi sia stata una verifica puntuale concernente le caratteristiche, l'organizzazione, la

dotazione di mezzi, l'iscrizione alla camera di commercio dell'impresa a cui è stato affidato l'incarico.

Di seguito, si procedono a illustrare le condotte da cui derivano ipotesi di reati ambientali rientranti nel Catalogo 231.

Art. 137, commi 2, 3, 5, 11, 13 del D.lgs. 152/2006 (c.d. Scarichi di acque reflue industriali)

L'art. 137 del D.lgs. 152 del 2006 punisce, al suo comma 1, *“Chiunque apra o comunque effettui nuovi scarichi di acque reflue industriali, senza autorizzazione, oppure continui ad effettuare o mantenere detti scarichi dopo che l'autorizzazione sia stata sospesa o revocata”*.

Tuttavia, l'art. 25-undecies del d.lgs. 231/2001 individua quali reati presupposto per la sua applicazione **unicamente le condotte individuate ai commi 2, 3, 5, 11 e 13** del medesimo art. 137.

Tali commi, più peculiarmente, sanzionano:

- **(co. 2)** chiunque ponga in essere le condotte descritte al comma 1 (ovvero *“apra o comunque effettui nuovi scarichi di acque reflue industriali, **senza** autorizzazione, oppure continui ad effettuare o mantenere detti scarichi dopo che l'autorizzazione sia stata sospesa o revocata”*), quando riguardano gli scarichi di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose comprese nelle famiglie e nei gruppi di sostanze indicate nelle tabelle 5 e 3/A dell'allegato 5 alla parte terza del d.lgs. 152 del 2006 (ad es. Arsenico, Cadmio, Cromo, Mercurio, etc.);
- **(co.3)** chiunque, al di fuori delle ipotesi di cui al comma 5, effettui uno scarico di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose comprese nelle famiglie e nei gruppi di sostanze indicate nelle tabelle 5 e 3/A dell'Allegato 5 alla parte terza del D. Lgs 152 del 2006, senza osservare le prescrizioni

dell'autorizzazione, o le altre prescrizioni dell'autorità competente a norma degli articoli 107, comma 1, e 108, comma 4;

- **(co. 5)** chiunque, in relazione alle sostanze indicate nella tabella 5 dell'Allegato 5 alla parte terza del decreto in oggetto, nell'effettuazione di uno scarico di acque reflue industriali, superi i valori limite fissati nella tabella 3 o, nel caso di scarico sul suolo, nella tabella 4 dell'Allegato 5 alla parte terza del decreto stesso, oppure i limiti più restrittivi fissati dalle regioni o dalle province autonome o dall'Autorità competente a norma dell'articolo 107, comma 1; sono inoltre previste pene più gravi, qualora siano superati anche i valori limite fissati per le sostanze contenute nella tabella 3/A del medesimo Allegato 5;
- **(co. 11)** chiunque non osservi i divieti di scarico al suolo, nel sottosuolo, nelle acque sotterranee previsti dagli articoli 103 e 104 del decreto in oggetto;
- **(co. 13)** chiunque effettui scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili contenente sostanze o materiali per i quali è imposto il divieto assoluto di sversamento ai sensi delle disposizioni contenute nelle convenzioni internazionali vigenti in materia e ratificate dall'Italia, salvo che siano in quantità tali da essere resi rapidamente innocui dai processi fisici, chimici e biologici, che si verificano naturalmente in mare e purché in presenza di preventiva autorizzazione da parte dell'autorità competente.

Con riferimento a quanto sopra, dovrà intendersi:

- per **scarico**: qualsiasi immissione effettuata esclusivamente tramite un sistema stabile di collettamento che collega senza soluzione di continuità il ciclo di produzione del reflu con il corpo ricettore acque superficiali, sul suolo, nel sottosuolo e in rete fognaria, indipendentemente dalla loro natura inquinante, anche sottoposte a preventivo trattamento di depurazione. Sono esclusi i rilasci di acque previsti all'articolo 114 in materia di Dighe (art. 74, lett. ff);

- per **scarichi idrici**: qualsiasi immissione di acque reflue in acque superficiali, sul suolo, nel sottosuolo e in rete fognaria, indipendentemente dalla loro natura inquinante, anche sottoposte a preventivo trattamento di depurazione;
- per **acque reflue industriali**: qualsiasi tipo di acque reflue scaricate da edifici od impianti in cui si svolgono attività commerciali o di produzione di beni, diverse dalle acque reflue domestiche e dalle acque meteoriche di dilavamento (art. 74);
- per **sostanze pericolose**: sono quelle comprese nelle famiglie e nei gruppi di sostanze indicate nelle tabelle 5 e 3/A dell'Allegato 5 della Parte Terza del D. Lgs. n. 152/2006. Con particolare riferimento al comma 11 dell'art. 137, si precisa che:

Gli **scarichi sul suolo**, in base all'art. 103, sono vietati tranne nei seguenti casi:

- a) gli scarichi di acque reflue domestiche provenienti da insediamenti, installazioni o edifici isolati (di cui all'articolo 100, comma 3);
- b) gli scaricatori di piena a servizio delle reti fognarie;
- c) gli scarichi di acque reflue urbane e industriali per i quali sia stata accertata l'impossibilità tecnica o l'eccessiva onerosità a fronte dei benefici ambientali conseguibili, a recapitare in corpi idrici superficiali (a tali scarichi si applicano i limiti fissati dalle regioni ai sensi dell'articolo 101, comma 2, o, in mancanza, quelli della tabella 4 dell'allegato 5 alla parte terza; è comunque vietato lo scarico delle sostanze elencate al punto 2.1 di detto allegato 5);
- d) gli scarichi di acque provenienti dalla lavorazione di rocce naturali nonché dagli impianti di lavaggio delle sostanze minerali, purché i relativi fanghi siano costituiti esclusivamente da acqua e inerti naturali e non comportino danneggiamento delle falde acquifere o instabilità dei suoli;
- e) gli scarichi di acque meteoriche convogliate in reti fognarie separate;

f) per le acque derivanti dallo sfioro dei serbatoi idrici, dalle operazioni di manutenzione delle reti idropotabili e dalla manutenzione dei pozzi di acquedotto.

Gli **scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee**, in base all'art. 104, sono vietati, tranne nei seguenti casi:

- acque utilizzate per scopi geotermici, quelle di infiltrazione di miniere e cave o quelle pompate nel corso di determinati lavori di ingegneria civile, nonché quelle di impianti di scambio termico (articolo 104, comma 2);
- acque risultanti dall'estrazione di idrocarburi (articolo 104, comma 3);
- acque utilizzate per il lavaggio e la lavorazione degli inerti purché i relativi fanghi siano costituiti esclusivamente da acqua ed inerti naturali ed il loro scarico non comporti danneggiamento alla falda acquifera (articolo 104, comma 4).

Tutte le condotte sopra elencate costituiscono ipotesi contravvenzionali e, pertanto, risultano punibili sia a titolo di dolo, che a titolo di colpa.

Art. 256 commi 1, 3, 5, 6, del D. Lgs. n. 152/2006 (Attività di gestione dei rifiuti non autorizzata)

Il comma 1 dell'art. 256 punisce «Chiunque effettua una attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione di cui agli articoli 208, 209, 210, 211, 212, 214, 215 e 216: (i) con la pena dell'arresto da tre mesi a un anno o con l'ammenda da euro 2.600,00 a euro 26.000,00 se si tratta di rifiuti non pericolosi; (ii) con la pena dell'arresto da sei mesi a due anni e con l'ammenda da euro 2.600,00 a euro 26.000,00 se si tratta di rifiuti pericolosi».

- Per **rifiuto** si intende: qualsiasi sostanza od oggetto di cui il detentore si disfi o abbia l'intenzione o abbia l'obbligo di disfarsi (art. 183).

- Per **raccolta** si intende: il prelievo dei rifiuti, compresi la cernita preliminare e il deposito, ivi compresa la gestione dei centri di raccolta, ai fini del loro trasporto in un impianto di trattamento.
- Per **recupero** si intende: qualsiasi operazione il cui principale risultato sia di permettere ai rifiuti di svolgere un ruolo utile, sostituendo altri materiali che sarebbero stati altrimenti utilizzati per assolvere una particolare funzione o di prepararli ad assolvere tale funzione, all'interno dell'impianto o nell'economia in generale. L'allegato C della parte IV del decreto in oggetto riporta un elenco non esaustivo di operazioni di recupero.
- Per **smaltimento**: qualsiasi operazione diversa dal recupero anche quando l'operazione ha come conseguenza secondaria il recupero di sostanze o di energia. L'Allegato B alla parte IV del decreto riporta un elenco non esaustivo delle operazioni di smaltimento.
- Per **rifiuti pericolosi** si intende: rifiuto che presenta una o più caratteristiche di cui all'allegato I della parte quarta del presente decreto.

Il comma 3 dell'art. 256 stabilisce, invece, *“Chiunque realizza o gestisce una discarica non autorizzata è punito con la pena dell'arresto da sei mesi a due anni e con l'ammenda da euro 2.600,00 a euro 26.000,00. Si applica la pena dell'arresto da uno a tre anni e dell'ammenda da euro 5.200,00 a euro 52.000,00 se la discarica è destinata, anche in parte, allo smaltimento di rifiuti pericolosi. (omissis)”*

- Per **discarica** si intende: area adibita a smaltimento dei rifiuti mediante operazioni di deposito sul suolo o nel suolo, compresa la zona interna al luogo di produzione dei rifiuti adibita allo smaltimento dei medesimi [ovviamente, "sul suolo o nel suolo", non con altri processi: un inceneritore resta tale e comunque non diventa una discarica] da parte del produttore degli stessi, nonché qualsiasi area ove i rifiuti sono sottoposti a deposito temporaneo per più di un anno. Sono esclusi da tale definizione gli impianti in cui i rifiuti sono scaricati al fine di essere preparati per il successivo

trasporto in un impianto di recupero, trattamento o smaltimento, e lo stoccaggio di rifiuti in attesa di recupero o trattamento per un periodo inferiore a tre anni come norma generale, o lo stoccaggio di rifiuti in attesa di smaltimento per un periodo inferiore a un anno" (art. 2, comma 1, lett. g), del d.lgs. n. 36/2003).

Il comma 5 dell'art. 256 punisce invece *"Chiunque, in violazione del divieto di cui all'articolo 187, effettua attività non consentite di miscelazione di rifiuti"*.

- Per **miscelazione dei rifiuti** si intende: la miscelazione di rifiuti pericolosi aventi differenti caratteristiche di pericolosità, ovvero rifiuti pericolosi con rifiuti non pericolosi. L'attività di miscelazione è consentita solo se autorizzata e in presenza di espresse condizioni e requisiti ed è oggetto di controllo. Il rifiuto che risulta dalla miscelazione ha un'apposita classificazione CER.

Il comma 6, primo periodo, dell'art. 256 punisce infine *"Chiunque effettua il deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi, con violazione delle disposizioni di cui all'articolo 227, comma 1, lettera b)"*.

- I **rifiuti sanitari** sono disciplinati dal D. Lgs. n. 254/2003.

Tutte le fattispecie di reato sopra elencate costituiscono ipotesi contravvenzionali e risultano pertanto punibili indifferentemente a titolo di dolo o di colpa.

Art. 257 commi 1 e 2 del D.lgs. n. 152/2006 (Bonifica di siti)

L'art. 257 del decreto in oggetto punisce, al suo primo comma, *"Chiunque cagiona l'inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (omissis), se non provvede alla bonifica in conformità al progetto approvato dall'autorità competente nell'ambito del procedimento di cui agli articoli 242 e seguenti"*.

La parte seconda del medesimo comma 1 sanziona, inoltre, il trasgressore *"in caso di mancata effettuazione della comunicazione di cui all'articolo 242"*.

Il comma 2 del medesimo art. 257 sanziona, infine, le medesime condotte di cui al comma 1, qualora l'inquinamento sia provocato da sostanze pericolose.

- Per **sito** si intende: l'area o porzione di territorio, geograficamente definita e determinata, intesa nelle diverse matrici ambientali (suolo, sottosuolo ed acque sotterranee) e comprensiva delle eventuali strutture edilizie e impiantistiche presenti.
- Per **concentrazioni soglia di rischio** (CSR) si intendono: i livelli di contaminazione delle matrici ambientali, da determinare caso per caso con l'applicazione della procedura di analisi di rischio sito specifica secondo i principi illustrati nell'Allegato 1 alla parte quarta del decreto in oggetto e sulla base dei risultati del piano di caratterizzazione, il cui superamento richiede la messa in sicurezza e la bonifica. I livelli di concentrazione così definiti costituiscono i livelli di accettabilità per il sito.
- Per **bonifica** si intende: l'insieme degli interventi atti ad eliminare le fonti di inquinamento e le sostanze inquinanti o a ridurre le concentrazioni delle stesse presenti nel suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee ad un livello uguale o inferiore ai valori delle concentrazioni soglia di rischio (CSR).

Le condotte sopra descritte, trattandosi di ipotesi contravvenzionali, risultano punibili tanto a titolo di dolo, quanto a titolo di colpa.

Art. 258, 4 comma, secondo periodo, del D. Lgs. n. 152/2006 (Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari)

Il 4 comma, secondo periodo, dell'art. 258 del decreto in oggetto punisce, "chi, nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti fornisce false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti", ovvero, "chi fa uso di un certificato falso durante il trasporto".

Tale reato viene punito con la pena prevista dall'art. 483 c.p. (Falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico), delitto contro la fede pubblica punito con la reclusione fino a due anni.

La fattispecie in analisi costituisce, pertanto, un'ipotesi delittuosa e richiederà, ai fini della sua commissione, un contegno **doloso**.

Nell'ambito di tali realtà aziendali il soggetto attivo del reato potrà essere rappresentato dalla persona fisica che fornisca le false informazioni per la predisposizione del certificato, nonché dal soggetto che faccia uso del certificato falso durante il trasporto.

Art. 279, comma 5, del D. Lgs. n. 152/2006 (cc.dd. Immissioni nell'aria)

L'articolo in oggetto stabilisce, al suo 2 comma "Chi, nell'esercizio di uno stabilimento, viola i valori limite di emissione o le prescrizioni stabiliti dall'autorizzazione, dagli Allegati I, II, III o V alla parte quinta del presente decreto, dai piani e dai programmi o dalla normativa di cui all'articolo 271 o le prescrizioni altrimenti imposte dall'autorità competente ai sensi del presente titolo è punito con l'arresto fino ad un anno o con l'ammenda fino a euro 1.032,00. Se i valori limite o le prescrizioni violati sono contenuti nell'autorizzazione integrata ambientale si applicano le sanzioni previste dalla normativa che disciplina tale autorizzazione".

Tale condotta diviene rilevante ai fini del d.lgs. 231/2001 solamente qualora, come previsto del comma 5 dell'articolo stesso, il superamento dei valori limite di emissione determini anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa.

Trattasi di reato contravvenzionale punito tanto a titolo di dolo, quanto a titolo di colpa.

Art. 3, comma 6, Legge n. 549/1993

L'articolo in analisi prevede una serie di disposizioni relative all'utilizzazione – intesa in senso ampio- dei gas, pericolosi per l'ozono, indicati alla Tabella A della stessa legge n. 549 del 1993.

In particolare, detto articolo stabilisce: “1. La produzione, il consumo, l'importazione, l'esportazione, la detenzione e la commercializzazione delle sostanze lesive di cui alla tabella A allegata alla presente legge sono regolati dalle disposizioni di cui al regolamento (CE) n. 3093/94 (del Consiglio, del 15 dicembre 1994, sulle sostanze che riducono lo strato di ozono).

2. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge è vietata l'autorizzazione di impianti che prevedano l'utilizzazione delle sostanze di cui alla tabella A allegata alla presente legge, fatto salvo quanto disposto dal regolamento (CE) n. 3093/94.

3. Con decreto del Ministro dell'ambiente, di concerto con il Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato, sono stabiliti, in conformità alle disposizioni ed ai tempi del programma di eliminazione progressiva di cui al regolamento (CE) n. 3093/94, la data fino alla quale è consentito l'utilizzo di sostanze di cui alla tabella A, allegata alla presente legge, per la manutenzione e la ricarica di apparecchi e di impianti già venduti ed installati alla data di entrata in vigore della presente legge, ed i tempi e le modalità per la cessazione dell'utilizzazione delle sostanze di cui alla tabella B, allegata alla presente legge, e sono altresì individuati gli usi essenziali delle sostanze di cui alla tabella B, relativamente ai quali possono essere concesse deroghe a quanto previsto dal presente comma. La produzione, l'utilizzazione, la commercializzazione, l'importazione e l'esportazione delle sostanze di cui alle tabelle A e B allegate alla presente legge cessano il 31 dicembre 2008, fatte salve le sostanze, le lavorazioni e le produzioni non comprese nel campo di applicazione del regolamento (CE) n. 3093/94, secondo le definizioni ivi previste.

4. L'adozione di termini diversi da quelli di cui al comma 3, derivati dalla revisione in atto del regolamento (CE) n. 3093/94, comporta la sostituzione dei termini indicati nella presente legge ed il contestuale adeguamento ai nuovi termini.

5. Le imprese che intendono cessare la produzione e l'utilizzazione delle sostanze di cui alla tabella B, allegata alla presente legge, prima dei termini prescritti possono concludere appositi accordi di programma con i Ministeri dell'industria, del commercio e dell'artigianato e dell'ambiente, al fine di usufruire degli incentivi di cui all'articolo 10, con priorità correlata all'anticipo dei tempi di dismissione, secondo le modalità che saranno fissate con decreto del Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato, d'intesa con il Ministro dell'ambiente.”

Al successivo comma 6, per quel che più qui interessa, è infine stabilito che “Chiunque viola le disposizioni di cui al presente articolo è punito con l'arresto fino a due anni e con l'ammenda fino al triplo del valore delle sostanze utilizzate per fini produttivi, importate o commercializzate”.

Trattasi dunque di fattispecie contravvenzionale punita indifferentemente a titolo di dolo o di colpa.

Inquinamento ambientale (art. 452 –bis c.p.)

È punito con la reclusione da due a sei anni e con la multa da euro 10.000 a euro 100.000 chiunque abusivamente cagiona una compromissione o un deterioramento significativi e misurabili:

- 1) delle acque o dell'aria, o di porzioni estese o significative del suolo o del sottosuolo;
- 2) di un ecosistema, della biodiversità, anche agraria, della flora o della fauna.

Quando l'inquinamento è prodotto in un'area naturale protetta o sottoposta a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico, architettonico o archeologico, ovvero in danno di specie animali o vegetali protette, la pena è aumentata.

Inquinamento ambientale (art. 452 –bis c.p.)

È punito con la reclusione da due a sei anni e con la multa da euro 10.000 a euro 100.000 chiunque abusivamente cagiona una compromissione o un deterioramento significativi e misurabili:

- 1) delle acque o dell'aria, o di porzioni estese o significative del suolo o del sottosuolo;
- 2) di un ecosistema, della biodiversità, anche agraria, della flora o della fauna.

Quando l'inquinamento è prodotto in un'area naturale protetta o sottoposta a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico, architettonico o archeologico, ovvero in danno di specie animali o vegetali protette, la pena è aumentata.

Disastro ambientale (art. 452 –quater c.p.)

Fuori dai casi previsti dall'articolo 434, chiunque abusivamente cagiona un disastro ambientale è punito con la reclusione da cinque a quindici anni.

Costituiscono disastro ambientale alternativamente:

- 1) l'alterazione irreversibile dell'equilibrio di un ecosistema;
- 2) l'alterazione dell'equilibrio di un ecosistema la cui eliminazione risulti particolarmente onerosa e conseguibile solo con provvedimenti eccezionali;
- 3) l'offesa alla pubblica incolumità in ragione della rilevanza del fatto per l'estensione della compromissione o dei suoi effetti lesivi ovvero per il numero delle persone offese o esposte a pericolo.

Quando il disastro è prodotto in un'area naturale protetta o sottoposta a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico, architettonico o archeologico, ovvero in danno di specie animali o vegetali protette, la pena è aumentata.

Inquinamento ambientale e Disastro ambientale colposi (art. 452 –quinquies c.p.)

Se taluno dei fatti di cui agli articoli 452-bis e 452-quater è commesso per colpa, le pene previste dai medesimi articoli sono diminuite da un terzo a due terzi.

Se dalla commissione dei fatti di cui al comma precedente deriva il pericolo di inquinamento ambientale o di disastro ambientale le pene sono ulteriormente diminuite di un terzo.

2. Funzione della Parte Speciale – Reati ambientali

La presente parte speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dagli organi sociali, dai dipendenti, nonché dai consulenti, coinvolti nelle attività sensibili.

Obiettivo della presente Parte Speciale è che i soggetti sopra individuati, nello svolgimento delle loro funzioni/mansioni/incarichi aventi implicazioni correlate alla normativa ambientale, tengano condotte conformi alla normativa stessa, al sistema di gestione aziendale adottato dalla Società e ai principi di riferimento di seguito enunciati, al fine di prevenire la commissione dei reati indicati nei paragrafi precedenti.

Nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione sociale, oltre alle regole di cui al presente Modello, i suddetti Destinatari – con riferimento alla rispettiva attività - sono tenuti a conoscere e rispettare tutte le regole procedurali adottate dalla Società contenute, a titolo esemplificativo, nei seguenti documenti:

1. organigramma aziendale e schemi organizzativi;
2. regole, procedure e istruzioni operative adottate in tema di qualificazione e scelta dei fornitori;
3. manuale di Sistema di Gestione Ambientale e relative procedure, istruzioni operative e note interne.

In questa parte speciale sono individuati i principi di riferimento per la costruzione del Modello, specificamente previsti in relazione alle Attività Sensibili individuate in materia ambientale, al fine di prevenire la commissione dei reati indicati in precedenza.

3. Le attività sensibili relative ai reati ambientali ai fini del D. Lgs. 231/2001

L'analisi dei processi aziendali della Società ha consentito di individuare le attività nel cui ambito potrebbero astrattamente realizzarsi le fattispecie di reato richiamate dall'art. 25 -undecies del d.lgs. 231/2001.

Qui di seguito sono elencate le fattispecie di Attività Sensibili in relazione ai reati ambientali:

- Scarico di acque reflue industriali;
- Gestione dei rifiuti e tracciabilità degli stessi;
- Svolgimento di attività da cui possa derivare l'inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee;
- Immissioni nell'aria.

4. Principi generali di comportamento

Zincatura Padana ha sviluppato un impegno globale per la tutela e il rispetto dell'ambiente, attraverso il miglioramento continuo dei processi produttivi.

La Società ha adottato un Sistema di Gestione Ambientale, secondo gli standard ISO 14001.

L'adozione del Sistema di Gestione Ambientale, basato essenzialmente su procedure e accorgimenti di carattere preventivo, si è tradotta in interventi concreti di miglioramento della gestione e della tutela dell'ambiente nel territorio di insediamento dell'azienda: razionalizzazione dei consumi idrici ed elettrici, monitoraggio delle emissioni di inquinanti e dei livelli di rumorosità interni, attenta gestione dei rifiuti ai fini di un loro corretto smaltimento o riutilizzo/recupero.

Alla luce di tali presupposti, Zincatura Padana si impegna ad adottare, a sostenere e a sviluppare i seguenti obiettivi:

- rafforzare la coscienza e il senso di responsabilità, nei riguardi dell'ambiente, delle risorse umane, promuovendo fra i dipendenti e, in generale, fra tutte le persone che operano per l'azienda o per conto di essa, un'adeguata conoscenza degli aspetti ambientali che interessano l'attività svolta;
- formare e coinvolgere il personale per favorire la diffusione e il miglioramento continuo di comportamenti responsabili verso l'ambiente;
- garantire il rispetto delle disposizioni legislative e regolamentari vigenti, in materia ambientale, attraverso l'identificazione e l'accesso alle prescrizioni e alla loro evoluzione nel tempo;
- perseguire il miglioramento continuo delle prestazioni ambientali per prevenire o eliminare l'inquinamento e qualora ciò si ritenga impossibile, ridurre al minimo la produzione di sostanze inquinanti;
- adottare prassi di buona gestione delle attività che possono avere un effetto sull'ambiente al fine di migliorare le proprie prestazioni ambientali;
- applicare un'attenta gestione dei rifiuti indirizzata al miglioramento dei metodi di stoccaggio, allo smaltimento controllato e a un aumento della percentuale di quelli destinati al riutilizzo/recupero;
- scegliere le sostanze pericolose utilizzate con particolare attenzione agli impatti ambientali che possono provocare;
- valutare preliminarmente gli effetti ambientali di nuove attività;
- ridurre l'utilizzo delle risorse naturali e preservarle, tenendo conto, quando economicamente praticabile, della possibilità d'impiegare tecnologie pulite;
- consolidare le modalità di monitoraggio del processo e delle associate emissioni di inquinanti, dei consumi idrici e dei livelli di rumorosità interni e lungo il perimetro del sito aziendale;

- prevenire, attraverso la sorveglianza costante delle attività, incidenti ambientali o, in generale, non conformità al sistema di gestione ambientale, intervenendo tempestivamente per la loro riduzione/rimozione, quando necessario, anche sulla base di apposite procedure di emergenza;
- valutare periodicamente, attraverso gli audit ambientali, la prestazione ambientale dei siti, l'efficienza dei sistemi di gestione ambientale implementati e la loro efficacia rispetto agli obiettivi stabiliti nella politica ambientale in termini di miglioramento continuo;
- comunicare a tutte le parti interessate (istituzionali, pubbliche, private, ecc.) la presente politica ambientale, rendendola disponibile con ogni mezzo praticabile;
- diffondere ai propri fornitori di beni e servizi i principi generali e di azione enunciati da questa politica ambientale chiedendo loro di operare in armonia con essi;
- invitare le aziende operanti saltuariamente o sistematicamente nel sito aziendale ad adeguare i propri comportamenti, nello svolgimento delle proprie attività, seguendo le prescrizioni del sistema di gestione ambientale loro destinate.

5. Protocolli specifici di prevenzione

Nel disciplinare le attività sensibili sopra indicate, dovranno essere osservati anche i seguenti principi di riferimento.

5.1 Scarico di acque reflue industriali

Per quanto concerne l'attività di "Scarico di acque reflue industriali" la regolamentazione dell'attività deve prevedere:

- i. uno scadenziario riportante precisa annotazione di ogni vicenda riguardante le autorizzazioni agli scarichi (prossima scadenza ed esigenza di rinnovo, sospensioni, revoche, modifiche, etc.);
- ii. l'individuazione dei soggetti responsabili della tenuta di tale scadenziario, con segregazione delle funzioni tra il soggetto adibito all'attività di compilazione-aggiornamento e quello adibito al controllo dello scadenziario stesso.
- iii. subordinare temporalmente l'effettuazione degli scarichi al possesso di previa e regolare autorizzazione;
- iv. introdurre sistemi di controllo volti a monitorare il rispetto, nell'effettuazione dello scarico, dei valori limite di cui al comma 5 dell'art. 137 D. Lgs. 152/2006;
- v. stabilire modalità di verifica periodica sullo stato di conservazione delle reti fognarie;
- vi. stabilire modalità di controllo sulla qualità degli scarichi e di verifica del rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente;
- vii. stabilire modalità di controllo operativo delle aree cortilive per evitare potenziali dilavamenti.

5.2 Gestione dei rifiuti e tracciabilità

La regolamentazione dell'attività deve prevedere che:

- i. venga effettuata la classificazione dei rifiuti prodotti nell'ambito delle attività aziendali in conformità a quanto stabilito dalle disposizioni legislative vigenti e dalle autorità competenti e, a tal fine, che venga informato e fornita adeguata formazione al personale addetto sulla base delle rispettive attribuzioni;
- ii. le attività di raccolta, trasporto, recupero e smaltimento dei rifiuti vengano affidate esclusivamente a imprese autorizzate e nel rispetto delle procedure aziendali relative alla qualificazione dei fornitori. A tal riguardo, in particolare deve essere assicurato che:

- o gli operatori economici che svolgono attività di Gestione dei Rifiuti siano sottoposti a costante monitoraggio e aggiornamento, anche attraverso la consultazione dell'Albo Nazionale dei Gestori Ambientali tenuto presso il Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare;
 - o in sede di affidamento delle attività di smaltimento o recupero di rifiuti, in capo alle imprese fornitrici sia verificata: (a) autorizzazione al trasporto dei rifiuti (verifica dei codici CER autorizzati al trasporto); (b) eventuale autorizzazione allo stoccaggio; (c) autorizzazione degli impianti di recupero e/o smaltimento;
 - o in fase di esecuzione delle attività di trasporto di rifiuti, in capo alle imprese fornitrici sia verificata: (a) la data di validità dell'autorizzazione; (b) la tipologia e la targa del mezzo; (c) i codici CER autorizzati.
- iii. sia garantita la regolare tenuta del registro di carico e scarico e che lo stesso, unitamente ai formulari identificativi del rifiuto e ai certificati di analisi dei rifiuti siano compilati in modo corretto e veritiero, astenendosi dal porre in essere operazioni di falso ideologico o materiale (ad esempio in relazione alle informazioni sulle caratteristiche qualitative o quantitative dei rifiuti). A tal fine, dovranno essere appositamente disciplinate i seguenti aspetti:
- o le istruzioni per la tenuta, la compilazione e l'archiviazione del registro di carico scarico, del formulario di identificazione del rifiuto, e degli altri documenti più sopra citati;
 - o i controlli sulla restituzione della documentazione attestante l'avvenuto smaltimento, regolarmente controfirmata e datata;
 - o i controlli periodici sulla correttezza e veridicità dei suddetti documenti connessi alla Gestione dei Rifiuti;
 - o i presidi idonei a garantire il rispetto delle disposizioni normative relative al deposito dei rifiuti e, in particolare, delle modalità e dei limiti quantitativi e temporali vigenti, garantendo che il deposito temporaneo venga effettuato per categorie omogenee di rifiuti e nel rispetto delle relative

norme tecniche, nonché, per i rifiuti pericolosi (laddove esistenti), nel rispetto delle norme che disciplinano il deposito delle sostanze pericolose in essi contenute e avendo altresì cura che non siano effettuate attività non autorizzate di miscelazione di rifiuti.

5.3 Svolgimento di attività da cui possa derivare l'inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee

La regolamentazione dell'attività deve prevedere l'implementazione della procedura per la protezione del suolo e del sottosuolo con particolare riferimento:

- i. al rispetto degli artt. 103 e 104 del D.lgs 152/2006 in materia di scarichi di acque;
- ii. alla regolamentazione dei comportamenti da tenere in caso di superamento delle concentrazioni soglia di rischio di cui all'art. 257 del D.lgs 152/2006.

5.4 Immissioni nell'aria

La regolamentazione dell'attività deve prevedere un sistema di monitoraggio delle immissioni che contempli:

- o “valori limite di attenzione” individuati al di sotto dei “valori limite di emissione” fissati dalle leggi vigenti e/o da altri provvedimenti amministrativi;
- o in caso di superamento dei “valori limite di attenzione”, una apposita procedura di emergenza;
- o in caso di superamento dei “valori limite di emissione” fissati dalla legge, l'obbligo di darne comunicazione all'Autorità;
- o controlli sulla manutenzione degli impianti;
- o una procedura di emergenza in caso di blocco dell'impianto.