



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
E DI GESTIONE
articolo 25 septies D.Lgs 231/01**

Idoneo a prevenire i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

INDICE

1	PREMESSA	3
2	QUADRO LEGISLATIVO E NORMATIVO	3
2.1	Decreto Legislativo 231/2001	3
2.2	Decreto Legislativo 81/2008	4
3	DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE E MODALITA' DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO	4
3.1	Presentazione di Sircatene	4
3.2	Forme amministrative	11
3.3	Analisi preliminare dei rischi, scelta di adozione del modello, aree sensibili	11
4	CARATTERISTICHE E CRITERI DI EMISSIONE E GESTIONE DEL MODELLO E DELLA DOCUMENTAZIONE	12
4.1	Scopo del modello di organizzazione e gestione	12
4.2	Criteri di definizione del Modello	12
4.3	Criteri di emissione, verifica, riesame e aggiornamento. Modalità di comunicazione	13
5	ORGANISMO DI VIGILANZA	14
6	SISTEMA DISCIPLINARE	15
6.1	Misure applicate nei confronti di quadri, impiegati ed operai	15
6.2	Misure applicate nei confronti dei dirigenti	16
6.3	Misure nei confronti degli amministratori	16
6.4	Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori ed imprese terze in genere.	17
7	REQUISITI SPECIFICI DEL MODELLO IDONEO A PREVENIRE I REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME.....	17
7.1	Decreto legislativo 4 aprile 2008 e, in particolare, articolo 30 e articolo 300	17
7.2	Attività sensibili e criteri di gestione e controllo	18
7.3	Organizzazione per la salute e sicurezza e sistema di deleghe	19
7.4	Sistema di gestione	19
8	DOCUMENTI DI RIFERIMENTO.....	20
8.1	Organigramma societario, completo degli aspetti di Salute e Sicurezza	20
8.2	Codice Etico	20
8.3	Regolamento Organismo di Vigilanza	20
8.4	Tabella di correlazione aspetti sistema di gestione esistente con requisiti art. 30 del D. Lgs 81/08 e requisiti specifica OHSAS 18001	20
9	CONTROLLO DEL DOCUMENTO	20

1 PREMESSA

Questo documento descrive il Modello di Organizzazione e gestione che il Consiglio di Amministrazione di **Sircatene** ha predisposto per rispondere ai dettati del Decreto Legislativo 231/2001 relativamente ai reati di:

- **Omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime (Articolo 25 septies)**

2 QUADRO LEGISLATIVO E NORMATIVO

2.1 Decreto Legislativo 231/2001

Il Decreto Legislativo 231/2001 ha introdotto la punibilità degli Enti forniti di personalità giuridica e delle società ed associazioni anche prive di personalità giuridica quali soggetti responsabili dei fatti illeciti ad essi riconducibili.

Sulla base di quanto disposto dal Decreto in oggetto, gli Enti possono essere ritenuti responsabili in relazione a taluni reati, specificatamente indicati, commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio degli Enti stessi da:

- persone fisiche che rivestono posizioni apicali di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione di vertice.

Tale decreto, rispetta il principio contenuto nell'articolo 27 della Costituzione, secondo cui la responsabilità penale è personale e contiene sanzioni amministrative che andranno ad applicarsi alle persone giuridiche che risulteranno responsabili degli illeciti di carattere penale, commessi da amministratori dirigenti o dipendenti nell'interesse e a vantaggio dell'Ente stesso.

L'articolo 6 del citato decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

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

I Modelli devono inoltre rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati e gli illeciti;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati e agli illeciti;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sull'osservanza e il funzionamento dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché del tipo di attività svolta, prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

2.2 Decreto Legislativo 81/2008

La legge 123 dell'agosto 2007, con le modifiche indicate nell'art 300 del D.Lgs. 81/2008, ha introdotto, fra i reati compresi nel D.Lgs. 231/2001 all'art 25 septies, l'omicidio colposo o le lesioni colpose gravi o gravissime con violazione delle norme sulla tutela della Salute e Sicurezza sul lavoro conseguenti anche alla mancata predisposizione di presidi di sicurezza e salute sul lavoro.

Il D.Lgs. 81/2008 ha modificato le sanzioni previste (art 300) differenziandole in funzione della gravità del danno e della mancata o incompleta valutazione del rischio in organizzazioni con rischi specifici particolarmente significativi (articolo 55 comma 2 a) b) c)) ed ha definito (articolo 30) i requisiti minimali del Modello Organizzativo previsto dal D.Lgs. 231/ 2001.

La legge mira a definire l'importante ruolo della organizzazione per la applicazione delle norme di prevenzione e di protezione in materia Salute e Sicurezza sul lavoro.

L'omicidio colposo è definito dall'art 589 del codice penale e che le lesioni colpose gravi e gravissime sono definite nell'art 583 e 590 del codice penale.

3 DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE E MODALITA' DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO

3.1 Presentazione di Sircatene.

Sircatene si occupa di “costruzione catene a rulli di trasmissione e trasporto e relative ruote e pignoni” e relativa commercializzazione.

I processi produttivi di **Sircatene** vengono effettuati sostanzialmente nei reparti produttivi di Missaglia.

I dipendenti che si recano in esterno sono sostanzialmente solo un autista e alcuni responsabili con funzioni di rappresentanza e commerciali.

I processi sono quindi individuati nel Documento di valutazione dei rischi, redatto ai sensi art. 28 del D. Lgs 81/08.

Di seguito si riporta un estratto della descrizione dei processi ivi riportato.

Reparto magazzino M.T., materiale sussidiario , trasporto e seghetti: in questo reparto la movimentazione di materie prime e semilavorati, prevede come fasi di lavorazione lo scarico dei materiali dal fornitore (automezzi), lo stoccaggio in magazzino , la preparazione delle materie prime per le commesse e il loro trasporto alle varie fasi di lavorazione successive. La movimentazione dei materiali avviene con carroponte e muletto.

Un'altra lavorazione destinata al reparto è la gestione dei seghetti: il taglio con seghetto delle materie prime, che prevede come fasi di lavorazione il posizionamento sulla macchina della M.T., il controllo della lavorazione e il posizionamento dei pezzi in zona ricevimento. Per effettuare questa operazione viene utilizzato olio emulsionato e come attrezzature troncatrice a lama manuale, troncatrice a disco e seghetti a nastro automatici.

Infine nel reparto magazzino si effettua il trasporto dei materiali che consta di trasferimento e raccolta merci da fornitori e carico e scarico dell'automezzo. L'attrezzatura utilizzata è il Camion da 35 ql, un furgone 10ql., un carroponte da 5 ton..

Reparto tranciatura: La lavorazione prevista è il caricamento della M.T. su appositi supporti, la preparazione della macchina che prevede il posizionamento dello stampo sulla trancia con sollevatore e le prove di tranciatura.

I materiali utilizzati sono M.T., oli lubrificanti, grasso minerale e sgrassanti. Come attrezzature vengono utilizzati utensili manuali, transpallet elettrico e carrello elevatore da 12 qli e carroponte 5 ton..

Lavorazione:

Approntamento e sistemazione occasionale degli stampi, la sostituzione dei punzoni e l'assemblaggio degli stampi. I materiali utilizzati sono gli elettrodi e l'olio lubrificante. Le attrezzature sono utensili a mano, saldatrice ad arco, , mola smerigliatrice manuale, mola da banco, transpallet elettrico, muletto e carroponte

Lavorazione: Tranciatura M.P. da profilati. Le fasi di lavorazione sono il caricamento del fascio di M.T. su apposito supporto della trancia con carroponte, tranciatura del pezzo e la movimentazione dei pezzi tranciati e sfridi con transpallets e/o muletto e nastro evacuatore. I materiali utilizzati sono le materie prime, intermedie.

Le attrezzature sono le trance, i supporti per i fasci di M.T..

Lavorazione: tranciatura foratura pretranciati. Le fasi di lavorazione sono il posizionamento del pezzo da cassone a macchina, il controllo della foratura e la movimentazione con transpallets e/o muletto.

Le attrezzature utilizzate sono le presse e il ribaltatore (vedi elenco macchinari)

Lavorazione: isola robot1, la lavorazione prevista è caricamento della M.T. su apposito supporto, la preparazione della macchina che prevede il posizionamento dello stampo sulla trancia con sollevatore e le prove di tranciatura, la programmazione del manipolatore per completare la foratura di ripresa. La postazione può essere usata per la sola tranciatura manuale. La movimentazione dei pezzi tranciati e sfridi con transpallets e/o muletto e nastro evacuatore.

Lavorazione: isola robot2, la lavorazione prevista è caricamento della M.T. su apposito supporto, la preparazione della macchina che prevede il posizionamento dello stampo sulle trance con sollevatore e le prove di tranciatura, la preparazione della macchina che prevede il posizionamento dello stampo sulla trancia di piega con sollevatore e le prove di piegatura, la

programmazione del manipolatore per completare la foratura di ripresa e/o la piega del pezzo e la programmazione dell'induzione con le prove di riscaldamento. La postazione può essere usata per la sola tranciatura manuale. La movimentazione dei pezzi tranciati e sfridi con transpallets e/o muletto e nastro evacuatore.

Reparto Torni automatici: Lavorazione tornitura barre e tubi. Le fasi di lavorazione sono il caricamento manuale o con carroponte degli caricatori delle macchine, piazzamento della macchina con idonei utensili, piazzamento per l'esecuzione del pezzo il controllo dimensionale, la movimentazione di pezzi e sfridi tramite transpallets e/o muletto e la sostituzione utensili. I materiali utilizzati sono oli emulsionabili e olio lubrificante. Come attrezzature vengono utilizzati torni automatici, la mola e gli utensili manuali. Gli sfridi (trucioli) vengono separati dai pezzi lavorati con idonei sistemi automatici di vagliatura.

Reparto Foratura- fresatura: lavorazione foratura che consta delle seguenti fasi piazzamento macchina, programmazione dei centri automatici, caricamento pezzi, lavorazione, controllo dimensionale. Come materiali viene utilizzato il pezzo semilavorato, l'olio emulsionato e come attrezzature i trapani a colonna, le mole da banco, le fresatrici, i CNC, gli utensili (vedi elenco macchinari)

Lavorazione: preparazione attrezzature e macchine a produzione. Le fasi di lavorazione sono: la preparazione di attrezzature e utensili, la programmazione dei CNC, il controllo nominale, il piazzamento delle maschere e l'affilatura degli utensili.
Le attrezzature utilizzate sono gli utensili, maschere, e le mole.

Lavorazione: fresatura. Le fasi di lavorazione sono il carico/scarico dei pezzi in contenitore, la sostituzione degli utensili, il controllo dimensionale e la lavorazione.
I materiali utilizzati sono gli oli emulsionati e le attrezzature, trapani, le frese e la fresa CNC (vedere elenco macchinari)

Reparto rettifica: lavorazione foratura che consta delle seguenti fasi piazzamento macchina, caricamento pezzi, lavorazione, controllo dimensionale. Come materiali viene utilizzato il pezzo semilavorato, l'olio emulsionato e come rettifiche senza centri e relativi caricatori automatici, le mole, gli utensili (vedi elenco macchinari)

Lavorazione: preparazione attrezzature e macchine alla produzione. Le fasi di lavorazione sono: la preparazione di attrezzature e utensili, il carico/scarico dei pezzi dal cassone al caricatore, la lavorazione ed il controllo dimensionale.
Le attrezzature utilizzate sono le mole, i diamanti e gli utensili.

Reparto lavaggio-sabbiatura: la lavorazione di lavaggio e foratura consta delle seguenti fasi caricamento pezzi in apposita penna automatica con carroponte, lavorazione dei pezzi, controllo qualitativo delle lavorazioni. Come materiali viene utilizzato il pezzo finito, detergente e acqua, graniglia metallica.

Lavorazione: preparazione attrezzature e macchine alla produzione, impostazione dei cicli da eseguire. Le fasi di lavorazione sono: la preparazione di attrezzature, il carico/scarico dei pezzi dal cassone ai caricatori, la lavorazione ed il controllo qualitativo.
Le attrezzature sono solitamente utilizzate in linea ma possono essere utilizzate separatamente.
Le attrezzature utilizzate per la movimentazione dei pezzi sono il muletto, il carroponte, le benne automatiche.

Reparto saldatura: la lavorazione di saldatura consta nel piazzamento di idonee maschere, la programmazione di cicli di saldatura sui robot, il caricamento dei pezzi, la lavorazione e lo scarico degli stessi. Come materiali vengono utilizzati i componenti da saldare, filo di saldatura, le miscele di gas per saldatura.

Lavorazione: preparazione attrezzature e macchine alla produzione, programmazione dei cicli da eseguire. Le fasi di lavorazione sono: la preparazione di attrezzature, il carico/scarico dei pezzi dal cassone ai piani di lavoro, la lavorazione ed il controllo dimensionale.

Le lavorazioni possono essere eseguite in modo manuale o automatico e vengono utilizzati per movimentare i pezzi: muletto, trans pallet elettrico e paranco a bandiera.

Reparto trattamento termico: la lavorazione di trattamento termico consta nell'impostazione dei cicli di trattamento, caricamento dei pezzi, la lavorazione e lo scarico degli stessi, verifica delle atmosfere nei forni e verifica qualitativa dei pezzi trattati. Come materiali vengono utilizzati i pezzi, le miscele di gas.

Lavorazione: preparazione dei forni e programmazione dei cicli da eseguire. Le fasi di lavorazione sono: la preparazione dei forni, il carico/scarico dei pezzi dal cassone ai caricatori, la lavorazione ed il controllo dimensionale. La tempra avviene con spegnimento dei pezzi in acqua o in olio ed il prelievo dei pezzi avviene in modo automatico.

Le lavorazioni eseguite sono di cementazione, tempra e rinvenimento.
La movimentazione dei cassoni avviene con carroponte e muletto.

Reparto Pre montaggio: lavorazione preparazione/attrezzaggio macchine con idoneo stampo. Le fasi di lavorazioni prevedono il posizionamento dello stampo sulla macchina, la taratura della macchina e la verifica dei pezzi montati.
Vengono utilizzati come attrezzature stampi per l'assemblaggio dei pezzi e presse.

Lavorazione: pre assemblaggio che comporta le fasi di carico pezzi su macchina, lavorazioni pre assemblaggio e scarico pezzi. Le attrezzature utilizzate sono le presse, presse a platò, presse oleodinamiche, stampi e ribaltatori

Reparto : Attrezzeria: lavorazione: lavorazione con macchine utensili. Le fasi di lavorazioni prevedono il carico della M.T. o dei pezzi da manutenzionare, la lavorazione fresatura rettifica, lo scarico dei pezzi. Come materiale viene utilizzato M.T., stampi, punzoni, matrici l'olio emulsionabile.
Vengono utilizzati come attrezzature le fresatrici, il tornio, la rettifica, il trapano a colonna, la mola il forno e le elettroerosione. (vedi elenco macchine)

Reparto montaggio: lavorazione preparazione/attrezzaggio macchine con idoneo stampo. Le fasi di lavorazioni prevedono il posizionamento dello stampo sulla macchina, la taratura della macchina e la verifica dei pezzi montati.
Vengono utilizzati come attrezzature stampi per l'assemblaggio dei pezzi e presse.

Lavorazione: assemblaggio che comporta le fasi di carico pezzi sul piano di lavoro, lavorazione di pre assemblaggio, assemblaggio e ribaditura. Le attrezzature utilizzate sono le presse, , , stampi, muletto e monotrave. Viene eseguita la lavorazione di ingrassaggio del prodotto finito.

Reparto magazzino prodotto finito: in questo reparto la movimentazione del prodotto finito e lo stoccaggio in magazzino . La movimentazione dei materiali avviene con muletto e prevede il carico degli automezzi.

I materiali utilizzati sono bancali e materiale per imballaggio.

Di seguito si riporta, inoltre, un riassunto della valutazione dei rischi e un elenco degli allegati.

<i>Tematica</i>	<i>Rischio</i>	<i>Gravità</i>	<i>Frequenza</i>	<i>Azioni</i>	<i>Note</i>
Logistica di sede	<i>Danni alla persona</i>	<i>Significativo</i>	<i>Improbabile</i>	<i>Richiamare norme di comportamento</i>	
Viabilità	<i>Investimento da veicoli,</i>	<i>Significativo</i>	<i>Improbabile</i>	<i>Richiamare norme di comportamento,</i>	
Uscite di sicurezza	<i>Verifiche apertura</i>	<i>Significativo</i>	<i>Improbabile</i>	<i>Controllo, richiamo a procedura</i>	
Evacuazione	<i>Danni da panico</i>	<i>Significativo</i>	<i>Improbabile</i>	<i>prove di evacuazione annuali</i>	
Prevenzione incendio	<i>Incendio</i>	<i>Molto grave</i>	<i>Improbabile</i>	<i>Impianti prevenzione, addestramento squadre e personale</i>	
Videoterminali	<i>Danni alla vista</i>	<i>Significativo</i>	<i>Improbabile</i>	<i>Vedi piano sanitario</i>	
Condizionamento Riscaldamento	<i>Esposizione a temperatura non ottimali</i>	<i>Lieve</i>	<i>Raro</i>	<i>Protezione dal freddo</i>	
Movimentazione carichi	<i>Grave</i>	<i>Improbabile</i>	<i>Grave</i>	<i>Utilizzo attrezzature a norme Richiamo precauzioni da adottare</i>	

<i>Tematica</i>	<i>Rischio</i>	<i>Gravità</i>	<i>Frequenza</i>	<i>Azioni</i>	<i>Note</i>
-----------------	----------------	----------------	------------------	---------------	-------------

Impianto elettrico	<i>Elettrocuzione</i>	<i>Molto grave</i>	<i>Raro</i>	<i>Dichiarazione conformità Controllo impianto</i>
Rumore	<i>Disturbi o lesioni auditive</i>	<i>Grave</i>	<i>Improbabile</i>	<i>Rilevazione fonometrica , utilizzo obbligatorio di otoprotettori monouso e cuffie.</i>
Chimico	<i>Danni alla salute</i>	<i>Grave</i>	<i>Improbabile</i>	<i>Rappresentato dai toner e oli di lubrificazione gestiti con le modalita' previste dai produttori, schede sicurezza</i>
Temperatura	<i>Scottature e bruciature</i>	<i>Molto grave</i>	<i>Improbabile</i>	<i>Limitata a Manutenzione, utilizzo dpi e norme specifiche,</i>
Utilizzo auto (trasporto)	<i>Incidente</i>	<i>Molto grave</i>	<i>Improbabile</i>	<i>Manutenzione mezzi, formazione personale</i>
Macchine e attrezzature	<i>Incidente</i>	<i>Molto grave</i>	<i>Improbabile</i>	<i>Manutenzione periodiche, formazione personale</i>
Vibrazioni	<i>Danni alla persona</i>	<i>Lieve</i>	<i>Raro</i>	<i>Controllo e manutenzione delle macchine. Ridotto tempo di esposizione</i>
Lavori ripetitivi	<i>Danni gli arti</i>	<i>Lievi</i>	<i>Improbabile</i>	<i>Non vengono svolti lavori che possano considerarsi ripetitivi</i>

<i>Tematica</i>	<i>Rischio</i>	<i>Gravità</i>	<i>Frequenza</i>	<i>Azioni</i>	<i>Note</i>
-----------------	----------------	----------------	------------------	---------------	-------------

Lavoratori stranieri (comunicazione)	Grave	Grave	Improbabile	Non sono in forza lavoratori stranieri che non conoscano l'italiano
Minori, donne incinte	Grave	Grave	Improbabile	I rischi sono la movimentazione manuale dei carichi
Stress	Danni alla persona	Grave	Raro	Monitoraggio periodica con questionario
Attività esterne	Danni alla persona	Lieve	Raro	Solo manutentore, idoneo addestramento e valutazione documento dei rischi.

Elenco allegati

Documento	Numero Allegato
Planimetrie	Allegato 1
CPI	Allegato 2
Logistica Analisi rischi logistica	Allegato 3
Procedura evacuazione	Allegato 4
Impianti elettrici	Allegato 5
Rischi Biologici	Allegato 6
Rischi Chimici	Allegato 7
Rischi incendio	Allegato 8
Rischio manutenzione e installazione errata	Allegato 9
Rischio Movimentazione carichi	Allegato 10
Rischio termico	Allegato 11
Rischio strutture di servizio	Allegato 12
Rischio fonometria	Allegato 13
Rischio videoterminali	Allegato 14
Lavori ripetitivi lavoratori stranieri precauzioni per donne incinte	Allegato 15
Analisi stress	Allegato 16
Nomine e deleghe	Allegato 17
Verbali di formazione	Allegato 18
Organigramma	Allegato 19
Fascicoli macchinari	Allegato 20
Schede personale	Allegato 21

3.2 Forme amministrative

Sircatene, come si evince dal certificato della camera di Commercio del 12 maggio 2010, è una società per azioni amministrata da un Consiglio composto da 3 consiglieri (dei quali un presidente con la qualifica di legale rappresentanza) e 2 consiglieri delegati e vigilato da 3 sindaci.

3.3 Analisi preliminare dei rischi, scelta di adozione del modello, aree sensibili

La predisposizione e l'aggiornamento del presente Modello è il risultato di un processo complesso ed articolato che comporta la realizzazione di una serie di attività finalizzate alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi conforme alle indicazioni contenute nel D.Lgs. 231/2001 e nelle Linee Guida di Confindustria (2008).

Le attività svolte possono essere sintetizzate come segue:

1) Identificazione dei rischi. Si è proceduto all'esame della documentazione aziendale (organigrammi, principali procedure aziendali, verbali dei consigli di amministrazione, procure, documentazione attinente al sistema di governo della Società ed altra documentazione rilevante) ed una serie di incontri con i soggetti chiave della struttura aziendale (amministratore delegato, RSPP e segreteria di Direzione, nonché responsabile di produzione) mirati, innanzitutto, ad individuare le attività sensibili ai fini dell'art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001 e, quindi, ad approfondire le modalità di svolgimento di tali attività ed a verificare l'esistenza di eventuali controlli già presenti (per esempio procedure esistenti, verificabilità, tracciabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli).

Nel merito della identificazione dei pericoli ed analisi dei rischi relativi alla Salute e alla Sicurezza si è fatto specifico riferimento anche al documento disposto ai sensi del D.Lgs. 81/2008 Art. 28 (edizione del gennaio 2011).

2) Relazione di un report di audit. Agli atti risulta un report di audit con quanto rilevato nell'analisi preliminare.

3) Elaborazione degli standard di controllo applicabili. In seguito all'individuazione delle categorie di attività svolte nella società da considerare sensibili ai fini dell'art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001, sono stati elaborati, sulla base dei principi e delle indicazioni contenuti nelle linee guida di Confindustria e nelle normative internazionali, degli standard di controllo specifici che devono essere implementati nella società nello svolgimento delle predette attività.

4) Analisi comparativa. Al fine di rilevare la capacità di rispondere ai requisiti imposti dall'art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001 è stata effettuata l'analisi comparativa con linee guida di modelli organizzativi previsti da standard internazionali e da linee guida nazionali

5) Predisposizione del Modello. A conclusione dell'iter descritto è stato predisposto il presente Modello previsto dall'art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001.

4 CARATTERISTICHE E CRITERI DI EMISSIONE E GESTIONE DEL MODELLO E DELLA DOCUMENTAZIONE

4.1 Scopo del modello di organizzazione e gestione

Lo scopo del Modello è la descrizione del complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e relativi compiti e responsabilità, funzionale alla riduzione del rischio di commissione (o tentata commissione) dei reati previsti dall'art 25 septies del D.Lgs. 231/2001 e ritenuti significativi per le attività di **Sircatene**, nonché la individuazione di dettagliate corrispondenze con procedure e prassi finalizzati a eliminare o ridurre i rischi presenti.

Inoltre il Modello permette di determinare la piena consapevolezza, nel potenziale autore di un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001, di commettere un illecito e, conseguentemente, di renderlo edotto del fatto che la commissione di tale illecito è fortemente condannata dalla Società.

Per questo motivo il contenuto del Modello e del Codice Etico sono stati comunicati al personale della società, ed in particolar modo a tutti coloro che debbono ritenersi coinvolti, direttamente o indirettamente, nelle attività sensibili ai sensi dell'art 25 septies del D.Lgs. 231/2001.

4.2 Criteri di definizione del Modello

Il Modello è stato definito nel rispetto delle indicazioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, nelle Linee Guida di Confindustria e conformemente all'articolo 30 del D.Lgs. 81/2008 per la parte relativa ai reati in materia di Sicurezza e Salute sul lavoro.

Nell'elaborazione del Modello sono state considerate le procedure e i sistemi di controllo già esistenti ed operanti in azienda, così come conosciuti sulla base della documentazione esaminata e delle interviste svolte.

Il predetto insieme di procedure, regole e principi, che costituisce parte del Modello, è stato integrato seguendo i seguenti principi cardine:

- rispetto del principio della individuazione dei compiti nell'esecuzione delle attività ritenute sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- necessità di disposizioni aziendali idonee a disciplinare le attività sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- garanzia di tracciabilità e verificabilità ex post delle attività rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- esistenza di deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate, nello svolgimento delle attività sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001, definendole in modo specifico per la tutela della Salute e della Sicurezza come previsto dal D.Lgs 81/2008 attraverso una articolazione delle funzioni che assicurino competenze tecniche di verifica, gestione e controllo del rischio.

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001 ed al comma 3 articolo 30 DLgs 81/08, nel Modello si è provveduto a:

- definire un Codice Etico;
- istituire l' Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui è stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in relazione alle attività sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- prevedere un'attività di comunicazione mirata delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- stabilire attività di verifica periodica delle attività da considerare sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001 e di aggiornamento del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare adeguato per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Le caratteristiche del Modello sono in primo luogo descritte in questo documento e nei documenti direttamente referenziati, indicati in dettaglio al punto 8.

4.3 Criteri di emissione, verifica, riesame e aggiornamento. Modalità di comunicazione

I documenti:

- Modello di Organizzazione e Gestione
- Codice Etico

sono emessi dal Consiglio di Amministrazione e verificati dall'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione riesamina e, eventualmente aggiorna, questi documenti per esempio in seguito a :

- cambiamenti organizzativi e di attività;
- cambiamenti del quadro legislativo;
- segnalazioni dell'Organismo di Vigilanza relativamente a violazioni significative di quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008.

E' cura dell'Organismo di Vigilanza il monitoraggio dell'effettivo aggiornamento.

Il documento "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza" è emesso e aggiornato in modo insindacabile dall'Organismo stesso che lo comunica al Consiglio di Amministrazione e a tutte le funzioni interessate.

Le procedure, le istruzioni, l'organigramma e gli altri documenti operativi sono emessi dal Datore di Lavoro, così come definito dall'art 2 del D. Lgs 81/08 o da eventuali delegati o incaricati, come definito dalle procedure o documenti del sistema di gestione.

Inoltre, poiché il Modello e il Codice Etico hanno come destinatari tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società, gli stessi sono comunicati, oltre che ai

dipendenti della Società, anche a coloro che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di contratti, e sui quali la Società è in grado di esercitare un'attività di direzione o vigilanza.

5 ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 (articolo 6, comma 1, lett. b), è stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché di curarne l'aggiornamento, ad "un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo".

Tale punto è stato ripreso dal comma 4 dell'articolo 30 del D.Lgs. 81/2008 che prevede "...un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate".

E' stato quindi istituito, in aggiunta ai diversi sistemi di controllo interno, un Organismo di Vigilanza (OdV) con il compito specifico di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione e di gestione e di curarne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza individuato, così come proposto dalle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione e Gestione emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, ha le seguenti caratteristiche:

autonomia ed indipendenza:

- E' stato nominato, direttamente dal Consiglio di Amministrazione, un Organismo di Vigilanza monosoggettivo e non dipendente dell'azienda. L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, dispone di risorse adeguate, come definito nella nomina e i suoi componenti non possono subire pregiudizio a seguito dell'attività svolta nell'espletamento del loro incarico. L'OdV ha la facoltà di accedere a tutti i documenti e a tutti i locali di **Sircatene** al fine del miglior svolgimento del proprio incarico.
- E' fatto obbligo a qualunque dipendente, a fronte di richiesta da parte dell'OdV o al verificarsi di eventi rilevanti, di fornire ogni informazione richiesta.
- E' obbligo dell'Organismo di Vigilanza comunicare qualsiasi violazione del Modello venga riscontrata.

professionalità:

- Dall'analisi del curriculum si evince che l'OdV è dotato di un bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche necessari per svolgere efficacemente la propria attività.
- In particolare l'OdV si può avvalere, per assolvere i compiti di vigilanza imposti dal D.Lgs 231/2001, di opportune figure professionali, per le quali sono definiti criteri di qualifica verificati sulla base dei curricula vitae raccolti (a titolo non esaustivo: conoscenza della normativa su Salute e Sicurezza, capacità di ispezione e indagine, qualificazione nella gestione di sistemi).

continuità di azione:

- nei dettagli della nomina e nel Regolamento dell'OdV sono indicate le modalità attuate per garantire un'efficace e costante vigilanza sull'attuazione del modello organizzativo.

- L'OdV riferisce, almeno semestralmente al CdA in merito all'attuazione del modello ed in merito all'eventuale riscontro di aspetti critici.

onorabilità:

- dall'analisi del curriculum si evince che l'OdV non ha in corso, anche per i singoli partecipanti, situazioni o sentenze relative ai reati previsti.

Ciascun dipendente o collaboratore di **Sircatene** deve segnalare ogni violazione del modello al suo diretto Responsabile, con obbligo di quest'ultimo di riferirne all'OdV.

In caso di urgenza o se si ritenesse necessario è consentita la segnalazione diretta all'indirizzo mail OdV_Sircatene@starsis.it

La segnalazione potrà avvenire in via riservata e l'autore della stessa non potrà subire discriminazioni o pregiudizi che trovino causa nella segnalazione.

In particolare, anche in assenza di una violazione al modello, dovranno inoltre essere segnalati all'OdV gli infortuni, le malattie professionali e ogni situazione di rischio elevato che si riscontri.

Tutte le informazioni, i resoconti e i dati inviati all'OdV sono custoditi a cura dello stesso e non potranno essere divulgati.

6 SISTEMA DISCIPLINARE

L'articolo 6, comma 2, lett. e) e l'articolo 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 stabiliscono (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) la necessaria predisposizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

La definizione di sanzioni, commisurate alla violazione e dotate di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle misure contenute nel Modello ha lo scopo di contribuire all'efficacia del Modello stesso e all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il sistema sanzionatorio prevede inoltre, per tutti i collaboratori, la mancata corresponsione, qualora prevista, dei premi per il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle prestazioni relative alla salute e alla sicurezza.

6.1 Misure applicate nei confronti di quadri, impiegati ed operai

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti della società degli obblighi previsti

dall'articolo 2104, comma 2, 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 della società costituisce sempre illecito disciplinare.

Si precisa che i dipendenti che non rivestono qualifica dirigenziale sono soggetti ai seguenti Contratti Collettivi Nazionali di lavoro:

- Contratto nazionale metalmeccanici

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 di **Sircatene**.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'articolo 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, ad istanza dell'Organismo di Vigilanza, e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, il responsabile della funzione Risorse Umane e il Dirigente Delegato, individuano - analizzate le motivazioni del dipendente - la sanzione disciplinare applicabile in base al CCNL di riferimento.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, il responsabile della funzione Risorse Umane comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza e il responsabile della funzione Risorse Umane provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare, nonché le procedure, disposizioni e garanzie previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e dallo specifico CCNL applicabile in materia di provvedimenti disciplinari.

6.2 Misure applicate nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione del Modello da parte di dirigenti, accertata ai sensi del precedente paragrafo, **Sircatene** adotta, nei confronti dei responsabili, la misura ritenuta più idonea.

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

6.3 Misure nei confronti degli amministratori.

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il collegio sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, per esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

6.4 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori ed imprese terze in genere.

La violazione da parte di partner commerciali, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con **Sircatene** delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, per esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello da parte della società. In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la risoluzione del contratto con eventuale applicazione di penali.

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

Le imprese terze sono chiamate a rispondere, in particolare per la gestione della salute e sicurezza al codice Etico adottato da **Sircatene** e ad operare pienamente per il raggiungimento dell'obiettivo della massima tutela della salute e sicurezza laddove operino per la società; in caso diverso la società si riserva di disporre l'allontanamento.

7 REQUISITI SPECIFICI DEL MODELLO IDONEO A PREVENIRE I REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME

7.1 Decreto legislativo 4 aprile 2008 e, in particolare, articolo 30 e articolo 300

L'art 30 del D. Lgs 81/08 indica alcuni riferimenti per la redazione del modello organizzativo in questione.

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.

Per questo si sono definite le attività sensibili in relazione ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime e si sono individuati specifici standard di riferimento.

7.2 Attività sensibili e criteri di gestione e controllo

Le attività sensibili sono state individuate con riferimento ai reati richiamati dall'art 25 septies del D.Lgs. 231/2001 ed in particolare sono le seguenti:

- identificazione dei Pericoli e Valutazione dei Rischi e elaborazione del Documento di Valutazione dei rischi
- gestione degli obblighi giuridici Salute e Sicurezza sul lavoro e registrazione delle attività conseguenti
- definizione di ruoli e responsabilità
- gestione e pianificazione formazione, informazione ed addestramento
- comunicazione e coinvolgimento
- procedure e prassi adottate in condizioni normali, straordinarie e di emergenza e gestione dei documenti e delle registrazioni

- metodologie di sorveglianza
- gestione degli incidenti e degli infortuni
- audit e loro pianificazione
- piani di azione e di miglioramento

Il sistema dei controlli è stato definito utilizzando come riferimento le Linee guida di Confindustria di cui all'aggiornamento 31 marzo 2008 nonché le normative internazionali. Conseguentemente, per ciascuna attività sensibile individuata sono state identificate specifiche modalità di controllo.

7.3 Organizzazione per la salute e sicurezza e sistema di deleghe

La funzione di Datore di Lavoro viene svolta dal sig. Pietro Riva in possesso di specifica procura da parte del Consiglio di Amministrazione.

Il Datore di Lavoro provvede alla firma del DVR, alla nomina del RSPP e alla gestione di tutti gli aspetti di Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'Organigramma Salute e Sicurezza (referenziato da questo documento) e l'individuazione di ruoli e responsabilità relative alla salute e alla sicurezza è gestito dal Servizio di Prevenzione e Protezione ed emesso dal Datore di Lavoro.

Inoltre, vengono conferiti incarichi interni ai Preposti sulla base delle responsabilità interne ad **Sircatene**. Tale incarico diviene quindi una esplicitazione formalizzata del ruolo effettivamente ricoperto dal Preposto all'interno dell'Organizzazione.

Oltre alle figure delegate ed incaricate di seguito riportate, si evidenzia anche la figura del/degli Rappresentante/i dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) che, a differenza delle altre figure indicate, viene eletto dai lavoratori preferibilmente all'interno delle Rappresentanze Sindacali Unite, ma fa anch'esso parte del Servizio di Prevenzione e Protezione.

7.4 Sistema di gestione

Sircatene adotta un sistema di gestione per quanto attiene la Sicurezza ed Igiene dei Luoghi di Lavoro.

Il sistema è basato sui requisiti del D. Lgs 81/08 ed è fondato sui principi dei modelli di organizzazione e gestione citati dall'art. 30 del D.Lgs stesso.

Gli estremi delle procedure e moduli a supporto del Sistema è referenziato nella tabella di correlazione allegata e parte integrante del presente Modello.

8 DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

- 8.1 Organigramma societario, completo degli aspetti di Salute e Sicurezza**
- 8.2 Codice Etico**
- 8.3 Regolamento Organismo di Vigilanza**
- 8.4 Tabella di correlazione aspetti sistema di gestione esistente con requisiti art. 30 del D. Lgs 81/08 e requisiti specifica OHSAS 18001**

9 CONTROLLO DEL DOCUMENTO

Emesso da: Consiglio di Amministrazione con apposita delibera

Verificato da: Organismo di Vigilanza

Data: 29 febbraio 2012

Storia delle revisioni: prima emissione