

STEEL TECH Srl

Via Vecchia Molfetta, 14
70033 Corato (BA)

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001
integrato ex l'art. 30, comma 5 bis, del Decreto Legislativo n. 81/2008.

INDICE:

PRESENTAZIONE DEL MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO (MOG)



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
ex D.Lgs. 231/01
INTEGRATO ex ART. 30 D.Lgs. 81/08

STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 7

PARTE I – NORMATIVA, STORIA E STRUTTURA SOCIETARIA

1) NORMATIVA, ABBREVIAZIONI E SIGLE 9

2) ATTIVITÀ DELLA STEEL TECH Srl 15

3) ORGANIZZAZIONE E MANSIONI 16

4) CODICE ETICO POLITICA AZIENDALE NEI SETTORI DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 20

a) Premessa 20

b) Politica aziendale..... 20

c) Pubblicità informazione e formazione 23

d) Obblighi 23

5) APPROVAZIONE, ATTUAZIONE, MODIFICA E AGGIORNAMENTO DEL MOG..... 24

PARTE II - ANALISI E VALUTAZIONE DEI RISCHI

1) METODOLOGIE ED ANALISI DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI 28

2) DESTINATARI 30

3) PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO PRESCRITTI NELLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO 30

4) COMPITI DEL DL..... 31

5) PARTE SPECIALE - REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE 33

 Criteri per la definizione del reato di omicidio colposo e lesioni colpose commesse con violazione delle norme antinfortunistiche 36

a) Le fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/01 37

 -Omicidio colposo Art. 589 c.p. 37

 -Lesioni personali colpose gravi e gravissime Art. 590, co. 3 c.p..... 38

b) Le sanzioni previste dal Decreto Art. 55 D.Lgs. 81/08..... 39

c) Le attività sensibili relative ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose commesse 40

d) Organi e funzioni aziendali coinvolte 42

e) Principi e norme generali di comportamento 43

f) Principi di riferimento specifici relativi alla regolamentazione delle attività sensibili..... 46

g) Attività di formazione ed informazione..... 57

h) Istituzione di flussi informativi 59



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
ex D.Lgs. 231/01
INTEGRATO ex ART. 30 D.Lgs. 81/08

i) Conservazione della documentazione rilevante	60
j) Contratti di appalto	60
k) I controlli dell'Organismo di Vigilanza	62

PARTE III - SISTEMA DI PREVENZIONE DAI RISCHI DI REATO PRESUPPOSTO

SEZIONE I - SISTEMA DI CONTROLLO SULL'ATTUAZIONE DEL MODELLO E SUL MANTENIMENTO NEL TEMPO DELLE CONDIZIONI DI IDONEITÀ DELLE MISURE ADOTTATE	65
RIFERIMENTI NORMATIVI	65
1) L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV) Riferimenti normativi	66
a) Nomina	66
b) Requisiti	67
c) Casi di revoca, decadenza, recesso	68
d) Funzioni	68
e) Poteri dell'OdV	70
f) Obblighi dell'OdV	70
g) Flussi informativi verso l'OdV	70
h) Flussi informativi dall'OdV	72
i) Procedura per la trasmissione delle info/segnalazioni e per la conservazione della documentazione	73
j) Budget	74
2) AUDIT INTERNO DI SICUREZZA	74
a) Programmazione dell'audit	74
b) Identificazione degli auditor interni	75
c) Conduzione dell'audit	76
3) RIESAME	76
SEZIONE II - SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	78
1) RIFERIMENTI NORMATIVI	78
2) PARTE GENERALE	78
3) PUBBLICITÀ, FORMAZIONE E INFORMAZIONE	79
4) DESTINATARI	80
SEZIONE III - SANZIONI DISCIPLINARI	82
1) SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	83
2) SANZIONI PER I COLLABORATORI	85



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
ex D.Lgs. 231/01
INTEGRATO ex ART. 30 D.Lgs. 81/08

3) SANZIONI PER GLI AMMINISTRATORI E PER I SOGGETTI APICALI DI CUI ALL'ART. 5, COMMA 1, LET. A) D.LGS. 231/2001	86
4) SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI	86
SEZIONE IV - PROCEDURA PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI	89
1) LA CONTESTAZIONE DELLA VIOLAZIONE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	90
2) PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	90

PARTE IV - PROGRAMMA DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE - MONITORAGGIO CONTINUO

SEZIONE I - INFORMAZIONE E FORMAZIONE	93
SEZIONE II- PIANO DI MIGLIORAMENTO	94
OBIETTIVO N.1 : corsi interni di formazione/informazione.....	94
OBIETTIVO N.2 : incentivare la responsabilizzazione e la partecipazione del personale.....	95
OBIETTIVO N.3 : assicurare la corretta applicazione delle tecnologie utilizzate.....	95
SEZIONE III - INDICATORI	96
SEZIONE IV - NORMATIVA APPLICABILE	98

ALLEGATI

ALLEGATO 1 – SCHEDA ANALISI INIZIALE	
ALLEGATO 2 – PIANO DI MIGLIORAMENTO/MOD PIANIFICAZIONE OBIETTIVI E ATTUAZIONE DELLA POLITICA	
ALLEGATO 3 – ELENCO NORMATIVA APPLICABILE.....	
ALLEGATO 4 – SCHEDA MANUTENZIONE MACCHINA.....	
ALLEGATO 5 – SCHEDA CONSEGNA GESTIONE DPI	
ALLEGATO 6 – PROGRAMMA ANNUALE DI FORMAZIONE, INFORMAZIONE E ADDESTRAMENTO	
ALLEGATO 7 – REGISTRO PRESENZE PARTECIPANTI.....	
ALLEGATO 8 – SCHEDA FORMAZIONE, INFORMAZIONE, ADDESTRAMENTO LAVORATORE	
ALLEGATO 9 – REGISTRO ADDESTRAMENTO LAVORATORE	
ALLEGATO 10 – ELENCO DOCUMENTAZIONE OBBLIGATORIA	



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
ex D.Lgs. 231/01
INTEGRATO ex ART. 30 D.Lgs. 81/08

ALLEGATO 11 – MODULO RILEVAZIONE SITUAZIONE PERICOLOSA – INCIDENTE – NON CONFORMITÀ

ALLEGATO 12 – MODULO RILEVAZIONE INFORTUNIO

ALLEGATO 13 – PIANO DI MONITORAGGIO

ALLEGATO 14 – PROGRAMMA DELL’AUDIT INTERNO.....

ALLEGATO 15 – PIANO DI AUDIT

ALLEGATO 16 – VERBALE DI AUDIT

ALLEGATO 17 – RIESAME PERIODICO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

ALLEGATO 18 – RIUNIONE PERIODICA

ALLEGATO 19 – SEGNALAZIONE VIOLAZIONI

ALLEGATO 20 – CODICE ETICO

ALLEGATO 21 – DELIBERA ADOZIONE MOG

ALLEGATO 22 – INFORMATIVA GENERICA

ALLEGATO 23 – DICHIARAZIONE/CONFERMA RISPETTO MOG E SUOI ELEMENTI COSTITUTIVI

ALLEGATO 24 – RISK ANALISYS/SCHEDE REATO.....

ALLEGATO 25 – MANSIONARIO

PRESENTAZIONE DEL MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO (MOG)

STRUTTURA DEL MODELLO

In fase preliminare, al fine di redigere il presente MOG, è stata acquisita la seguente documentazione formale inerente la STEEL TECH Srl, effettuando un controllo di legalità generale della Società:

- statuto societario;
- visura ordinaria CCIAA;
- documento di Valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. 81/08;
- procure speciali;
- organigramma Societario;

Il presente MOG si compone delle seguenti tre parti:

- la “Parte I” (Generale) descrive la normativa, la storia, la struttura Societaria della STEEL TECH Srl, la sua organizzazione formale oltre che le funzioni e struttura del MOG medesimo;

- la “Parte II” (Speciale) espone la metodologia utilizzata per la fase di Risk Analysis e sono individuati e descritti in modo specifico i reati presupposto con rischio pari o superiore a “basso” ed aventi un’attinenza più specifica all’attività istituzionale della Società. Una apposita Parte Speciale approfondisce i reati presupposto ex Art. 25-septies D.Lgs. 231/01 di cui all’art. 30 del D.Lgs. 81/08;
- la “Parte III” illustra il sistema di prevenzione adottato con il presente MOG, ruolo, poteri e funzioni dell’OdV preposto al controllo ed all’attuazione del MOG; il sistema disciplinare e sanzionatorio individuato per attuare il presente MOG; la previsione delle attività di verifica sull’efficacia del MOG;
- la “Parte IV” relativa alle attività di informazione, formazione e monitoraggio continuo;

PARTE I

NORMATIVA, STORIA E STRUTTURA SOCIETARIA

1. NORMATIVA

Il Decreto Legislativo 213/2001

Il presente documento riporta il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (di seguito, MOG) della STEEL TECH Srl, previsto dal D. Lgs. 231/2001. La sede produttiva è situata in Via Vecchia Molfetta 14, Corato (BA).

Il Decreto Lgs. 231/2001, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati “Enti”) per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio: da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero da persone

fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella (penale e civile) della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato.

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

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

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

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

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

Adozione del Modello di Organizzazione e di Gestione quale comportamento doveroso della Società al fine di prevenire il compimento dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01

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

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

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

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

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

Il Modello di Organizzazione e Gestione integrato ex art. 30 D.Lgs. 81/08

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

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

Ciò significa che il modello integrato indicato dal D. Lgs. 231/01 deve coniugare i requisiti e le caratteristiche del modello di organizzazione e gestione previsto dagli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01 con i requisiti indicati dall'art. 30 del medesimo decreto, in correlazione con la disciplina dettata dall'art. 2 lett. dd) del D. Lgs. 81/08.

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

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

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

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

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

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

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

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

Alla luce di quanto sopra esposto, tenendo conto dell'attività produttiva aziendale si è ritenuto opportuno elaborare un MOG per la prevenzione dei reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro specificamente indicati dall'art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001 (omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro) ambito che, per il tipo di attività svolta dalla STEEL TECH Srl, si ritiene più sensibile alla commissione di reati da cui potrebbe scaturire la responsabilità amministrativa dell'impresa.

Il presente Modello è stato realizzato seguendo le Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, elaborate da Confindustria.

In merito alla materia della salute e sicurezza sul lavoro, a norma dell'art. 30, comma 5 bis del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., la Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, nella seduta del 27 novembre 2013, ha approvato le procedure semplificate per l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono state recepite con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 13 febbraio 2014, di cui è stata fornita notizia a mezzo avviso sulla Gazzetta Ufficiale n. 45 del 24 febbraio 2014.

Tale documento ha lo scopo di fornire alle piccole e medie imprese, che decidano di adottare un modello di organizzazione e gestione della salute e sicurezza, indicazioni organizzative semplificate, di natura operativa, utili alla predisposizione e alla efficace attuazione di un sistema aziendale idoneo a prevenire le conseguenze dei reati previsti dall'art. 25 septies, del D.Lgs. n. 231/2001.

Le piccole medie imprese possono pertanto avvalersi delle indicazioni organizzative semplificate, di natura operativa, contenute nel documento. Dal momento che il modello organizzativo non è un documento universalmente valido ma calibrato sulla singola realtà aziendale (come ribadito più volte dalla Giurisprudenza) spetterà alle piccole e medie imprese modificare ed integrare la modulistica, a seconda della complessità tecnico organizzativa della struttura aziendale.

Elementi da considerare sono:

1. la complessità organizzativa dell'impresa;
2. l'esposizione al rischio reato;
3. l'esistenza o meno di un sistema di controllo interno.

Quanto alla nozione di piccole medie imprese occorre far riferimento a quelle definite dalla legislazione vigente e cioè alla Raccomandazione della Commissione europea 361/2003 del 6 maggio 2003 ed al decreto del Ministero delle Attività produttive del 18 aprile 2005, pubblicato nella G. U. 238 del 12/10/2005 secondo la quale per PMI si intendono le piccole imprese (che occupano meno di 50 persone e realizzano un fatturato annuo o un totale di bilancio annuale non superiore a 10 milioni di euro), micro imprese (che occupano meno di 10 persone e realizzano un fatturato annuo o un totale di bilancio annuo non superiore a 2 milioni di euro), medie imprese (che occupano meno di 250 persone e realizzano un fatturato annuo o un totale di bilancio annuo non superiore a 43 milioni di euro).

OMISSIS...

Si richiama la definizione del Modello come riportata dall'art. 2 del D.Lgs. 81/2008, comma 1, lett. dd): *"modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una POLITICA AZIENDALE PER LA SALUTE E SICUREZZA, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del Codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro."*

Al fine della realizzazione del modello organizzativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro ci si attiene alle disposizioni dettate specificamente dall'art. 30 D.Lgs. 81/2008 (in particolare con riferimento ai requisiti essenziali di costituzione del MOG previsti dai commi da 1 a 4).

Si è tenuto conto, altresì, delle principali pronunce giurisprudenziali che sono intervenute in materia.

Il presente MOG è l'insieme delle disposizioni operative e dei principi etici stabiliti dalla STEEL TECH Srl, in relazione alle attività svolte dall'azienda ed ha la finalità di prevenire la commissione dei reati presupposto previsti dal citato D. Lgs. 231/2001 e nello specifico dall'art. 25 septies.

Parte integrante del presente MOG è la Politica aziendale, coerentemente con quanto stabilito dall'art. 2 del D.lgs. 81/2008, comma 1, lett. dd) che definisce il Modello Organizzativo come strumento per l'attuazione di una POLITICA AZIENDALE PER LA SALUTE E SICUREZZA.

Per quanto riguarda la potenziale commissione di reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies D. Lgs. 231/2001), STEEL TECH Srl ha analizzato le proprie attività e la valutazione dei rischi connessi in osservanza alla normativa vigente in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 30 D.Lgs. 81/2008) che costituisce parte integrante del presente MOG.

L'azienda ha provveduto ad effettuare un'analisi del contesto aziendale per evidenziare le aree e le modalità con le quali si possono realizzare i reati previsti dal Decreto Legislativo n. 231/2001 (attività di risk assessment e risk management) al fine di elaborare un Modello Organizzativo coerente con la specifica attività aziendale. Si rileva, ad ogni modo, che i modelli organizzativi previsti dal D.Lgs. 231/01 costituiscono, per la STEEL TECH Srl, il proseguo dell'attività svolta, caratterizzata da un proprio sistema di controllo particolarmente rigoroso basato sull'implementazione di un Sistema di Gestione Integrato in accordo alle norme:

- UNI EN ISO 9001:2015

di cui il Modello Organizzativo 231 descritto nel presente Manuale è parte integrante.

ABBREVIAZIONI E SIGLE

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

CdA = Consiglio di Amministrazione

DL = Datore di Lavoro

MC = Medico Competente

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

MQ = Manuale della Qualità ISO 9001:2015

OdV = Organismo di Vigilanza

RMOG = Responsabile MOG

SGI = Sistema di Gestione Integrato

2. ATTIVITÀ

La STEEL TECH Srl opera sul mercato nazionale ed estero da oltre 40 anni, rispondendo in tempi brevi alle nuove esigenze nel campo della lavorazione dell'acciaio inox per i settori dell'industria vinicola, chimica, farmaceutica, casearia, olearia e della termoidraulica.

La filosofia di STEEL TECH Srl si basa su tre obiettivi fondamentali, come:

- La qualità dei prodotti, impiegando materiali di prima scelta che assicurano affidabilità di costruzione, durata nel tempo e competitività nei prezzi;
- Il soddisfacimento delle richieste dei clienti. Realizzazione e customizzazione dei prodotti, dal singolo serbatoio all'impianto chiavi in mano, sono i punti fermi della sua realtà;
- Il servizio efficace ed efficiente che possa offrire ai propri clienti massima sicurezza, creando un punto di riferimento nel mercato.

La STEEL TECH Srl realizza la sua produzione in un'area complessiva di circa 8.000 mq, distribuendola in due sezioni: serbatoi in acciaio inox per il settore termoidraulico in uno stabilimento di 1.000 mq e serbatoi in acciaio inox al carbonio in un altro adiacente.

Per la commercializzazione dei suoi prodotti nel settore termoidraulico, la STEEL TECH Srl si avvale inoltre, di una rete commerciale composta da agenzie con deposito su tutto il territorio nazionale, garantendo un servizio celere ed incisivo.

Per tutto il settore Enologico, la STEEL TECH Srl realizza serbatoi per la fermentazione delle uve, lo stoccaggio e la conservazione dei vini. Utilizza alta tecnologia che esclude ogni possibilità di alterazione della struttura molecolare dell'acciaio garantendo la massima qualità del prodotto.

La STEEL TECH Srl realizza serbatoi per la conservazione di granuli, per lo stoccaggio di carburanti, per acque e fanghi industriali, serbatoi per l'industria cosmetica e farmaceutica.

L'azienda analizza in loco il progetto e costruisce su misura serbatoi utili a soddisfare prospetti complessi in Italia e all'estero.

La STEEL TECH Srl basa il proprio lavoro sull'assistenza tecnica verso tutti i suoi clienti, che appartengano a grandi o piccole realtà.

La sua assistenza si suddivide essenzialmente in 3 fasi principali:

Capire ed aiutare i clienti nel decidere quali soluzioni si adattano maggiormente alle loro necessità e ai loro investimenti.

Ogni realtà deve trovare giovamento dai prodotti e servizi offerti ed esserne pienamente soddisfatta.

Risolvere i problemi il più velocemente possibile, avendo un contatto diretto e assegnando tecnici e commerciali di riferimento ad ogni singolo cliente per creare un rapporto di fiducia che venga supportato principalmente dai fatti e non da false promesse.

3. ORGANIZZAZIONE, DATORE DI LAVORO, ORGANIGRAMMA

OMISSIS...

MANSIONARIO

Nell'ambito del SGI la Direzione ha predisposto e monitora un piano di profilazione del personale con evidenza delle mansioni proprie di ciascuna funzione. Le mansioni di ogni singola funzione individuata sono di seguito riportate:

Direzione

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

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

Rete Commerciale

Responsabile dell'acquisizione delle richieste, della loro valutazione e riesame e della eventuale comunicazione delle necessità di approvvigionamento. La rete esterna è responsabile della promozione dei prodotti e gestione delle richieste raccolte direttamente presso i clienti nel territorio coperto da STEEL TECH Srl.

Responsabile qualità'

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

In tale ruolo è responsabile di:

- gestire la documentazione di sistema assicurandone il pronto aggiornamento e la corretta e completa distribuzione;
- valutare il grado di applicazione del Sistema Qualità, pianificando verifiche ispettive, e in accordo con le funzioni interessate, risolvendo situazioni di non conformità ed attuando azioni correttive preventive;

- indicare azioni di miglioramento sul Sistema Qualità adottato, al fine di garantire le migliori condizioni di efficienza ed efficacia e la piena soddisfazione del Cliente;
- comunicare lo stato di applicazione del Sistema Qualità, eventuali carenze o difficoltà riscontrate e le possibilità di ulteriore sviluppo del Sistema Qualità.

Gestione Magazzino

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

Acquisti

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

Amministrazione

In relazione al Sistema Qualità applicato in azienda può svolgere compiti di archiviazione di parte della documentazione prodotta o comunque gestita da STEEL TECH Srl.

Produzione

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

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

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

4. CODICE ETICO-POLITICA AZIENDALE NEI SETTORI DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

a) Premessa

La STEEL TECH Srl, proprio nell'ottica di una sempre maggiore efficienza ed affidabilità, ritiene in primo luogo necessario procedere all'adozione di un Codice Etico (allegato al presente MOG) ed

alla definizione della Politica aziendale in materia di salute e sicurezza sul lavoro (di seguito, Politica aziendale) e, quale strumento per l'attuazione della stessa, ritiene essenziale procedere all'adozione ed all'efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo in materia di salute e sicurezza sul lavoro (di seguito MOG) con l'intento di garantire un ambiente di lavoro salutare e sicuro. Vengono quindi individuati i valori, i principi, le linee di comportamento cui devono ispirarsi i Soci, i dipendenti e i collaboratori, i consulenti, i fornitori, i clienti, i partners e, in generale, i terzi che entrano in rapporto con STEEL TECH Srl, nell'ambito della propria attività lavorativa e tutti coloro che, stabilmente o in via temporanea hanno relazioni o agiscono nell'interesse della stessa.

Lo scopo del Codice Etico è, da una parte, promuovere determinate condotte ritenute "virtuose" e dall'altra d'impedire condotte non rispettose dei principi indicati, indipendentemente da quanto stabilito a livello normativo e quindi dalla rilevanza penale delle condotte stesse. Essendo parte integrante del MOG, l'inosservanza del Codice Etico comporterà l'applicazione di sanzioni adeguate alla gravità delle violazioni compiute.

b) Politica aziendale

Per dare concretezza a tali propositi, la STEEL TECH Srl, si impegna ad applicare, monitorare e migliorare con continuità un MOG idoneo a prevenire i reati presupposto in materia di salute e sicurezza del lavoro e che favorisca il perseguimento degli obiettivi e degli indirizzi strategici di seguito esposti.

Ogni dipendente e collaboratore della STEEL TECH Srl, deve impegnarsi a rispettare la legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e le altre eventuali prescrizioni, che la STEEL TECH Srl intenderà liberamente sottoscrivere; tale impegno dovrà valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e partners e per chiunque abbia rapporti con STEEL TECH Srl. Quest'ultima non intraprenderà o non continuerà nessun rapporto con chi non intenda adeguarsi a questo essenziale presupposto.

Obiettivi ed indirizzi strategici:

- essere conforme con i requisiti richiesti dalle legislazione vigente e futura in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- garantire il rispetto della legalità non solo conformandosi alla legislazione presente e futura, ma anche ponendo particolare attenzione alla prevenzione di potenziali reati in modo da minimizzare il rischio reato;
- valutare ed analizzare i processi e le attività aziendali identificando le aree a rischio reato (aree sensibili) e gli interventi di possibile miglioramento con lo scopo di eliminare o di ridurre al minimo situazioni a rischio per la salute e sicurezza lavorative;

- stabilire quale logica conseguenza e perseguire obiettivi di innovazione e miglioramento continuo in materia di sicurezza in un'ottica di prevenzione;
- sviluppare e mantenere un ruolo propulsivo dell'organo dirigente per la promozione dei valori di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in modo continuativo;
- assicurare la corretta applicazione delle tecnologie utilizzate e, ove possibile, perseguire il miglioramento di tali tecnologie o l'adozione di tecnologie più avanzate dal punto di vista della sicurezza;
- assicurare il coinvolgimento, la partecipazione e la corresponsabilizzazione di tutti i lavoratori per la piena condivisione della di sicurezza e degli obiettivi aziendali, per lo sviluppo di una cultura orientata alla prevenzione, per il mantenimento e lo sviluppo di condizioni di lavoro sicure;
- assicurare che tutti i lavoratori (sia nel momento dell'assunzione, sia nel corso del rapporto lavorativo) ricevano adeguata informazione e formazione sui contenuti della presente Politica aziendale, sulla normativa e in materia di salute e sicurezza sul lavoro, su tutte le questioni di salute di sicurezza relative alle attività della STEEL TECH Srl, sul MOG e sulle sue modalità di attuazione, allo scopo di farne comprendere le implicazioni per quanto riguarda il proprio ruolo nell'azienda e il proprio comportamento nel lavoro, ed affinché siano informati dei loro obblighi individuali con l'obiettivo di accrescerne la consapevolezza e partecipazione;
- selezionare fornitori secondo i principi di questa politica, impegnandoli a mantenere comportamenti coerenti con essa;
- prevenire infortuni e danni alla salute dei lavoratori, incluse le imprese terze che lavorano all'interno dell'azienda;
- assicurare un sistema affidabile e completo per la rilevazione dei dati necessari per la gestione del modello organizzativo;
- effettuare verifiche, ispezioni e audit interni atti a identificare e a prevenire eventuali situazioni di non conformità con i requisiti del MOG adottato;
- elaborare e mettere a punto piani di sicurezza contenenti misure e procedure necessarie per prevenire situazioni incidentali o di emergenza e per contenerne gli effetti.
- perseguire un atteggiamento aperto e costruttivo nei confronti del pubblico, degli utenti nonché cooperare con le Associazioni di Categoria, e con gli altri Interlocutori Istituzionali per sensibilizzare l'attenzione verso i valori della salute e sicurezza sul lavoro;
- sottoporre a verifica annuale le prestazioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro per valutare l'attuazione e l'efficacia della presente Politica e per definire obiettivi e miglioramenti nell'ottica della prevenzione dei reati;

- sottoporre la Politica aziendale a revisione annuale per valutarne l'adeguatezza e le eventuali integrazioni alla luce anche dell'esperienza concreta.

Per realizzare gli obiettivi indicati la STEEL TECH Srl:

- garantisce le risorse umane e strumentali e predispone un apposito budget;
- s'impegna affinché gli aspetti relativi alla sicurezza siano da ritenersi fondamentali nella eventuale fase di definizione di nuove attività o nel controllo di quelle esistenti;
- ribadisce il suo impegno affinché i lavoratori siano informati, sensibilizzati ed adeguatamente formati per svolgere le proprie attività in sicurezza;
- s'impegna a rivedere periodicamente tale politica per assicurare che rimanga pertinente e appropriata all'organizzazione.

La presente Politica aziendale si ritiene parte integrante del MOG.

Ogni dipendente della STEEL TECH Srl s'impegna al rispetto della presente politica aziendale e del MOG. La condivisione di questi valori va estesa anche ai soggetti esterni alla compagine aziendale (consulenti, fornitori, clienti). A tale scopo vengono predisposte clausole contrattuali specifiche ovvero comunicazioni mirate e la STEEL TECH Srl s'impegna a non continuare o incominciare alcun rapporto con chi non intenda adeguarsi ai suindicati principi.

Le attività di verifica sono documentate mediante la redazione di appositi verbali ed esaminate dall'organo dirigente.

Il compito di vigilare sul rispetto della presente Politica spetta al OdV che provvede a relazionare al CdA.

c) Pubblicità informazione e formazione

Allo scopo di garantire la massima informazione possibile la STEEL TECH Srl s'impegna a portare a conoscenza la propria Politica aziendale a tutti i soggetti operanti nell'azienda, ai collaboratori dell'organizzazione, ai soggetti terzi (fornitori, clienti etc.) con le seguenti modalità alternative:

- viene esposta all'interno dei locali dell'azienda per permetterne la visione anche ai visitatori;
- viene pubblicata sul sito internet aziendale;
- comunicazione tramite posta certificata e/o tramite raccomandata a.r.

Per il personale interno:

- comunicazione tramite mail e messa a disposizione nel sito internet aziendale;
- incontro informativo e formativo obbligatorio entro il 31/12/2020;
- affissione della stessa nei locali dell'azienda;

I dipendenti potranno rivolgersi direttamente al OdV in caso d'incertezza sui comportamenti da tenere.

Al fine di un'ulteriore sensibilizzazione dei lavoratori e degli organi che svolgono funzioni di responsabilità (OdV) verranno eseguiti annualmente questionari per verificare la conoscenza, la diffusione e l'attuazione dei principi sanciti dalla Politica aziendale.

d) Obblighi

STEEL TECH Srl, ritiene essenziale che il comportamento dei componenti dell'azienda e dei soggetti che, a vario titolo, operano con la stessa, debba conformarsi ai principi sanciti nella Politica aziendale in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Pertanto le prescrizioni della presente Politica aziendale si intendono parte integrante delle obbligazioni assunte nei confronti della STEEL TECH Srl, da parte dei lavoratori, degli amministratori, dei soggetti che svolgono funzioni in materia di salute e sicurezza, dei collaboratori e terzi in genere.

OMISSIS...

5. APPROVAZIONE, ATTUAZIONE, MODIFICA E AGGIORNAMENTO DEL MOG

Il MOG deve essere adottato ed efficacemente attuato dal CdA (art. 6 comma I, lettera a), del D.Lgs. 231/2001). Coerentemente con la disposizione citata, su impulso dell'organo dirigente è stato elaborato il presente MOG che sarà oggetto di opportuna valutazione e la cui approvazione e adozione sarà oggetto di apposita delibera. Il CdA risponde altresì dell'efficace attuazione del MOG.

Ai sensi dall'art. 7, comma 4 del D.Lgs. 231/2001 l'efficace attuazione del MOG richiede:

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

A tale scopo, il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'adeguatezza e attuazione del MOG, è assicurata dal OdV che riferisce al CdA il risultato del suo operato annualmente e che esplica la sua funzione mediante almeno una seduta l'anno.

Il CdA *in primis* su proposta del OdV, provvedono ad approvare le eventuali modifiche e/o integrazioni del MOG, della Politica aziendale, del sistema disciplinare, con particolare attenzione ai momenti di cambiamento della struttura Societaria (per es. ampliamento/modifiche dell'attività, mutamenti organizzativi o riorganizzazioni, acquisizioni, fusioni, apertura di nuovi stabilimenti, etc.) e nel caso di modifiche normative.

In Particolare, ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. 81/2008, il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo è espressamente prevista, 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.

Qualora emerga l'opportunità di un adeguamento o correzione del modello, sarà compito del OdV proporre al CdA le necessarie modifiche e/o integrazioni.

Il MOG sarà in ogni caso oggetto di revisione periodica (una volta l'anno), indipendentemente dal sopravvenire di circostanze che ne impongano un immediato aggiornamento.

Il MOG si applica a tutti coloro che anche di fatto svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo dell'impresa (soggetti apicali ex art. 5, comma 1, lett. a, D.Lgs. 231/2001) ed ai dipendenti dell'impresa (soggetti sottoposti ex art. 5, comma 1, lett. b, D.Lgs. 231/2001).

Oltre ai rapporti interni, l'impresa definisce idonee procedure anche per selezionare, ed, ove opportuno, sanzionare collaboratori esterni, consulenti, appaltatori, fornitori ed altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'azienda.

A questo scopo l'azienda provvederà a comunicare il MOG e la Politica aziendale ed a predisporre nei singoli contratti o nelle lettere d'incarico specifiche clausole applicative, ovvero mediante sottoscrizione di apposita dichiarazione di accettazione del presente Modello e del Codice Etico, con riferimento ai requisiti e comportamenti richiesti ed alle sanzioni previste per il loro mancato rispetto fino alla risoluzione del contratto stesso.

La richiesta di chiarimenti sul contenuto del MOG e della Politica aziendale vanno rivolte al OdV con le modalità specificatamente previste dal presente modello. Il OdV provvederà alla risposta, eventualmente confrontandosi con i consulenti che svolgono attività di natura tecnica.

PARTE II

ANALISI E VALUTAZIONE DEI

RISCHI

1. METODOLOGIE ED ANALISI DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

L'attività di Risk Analysis elaborata nel presente MOG si è tradotta nella redazione di una scheda analisi (allegate al presente MOG) per ogni fattispecie di reato di cui all' Art. 25 Septies commi 1, 2 e 3 prevista come causa di responsabilità amministrativa per l'azienda ai sensi del D.Lgs. 231/01.

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

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

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

Si è provveduto, infine, ad effettuare una valutazione di rischio complessiva per singola fattispecie, sulla base dei seguenti indici:

OMISSIS...

PARTE III

**SISTEMA DI PREVENZIONE DAI
RISCHI DI REATO
PRESUPPOSTO**

SEZIONE I - SISTEMA DI CONTROLLO SULL'ATTUAZIONE DEL MODELLO E SUL MANTENIMENTO NEL TEMPO DELLE CONDIZIONI DI IDONEITÀ DELLE MISURE ADOTTATE.

Riferimenti normativi

D.Lgs. 231/2001 art. 6, comma 1, lettera b); art. 6, comma 2, lettera d), art. 6, comma 4; art. 30 comma 4 del D.Lgs. 81/2008; Lettera circolare del Ministero del lavoro Prot. 15/VI/0015816/MA001.A001 dell'11/07/2011; procedure semplificate sancite dal D.M. del 13/02/2014 del Ministero del Lavoro.

Si è tenuto conto, altresì, dei principali orientamenti di Giurisprudenza, e Dottrina.

Ai sensi del decreto del Ministero del lavoro e delle politiche Sociali del 13 febbraio 2014, un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del modello *“va effettuato, oltre che con le attività di vigilanza e verifica, attraverso la combinazione delle attività di due processi che sono strategici per l'effettività e la conformità del MOG: **gli audit interni di sicurezza ed il riesame**. Ai sensi della Lettera circolare del Ministero del lavoro Prot. 15/VI/0015816/MA001.A001 dell'11/07/2011, “Si evidenzia come tali processi rappresentino un sistema di controllo idoneo ai fini di quanto previsto al comma 4 dell'art. 30 del D. Lgs. 81/2008 solo qualora prevedano il ruolo attivo e documentato, oltre che di tutti i soggetti della struttura organizzativa aziendale per la sicurezza, dell'Alta Direzione (intesa come posizione organizzativa eventualmente sopra stante il datore di lavoro) nella valutazione degli obiettivi raggiunti e dei risultati ottenuti, oltre che delle eventuali criticità riscontrate in termini di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro”.*

OMISSIS...

SEZIONE II - SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

1) Riferimenti normativi

Art. 6, comma 2, lett e), l' art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001; art. 30, comma 3, del D.Lgs. 81/2008; procedure semplificate sancite dal D.M. del 13/02/2014 del Ministero del Lavoro.

2) Parte Generale

OMISSIS...

Un'efficace attuazione del MOG prevede una serie di strumenti operativi tra cui la necessaria predisposizione di un sistema disciplinare adeguato a sanzionare il mancato rispetto:

- delle regole di condotta;
- delle procedure operative (riferite in particolare alle attività cosiddette sensibili e cioè a rischi reato presupposto);
- delle prescrizioni e dei protocolli (sistema di controllo) predisposti nel MOG al fine della prevenzione dei reati (nel caso specifico, in materia di salute sicurezza sul lavoro, art. 25 septies, D.Lgs. 231/2001, così come modificato dalla Legge 22 maggio 2015 n.68);
- degli obblighi previsti dalla legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- dei principi stabiliti nella Politica aziendale, che vengono considerati disposizioni impartite dal datore di lavoro così come previsto dall'art. 2104 c.c..

Si specifica che sono considerati comportamenti violativi, oltre alle violazioni dei principi etici, delle regole, dei protocolli del MOG, anche la violazione degli obblighi di partecipazione e di frequenza ai corsi di formazione (in materia di D.Lgs. 231/2011 con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, art. 25 septies) le violazioni dei protocolli comportamentali e delle procedure di sicurezza, conformemente a quanto previsto dall'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale e dall'esito del relativo giudizio.

Lo scopo del presente sistema disciplinare ex D.Lgs. 231/2001, è quello di garantire il rispetto e l'efficace attuazione del MOG e della Politica aziendale.

Esso è parte integrante del MOG ed è un sistema interno all'azienda, indipendente dagli altri procedimenti per infrazioni disciplinari; si applica sia nei confronti dei soggetti apicali (art. 5, comma 1, lett. a, D.Lgs. 231/2001) che dei soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza (art. 5, comma 1, lett. b, D.Lgs. 231/2001) nonché dei terzi (quali collaboratori, fornitori, clienti, etc.) ed è autonomo rispetto all'eventuale valutazione dell'Autorità Giudiziaria circa la responsabilità amministrativa della STEEL TECH Srl.

Pertanto non è necessario attendere la definizione dell'eventuale procedimento penale a carico del soggetto/persona fisica per la commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 (nel caso specifico per i reati previsti dall'art. 25 septies D.Lgs. 231/2001, così come modificato dalla Legge 22 maggio 2015 n,68) o dell'eventuale procedimento ex D.Lgs. 231 a carico della STEEL TECH Srl, per poter procedere all'avvio del procedimento ed alla possibile irrogazione della sanzione disciplinare. Le sanzioni potranno essere erogate anche nel caso in cui alle trasgressioni, seppur rilevanti sotto il profilo disciplinare, non corrisponde una responsabilità amministrativa della Società.

Il presente sistema disciplinare è compilato per iscritto. Esso si deve intendere, come parte integrante del MOG ed è formalizzato dal CdA e debitamente sottoscritto in tutte le sue pagine.

Possibili modifiche ovvero implementazioni al presente sistema disciplinare sono disposte a mezzo di delibera adottata dal CdA, anche su proposta dell'OdV.

Le eventuali modifiche o implementazioni andranno tempestivamente comunicate tramite raccomandata a.r. o invio per posta certificata, ai soggetti destinatari come successivamente individuati.

3) Pubblicità , formazione e informazione.

Per garantirne la massima efficacia, il presente sistema disciplinare viene portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti, al pari di quanto previsto dall'art. 7 L. n.300/1970, pertanto viene affisso nel locale adibito a reparto produttivo, nel locale adibito ad ufficio commerciale/amministrativo, ovvero consegnato direttamente ai lavoratori/dipendenti ed ai collaboratori con lettera di consegna entro il 30/11/2016.

Il sistema sanzionatorio assieme al MOG, ai contenuti del D.Lgs. 231/2001 ed alla citata Politica Aziendale, è oggetto di formazione per i dipendenti e gli amministratori, che si terrà entro il 31/12/2019, in modo da assicurare una adeguata conoscenza e comprensione (anche mediante una redazione, al termine della formazione, di un questionario mirato).

Della partecipazione alla formazione viene dato conto tramite redazione di apposito verbale sottoscritto dai partecipanti.

Tale formazione sarà ripetuta annualmente e in caso di mutamenti al sistema disciplinare e/o alla Politica aziendale, al MOG o in caso di modifiche alla normativa di riferimento, nonché in occasione di nuovi inserimenti nella compagine aziendale o in qualsiasi altro caso sia ritenuto necessario.

In ogni caso, per garantire la maggiore consapevolezza e partecipazione possibile, è prevista una riunione con cadenza annuale con la partecipazione dei lavoratori durante la quale sarà

riproposto il sistema disciplinare e la Politica aziendale e saranno presentati suggerimenti di modifica e/o implementazione alla luce dell'esperienza maturata nell'applicazione. Infatti il sistema disciplinare dovrà essere oggetto di revisione e di integrazione periodica al fine di migliorarne l'efficacia anche e soprattutto alla luce dell'esperienza concreta.

Il presente sistema disciplinare è portato a conoscenza dei soggetti terzi (per es. fornitori, appaltatori, consulenti, clienti) con le seguenti modalità alternative: tramite posta certificata o tramite raccomandata con ricevuta di ritorno ovvero consegnata a mano con ricevuta di presa visione.

Viene altresì portato a conoscenza mediante posta certificata o raccomandata a.r. ai soggetti che rivestono funzioni in materia di sicurezza sul lavoro quali il medico competente (MC).

4) Destinatari

Il mancato rispetto di una delle disposizioni del modello o comportamenti violativi dei principi contenuti nella Politica aziendale (comunicata nei modi indicati e messa a disposizione sul sito internet aziendale), sia nel corso dell'attività espletata all'interno dell'azienda sia nel corso di un'attività svolta nell'ambito di un rapporto contrattuale che veda coinvolta la STEEL TECH Srl, è considerato comportamento illecito ed è formalmente condannato in quanto contrario sia alle disposizioni di legge sia ai principi etici adottati.

Le disposizioni contenute nel MOG e nella Politica aziendale in materia di salute e sicurezza sul lavoro devono essere applicate nei confronti dei soggetti destinatari, individuati non solo in tutti coloro che operano all'interno dell'azienda ma anche con la STEEL TECH Srl in virtù di qualsiasi rapporto contrattuale o di altro tipo, ancorché non duraturo.

Per quanto riguarda la STEEL TECH Srl, il sistema disciplinare si rivolge all'organo dirigente, ai dipendenti lavoratori attualmente in forza (con contratto a tempo indeterminato, o determinato), ai collaboratori, ad eventuali altri lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato tipico e atipico.

Si applica altresì, per la parte di loro competenza, ai soggetti che rivestono funzioni in materia di sicurezza sul lavoro, ai consulenti, ai fornitori agli appaltatori, ai clienti ed agli altri soggetti che a vario titolo, intrattengono rapporti contrattuali con la STEEL TECH Srl od operano per essa (per es. eventuali Società di lavoro interinale, etc.).

Stante la gravità delle conseguenze che potrebbero derivare per la STEEL TECH Srl, qualsiasi inosservanza del MOG da parte dei lavoratori dipendenti, configura violazione dei doveri di diligenza e fedeltà e, nei casi più gravi lede il rapporto di fiducia con l'azienda stessa.

La STEEL TECH Srl si preoccupa di dare la massima diffusione possibile, nei modi indicati, alla Politica Aziendale, ai protocolli interni ed al sistema disciplinare. Infatti, oltre ai dipendenti ed ai

collaboratori, sono tenuti a rispettare la Politica aziendale ed il MOG, tutti i soggetti che intrattengono rapporti con la Società a qualsiasi titolo, compresi i clienti, i fornitori, gli appaltatori, i consulenti, gli agenti, i subappaltatori e/o qualsiasi altro soggetto che venga ad operare con la Società.

Rappresentano parte integrante delle obbligazioni assunte nei confronti della Società tutte le disposizioni contenute nella Politica aziendale, quale documento di riferimento contenente i principi e le norme etiche e comportamentali da seguire nella gestione ed esecuzione delle attività aziendali; la mancata/inesatta/incompleta applicazione da parte di qualsiasi soggetto terzo delle disposizioni indicate nella Politica aziendale e della normativa in materia di sicurezza sul lavoro, darà origine ad una violazione delle obbligazioni contrattuali assunte nei confronti della STEEL TECH Srl e, come tale, oltre all'immediata contestazione dell'inadempimento contrattuale, determinerà l'applicazione di misure sanzionatorie proporzionate alla gravità dell'evento accertato: a seconda della gravità, la Società provvederà ad inoltrare le opportune contestazioni scritte, diffide ad adempiere, etc. ed ogni altro provvedimento, fino alla sospensione e/o alla risoluzione di tutti i contratti esistenti ai sensi dell'art. 1456 c.c., restando impregiudicato il diritto per la Società stessa di richiedere il risarcimento degli eventuali danni (come, ad esempio, nel caso di applicazione alla Società delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001).

Per i rapporti in essere alla data attuale, quanto indicato è oggetto di specifica comunicazione inviata a mezzo posta certificata, raccomandata a.r. o fax, ovvero mediante apposita dichiarazione, da sottoscrivere quale parte integrante dei rapporti conclusi con la STEEL TECH Srl.

Si ribadisce che qualsiasi comportamento adottato dalle controparti contrattuali, che risulti in contrasto con i principi della Politica aziendale ed alle prescrizioni del presente MOG alla luce del D.Lgs. 231/2001 e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal decreto citato (e specificatamente i reati previsti dall'art. 25 septies D.Lgs. 231/2001 come modificato dalla Legge 22 maggio 2015 n.68), potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nella lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Comportamenti meno gravi che non espongono la Società al rischio di commissione reati saranno oggetto di misure meno pesanti come contestazioni scritte o diffide ad adempiere. In caso di recidiva nelle violazioni la STEEL TECH Srl. provvederà all'applicazione della sospensione del contratto.

In ogni caso, la STEEL TECH Srl definisce idonee modalità per selezionare i consulenti, i fornitori, gli appaltatori e gli altri soggetti che hanno rapporti contrattuali e le cui attività possono impattare sulla salute e sicurezza sul lavoro.

SEZIONE III - SANZIONI DISCIPLINARI

Ex art. 2106 c.c. il presente sistema disciplinare completa, con riferimento alle fattispecie indicate e per quanto non previsto, il CCNL di categoria riferito al personale dipendente (nello specifico, CCNL per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica e orafa ed alla installazione di impianti).

Si ribadisce che il presente sistema disciplinare si applica solo ed esclusivamente agli illeciti disciplinari derivanti dalla violazione del MOG e/o della Politica aziendale nei limiti e secondo quanto qui stabilito.

Il provvedimento con cui viene applicata la sanzione dovrà essere adeguatamente motivato e circostanziato in merito al caso concreto.

Come sancito da autorevoli precedenti giurisprudenziali e dottrinali le sanzioni devono essere tipiche e adeguate.

Le sanzioni individuate sono quelle previste dal CCNL di riferimento (CCNL per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica e orafa ed alla installazione di impianti) e sono:

- a. richiamo verbale
- b. ammonizione scritta;
- c. multa fino ad un massimo di 3 ore di retribuzione;
- d. sospensione fino ad un massimo di 3 giorni;
- e. licenziamento per mancanze.

Esse devono essere adeguate alla violazione posta in essere dal dipendente.

Per adeguatezza della sanzione s'intende la *proporzionalità* tra infrazione e sanzione stessa.

Le sanzioni vanno da quelle meno gravose, quale il richiamo verbale e il rimprovero scritto, per arrivare a quelle più gravi quali la multa, la sospensione e, il licenziamento "disciplinare" da applicarsi solo come *extrema ratio*, quest'ultimo risulta infatti proporzionato e applicabile solo se, in seguito alla gravità del comportamento del lavoratore, viene meno il "vincolo fiduciario" con il datore di lavoro impedendo una prosecuzione, anche temporanea, del rapporto.

In concreto, il tipo e l'entità della sanzione dovrà tenere conto, a titolo di esempio, dei seguenti criteri:

1. intenzionalità del comportamento
2. grado di negligenza, imprudenza o imperizia
3. gravità del peri
4. colo di rischio reato causato alla STEEL TECH Srl
5. livello di responsabilità connesso alle mansioni attribuite

6. un'ulteriore circostanza che il datore di lavoro deve tenere presente nella scelta della sanzione da applicare è rappresentata dalla recidiva (vale a dire il fatto di aver commesso in passato altre infrazioni disciplinari, regolarmente sanzionate). In ogni caso non si potrà tenere conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

OMISSIS...

STEELTECH S.r.l.

PARTE IV

PROGRAMMA DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE MONITORAGGIO CONTINUO

SEZIONE I - INFORMAZIONE E FORMAZIONE

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

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

OMISSIS...

SEZIONE II- PIANO DI MIGLIORAMENTO

OMISSIS...

SEZIONE IV - NORMATIVA APPLICABILE

Tale elenco riguarda l'individuazione delle risorse (interne ed esterne) responsabili dell'applicazione delle norme sulla salute e sicurezza applicabili alla STEEL TECH Srl.

Pertanto dovranno essere identificati con riferimento alla singola prescrizione normativa, la funzione aziendale interessata, il responsabile dell'aggiornamento e della diffusione, e l'ultima verifica di aggiornamento.

Nell'elenco sono state inserite: le Leggi; le Norme applicabili; se previste verranno inserite eventuali Autorizzazioni.

OMISSIS...

Applicazione della normativa

Si evidenzia come l'applicazione della normativa possa comportare modifiche ad obiettivi e pianificazioni, azioni correttive o preventive, modifiche al MOG e/o alla Politica aziendale, modifiche agli impianti o alle strutture che comportano una nuova valutazione degli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro.

A tale scopo, qualora siano necessari investimenti non previsti nel budget dell'anno in corso, dovranno essere disposte le opportune modifiche al budget annuale.

Corato, 04 Novembre 2019

I Soci _____
