



**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE
E GESTIONE
EX D.Lgs 231/2001 di
GARBELLOTTA S.P.A.**

Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 – Parte Speciale

INDICE

GLOSSARIO DEI TERMINI	4
PARTE GENERALE	7
Capitolo I – I riferimenti normativi	7
1. Il D.Lgs. 231/2001, le sanzioni e i principi di esclusione della responsabilità dell'Ente	7
1.1 Le fattispecie di reato	7
1.2 Le sanzioni previste e comminate dal Decreto	9
1.3 Le vicende modificative della Società	11
1.4 Forme di esonero dalla responsabilità amministrativa della Società	13
2. Le Linee guida elaborate dalle associazioni di categoria quali basi del Modello	13
2.1 Le Linee guida di Confindustria	14
2.2 Il British Standard OHSAS 18001:2007 – UNI: INAIL	15
Capitolo II – Il Modello di organizzazione, gestione e controllo	17
1. La costruzione del Modello	17
1.1 Fase di identificazione dei Processi sensibili	17
1.2 Analisi dei rischi	18
1.3 Predisposizione del Modello	19
2. La funzione del Modello	20
3. Il Modello nel contesto dell'Azienda	21
4. L'adozione del Modello e le successive modifiche	22
4.1. Le Attività sensibili	22
Capitolo III – L'Organismo di Vigilanza	23
1. Identificazione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza.	23
2. Disposizioni di carattere generale	24
3. Poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza – modalità di funzionamento – rinvio allo Statuto ed al Regolamento dell'ODV	25
4. Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza all'azienda	25
4. Segnalazioni di non conformità all'Organismo di Vigilanza	26
4.1 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	28
5. Raccolta e conservazione delle informazioni	29
6. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello	29
7. Verifiche sull'adeguatezza del Modello	30
Capitolo IV – La Mappatura delle aree di rischio e il Modello di GARBELLOTTA S.P.A.	30
1. La storia, le aree di operatività aziendale e la struttura di GARBELLOTTA S.P.A.	30
1.1. Il sistema di <i>governance</i>	31
1.2. L'organigramma dei soggetti responsabili	31
1.3. Aree di operatività aziendale	31
2. La funzione, i principi ispiratori e struttura del Modello di GARBELLOTTA S.P.A.	32
3. Modalità di valutazione del rischio	33
4. Le Aree sensibili dell'attività di GARBELLOTTA S.P.A.	36
5. La procedura di adozione del Modello	36
6. La diffusione del Modello tra i portatori di interesse, l'attività formativa e informativa.	37
7. L'attuazione del modello. Centralità della formazione.	38
PARTE SPECIALE	39
I delitti commessi in violazione delle norme sulla sicurezza e la salute dei lavoratori	40
1. Le fattispecie dei delitti commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 <i>septies</i> del D.Lgs. 231/2001)	40
2. Processi sensibili in relazione al rispetto delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.	41

Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 – Parte Speciale

3. Regole generali	42
4. Principi di comportamento e procedure di controllo specifiche	44
5. Individuazione dei responsabili e dei conseguenti poteri attribuiti	45
5.1. Definizione di ruoli, responsabilità e facoltà di coloro che gestiscono tutte le attività suscettibili di influenzare i rischi per la salute e la sicurezza	45
5.2. Definizione delle competenze necessarie a coloro che devono eseguire compiti suscettibili di avere conseguenze sulla sicurezza	46
5.3. Comunicazione, partecipazione e consultazione	46
6. Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e implementazione delle misure di controllo	47
7. Preparazione e risposta alle emergenze, gestione degli infortuni, incidenti e malattie professionali	49
8. Le verifiche dell'Organismo di Vigilanza	49
Allegati	50
Elenchi nominativi di interesse	50

GLOSSARIO DEI TERMINI

Aree sensibili – Partizioni Aziendali nell’ambito delle quali vengono svolte attività sensibili.

Attività formativa e informativa – Attività di diffusione del Modello tra i “Portatori di interesse”.

Attività sensibili – Attività nell’ambito delle quali sussiste il rischio della commissione dei Reati previsti dal D.lgs. 231/2001 e successive integrazioni.

Azienda – GARBELLOTTTO S.P.A.

Collaboratori – Coloro che si affiancano ad un’Impresa in un rapporto di collaborazione continuata in merito alla distribuzione, promozione e vendita dei suoi prodotti. Il termine viene anche utilizzato per indicare genericamente il personale di Garbellotto S.p.a.

Compagnia – GARBELLOTTTO S.P.A.

Consulenti – Soggetti che esercitano la loro attività in favore dell’Azienda in forza di un rapporto contrattuale.

Decreto – Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Dipendenti – Soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato (compresi i dirigenti) o da un rapporto contrattuale allo stesso assimilato (ad esempio: lavoratori somministrati, etc.).

Documenti – Insieme degli elaborati che concorrono a costituire il Modello di organizzazione, gestione e controllo dell’Azienda.

Documento di Valutazione dei Rischi sul luogo di lavoro (DVR) – documento elaborato dal Datore di Lavoro a seguito della valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e salute, ai sensi dell’art. 17 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

Documento di Valutazione dei rischi da Interferenze (DUVRI) – documento elaborato ai sensi dell’art. 26 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i., in caso di contratti d’appalto o d’opera o di somministrazione, per promuovere la cooperazione e il coordinamento tra i datori di lavoro delle parti coinvolte.

Ente - nel caso che ci occupa è la società GARBELLOTTTO S.p.a.

Impresa – GARBELLOTTTO S.P.A.

Linee guida – Linee guida della Confindustria approvate dal Ministero di Giustizia con D.M. 4 dicembre 2003 e successivi aggiornamenti pubblicati in data 24 maggio 2004 e 31 marzo 2008 e 31 luglio 2014.

Mappatura delle aree di rischio – Selezione delle aree Aziendali nell'ambito delle quali vengono esercitate attività sensibili.

Modello – Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.lgs. 231/2001.

Normativa di riferimento nazionale – Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e Successive modificazioni e integrazioni.

Normativa di riferimento dell'Unione Europea – Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 “Tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee”, Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 “Lotta alla corruzione in cui sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati Membri”; Convenzione OCSE del dicembre 1997 “Corruzione di Pubblici Ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali”; Legge 16 marzo 2006, n. 146 “Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001”.

Normativa di riferimento sulla Sicurezza e Salute nei luoghi di lavoro – il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni.

Organismo di Vigilanza (OdV) – Organismo previsto dal D.lgs. 231/2001, avente il compito di vigilare sull'osservanza e l'attuazione del Modello.

Operazione sensibile – Segmento di attività che si pone nell'ambito delle attività sensibili.

Partners – Coloro che si affiancano ad un'Impresa in un rapporto di collaborazione continuata in merito alla distribuzione, promozione e vendita dei suoi prodotti.

Portatori di interesse – I soci, i Dipendenti e Collaboratori, i Consulenti, i componenti del Collegio Sindacale e i rappresentanti a qualunque titolo della Società (ad esempio: procuratori, delegati, etc.)

Reati – Novero dei Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e Successive modificazioni e integrazioni.

Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSSL) – Sistema di Gestione conforme ai requisiti della norma BS OHSAS 18001:2007.

Società – GARBELLOTTA S.P.A.

Soggetti apicali – Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di GARBELLOTTI S.P.A. o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.

Successive modificazioni e integrazioni – Provvedimenti legislativi che hanno implementato il novero dei Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare: Legge 23 novembre 2001, n. 49 (art. 25 *bis* del D.Lgs. 231/2001); D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 62 (art. 25 *ter* del D.Lgs. 231/2001); Legge 14 gennaio 2003, n. 7 (art. 25 *quater* D.Lgs. 231/2001); Legge 11 agosto 2003, n. 228 (art. 25– *quinquies* del D.Lgs. 231/2001); Legge 16 marzo 2006, n.146 (Reati transnazionali); D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 (art. 25 *octies* del D.Lgs. 231/2001); Legge 18 marzo 2008, n. 48 (art. 24 *bis* del D.Lgs. 231/2001); Legge 15 luglio 2009, n. 94 (art. 24 *ter* del D.Lgs. 231/2001); Legge 23 luglio 2009, n.99 (artt. 25 *bis*.1 e 25 *novies* del D.Lgs. 231/2001); Legge 3 agosto 2009, n. 116 (art. 25-*decies* del D.lgs. 231/2001); D.lgs. 7 luglio 2011, n. 121 (art. 25 *undecies* del D.lgs. 231/2011) – Legge 15.12.2014 n. 186 (art.25-*octies* del D.lgs. 231/2001); Dlgs. 152/2006 (art. 25 *undecies* Dlgs. 231/2001- reati ambientali), Legge 68/2015 (modifica ed integrazione dell'art. 25 *undecies* Dlgs. 231/2001), Legge 69/2015 (modifica ed integrazione dell'art. 25 *ter* del Dlgs. 231/2001 reati societari), Legge 199/2016 che modifica l'art. 603 bis c.p (modifiche all'art. 25-*quinquies*, co. 1, lett. a) D.Lgs. 231/01), Decreto Legislativo 15 marzo 2017 n. 38 (Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato (modifiche all'art. 25 *ter* Dlgs. 231/01).

PARTE GENERALE

Capitolo I – I riferimenti normativi

1. II D.Lgs. 231/2001, le sanzioni e i principi di esclusione della responsabilità dell'Ente

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, entrato in vigore in data 4 luglio 2001, è stato emanato in esecuzione della delega concessa dal Parlamento al Governo di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300.

Il provvedimento normativo si è dimostrato necessario per adeguare l'assetto normativo nazionale, in materia di responsabilità penale delle persone giuridiche, ad alcune disposizioni normative internazionali: prima di tale normativa, il principio della personalità della responsabilità penale (art. 25 della Costituzione) era interpretato come assoluta impossibilità di concepire una qualsivoglia responsabilità penale in capo alle persone giuridiche.

L'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 ha statuito, invece, la **responsabilità amministrativa in sede penale** della Società, qualora determinati Reati siano commessi nell'interesse e a vantaggio della Società stessa:

- da soggetti che rivestono ruoli di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia gestionale e finanziaria;
- da soggetti che esercitano, anche in via di fatto, la gestione o il controllo della Società (amministratori, direttori generali, vicedirettori generali);
- da soggetti sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei soggetti sopra identificati (Dipendenti non dirigenti, Collaboratori, Consulenti, etc.).

Qualora uno dei soggetti sopra elencati ponga in essere un'attività criminosa, rientrando in una delle fattispecie previste dalla Normativa di riferimento, alla responsabilità del soggetto agente, andrà a sommarsi la responsabilità della Società nel cui interesse o vantaggio l'attività stessa è stata posta in essere.

In capo alla Società, sarà in ogni caso comminata una sanzione pecuniaria; nelle ipotesi di maggiore gravità, la normativa prevede viepiù l'applicazione di sanzioni interdittive (ad esempio: l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione dall'ottenimento di finanziamenti, contributi e sussidi o l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare la fornitura di beni e servizi).

1.1 Le fattispecie di reato

Le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 sono le seguenti:

- 1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode

- informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001)
- 2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016]
 - 3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]
 - 4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012]
 - 5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]
 - 6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
 - 7. Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017]
 - 8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
 - 9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
 - 10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]
 - 11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
 - **12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007]**
 - 13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]
 - 14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
 - 15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
 - 16. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015]
 - 17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art.

25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012]

- 18. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
- 19. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale].

Per la realizzazione del presente modello si è presa in considerazione esclusivamente la tipologia dei “reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007].

1.2 Le sanzioni previste e comminate dal Decreto

Il sistema sanzionatorio descritto dal D.Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei Reati sopra elencati, si articola nelle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzione pecuniaria;
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza in caso di applicazione di una sanzione interdittiva.

La sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del D. Lgs. 231/01, costituisce una “pena-base” di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento: ciò comporta un più congruo adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille) tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota (da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37) “*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione*” (art. 11, comma 2°, D.Lgs. 231/01).

Come affermato al punto 5.1 della Relazione al D.Lgs. 231/01: “*Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il*

giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di Consulenti, nella realtà dell'Impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente".

L'art. 12, del D.Lgs. 231/01 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella tabella sottostante con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

Riduzione	Presupposti
1/2 (e non può comunque essere superiore a Lire 200.000.000)*	• L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi <u>e</u> l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <i>oppure</i> • Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] • L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <i>oppure</i> • È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] • L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <i>e</i> • È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In base all'art. 12 del D.Lgs. 231/2001 la sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a Lire 200.000.000 (Euro 103.291,38).

In base all'art. 11, comma 3, del D.Lgs. 231/2001, la quota è uguale a Lire 200.000 (Euro 103,29) e, in ogni caso la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a Lire 20.000.000 (Euro 10.329,14).

Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal D. Lgs. n. 231/01 sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Esse si applicano solo in relazione ai Reati per i quali sono espressamente previste. al ricorrere di almeno una delle condizioni di cui all'art. 13 del D.Lgs. 231/01, ovvero:

- se l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti

all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

- in caso di reiterazione degli illeciti (vale a dire: commissione di un illecito dipendente da reato nei cinque anni dalla sentenza definitiva di condanna per un altro precedente);

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Esclude, altresì, l'applicazione delle sanzioni interdittive il fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17, D.Lgs. n. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;
- l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Le sanzioni interdittive hanno una durata compresa tra 3 mesi e 2 anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14 del D.Lgs. 231/01).

Il Legislatore si è poi preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

La confisca

In merito alla confisca, è previsto che il prezzo o il profitto del reato sia sempre confiscato e che, qualora non sia possibile la confisca direttamente sul prezzo o sul profitto del reato, la confisca possa avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione in uno o più giornali della sentenza di condanna, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel Comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Tribunale a spese della Società.

1.3 Le vicende modificative della Società

Il D.Lgs. 231/01 disciplina il regime della responsabilità della Società nel caso di vicende modificative (trasformazione, fusione, scissione e cessione di Azienda). Il principio fondamentale, che informa anche l'intera materia della responsabilità

dell'Ente, stabilisce che: *“Dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria”* inflitta all'Ente *“risponde soltanto l'ente, con il suo patrimonio o il fondo comune”*. La norma, dunque, esclude una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo.

Il legislatore ha adottato, come criterio generale, quello di applicare alle sanzioni pecuniarie inflitte all'Ente i principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'Ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'Ente originario; correlativamente, per le sanzioni interdittive si è stabilito che esse rimangano a carico dell'Ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato, salva la facoltà per l'Ente risultante dalla trasformazione di ottenere la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, allorché il processo di riorganizzazione seguito alla fusione o alla scissione abbia eliminato i *deficit* organizzativi che avevano reso possibile la commissione del reato. Coerentemente, il Decreto sancisce la regola che, nel caso di: *“trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i Reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto”*.

Modifiche di struttura giuridica (ragione sociale, forma giuridica, etc.) sono, dunque, irrilevanti per la responsabilità dell'Ente: il nuovo ente sarà destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

Per quanto attiene ai possibili effetti di fusioni e scissioni, il Decreto prevede che l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, *“risponde dei Reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione”*. Al subentrare dell'Ente risultante dalla fusione nei rapporti giuridici degli Enti fusi e, ancor più, all'accorpamento delle relative attività Aziendali, comprese quelle nell'ambito delle quali sono stati realizzati gli illeciti, consegue dunque un trasferimento della responsabilità in capo all'Ente scaturito dalla fusione.

Per evitare che in questo modo si desse luogo a un'impropria dilatazione della responsabilità, si prevede che, se la fusione è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'Ente, il Giudice debba tenere conto delle condizioni economiche dell'Ente originario e non di quelle dell'Ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione parziale, quando la scissione avviene mediante trasferimento solo di una parte del patrimonio della Società scissa, che continua ad esistere, resta ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i Reati commessi anteriormente alla scissione. Gli Enti collettivi beneficiari della scissione, ai quali sia pervenuto il patrimonio (in tutto o in parte) della Società scissa sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per Reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito: tale limite non opera per gli enti beneficiari a cui sia pervenuto – anche solo in parte – il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

Il Decreto regola, infine, il fenomeno della cessione e del conferimento di Azienda. Nel caso di cessione o di conferimento dell'Azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato con l'Ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore

dell'Azienda ceduta e salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente. La responsabilità del cessionario – oltre che limitata al valore dell'Azienda oggetto di cessione (o di conferimento) – è peraltro limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

1.4 Forme di esonero dalla responsabilità amministrativa della Società

Introdotta la responsabilità amministrativa dell'Ente, l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che lo stesso non risponde a titolo di responsabilità amministrativa qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento è stato affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

L'adozione del Modello consente, dunque, alla Società di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa.

La mera adozione di tale documento, da parte dell'organo dirigente dell'Ente da individuarsi nel Consiglio di Amministrazione, non pare, tuttavia, sufficiente ad escludere *tout court* detta responsabilità, essendo necessario che il Modello sia, al contempo, efficace ed effettivo.

Con riferimento all'efficacia del Modello, il Decreto richiede che esso:

- individui le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai Reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

Con riferimento all'effettività del Modello, il Decreto richiede:

- la verifica periodica, e, nel caso siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente ovvero modifiche legislative, la modifica dello stesso;
- l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni imposte dal Modello.

2. Le Linee guida elaborate dalle associazioni di categoria quali basi del Modello

Il D.Lgs. 231/2001 prevede che il Modello organizzativo possa essere adottato sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative

degli Enti tra cui le Linee guida emanate da Confindustria e lo Standard Internazionale BS OHSAS 18001:2007.

2.1 Le Linee guida di Confindustria

Nell'elaborazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo di GARBELLOTTI S.P.A. si sono utilizzate quali metro comparativo e guida operativa le Linee guida emanate da Confindustria, che hanno trovato l'approvazione del Ministero di Grazia e Giustizia.

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i Modelli possano essere adottati sulla base di Codici di comportamento predisposti dalle Associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con gli altri Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei Modelli a prevenire i Reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

Le Linee guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. I successivi aggiornamenti, pubblicati in data 24 maggio 2004, 31 marzo 2008 e 31.7.2014, sono stati approvati dal Ministero della Giustizia che ha giudicato tali Linee guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto.

Nella definizione del Modello, le Linee guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i Reati previsti dal Decreto;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati, attraverso l'adozione di specifici protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo ideato da Confindustria, che devono essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello, sono:

- l'adozione di un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti;
- manuali e/o tecnologie informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma attribuiti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, laddove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- sistemi di controllo di gestione capaci di fornire tempestiva segnalazione dell'insorgere di criticità generali e/o particolari;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Nelle relative Linee guida, Confindustria precisa, inoltre, che le componenti del sistema di controllo debbano informarsi ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei

compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);

- documentazione dei controlli.

Nella predisposizione del Modello, la Società tiene, dunque, conto delle indicazioni fornite dalle Linee guida predisposte da Confindustria.

2.2 Il British Standard OHSAS 18001:2007 – UNI: INAIL

Con specifico riferimento alla salute e sicurezza sul lavoro, GARBELLOTTI S.P.A. ha preso a riferimento il British Standard OHSAS 18001:2007 ed UNI: INAIL contenente i requisiti che deve soddisfare un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, per permettere ad una organizzazione di controllare i propri rischi e migliorare le proprie prestazioni in ambito salute e sicurezza sul lavoro. Tale sistema di gestione viene integrato ai sistemi di gestione già esistenti o che verranno eventualmente introdotti in GARBELLOTTI S.P.A. Spa.

I requisiti fondamentali del British Standard OHSAS 18001:2007 ed UNI: INAIL possono essere così riassunti:

- definizione da parte dei vertici aziendali della politica per la salute e sicurezza sul lavoro e divulgazione della stessa a tutti i livelli aziendali e all'esterno dell'organizzazione;
- pianificazione del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro attraverso i processi di:
 - identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e determinazione dei controlli conseguenti;
 - identificazione dei requisiti legali e di altro tipo applicabili all'organizzazione o dalla stessa sottoscritti; definizione delle modalità di accesso e divulgazione di tali requisiti;
 - definizione di obiettivi e programmi coerenti con la politica per la salute e sicurezza sul lavoro e in accordo con i requisiti legali e di altro tipo applicabili e con i rischi individuati;
- attuazione del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro attraverso i processi di:
 - individuazione delle risorse, dei ruoli e delle responsabilità, per assicurare che il sistema di gestione della sicurezza e salute sul lavoro sia stabilito, implementato e mantenuto attivo;
 - definizione delle competenze del personale che opera sotto il controllo dell'organizzazione e attuazione da parte dell'Azienda di attività di formazione e addestramento, al fine di assicurare che ciascun lavoratore sia consapevole dei rischi esistenti in materia di salute e sicurezza, dei propri ruoli e responsabilità e dell'importanza di operare in conformità alla politica e alle procedure del sistema di gestione della sicurezza e salute sul lavoro;
 - informazione e formazione periodica diretta al personale aziendale a tutti i livelli e, nei casi previsti dalla normativa vigente e dalle procedure interne, anche al personale esterno all'organizzazione (fornitori, visitatori, appaltatori, ecc.), in merito alla politica aziendale adottata, al sistema di

- gestione della salute e sicurezza sul lavoro, alle funzioni e ai compiti delle persone investite di responsabilità nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro;
- coinvolgimento del personale sulle problematiche di salute e sicurezza sul lavoro attraverso forme di comunicazione rivolte internamente ai vari livelli e funzioni dell'organizzazione ed esternamente ai fornitori e ai visitatori dei luoghi di lavoro, in relazione ai rischi individuati e al sistema di gestione della sicurezza e salute sul lavoro;
 - promozione ed attuazione di forme di partecipazione e di consultazione preventiva dei lavoratori, in base a quanto previsto dalla normativa vigente e in relazione ai rischi individuati e al sistema di gestione della sicurezza e salute sul lavoro;
 - definizione e controllo di un sistema documentale, costituito da un manuale, da procedure, istruzioni, moduli e documenti di registrazione necessari per assicurare l'effettiva pianificazione, implementazione e controllo dei processi correlati alla gestione dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro;
 - definizione di procedure documentate per la gestione delle operazioni e attività associate ai pericoli individuati, quando risulti necessario introdurre controlli specifici per gestire i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro (gestione delle sostanze pericolose, utilizzo di macchine e attrezzature, gestione dei lavori in appalto, ecc.);
 - gestione delle situazioni di emergenza, attraverso la definizione di procedure e piani per la preparazione e risposta a tali situazioni; individuazione delle responsabilità e del personale incaricato e delle modalità e tempi di esecuzione di simulazioni delle emergenze individuate;
- verifica del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro attraverso i processi di:
 - monitoraggio e misurazione delle prestazioni;
 - valutazione periodica della conformità alla normativa vigente applicabile;
 - registrazione, investigazione e analisi degli incidenti, infortuni, situazioni e comportamenti pericolosi;
 - gestione delle situazioni non conformi e adozione di azioni correttive e preventive per l'eliminazione delle cause di reali o potenziali non conformità;
 - controllo e mantenimento delle registrazioni che permettono di dimostrare la conformità ai requisiti dello Standard OHSAS 18001:2007- UNI:INAIL e alle richieste di leggi e regolamenti applicabili;
 - verifica sistematica, attraverso audit interni, del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro per determinare se tale sistema è conforme ai requisiti dello Standard OHSAS 18001:2007- UNI:INAIL, è correttamente implementato e mantenuto attivo, è coerente con la politica e gli obiettivi definiti dai vertici aziendali;
 - riesame ad intervalli pianificati, del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, per assicurare la sua continua adeguatezza ed

efficacia e per individuare opportunità di miglioramento o la necessità di modifiche al sistema di gestione, inclusa la politica e gli obiettivi per la salute e la sicurezza sul lavoro.

Capitolo II – Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

1. La costruzione del Modello

Garbellotto S.p.A. ha avviato un progetto interno finalizzato a garantire la predisposizione del Modello, avviando una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e tenuto conto delle linee guida di Confindustria, del British Standard OHSAS 18001:2007 e delle linee guida UNI:INAIL.

Si descrivono brevemente qui di seguito le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

1.1 Fase di identificazione dei Processi sensibili

L'identificazione dei Processi sensibili è stata attuata attraverso l'esame della documentazione aziendale (statuto, verbali di conferimento poteri, Documento di Valutazione dei Rischi, principali procedure in essere, procure, circolari interne, ecc.) ed una serie di interviste svolte con i soggetti chiave della struttura aziendale (Presidente del Consiglio di Amministrazione, Consigliere di Amministrazione, Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, R.S.P.P.).

Si è proceduto, inoltre, all'effettuazione di un sopralluogo in Azienda al fine di prendere diretta contezza della realtà emergente dalle interviste.

Dallo svolgimento di questo processo di analisi, è stato possibile individuare, all'interno della struttura aziendale, una serie di Processi sensibili, nel compimento dei quali si potrebbe eventualmente ipotizzare, quantomeno in astratto, la eventuale commissione di delitti in violazione delle norme sulla sicurezza e la salute dei lavoratori

Successivamente a tale fase di indagini, si è proceduto a verificare le modalità di gestione dei Processi sensibili, il sistema di controllo sugli stessi (procedure esistenti, separazione di funzioni, documentabilità dei controlli) nonché la conformità di quest'ultimo ai principi di controllo interno comunemente accolti (ad esempio: verificabilità, documentabilità, etc.).

E' stata inoltre portata a termine una ricognizione sulla passata attività di GARBELLOTTI S.P.A. allo scopo di verificare eventuali situazioni a rischio e le relative cause.

1.2 Analisi dei rischi

Sulla base della rappresentazione di GARBELLOTTTO S.P.A., quale emergente dalla fase 1.1. (identificazione dei Processi sensibili) e in considerazione delle previsioni e delle finalità indicate dal D.Lgs. 231/2001, si è proceduto, per ognuna delle aree potenzialmente a rischio di commissione di Reati rilevanti, a valutare i presidi di controllo già esistenti. (cd. “*as is analysis*”).

In tale fase, quindi, sono stati rilevati ed analizzati criticamente gli strumenti di cui si è dotata la Società per formalizzare i compiti e monitorare i poteri in capo ai soggetti, per definire e standardizzare le attività per mantenere un adeguato livello di supervisione sullo svolgimento di operazioni.

L’analisi così svolta è ritenuta propedeutica e necessaria per individuare con puntualità eventuali carenze da colmare e le azioni di miglioramento da implementare (cd. “*gap analysis*”).

Quest’ultima, infatti, è stata sviluppata sulla base dei risultati ottenuti nella fase precedente e con un Modello di riferimento, in coerenza con le previsioni del Decreto, con le indicazioni giurisprudenziali e dottrinali nonché con le richiamate Linee guida di Confindustria e la *best practice*.

La Società ha così individuato una serie di aree di integrazione e/o miglioramento nel sistema dei controlli, a fronte delle quali sono state definite le opportune azioni da intraprendere.

Quanto precedentemente esposto può essere ben rappresentato nella figura di cui alla pagina seguente:



I suddetti procedimenti sono stati portati alla conoscenza della Società, la quale si è attivata in maniera diligente per cercare di predisporre un sistema di procedure di prevenzione dei Reati efficiente.

In tale ottica, la Società sta operando per implementare e formalizzare le procedure già esistenti, all'interno di un sistema di gestione integrato, basandosi sui seguenti principi:

- separazione, per quanto possibile, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che la autorizza, il soggetto che esegue tale decisione ed il soggetto cui è affidato il controllo del processo, nel rispetto del principio di segregazione delle funzioni;
- traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo, incluso il controllo, nel rispetto del principio della tracciabilità;
- adeguato livello di formalizzazione.

1.3 Predisposizione del Modello

Il presente Modello è costituito da una “**Parte Generale**”, contenente i principi e le regole di carattere generale aventi rilevanza in merito alle tematiche

disciplinate dal D.Lgs. 231/2001, e da una “**Parte Speciale**” contenente le diverse categorie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/2001, astrattamente ipotizzabili nella Società, in ragione delle conclusioni emerse a seguito dell’analisi precedentemente descritta.

La Parte Speciale si riferisce in particolare ai comportamenti posti in essere dai Dipendenti e dagli organi sociali di GARBELLOTTTO S.P.A., nonché dai suoi Consulenti e *Partners* come già definiti nella Parte Generale: obiettivo è che tutti i destinatari, come sopra individuati, adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa al fine di impedire il verificarsi dei Reati in essa considerati.

Nello specifico, la Parte Speciale ha lo scopo di:

- dettagliare, con riferimento alle diverse tipologie di reato, nel caso di specie dei delitti commessi in violazione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le procedure che i Dipendenti, gli Organi Sociali, i Consulenti e i *Partners* di GARBELLOTTTO S.P.A. sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- fornire all’Organismo di Vigilanza e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che con lo stesso cooperano, gli strumenti esecutivi per esercitare le previste attività di controllo, monitoraggio e verifica.

2. La funzione del Modello

L’adozione e l’efficace attuazione del Modello non solo potrebbe consentire alla società GARBELLOTTTO S.P.A. di beneficiare dell’esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliora il suo sistema di controllo interno, limitando il rischio di commissione dei suddetti Reati.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed *ex post*) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati legati alla sicurezza e salute dei lavoratori mediante la individuazione dei Processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente contraria agli interessi dell’Azienda, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall’altro, grazie ad un monitoraggio costante dell’attività, a consentire all’Azienda di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e *Partners* che operino per conto o nell’interesse di GARBELLOTTTO S.P.A. nell’ambito dei Processi sensibili di poter incorrere – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle altre procedure aziendali (oltre che alla legge) – in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell’Organismo di Vigilanza sull’operato delle persone

rispetto ai Processi sensibili e la comminazione da parte della “Governance” della società di sanzioni disciplinari o contrattuali.

3. Il Modello nel contesto dell'Azienda

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure, delle istruzioni e dei sistemi di controllo, ove esistenti e già operanti in GARBELLOTTA S.P.A., nella misura in cui giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e strumenti di controllo sui Processi sensibili.

Conformemente a quanto previsto anche dalle Linee guida e dalle norme internazionali di riferimento (BS OHSAS 18001:2007, UNI EN ISO 9001:2008, UNI:INAIL, etc.), sono stati considerati quali generali elementi costitutivi del Modello il sistema di controllo interno, il sistema di controllo della gestione e le *policy* e le procedure che lo compongono e, in particolare:

- le norme aziendali di conferimento dei poteri;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale e organizzativa;
- la comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
- il sistema disciplinare di cui ai CCNL;
- il sistema di gestione della qualità;
- il sistema di gestione della sicurezza e salute sul lavoro;

Il presente Modello si inserisce quindi nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dal sistema normativo interno già in essere in Azienda.

I principi cardine a cui il Modello si ispira sono:

1. i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:
 - a. l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (OdV) interno ad GARBELLOTTA S.P.A. del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001; all'uopo l'Organismo di Vigilanza verrà dotato di un indirizzo di posta certificata dedicato al fine di agevolare i flussi informativi da e verso la società.
 - b. la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere i risultati ragionevolmente ottenibili;
 - c. l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
 - d. l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
2. I principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
 - a. la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;
 - b. il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
 - c. la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;

- d. la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

In tale contesto a tutto il personale dipendente, ai neoassunti, ai consulenti nonché ai partners commerciali, Garbellotto S.p.a. consegna un documento che enuncia i principi della politica della sicurezza adottato dall'azienda.

4. L'adozione del Modello e le successive modifiche

GARBELLOTTTO S.P.A. ha proceduto all'adozione del presente Modello con delibera del Consiglio di Amministrazione del 02.10.2017.

Nella predetta riunione, ciascun membro del Consiglio di Amministrazione ha espressamente dichiarato di impegnarsi al rispetto del presente Modello.

Essendo il presente Modello un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001, le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di GARBELLOTTTO S.P.A.

L'Organismo di Vigilanza, titolare di precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello, individua, suggerisce ed indica all'Organo Amministrativo della Società le modifiche e/o integrazioni del Modello che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

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

Al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra processi operativi, prescrizioni contenute nel Modello e diffusione delle stesse, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in virtù di espressa delega, ha il potere di aggiornare il Modello.

Il Consiglio di Amministrazione ratifica quindi annualmente tutte le modifiche eventualmente apportate dal Presidente.

In pendenza di ratifica da parte del Consiglio Amministrazione, le modifiche apportate dal Presidente devono considerarsi pienamente valide e produttive di effetti.

4.1. Le Attività sensibili

Dal punto di vista organizzativo, GARBELLOTTTO S.P.A. ha un Consiglio di Amministrazione i cui 4/5 dei suoi componenti sono stati muniti di ampie deleghe in determinati settori aziendali. Gli atti di straordinaria amministrazione sono riservati al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione della società ha scelto di effettuare un'analisi dei rischi in ordine ai delitti commessi in violazione delle norme sulla sicurezza e la salute dei lavoratori.

I risultati di tale analisi sono descritti nel documento di analisi dei rischi da reato presupposto che forma parte integrante del presente modello di organizzazione e gestione.

Seguendo l'evoluzione legislativa o quella dell'attività Aziendale, l'Organismo di Vigilanza ha il potere di individuare eventuali ulteriori attività a rischio che potranno essere ricomprese nell'elenco delle Attività sensibili.

Capitolo III – L'Organismo di Vigilanza

1. Identificazione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza.

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere un organismo della Società (art. 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Le Linee guida – che qui si citano in quanto rappresentano il codice di comportamento per la redazione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 redatto dall'associazione di categoria di riferimento – individuano quali requisiti principali di tale organismo di Controllo - **l'autonomia ed indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.**

In particolare, secondo le Linee guida, i requisiti di autonomia ed indipendenza richiedono:

- l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza *“come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile”*;
- la previsione di un'informativa continua dall'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale (Presidente, Vicepresidente/Amministratore Delegato, Consiglio di Amministrazione nel suo complesso e Collegio Sindacale);
- l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che – rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative – ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio;
- il connotato della professionalità deve essere riferito al *“bagaglio di strumenti e tecniche”* necessarie per svolgere efficacemente l'attività di vigilanza e controllo;
- la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del Modello è favorita dalla presenza di una struttura dedicata principalmente all'attività di controllo.

La scelta di nomina eseguita da GARBELLOTTI S.P.A. viene giudicata idonea in quanto:

- l'autonomia e indipendenza della quale l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente disporre è garantita dalla composizione mista dell'Organismo (ossia soggetti esterni alla Società e soggetti interni);
- la professionalità è assicurata dall'esperienza e competenza dei soggetti nominati tanto nel campo giuridico – essenziale per la conoscenza della natura della responsabilità amministrativa degli enti e delle modalità di perfezionamento dei Reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 – quanto con

riferimento alle tematiche in materia di organizzazione e controllo, nonché alle tecniche specialistiche connesse allo svolgimento di “attività ispettiva” e di analisi del sistema di controllo, quali, a titolo esemplificativo, la tecnica di analisi e di valutazione dei rischi, di intervista e di elaborazione di questionari; tale professionalità può inoltre avvalersi del supporto di funzioni interne e Consulenti esterni: per l'utilizzo di questi ultimi l'Organismo di Vigilanza dispone di adeguate risorse economiche;

- la continuità di azione è garantita dalla circostanza che nell'Organismo di Vigilanza è inserito un soggetto interno alla GARBELLOTTA S.P.A., dedicato all'attività e con la possibilità di avvalersi, per l'esecuzione dei compiti di vigilanza e controllo che gli sono attribuiti, di altre funzioni interne dell'Azienda.

L'Organismo di Vigilanza individuato è inoltre in condizione da assicurare un elevato affidamento quanto alla sussistenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dai compiti affidati.

2. Disposizioni di carattere generale

In ragione dei compiti affidati, il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso l'unico organo aziendale chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'Organismo di Vigilanza, in quanto al Consiglio di Amministrazione compete, comunque, la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, salva ogni diversa applicabile e prevalente disposizione di legge, ha libero accesso – senza necessità di alcun consenso preventivo – presso tutte le funzioni di GARBELLOTTA S.P.A., onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture di GARBELLOTTA S.P.A., ma altresì – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – di Consulenti esterni, con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo. Tali Consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'Organismo di Vigilanza.

Nel contesto delle procedure di formazione del *budget* aziendale, il Consiglio di Amministrazione – sulla base di un documento proposto dall'Organismo di Vigilanza che dettagli necessità e programmi di utilizzo – deve approvare la dotazione di risorse finanziarie della quale l'Organismo di Vigilanza stesso potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, etc.), rendendo conto al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di Dipendenti, Consulenti, *Partners* o organi sociali: poteri questi che sono demandati ai competenti organi societari o

funzioni aziendali, secondo i protocolli previsti nel Modello o nelle procedure ivi richiamate.

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'Organismo di Vigilanza hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno (ad esempio: dagli accertamenti svolti dall'Organismo di Vigilanza potrebbero emergere elementi che facciano risalire il Reato al massimo vertice aziendale). Pertanto, le eventuali decisioni in merito a remunerazione, promozioni, trasferimento o sanzioni disciplinari relative a membri dell'Organismo di Vigilanza sono attribuite alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione che dovrà decidere all'unanimità.

3. Poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza - modalità di funzionamento - rinvio allo Statuto ed al Regolamento dell'ODV

Per tutto quanto attiene i poteri, le attribuzioni, i compiti ed i doveri dell'Organismo di Vigilanza, si rinvia allo **Statuto dell'Organismo** stesso allegato al presente modello organizzativo.

Si rinvia invece al **Regolamento redatto dall'OdV** in carica, per tutto quanto attiene alla definizione degli aspetti relativi alla continuità di azione dell'Organismo, la calendarizzazione delle attività, la verbalizzazione delle riunioni, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli e l'individuazione dei controlli e delle procedure di analisi.

Anche il Regolamento dell'OdV così come il sopra menzionato Statuto costituisce parte integrante del presente Modello di Organizzazione e Gestione.

4. Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza all'azienda

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di comunicare al Consiglio di Amministrazione mediante apposita informativa scritta:

- all'inizio di ciascun esercizio: il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnategli;
- periodicamente: lo stato di avanzamento del programma definitivo ed eventuali cambiamenti apportati al piano, motivandoli;
- immediatamente: eventuali problematiche significative scaturite nel corso dell'attività;
- ogni sei mesi: periodiche relazioni, in merito all'attuazione del Modello da parte di GARBELLOTTA S.P.A.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere invitato a relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito alle proprie attività.

Lo stesso Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare:

1. i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dall'attività siano emersi aspetti suscettibili di miglioramento. In questo caso, sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con annessa

tempistica, per le attività suscettibili di miglioramento, nonché l'indicazione specifica delle modifiche operative necessarie per dare corso all'implementazione;

2. comportamenti/azioni non in linea con il Codice Etico o con le procedure aziendali al fine di acquisire tutti gli elementi per segnalare alle strutture preposte gli elementi necessari per procedere alla valutazione e all'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari, nonché per evitare il ripetersi dell'accadimento, dando indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività di cui al punto 2. dovranno essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione nel più breve tempo possibile, richiedendo, se necessario, la collaborazione di altre strutture aziendali al fine di individuare in modo più accorto i rimedi per impedire il ripetersi di tali circostanze.

Le copie dei verbali saranno custodite dall'Organismo di Vigilanza e dagli organismi eventualmente di volta in volta coinvolti.

Il Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione, il Presidente hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza. Allo stesso modo, l'Organismo di Vigilanza ha, a sua volta, la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi sociali per motivi urgenti.

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni aziendali competenti presenti in GARBELLOTT S.P.A. per diversi specifici profili e precisamente:

- con il preposto agli affari legali per l'interpretazione della normativa rilevante, per la modifica o integrazione della Mappatura delle aree di rischio, per individuare ed attuare le azioni di tutela di GARBELLOTT S.P.A. in tutti i casi di violazione della disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001, in qualche modo collegate alla sicurezza e salute dei lavoratori.
- con il preposto alla formazione, in ordine alla formazione del personale;
- con il preposto ai procedimenti disciplinari, in ordine ai procedimenti disciplinari;
- con il preposto al settore amministrazione e finanza, in ordine al controllo dei flussi finanziari e di tutte le attività, anche amministrative, che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei delitti contro la sicurezza e salute dei lavoratori. Per esempio l'Organismo di Vigilanza potrebbe richiedere di poter visionare la documentazione contabile attestante gli acquisti di d.p.i. ed in generale verificare quale budget sia stato stanziato per la sicurezza.
- con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, in ordine alle attività antinfortunistiche e di tutela dell'igiene e della salute.

4. Segnalazioni di non conformità all'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad atti, comportamenti ed eventi che potrebbero ingenerare responsabilità a carico di GARBELLOTT S.P.A., ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Al fine di agevolare le suddette comunicazioni GARBELLOTT S.P.A. ha messo a disposizione una pluralità di canali e segnatamente:

- a mezzo di email all'indirizzo dedicato di posta elettronica certificata dell'ODV.
- a mezzo richiesta di colloquio da formalizzare al superiore gerarchico o alla Direzione.

GARBELLOTT S.P.A. si impegna a proteggere la riservatezza e l'identità dei soggetti che effettueranno le suddette segnalazioni applicando la "policy" di seguito illustrata.

Valgono al riguardo le seguenti indicazioni di carattere generale le quali a tutti gli effetti costituiscono la "policy" adottata per il trattamento di tali tipologie di informazioni

- i Dipendenti e gli Organi Societari **sono tenuti a segnalare** all'Organismo di Vigilanza le violazioni, da chiunque commesse e, in particolare, le notizie relative:
 - alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei Reati (e degli illeciti amministrativi) in materia di sicurezza e salute dei lavoratori;
 - a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello e del Codice Etico che ne costituisce parte integrante.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

La suddetta "policy" non ammette segnalazioni anonime.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Nel gestire la segnalazione, GARBELLOTTTO S.P.A. applica le forme di tutela così come declinate dalla normativa nazionale, con particolare riferimento al divieto di discriminazione ovvero ritorsione del whistleblower (segnalatore), nonché le tutele in caso di segnalazione fatta a scopo diffamatorio.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà dei Dipendenti di GARBELLOTTTO S.P.A.; l'omessa segnalazione costituisce comportamento disciplinarmente rilevante,

- i Consulenti e *Partners* saranno tenuti ad effettuare le segnalazioni relative ad una violazione, o presunta violazione, del Modello nei limiti e con le modalità eventualmente previste contrattualmente;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto nel paragrafo intitolato "*Il sistema disciplinare*".

4.1 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Oltre alle segnalazioni – relative a violazioni di carattere generale – sopra descritte e sempre che si tratti di atti o fatti relativi alle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

1. i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati oggetto del presente modello di gestione qualora tali indagini coinvolgano GARBELLOTTTO S.P.A., i suoi Dipendenti o componenti degli organi sociali;
2. le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dai Dipendenti, ai sensi del CCNL, in caso di avvio di procedimento giudiziario nei confronti degli stessi;
3. i rapporti eventualmente preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;
4. le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
5. le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

L'Organismo di Vigilanza ha inoltre il potere di individuare altre informazioni che dovranno essergli trasmesse, in aggiunta a quelle sopra descritte.

L'obbligo dell'informativa da parte dei soggetti indicati deve essere adempiuto attraverso relazione e comunicazioni.

Per quanto attiene la descrizione dettagliata dei flussi informativi che riguardano le comunicazioni tra l'Organismo di Vigilanza e i soggetti aziendali di volta in volta chiamati in causa, è stata predisposta un'apposita tabella denominata "Piano dei flussi informativi verso l'OdV". (All.6).

5. Raccolta e conservazione delle informazioni

La raccolta e la conservazione delle informazioni inerenti i flussi informativi che coinvolgono l'Organismo di Vigilanza, vengono regolarmente effettuate dall'azienda.

6. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di GARBELLOTTTO S.P.A. garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in Azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato e integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione con i responsabili delle funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

L'adozione del presente Modello e i contenuti in esso presenti sono comunicati a tutti i Dipendenti GARBELLOTTTO S.P.A. attraverso specifici momenti formativi.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato materiale informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza di GARBELLOTTTO S.P.A. S.p.A.

In particolare, la Società ha provveduto ad organizzare idonei strumenti di diffusione, quali la comunicazioni via posta elettronica, corsi di formazione e aggiornamento (la cui partecipazione è obbligatoria per il personale dipendente).

I principi e i contenuti del Modello sono portati a conoscenza anche di tutti i soggetti che, pur non essendo lavoratori subordinati di GARBELLOTTTO S.P.A., operano per conto della stessa, svolgendo nel suo interesse prestazioni o servizi, quali Collaboratori, agenti, concessionari di vendita, fornitori, ditte appaltatrici, subappaltatori, ditte committenti di GARBELLOTTTO S.P.A. o altri soggetti che hanno rapporti contrattuali con l'Impresa e che implicano lo svolgimento di attività in favore o per conto della medesima.

L'impegno al rispetto della legge e dei principi di riferimento del Modello da parte di tali soggetti dovrà essere previsto da apposita clausola del relativo contratto. Tale clausola dovrà inoltre prevedere la facoltà per GARBELLOTTI S.P.A. di procedere all'applicazione di forme di autotutela (ad esempio risoluzione del contratto, applicazione di penali, etc.), laddove sia ravvisata una violazione dei principi e dei contenuti del Modello.

7. Verifiche sull'adeguatezza del Modello

Oltre all'attività di vigilanza, che svolge continuamente sull'effettività del Modello e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso, l'Organismo di Vigilanza periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale attitudine del Modello alla prevenzione dei Reati, preferibilmente coadiuvandosi con soggetti terzi in grado di assicurare una valutazione obiettiva dell'attività svolta.

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti o atti di maggior rilevanza conclusi o compiuti da GARBELLOTO S.P.A. in relazione ai Processi sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Le verifiche sono condotte dall'Organismo di Vigilanza, che si avvale, di norma, del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza verificherà che vengano svolti controlli periodici (audit) al fine di:

- verificare l'efficacia del predetto sistema di controllo interno;
- evidenziare aree critiche e stimola la pianificazione dei miglioramenti.

Gli audit sono condotti da soggetti incaricati scelti tra personale (interno e/o esterno all'organizzazione) indipendenti alle attività oggetto di verifica ed opportunamente addestrati per assicurare obiettività ed imparzialità di giudizio.

Tutte le verifiche di cui sopra e il loro esito sono oggetto di *report* al Consiglio di Amministrazione.

Capitolo IV – La Mappatura delle aree di rischio e il Modello di GARBELLOTTI S.P.A.

1. La storia, le aree di operatività aziendale e la struttura di GARBELLOTTI S.P.A.

GARBELLOTTA S.P.A. è un'Azienda con sede legale in Conegliano (TV) in Viale Italia 200, iscritta nel Registro delle imprese di Treviso, R.E.A. – 145515, (P.IVA: 01162440265), attiva nella produzione e commercio di botti in legno e relativa installazione e manutenzione nonché nella vendita di legname.

Il capitale sociale, interamente sottoscritto e versato, è pari ad euro 3.040.000,00 per un totale di 380.000 azioni, di proprietà dei seguenti soggetti:

Garbellotto Piergregorio	33%
--------------------------	-----

Garbellotto Pieremilio	33%
Garbellotto Piero	33%
Garbellotto S.p.a.	1%

Nella sua esperienza oramai quarantennale (inizio attività 1980, ma la famiglia Garbellotto opera nel settore dal 1775) GARBELLOTTI S.P.A. ha consolidato e potenziato le proprie conoscenze nell'arte del bottaio.

GARBELLOTTI S.P.A. può contare sulla collaborazione di un personale dipendente di circa 70 persone e su un efficace Sistema di Gestione Qualità ISO 9001 che garantisce qualità di servizi e una valida consulenza per soddisfare le richieste della clientela.

La Società ha costituito inoltre, nel territorio italiano ed europeo, un servizio capillare che le permette di fornire assistenza nel territorio presso cui devono essere dislocate o mantenute le botti.

Il giro d'affari si attesta intorno ad euro 15.000.000,00 annui.

1.1. Il sistema di *governance*

La Società è gestita dal proprio Consiglio di Amministrazione, costituito da cinque membri.

Sia il Presidente che altri tre membri sono dotati di un sistema articolato di deleghe talché si devono ritenere dotati di poteri sufficienti a svolgere nel migliore dei modi tutte le mansioni loro affidate.

E' stata valutata l'adeguatezza del sistema di deleghe e procure, verificando eventuali necessità di adattamento.

L'analisi svolta costituisce una valutazione di conformità al D.Lgs. 231/01 del sistema di conferimento dei poteri in essere.

Le considerazioni effettuate sono state formulate sulla base dei seguenti criteri:

- coerenza dei poteri assegnati a ciascun soggetto come da delega o diverso conferimento rispetto a quanto dichiarato in sede di intervista;
- coerenza e adeguatezza dei poteri assegnati a ciascun soggetto rispetto al ruolo ed alle responsabilità organizzative e gestionali in capo allo stesso;
- esistenza ed adeguatezza delle procure e deleghe assegnate rispetto alle attività svolte ed alle responsabilità gestionali individuate in capo a ciascun soggetto.

L'attività di controllo è esercitata dal Collegio sindacale, costituito da tre membri effettivi e due supplenti.

1.2. L'organigramma dei soggetti responsabili

I ruoli a cui è affidato il controllo delle attività svolte da GARBELLOTTI S.P.A., con riferimento alle diverse aree operative, sono già individuati nel manuale qualità ISO/9001 "Organigramma aziendale" – All.5 – MQ05RD16.

1.3. Aree di operatività aziendale

L'unità operativa di Conegliano (TV), per la quale si predispone il presente

Modello, è suddivisa in:

- uffici;
- Industria Botti Reparto Botti
 Selezione N.I.R.;
 Reparto Barriques;
- Coordinamento merci Segheria
 Commercio Legnami
- Officina
- Pulizie

L'attività viene ivi svolta in due turni giornalieri.

L'impresa GARBELLOTTI S.P.A., inoltre, svolge sia direttamente che a mezzo ditte terze l'attività di montaggio ed assistenza presso le imprese ove si trovano le botti.

2. La funzione, i principi ispiratori e struttura del Modello di GARBELLOTTI S.P.A.

La funzione primaria del Modello è quella di costituire un sistema strutturato atto a prevenire la commissione di Reati in materia di sicurezza e salute dei lavoratori nell'ambito di attività proprie dell'operatività aziendale, ritenute a rischio e che trovano piena realizzazione nell'ambito delle cosiddette Aree sensibili.

Ciò si ottiene:

- creando – in tutti coloro che operano con, in nome, per conto e nell'interesse di GARBELLOTTI S.P.A., nelle Aree sensibili, come meglio individuate nella Parte Speciale del presente documento – la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, irrogabili non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;
- condannando ogni forma di comportamento illecito da parte di GARBELLOTTI S.P.A., in quanto contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici adottati dalla Società;
- garantendo alla Società, grazie a un'azione di controllo delle attività Aziendali nelle Aree sensibili, la concreta ed effettiva possibilità di intervenire tempestivamente per prevenire la commissione dei Reati stessi.

Successivamente all'individuazione delle Aree sensibili, è stata intrapresa un'analisi approfondita delle attività inquadrabili in tale ambito.

Tale analisi è stata realizzata, effettuando interviste ai soggetti responsabili dei servizi sopra citati e degli uffici ai quali fanno capo le menzionate Attività sensibili.

Si è proceduto, poi, a confrontare le risultanze con le procedure attualmente approvate e attuate da GARBELLOTTI S.P.A., al fine di verificare se le stesse fossero compatibili con le esigenze di prevenzione, dissuasione e controllo di cui al D.Lgs. 231/2001.

La proceduralizzazione attuata si è dimostrata particolarmente efficace, anche nell'ottica della normativa in esame, e idonea a prevenire la commissione dei

Reati in materia di sicurezza e salute dei lavoratori.

Alla luce di quanto sopra, si è ritenuto di procedere all'implementazione e/o alla redazione *ex novo* di alcuni Documenti, nell'ottica di fornire al sistema una coerenza e un'omogeneità maggiore in virtù dello scopo del lavoro.

In tale ottica, particolare attenzione è stata riservata all'Organismo di Vigilanza, le cui funzioni, così come previsto dal D.Lgs. 231/2001, sono quelle di vigilare sull'effettiva osservanza del Modello e di aggiornare il Modello di pari passo con l'evolversi della realtà aziendale.

È stato elaborato, quindi, un apposito regolamento dell'Organismo di Vigilanza, nel quale, in ossequio al disposto normativo, sono state altresì evidenziate le caratteristiche strutturali, oltre che, naturalmente, le modalità di funzionamento di tale organismo.

Il Modello è stato, infine, articolato in due Parti, anche al fine di garantirne una più efficace e snella attività di aggiornamento: infatti, se la Parte Generale contiene la formulazione dei principi generali di diritto da ritenersi sostanzialmente invariabili, la Parte Speciale, in considerazione del contenuto, è suscettibile, invece, di costanti aggiornamenti.

Inoltre, l'evoluzione legislativa – quale, ad esempio, una possibile estensione delle tipologie di Reati che, per effetto di altre normative, risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto – nonché lo sviluppo dell'attività di GARBELLOTTI S.P.A., potranno rendere necessaria l'integrazione del Modello con ulteriori eventuali capitoli.

3. Modalità di valutazione del rischio

La valutazione del rischio è stata effettuata prendendo in considerazione analiticamente i reati di cui agli artt 589 c.p. (omicidio colposo), 590 comma II c.p. (lesioni personali colpose gravi e gravissime).

Il prospetto di tale analisi è definito nel modulo "Analisi rischi reato" di cui si avrà modo di trattare più diffusamente nel paragrafo successivo.

In detta analisi sono stati presi in considerazione alcuni parametri particolarmente indicativi e segnatamente:

- 1) L'efficacia delle misure di controllo
- 2) La frequenza del reato nel quinquennio precedente alla verifica
- 3) La gravità del reato in tutti i suoi profili, penali e civili.

La probabilità dell'evento delittuoso è inversamente proporzionale alla capacità di contrasto delle misure adottate. Maggiori e più raffinate sono le misure di controllo, minore è la possibilità che l'evento si verifichi. Tale dato viene nondimeno corretto alla luce del dato statistico ovvero dalla frequenza del reato nell'ultimo quinquennio.

Tanto premesso la probabilità del reato è resa dalla seguente formula:

P = Probabilità del reato

C = Coefficiente di efficacia della misura di controllo

**Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 –
Parte Speciale**

*[maggiore è l'efficacia delle misure di controllo, minore è il valore del coefficiente C
(Tabella A)]*

F = Frequenza del reato

$$P = C \times F$$

I valori dei parametri indicati nella formula che precede sono rappresentati nelle tabelle A e B che seguono:

Tabella A

COEFFICIENTE DI EFFICACIA DELLE MISURE DI CONTROLLO (C)	
valore	descrizione
1	La misura di controllo è idonea a contrastare il reato
2	La misura di controllo ha una discreta capacità di contrastare il reato
3	La misura di controllo ha una capacità bassa di contrastare il reato
4	La misura di controllo non è idonea a contrastare il reato

Tabella B

FREQUENZA DEL REATO (F)	
valore	descrizione
0,5	Nessun episodio nel quinquennio precedente
2	1 episodio nel quinquennio precedente
3	2 episodi nel quinquennio precedente
5	Più di 2 episodi nel quinquennio precedente

La gravità del reato misura l'effetto impattante dell'evento delittuoso nella realtà aziendale.

A tal proposito si è deciso di rapportare la gravità del fatto alla pena prevista dalla legge per gli autori del reato ed alla sanzione ex Dlgs. 231/2001 (sanzione in termini di quote) prevista per la società.

Il risultato così ottenuto viene poi corretto con ulteriori due coefficienti.

In particolare il coefficiente "k" segnala la presenza di misure interdittive (valore 1,3 se è prevista la misura, valore 1 se la misura non è prevista).

Il coefficiente "d", invece, indica la presenza di "danni ulteriori", in particolare danni da risarcimento civile, all'immagine, compromissione della "governance" societaria, eventuale contestazione di altri reati in concorso, anche non compresi nel Dlgs. 231/2001 e più in generale qualsiasi pregiudizio dovesse ravvedersi in conseguenza della fattispecie occorsa.

Il valore di tale coefficiente è "0,2" se tali danni ulteriori sussistono, "0" se tali danni ulteriori non sussistono.

Tanto premesso, la gravità del danno è rappresentata dalla tabella C, di cui alla pagina seguenti al netto dei coefficienti di correzione "k" e "d".

**Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 –
Parte Speciale**

Tabella C

VALUTAZIONE DELLA GRAVITA' (G) della sanzione								
sanzione pecuniaria o detentiva per la persona fisica			sanzione pecuniaria (quote) per l'azienda					
			100-200	201-400	401-600	601-800	801-1000	
			1	2	3	4	5	
	solo pecuniaria	1	1	2	3	4	5	
	pecuniaria + detentiva (fino a 2 anni)	2	2	4	6	8	10	1 - 3 bassa
	pecuniaria + detentiva (da 2 a 3 anni)	3	3	6	9	12	15	4 - 6 medio bassa
	pecuniaria + detentiva (da 3 a 10 anni)	4	4	8	12	16	20	8 - 10 medio alta
	pecuniaria + detentiva (oltre 10 anni)	5	5	10	15	20	25	15 - 25 alta

K = 1,3 Coefficiente di correzione in caso di applicazione di misure interdittive / **K= 1** nel caso in cui non sussistano tali misure

d = 0,2 Coefficiente di correzione da applicare in ragione di danni ulteriori (ad.es. risarcimenti, danno all'immagine, etc.etc.) / **d= 0** se non sussistono

Il dato (G) che si ricava dalla tabella di cui sopra rappresenta la gravità del reato e risulta dal combinato esame delle sanzioni previste per gli autori materiali del fatto penalmente rilevante (pena detentiva e pecuniaria) e delle sanzioni previste per la società a titolo di responsabilità amministrativa ex Dlgs. 231/2001.

La Gravità del rischio reato (G') in termini di conseguenze dannose è rappresentata dalle seguente formula:

$$G' = G \times (k + d)$$

L'Indice di Rischio (R) è pertanto rappresentato dalle seguente formula:

$$R = C \times F \times G \times (k + d)$$

Il risultato viene classificato secondo le classi di rischio rappresentate nella tabella D sotto riportata.

Tabella D

CLASSI DI RISCHIO (R)	
valore	Rischio
1 - 50	Irrilevante
51 - 70	Basso
71-100	Medio
>100	Critico

N.B.

Peraltro, quand'anche, nonostante gli indici di correzione sopra illustrati, il rischio reato risultasse basso in ragione della modesta gravità del reato, la presenza di precedenti (cfr. tabella B) o l'indicazione di una bassa capacità di contrastare l'evento (valore 3 di cui alla tabella A) o addirittura l'inidoneità delle misure (valore 4 di cui alla tabella A) dovranno indurre l'Azienda ad adottare le idonee iniziative per migliorare tali parametri.

4. Le Aree sensibili dell'attività di GARBELLOTTA S.P.A.

L'analisi dell'operatività aziendale è stata oggetto di una profonda verifica in occasione della costruzione del modello. In particolare si è proceduto ad analizzare ogni area di rischio, realizzando in tal modo una tabella di valutazione dei rischi da reato presupposto secondo il metodo di analisi "processo-reato", definito nel documento "analisi rischi reato".

Volendo in questa fase circoscrivere il perimetro del Modello ai **delitti in violazione delle norme sulla sicurezza e la salute dei lavoratori** sono state considerate le seguenti aree sensibili:

- redazione e verifica del documento di valutazione del rischio, nonché di tutta la documentazione presente in GARBELLOTTA S.P.A., rispetto alle prescrizioni dettate dalla normativa sulla sicurezza, con particolare riferimento ai rischi specifici dell'attività produttiva posta in essere;
- gestione dei rapporti con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e con il medico competente;
- gestione del personale negli stabilimenti;
- scelta e manutenzione dei macchinari;
- scelta e gestione dei rapporti con le ditte appaltatrici;
- adempimenti ed incombenze dipendenti e connesse agli obblighi stabiliti dalla normativa vigente in materia di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, con particolare riferimento a quanto previsto dal D. Lgs 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche e integrazioni.

Il novero delle aree di rischio e delle connesse attività può subire modifiche in relazione all'evolversi dell'operatività aziendale.

È compito dell'Organismo di Vigilanza, soprattutto in corrispondenza di cambiamenti aziendali (apertura di nuovi stabilimenti, apertura di nuove sedi, ampliamento delle attività, etc.), verificare, nell'espletamento della propria attività, la suddetta dinamica e provvedere a proporre al Consiglio di Amministrazione le modifiche necessarie al fine di garantire l'aggiornamento continuo della Mappatura delle Aree di rischio.

5. La procedura di adozione del Modello

L'approvazione del presente Modello è avvenuta con la delibera del Consiglio di Amministrazione sopra citata.

Il Consiglio di Amministrazione, infatti, salvo quanto di seguito espressamente

previsto, ha competenza esclusiva per l'adozione e la modificazione del Modello.

Le eventuali modifiche del Modello approvato, a mente del disposto di cui al citato art. 6 del D.Lgs. 231/2001, saranno oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, nel caso in cui comportino integrazioni o modifiche necessarie in relazione all'evolversi della normativa ovvero una modifica del ruolo e/o della composizione dell'Organismo di Vigilanza, oppure laddove si rendano necessarie in seguito all'individuazione di significative violazioni o elusioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello, stante l'inadeguatezza dello stesso a prevenire i Reati.

Lo stesso Consiglio di Amministrazione provvederà poi a comunicarle all'Organismo di Vigilanza e contestualmente al Collegio sindacale.

L'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, deve prontamente segnalare in forma scritta, senza dilazione, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o al consigliere delegato eventuali fatti che evidenziano la necessità di revisione del Modello. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in tal caso, deve convocare il Consiglio di Amministrazione, affinché adotti le deliberazioni di sua competenza.

Quanto previsto nel comma precedente, si applica, in quanto compatibile, anche per le modifiche delle procedure necessarie per l'attuazione del Modello, a opera delle funzioni interessate.

Le modifiche alle procedure devono essere tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.

6. La diffusione del Modello tra i portatori di interesse, l'attività formativa e informativa.

Per portatori di interesse della Società devono intendersi cumulativamente:

1. i soci di GARBELLOTTA S.P.A.;
2. i membri del Consiglio di Amministrazione individualmente considerati e l'organo amministrativo collegialmente considerato;
3. i membri del Collegio Sindacale individualmente considerati e l'organo di controllo interno collegialmente considerato;
4. i rappresentanti, a qualunque titolo validamente costituito secondo le leggi italiane, della Società;
5. i Dipendenti di GARBELLOTTA S.P.A.;
6. i Collaboratori, a qualunque titolo, di GARBELLOTTA S.P.A.;
7. i Consulenti di GARBELLOTTA S.P.A.;
8. i *Partners* di GARBELLOTTA S.P.A. (clienti, fornitori, ecc.).

GARBELLOTTA S.P.A. opera affinché il Modello, e le sue regole di funzionamento, siano adeguatamente portate a conoscenza dei predetti portatori di interesse.

Tale diffusione riguarda tutti i soggetti sopra evidenziati, con un livello di approfondimento che varia a seconda del ruolo e delle competenze attribuite agli stessi.

A tal fine la Società si impegna a pubblicare il Modello attraverso il sito aziendale nonché a diffondere copia dei Documenti che risultano parti integranti

dello stesso, come per esempio il Codice etico e a provvedere all'invio periodico di *email* di aggiornamento, nonché a collaborare con l'Organismo di Vigilanza nella predisposizione di appositi corsi di formazione e di aggiornamento indirizzati ai Dipendenti e preposti della Società.

Tali corsi di formazione si concretizzeranno in lezioni vertenti sulle procedure interne della Società atte a prevenire il compimento dei Reati analizzati attraverso la fornitura di materiale didattico, l'ausilio di Consulenti esterni e lo svolgimento periodico di *case study*, per verificare l'apprendimento da parte di tutto il personale coinvolto.

Dell'attività formativa eseguita viene tempestivamente relazionato l'Organismo di Vigilanza a opera dei soggetti incaricati.

GARBELLOTTI S.P.A. ha provveduto a trasmettere ai portatori di interesse la documentazione inerente l'approvazione del Modello; per i soggetti neo-assunti o che intraprenderanno per la prima volta un'attività di collaborazione con la Società, tale comunicazione sarà effettuata nel momento in cui verrà ad esistenza il rapporto con GARBELLOTTI S.P.A.

Ai portatori di interesse si procede, tra l'altro, a consegnare il documento che descrive la politica della sicurezza in GARBELLOTTI S.p.a. Il M.O.G. 231, il Codice Etico ed Codice Disciplinare sono inoltre pubblicati nel sito internet aziendale e sono, pertanto, liberamente consultabili.

I soggetti riceventi rilasciano alla Società un'espressa dichiarazione di ricezione del materiale informativo poc'anzi evidenziato.

7. L'attuazione del modello. Centralità della formazione.

Il carattere esimente del modello ricorre solo se lo stesso sia efficacemente attuato.

Il modello organizzativo deve rappresentare, pertanto, il "*modus operandi*" della società.

In tale ottica soprattutto per prevenire i reati in materia di sicurezza sul lavoro, è evidente come acquisti un ruolo centrale la formazione che deve essere capillare e coinvolgere tutte le funzioni aziendali, dal Presidente del Consiglio di Amministrazione sino agli operai ed ai partners commerciali.

Tanto premesso GARBELLOTTI S.P.A. impartisce la formazione attraverso la seguenti modalità:

- E' stato predisposto un programma specifico di formazione avente per oggetto il sistema di gestione della salute e sicurezza in chiave ex Dlgs.231/2001. E' previsto che tale formazione sia periodicamente impartita da un Consulente Esterno esperto in detta materia.
- Più in generale la procedura di formazione/ informazione del personale è definita nella procedura "PGS4 gestione della formazione, informazione e addestramento".

La durata e la periodicità degli interventi tiene conto sia degli obblighi derivanti dalla normativa vigente sia della tipologia e gravità dei rischi associati allo svolgimento delle varie attività.

La ditta si dota pertanto di un programma per la formazione e l'informazione dei lavoratori, MOS 4.02 Programma di formazione del personale, in cui sono

evidenziati i destinatari degli interventi formativi: il modulo deve essere aggiornato anche in occasione di lavoratori assenti in incontri programmati. Nel MOS 4.05 Scheda di informazione e formazione dei lavoratori, sono indicati tutti i nominativi dei lavoratori convocati: gli eventuali assenti dovranno recuperare l'incontro nei tempi stabiliti dall'azienda e comunque entro il periodo temporale previsto dalla normativa vigente come da programma sopra indicato. Il programma dell'informazione e della formazione viene sottoposto da parte del DL ai partecipanti alla Riunione periodica prevista dalla normativa vigente per l'approvazione.

L'archiviazione della relativa documentazione viene curata da Segreteria 231 che ne verifica la completezza.

Per ogni collaboratore, viene attivata la "Cartella personale" che è gestita a livello informatico al fine di utilizzare al meglio le professionalità presenti in azienda. L'aggiornamento è effettuato entro il primo trimestre di ogni anno.

A tal proposito si ritiene di primaria importanza che tutto il personale, anche attraverso appositi incontri, maturi la consapevolezza del contributo che le attività formative svolte offrono al raggiungimento degli obiettivi.

- E' prevista la conservazione di opportune registrazioni della formazione eseguita su "Scheda registrazione Addestramento/ Formazione", su "Scheda di registrazione inserimento / affiancamento in organico" o attraverso la raccolta di attestati di partecipazione o copia del materiale didattico ricevuto.

- È previsto che, per i principali corsi di formazione svolti, venga effettuata una verifica sull'effettivo grado di apprendimento dei destinatari.

A tale scopo potranno essere utilizzate diverse metodologie e strumenti, scelti dal personale docente in base al tipo di attività formativa realizzata, alla metodologia didattica ed agli strumenti utilizzati per la comunicazione.

La valutazione potrà quindi essere effettuata, durante e/o al termine dell'attività stessa, mediante:

- questionari di verifica dell'apprendimento,
- presentazione di eventuali lavori di gruppo,
- valutazione sulla pertinenza delle domande o degli esempi fatti dai partecipanti in fase di discussione;

La verifica dell'efficacia formativa svolta, nel rispetto di quanto prevedono la normativa vigente e la buona tecnica, viene effettuata da parte di coloro che hanno compiti di vigilanza e controllo nel corso dell'attività lavorativa (rif. MOS 1.02 Ruoli per la sicurezza).

PARTE SPECIALE

Per l'elenco dei reati presupposto si rinvia a pagg. 7-8-9 del presente manuale. In questa fase l'Azienda ha ritenuto di circoscrivere il perimetro del proprio modello di organizzazione e gestione alle fattispecie previste dall'art. 25 septies della legge ovvero ai **delitti commessi in violazione delle norme sulla sicurezza dei lavoratori.**

In tale ottica, prodromica all'attività di costruzione del modello, è stata effettuata un'attenta ed approfondita analisi del rischio reato-presupposto.

Tale indagine è stata condotta secondo il metodo di analisi "processo-reato", definito nel documento "Analisi rischi reato".

La verifica è stata condotta avendo per oggetto di indagine la situazione aziendale esistente prima della costruzione del modello, ovvero l'insieme delle procedure elaborate dall'Azienda nell'ambito dei propri processi produttivi.

La suddetta indagine rappresenta quindi la situazione di rischio reato presente in azienda al netto delle procedure 231.

L'analisi è stata condotta non solo attraverso lo studio delle procedure e della documentazione aziendale, ma anche attraverso la somministrazione di check lists tanto a soggetti apicali che a semplici lavoratori al fine di verificare il grado di conoscenza e consapevolezza della situazione esistente.

L'Azienda ripeterà annualmente la verifica, al fine di misurare i risultati ottenuti in termini di diminuzione del rischio/reato, nella consapevolezza del fatto che il modello organizzativo aziendale deve essere continuamente migliorato anche alla luce dei cambiamenti aziendali e legislativi.

In tale occasione l'Azienda definirà un programma di miglioramento e determinerà il budget di spesa necessario per il raggiungimento di tale obiettivo. La presente sezione speciale definisce pertanto i principi e le regole generali su cui si fondano le procedure che sono state all'uopo elaborate e che costituiscono parte integrante del modello di organizzazione e gestione della società GARBELLOTTI S.p.a.

I delitti commessi in violazione delle norme sulla sicurezza e la salute dei lavoratori

1. Le fattispecie dei delitti commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 *septies* del D.Lgs. 231/2001)

La presente Parte Speciale si riferisce ai Reati di omicidio colposo e lesioni gravi e gravissime di cui agli artt. 589 e 590, 3° comma, c.p., commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro richiamate dall'art. 25 *septies* del D.Lgs. 231/2001.

Si riporta qui di seguito una breve descrizione dei Reati richiamati da tali articoli, rimandandosi al testo del Decreto e a quello del Codice Penale per una dettagliata descrizione degli stessi, che devono comunque intendersi già noti ai sensi dell'art. 5 del c.p.

• Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

Ai sensi dell'art. 589 c.p., risponde di tale delitto chi per colpa cagiona la morte di un altro uomo.

Tale reato si configura – ad esempio – qualora un dipendente della GARBELLOTTI S.P.A., operando in un ambiente confinato presso il quale è necessario proteggersi dalla possibile inalazione di gas tossici e/o letali, non presti le opportune cautele.

Nel suddetto esempio l'impresa è responsabile qualora l'impresa non abbia adeguatamente valutato il rischio, ovvero non abbia adeguatamente formato il lavoratore o non lo abbia munito dei d.p.i. necessari.

Il fatto materiale dell'omicidio colposo implica tre elementi: una condotta, un evento (la morte di una persona) e il nesso di causalità tra l'una e l'altro. Sul piano dell'elemento soggettivo, l'omicidio è colposo quando l'agente non vuole la morte della vittima né l'evento lesivo da cui la stessa deriva e l'uno e l'altro si verificano per colpa dell'agente ossia per negligenza, imperizia o inosservanza di leggi da parte dello stesso.

- *Lesioni personali colpose gravi e gravissime (art. 590 comma III c.p.)*

L'art. 590, 3° comma, c.p. punisce la condotta di chi cagiona ad altri una lesione personale grave o gravissima, con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro. Solo la forma aggravata della fattispecie costituisce reato presupposto ai sensi del dlgs. 231/2001, nondimeno GARBELLOTTI S.P.A. è impegnata nella prevenzione di qualsiasi infortunio e quindi anche degli infortuni classificabili nell'ambito delle lesioni lievi.

Gli esempi esposti nel paragrafo precedente valgono anche per le presenti fattispecie.

Ancora a titolo esemplificativo e non esaustivo il reato si può configurare – ad esempio – nel caso in cui un dipendente della GARBELLOTTI S.P.A., non rispettando le norme interne sulla sicurezza, utilizzando un muletto investa un suo collega, provocandogli un infortunio.

Anche in questo caso l'Azienda risponde se il mulettista non è stato adeguatamente formato ovvero se il muletto non sia a norma.

Per una più approfondita conoscenza dei possibili infortuni si rinvia peraltro al Documento di Valutazione dei Rischi che è stato aggiornato proprio in concomitanza con l'adozione del presente Modello di Organizzazione e Gestione.

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

La lesione personale è gravissima, se dal fatto deriva una malattia certamente o probabilmente insanabile; la perdita di un senso; la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella; la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

Infine l'art. 590 comma 4 c.p. prevede che nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque.

2. Processi sensibili in relazione al rispetto delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Le Attività sensibili che GARBELLOTTI S.P.A. ha individuato al proprio interno sono le seguenti:

1. redazione e verifica di conformità del documento di valutazione del rischio e di tutti gli altri documenti predisposti da GARBELLOTTA S.P.A. in materia di sicurezza (rispetto alle prescrizioni dettate dalla normativa in materia di sicurezza e da eventuali norme internazionali di riferimento adottate (es. BS OHSAS 18001:2007 – UNI:INAIL), con particolare riferimento ai rischi specifici dell'attività produttiva posta in essere;
2. gestione dei rapporti con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e con il medico competente;
3. gestione del personale negli stabilimenti, con particolare riguardo alla formazione ed all'addestramento;
4. cura della perfetta efficienza e sicurezza degli impianti e delle attrezzature;
5. scelta e gestione dei rapporti con le ditte appaltatrici e con i soggetti terzi operanti in Garbellotto S.p.a.;

3. Regole generali

GARBELLOTTA S.P.A. ha definito documenti specifici per la descrizione e la gestione delle attività aziendali con riferimento agli aspetti di sicurezza e salute sul lavoro, tra cui:

- **DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI SUL LUOGO DI LAVORO (DVR)**
E' il documento redatto ai sensi dell'art. 17, comma 1 lettera a) e dell'art. 28 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche ed integrazioni.
Contiene *in primis* una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, compresi i rischi specifici normati quali rischio chimico, esposizione a rumore e a vibrazioni, esposizione ad atmosfere esplosive, rischio stress lavoro correlato, ecc.; definisce i criteri adottati per la valutazione medesima; indica le misure di prevenzione e di protezione attuate e i dispositivi di protezione adottati a seguito di specifiche valutazioni; dettaglia il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza; individua delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere che devono essere assegnati unicamente a soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri.
Il Documento di Valutazione dei Rischi è redatto per la sede di Conegliano.
Per quanto riguarda i lavori svolti presso ditte terze è previsto il P.O.S. (piano operativo della sicurezza).
- **DOCUMENTO UNICO DI VALUTAZIONE RISCHI DA INTERFERENZE (DUVRI)**
E' il documento redatto ai sensi dell'art. 26, comma 3 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche ed integrazioni, allo scopo di adempiere agli obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione.
Esso contiene una valutazione dei rischi di interferenza e tutte le misure individuate per eliminare o, ove ciò non fosse possibile, ridurre al minimo gli stessi.
Le situazioni per le quali tale documento viene redatto sono sostanzialmente riconducibili a:

1. Operatori esterni che intervengono presso lo stabilimento GARBELLOTTA S.P.A.

Si tratta di interventi effettuati da ditte esterne (manutenzione e installazione di impianti, attrezzature, macchine, sopralluoghi tecnici, servizi di logistica, ecc.) all'interno dello stabilimento GARBELLOTTA S.P.A.

In questo caso viene trasmessa al fornitore un'**Informativa sui rischi** presenti in GARBELLOTTA S.P.A. e contestualmente gli vengono richieste le informazioni sui rischi dallo stesso introdotti, allo scopo di elaborare il **Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenza**.

2. Operatori GARBELLOTTA S.P.A. che intervengono presso stabilimenti di terzi

Si tratta di interventi effettuati da operatori GARBELLOTTA S.P.A. per l'installazione / manutenzione delle botti. In questo caso viene redatta un'**Informativa sui rischi** in cui vengono individuate e valutate le possibili fonti di rischio legate alla sicurezza, alla salute o ad aspetti di carattere organizzativo/gestionale, derivanti dalle operazioni previste, nonché le idonee misure di prevenzione e protezione che devono essere adottate dal personale tecnico di GARBELLOTTA S.P.A. Le stesse misure vengono adottate anche nel caso in cui Garbellotto S.p.a. si avvalga di ditte terze o artigiani per le stesse attività.

Tale informativa è propedeutica alla redazione, da parte del proprietario dell'area, del **Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenza**.

• **DOCUMENTAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO (QUALITÀ E SICUREZZA).**

Si tratta della documentazione redatta da GARBELLOTTA S.P.A. per soddisfare i requisiti delle norme di riferimento (UNI EN ISO 9001:2008, Linea Guida UNI-INAIL: costituita da:

- **Politica aziendale:** definisce le linee strategiche di fondo che governano le singole procedure costituenti il sistema di controllo interno;
- **Documenti di supporto:** sono documenti necessari ad eseguire in modo corretto ed oggettivo definite operazioni. Possono essere disposizioni scritte, istruzioni, diagrammi di flusso, ecc., che specificano o descrivono modalità esecutive, metodi, mezzi, strumenti e sequenza delle operazioni da adottare per svolgere una specifica attività
- **Registrazioni:** sono i documenti utilizzati per la registrazione di specifiche attività di cui rappresentano le "evidenze";
- **Dati informatici:** tutti i dati aziendali disponibili (oltre che in forma cartacea) su sistema informatico aziendale sottoposti al salvataggio periodico (giornaliero) su supporto informatico ed opportunamente custoditi al fine di garantirne la conservazione. I dati sono trattati in conformità al D Lgs 196/ 2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali" e relativo Documento Programmatico sulla Sicurezza dei dati;
- **Documentazione di origine esterna:** appartiene a questa classe tutta la

documentazione esterna, quale:

- Norme e Leggi
- Capitolati e specifiche del Cliente
- Listini Fornitori
- Schede tecniche e di sicurezza dei prodotti

4. Principi di comportamento e procedure di controllo specifiche

La presente Parte Speciale prevede l'espresso divieto a carico dei Dipendenti e degli organi sociali di GARBELLOTTA S.P.A., nonché dei suoi Consulenti e *Partners* di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (art. 25 *septies* del D.Lgs. 231/2001);
- porre in essere o dare causa a violazioni dei principi e delle procedure aziendali.

La società si è dotata di specifiche procedure in linea con il D.Lgs. 231/2001 che coprono, per quanto riguarda gli aspetti di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, argomenti quali:

PGS01 Struttura organizzazione del sistema
PGS02 Valutazione rischi
PGS03 Documentazione
PGS04 Formazione, informazione, addestramento
PGS 05 Gestione manutenzione
PGS06 Gestione DPI
PGS07 Emergenze
PGS08 Segnaletica
PGS09 Sostanze
PGS10 Sorveglianza Sanitaria
PGS11 Appalti
PGS12 Monitoraggio
PGS13 Gestione Infortuni
PGS14 Riesame

Come descritto in precedenza, tali procedure possono essere ulteriormente sviluppate e ampliate per mezzo di altra documentazione di supporto (disposizioni scritte, istruzioni, diagrammi di flusso, ecc.).

Tale completa documentazione permette inoltre all'azienda, in maniera trasversale, di:

- verificare, in caso di assunzione diretta del personale da parte di GARBELLOTTA S.P.A., il rispetto delle norme giuslavoristiche e degli accordi sindacali in materia di assunzione e rapporto di lavoro in generale;
- verificare il rispetto delle regole di correttezza e di buon comportamento nell'ambiente di lavoro;

- verificare costantemente il rapporto dei responsabili di stabilimento in materia di rapporti con i lavoratori;
- richiedere ai *Partners* e ai fornitori di GARBELLOTTA S.P.A. il rispetto degli obblighi di legge in tema di lavoro minorile e delle donne, le condizioni igienico-sanitarie e di sicurezza, i diritti sindacali o comunque di associazioni e di rappresentanza così come previsti dalla normativa vigente;
- selezionare in modo accurato le controparti destinate a fornire particolari servizi (appaltatrici, comodatarie, etc.) ed in particolare le imprese con alta incidenza di manodopera non qualificata, siano esse *Partners* o fornitori, sulla base di apposite procedure interne.

5. Individuazione dei responsabili e dei conseguenti poteri attribuiti

Ai fini dell'individuazione dei responsabili e dell'identificazione dei poteri loro attribuiti, GARBELLOTTA S.P.A. ha formalizzato una serie di "conferimenti di incarico" per distribuire a cascata le responsabilità e i compiti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, prevenzione degli infortuni.

Detto sistema è concepito in modo tale da facilitare, da un lato, un presidio capillare di tutte le aree e, dall'altro, un meccanismo di controllo gerarchico, sia operativo sia in termini di attribuzione delle risorse necessarie ad assicurare tutti gli strumenti opportuni e necessari.

I responsabili così individuati devono esercitare, per l'area di loro competenza, tutti i poteri attribuiti ed adempiere a tutti gli obblighi previsti dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, e da tutte le altre leggi e regolamenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, prevenzione infortuni, ambiente e sicurezza alimentare.

L'Organismo di Vigilanza sarà costantemente tenuto aggiornato dai soggetti responsabili di volta in volta individuati, sui cambiamenti al sistema delle procure, come decisi dal Consiglio di Amministrazione, congiuntamente con le strutture operative coinvolte ed in particolare dai soggetti investiti delle seguenti funzioni: amministratori con deleghe per la sicurezza e l'ambiente, datore di lavoro, responsabile del servizio prevenzione e protezione nominato dal datore di lavoro, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti dai lavoratori; dirigenti e preposti; medico competente, responsabile del sistema di gestione integrato.

5.1. Definizione di ruoli, responsabilità e facoltà di coloro che gestiscono tutte le attività suscettibili di influenzare i rischi per la salute e la sicurezza

Ai fini della definizione, documentazione e comunicazione dei ruoli, responsabilità e facoltà di coloro che gestiscono, eseguono e verificano attività che hanno influenza sui rischi per la salute e la sicurezza, GARBELLOTTA S.P.A. si è dotata di una struttura organizzativa dettagliata in "Organigramma per la sicurezza".

Per i compiti e le responsabilità si rinvia a quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e dalla legislazione tempo per tempo vigente in materia di salute e

sicurezza sul lavoro.

5.2. Definizione delle competenze necessarie a coloro che devono eseguire compiti suscettibili di avere conseguenze sulla sicurezza

Coloro che eseguono compiti che possono avere conseguenze sulla sicurezza devono avere le competenze necessarie: tali competenze devono essere definite in termini di formazione, addestramento e/o pratica idonea. Gli artt. 36 e 37 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i., definiscono in particolare obblighi informativi / formativi e responsabilità dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

Per assicurarsi che tali competenze siano presenti, GARBELLOTTI S.P.A. ha definito procedure specifiche, con le quali provvede a:

- individuare e definire per ogni posizione le competenze e qualifiche professionali minime;
- promuovere le azioni necessarie per il raggiungimento di tali competenze, attraverso attività di formazione interne e/o esterne all'organizzazione debitamente formalizzate;
- conservare opportune registrazioni della formazione eseguita;
- valutare l'efficacia della formazione mediante appositi test di verifica ovvero con valutazioni dirette sulle abilità acquisite dai partecipanti ai corsi.

L'azienda pianifica inoltre l'attività di formazione specifica in ambito sicurezza e salute nei luoghi di lavoro in base a quanto previsto dagli artt. 36 e 37 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i. e dall'Accordo Stato Regioni del 21/12/2011.

- dell'importanza di perseguire la Politica e gli obiettivi che l'azienda si è posta, di rispettare le procedure e i requisiti del Sistema di Gestione Integrato;
- sulle buone prassi esecutive in tema di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- dei propri ruoli e delle proprie responsabilità nel raggiungimento degli obiettivi, nell'applicazione e nel miglioramento continuo delle procedure interne di sicurezza;
- delle possibili conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle procedure operative stabilite.

L'attività di formazione / informazione è estesa a tutto il personale dell'organizzazione o che opera per conto di essa e viene attuata con continuità e periodicamente.

5.3. Comunicazione, partecipazione e consultazione

All'interno della procedura di sorveglianza e monitoraggio di cui all'elenco a pagina 44, sono descritte le modalità con cui l'azienda trasmette, riceve, registra, valuta, e risponde in modo appropriato, corretto e con sollecitudine a comunicazioni interne (personale dipendente) ed esterne (enti di controllo, clienti, fornitori, pubblica amministrazione, comunità locale) riguardanti gli aspetti relativi alla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro. Tale procedura definisce inoltre le modalità di partecipazione e consultazione dei lavoratori relativamente agli aspetti di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in conformità

alla normativa vigente.

6. Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e implementazione delle misure di controllo

In conformità a quanto richiesto dall'art. 17 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i., il Datore di Lavoro ha effettuato la valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute e ha conseguentemente elaborato il Documento di Valutazione dei Rischi sul luogo di lavoro. GARBELLOTTI S.P.A. ha inoltre definito una procedura (cfr. elenco a pagina 44) con lo scopo di descrivere i criteri, le modalità operative e le responsabilità per l'identificazione dei pericoli, la valutazione e il controllo dei rischi per la sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, la definizione di obiettivi coerenti la politica aziendale di sicurezza ed igiene sul lavoro.

All'interno del DVR, il processo di identificazione dei pericoli e di valutazione dei rischi prende in considerazione:

- a) le attività di routine e non routine;
- b) le attività di tutte le persone che hanno accesso ai luoghi di lavoro (inclusi fornitori e visitatori);
- c) il comportamento umano, le capacità e altri fattori umani;
- d) i pericoli che hanno origine al di fuori dei luoghi di lavoro che possono compromettere la sicurezza e la salute dei lavoratori sotto il controllo dell'organizzazione che operano nei luoghi di lavoro;
- e) i pericoli generati nelle vicinanze dei luoghi di lavoro da attività connesse alle attività lavorative sotto il controllo dell'organizzazione;
- f) infrastrutture, equipaggiamenti e materiali nei luoghi di lavoro, sia forniti dall'organizzazione che da altri soggetti;
- g) cambiamenti o proposte di cambiamenti nell'organizzazione, nelle sue attività o materiali;
- h) modifiche al sistema di gestione integrato, comprendendo anche modifiche temporanee, ed il loro impatto sulle operazioni, processi e attività;
- i) qualsiasi prescrizione legale applicabile correlata alla valutazione dei rischi e alla implementazione dei controlli necessari;
- j) l'organizzazione delle aree di lavoro, dei processi, delle installazioni, delle attrezzature e macchinari, compresa la loro adattabilità alle capacità umane.

Parte integrante di questa valutazione è la valutazione di rischi specifici, riportati in documenti allegati al DVR, periodicamente aggiornati, quali:

- Valutazione del rischio incendio (D.M. 10.03.98)
- Valutazione del rischio rumore (D. Lgs. 81/08 Titolo VIII, Capo II)
- Valutazione del rischio chimico (D. Lgs. 81/08 Titolo IX, Capo I)
- Valutazione del rischio vibrazioni meccaniche (D. Lgs. 81/08 Titolo VIII, Capo III)
- Valutazione del rischio di esplosione (D. Lgs. 81/08 Titolo XI)
- Valutazione dell'esposizione ad agenti cancerogeni (D. Lgs. 81/08 Titolo IX, Capo II)

- Valutazione dello stress lavoro-correlato (D. Lgs. 81/08, art. 28 comma 1)

In conformità all'art. 26, comma 3 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche ed integrazioni, vengono inoltre redatti i Documenti di Valutazione dei rischi da Interferenze (DUVRI) allo scopo di adempiere agli obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione.

Presso GARBELLOTTI S.P.A. la necessità di aggiornamento, completamento o revisione delle valutazioni dei rischi viene rilevata durante le attività di monitoraggio del sistema e segnalata al Datore di Lavoro durante la fase di gestione delle non conformità e delle azioni preventive e correttive. In particolare quando le azioni correttive e preventive identificano nuovi o diversi pericoli o individuano la necessità di nuovi o diversi controlli, la loro implementazione deve essere preceduta da una specifica valutazione dei rischi. Il D. Lgs. 81/08 e s.m.i. prevede che "La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate. Nelle ipotesi di cui ai periodi che precedono il documento di valutazione dei rischi deve essere rielaborato nel termine di trenta giorni dalle rispettive causali.

Queste modalità di aggiornamento delle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi sono valide anche nel caso dei lavori in appalto. L'art. 26 comma 3 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i. richiede infatti che il Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI), venga adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori, servizi e forniture, in particolare quindi nel caso di appalti continuativi.

Tale documentazione relativa alla valutazione dei rischi dovrà comunque essere riesaminata periodicamente almeno una volta all'anno in fase di Riesame della Direzione e, se necessario, revisionata.

Dopo la decisione del RSPP viene avviata l'attività di aggiornamento della valutazione curata, per la parte di raccolta dati, redazione e indicazioni di massima, da RSPP stesso e da suoi eventuali collaboratori, anche esterni in qualità di consulenti e, per la parte decisionale della valutazione ed approvazione dei documenti, dal Datore di Lavoro.

Alle fasi di elaborazione possono partecipare i Responsabili di Funzione interessati, vengono coinvolti il RLS ed i lavoratori; viene sentito il Medico Competente per le parti di competenza.

Tutti i documenti di valutazione dei rischi, o la loro parte aggiornata, saranno emessi con revisione successiva a quella in vigore e gestiti come previsto dalle relative procedure del Sistema di Gestione Integrato.

Emesso il documento ufficiale, sottoscritto da Datore di Lavoro, RSPP e, per presa visione, dal RLS e dal Medico Competente, lo stesso viene custodito con data certa a cura di RSPP. La distribuzione delle copie dei documenti di valutazione dei rischi, anche a seguito di modifiche/aggiornamenti successivi è

a cura di RSPP.

7. Preparazione e risposta alle emergenze, gestione degli infortuni, incidenti e malattie professionali

GARBELLOTTI S.P.A. ha definito due specifiche procedure con lo scopo di definire rispettivamente le modalità cui vanno gestiti gli infortuni, nonché le potenziali situazioni di emergenza impreviste o casuali al fine di attenuarne gli effetti (cfr. elenco pag. 44).

In merito agli infortuni, incidenti e malattie professionali, in particolare sono descritte le modalità per la registrazione ed il trattamento relativamente alla gestione e l'investigazione di:

- infortuni;
- malattie professionali;
- comportamenti pericolosi (quasi-infortuni);
- situazioni pericolose (quasi-incidenti);
- incidenti

Inoltre, in ottemperanza a quanto richiesto dalla normativa vigente (D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i. e D.M. 10/03/98), ha elaborato un Piano di Emergenza ed Evacuazione in cui sono definite le responsabilità, i compiti e le modalità di intervento in caso di emergenza incendio o di eventi naturali catastrofici.

8. Le verifiche dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza effettua periodicamente controlli a campione sulle Attività sensibili, diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello.

In particolare l'Organismo di Vigilanza, con il supporto delle funzioni competenti, verifica il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche, nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

In ragione dell'attività di controllo attribuita all'Organismo di Vigilanza nel presente Modello, a tale organismo viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale che lo stesso ritiene rilevante al fine del monitoraggio delle Attività sensibili individuate nella presente Parte Speciale.

Infine, nei confronti di terze parti contraenti (ad esempio: Collaboratori, Consulenti, *Partners*, fornitori, etc.) coinvolte nello svolgimento di attività a rischio rispetto ai delitti commessi in violazione delle norme sulla sicurezza e salute dei lavoratori e che operano per conto e nell'interesse di GARBELLOTTI S.P.A., i relativi contratti, secondo precisi criteri di selezione definiti nel presente Modello, devono:

- essere definiti per iscritto in tutte le loro condizioni e termini;
- contenere clausole *standard* al fine del rispetto del D.Lgs. 231/2001 (ovvero, se si tratta di soggetto straniero e operante all'estero, al rispetto della normativa internazionale e locale relativa, in particolare, a comportamenti configuranti ipotesi corrispondenti ai delitti commessi in violazione delle

- norme sulla sicurezza e sulla salute dei lavoratori previsti dal Decreto);
- contenere apposita dichiarazione del medesimo con cui si affermi di essere a conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 (ovvero, se si tratta di soggetto straniero e operante all'estero, al rispetto della normativa internazionale e locale relativa, in particolare, a comportamenti configuranti ipotesi corrispondenti ai delitti commessi in violazione delle norme sulla sicurezza e sulla salute dei lavoratori previsti dal Decreto) e di impegnarsi a tenere comportamenti conformi al dettato della norma;
- contenere apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al D.Lgs. 231/2001 (ovvero, se si tratta di soggetto straniero e operante all'estero, al rispetto della normativa internazionale e locale relativa, in particolare, a comportamenti configuranti ipotesi corrispondenti ai delitti commessi in violazione delle norme sulla sicurezza e sulla salute dei lavoratori previsti dal Decreto) (ad esempio: clausole risolutive espresse, penali).

Allegati

- 1- Codice Etico;
- 2- Codice Disciplinare;
- 3- Documento di valutazione del rischio processo/reato;
- 4- Statuto dell'Organismo di Vigilanza;
- 5- Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
- 6- Piano dei flussi informativi;

I suddetti documenti costituiscono parte integrante del Modello Organizzativo.

Elenchi nominativi di interesse

- **Componenti del Consiglio di Amministrazione**
Garbellotto Piergregorio, Garbellotto Piero, Garbellotto Pieremilio, Bertini Gregoria, Cavalet Graziano.
- **Componenti del Collegio Sindacale**
Staiano Gaetano, Battistella Marzio, Massalin Nicola
- **Componenti dell'Organismo di Vigilanza**

.....

.....



CODICE ETICO

231_Codice Etico 2017

Pagina 1 di 34

In accordo D.lgs 231/2001

Sommario

1. "LA MISSION"	3
2. NORME, DOCUMENTI E LEGGI DI RIFERIMENTO.....	3
3. AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO	4
4. OSSERVANZA E PRIMATO DELLA LEGGE.....	4
5. PRINCIPI ETICI	5
5.1. Onestà ed integrità.....	6
5.2. Diligenza e lealtà.....	6
5.3. Sobrietà	8
5.4. Rispetto e tutela della persona	8
5.5. Imparzialità.....	9
5.6. Riservatezza	9
5.7. Rispetto della Privacy.....	10
6. RAPPORTI SOCIALI	10
6.1. La politica dell'Azienda nel rapporto con le Risorse Umane	10
6.2. La politica dell'Azienda nel rapporto con i Clienti.....	14
6.3. La politica dell'Azienda nel rapporto con i Fornitori	15
6.4. La politica dell'Azienda nel rapporto con i Consulenti.....	18
6.6. Principi fondamentali nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.....	19
6.7. Principi fondamentali nei rapporti con le Organizzazioni Politiche e Sindacali	20
6.8. Principi fondamentali nei rapporti con le Società di Revisione, il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza	20
7. RISPETTO PER L'AMBIENTE.....	21



CODICE ETICO

231_Codice Etico 2017

Pagina 2 di 34

In accordo D.lgs 231/2001

8. TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO, SICUREZZA E SALUTE	21
9. TRASPARENZA FINANZIARIA.....	23
9.1. Tenuta di Informativa Contabile e Gestionale	23
9.2. Registrazioni Contabili.....	24
9.3. Accuratezza e conservazione della documentazione aziendale	25
9.4. Antiriciclaggio.....	25
10. TRASPARENZA DELL'AZIONE AZIENDALE.....	26
10.1. Conflitti d'interesse	26
10.2. Pagamenti impropri.....	28
11. DISPOSIZIONI DI ATTUAZIONE.....	29
11.1. Diffusione del Codice Etico	29
11.2. Effettività del Codice Etico.....	30
11.3. Violazioni del Codice Etico	30
11.4. Segnalazione delle violazioni del Codice Etico o del Modello.	31
11.5. Trasmissione dei flussi informativi all'O.D.V.....	31
11.6. Aggiornamento del Codice Etico	32



CODICE ETICO

231_Codice Etico 2017

Pagina 3 di 34

In accordo D.lgs 231/2001

1. “LA MISSION”

La missione di GARBELLOTO S.P.A. è quella di proporsi come una realtà economica che, coniugando l'innovazione ad una secolare tradizione, è in grado di soddisfare cantine in tutto il mondo con la produzione di botti, tini e barriques utilizzando il legname della migliore qualità.

GARBELLOTO S.P.A. opera nel rispetto dell'ambiente e della sicurezza delle persone, con l'impegno di offrire un concreto contributo alla diffusione di una cultura ecologica.

2. NORME, DOCUMENTI E LEGGI DI RIFERIMENTO

- Artt. 2103, 2106, 2118, 2119 del Codice Civile
- Art. 7 della Legge n. 300/1970 – Statuto dei lavoratori
- Legge n. 604/1966 sui licenziamenti individuali
- Contratti Collettivi di Lavoro applicabili ai lavoratori del Settore e/o Comparto;
- Decreto Legislativo 30 Giugno 2003, n° 196 – “Codice in materia di protezione dei dati personali” (testo unico della privacy) e successivi aggiornamenti
- Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n°231- “Responsabilità amministrativa degli Enti” e successive modifiche e/o integrazioni – Decreto Ministeriale 13.2.2014 (Procedure semplificate)
- D.lgs 152/2006 – Testo Unico dell'Ambiente
- Dlgs 231/07 - Legge antiriciclaggio
- Decreto legislativo 81/08 - Salute e Sicurezza dei lavoratori;
- Legge 190/2012 – Legge Anticorruzione e successive modificazioni
- D.L. 145/2013 – Legge di contrasto al Lavoro sommerso o irregolare.
- Statuto e Regolamenti interni

	CODICE ETICO	231_Codice Etico 2017 Pagina 4 di 34 In accordo D.lgs 231/2001
---	---------------------	--

- Linee Guida Confindustria
- Sistema integrato di Gestione della Qualità (ISO 9001)
- Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

- Le disposizioni del Codice Etico, così come tutte le disposizioni dell'intero sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (SGRA) si applicano a tutti coloro che siano legati a GARBELLOTTTO S.P.A. da rapporti di lavoro, sia subordinato – a qualsiasi livello – sia parasubordinato – o in somministrazione o che, comunque, agiscano nell'interesse o in nome e per conto della Società ovvero a tutti coloro che direttamente o indirettamente instaurano rapporto con la stessa Azienda.
- Il presente codice etico deve pertanto essere osservato dall'ultimo degli assunti fino al Presidente del Consiglio di Amministrazione di GARBELLOTTTO S.P.A. nonché dagli Organi di Controllo ed Organismi di Vigilanza della stessa organizzazione, Collegio Sindacale e O.D.V. nonché da tutti i fornitori, clienti e consulenti della stessa società.

4. OSSERVANZA E PRIMATO DELLA LEGGE

GARBELLOTTTO S.P.A. opera nel rispetto delle leggi e delle normative vigenti non solo in Italia ma anche in tutti gli altri Paesi in cui la stessa si trovi ad operare ed in ogni caso entro il limite dell'Ordine Pubblico del Diritto Internazionale Italiano.

Poiché i contenuti delle legislazioni nazionali possono differire tra loro, GARBELLOTTTO S.P.A. intende comunque riconoscere alcuni principi etici fondamentali, condivisi a livello internazionale.

In particolare, riconosce e si impegna a rispettare i dieci principi del Global Compact, i valori più alti che le Nazioni Unite raccomandano alle imprese, come sintesi dei più importanti documenti condivisi a livello internazionale in tema di diritti umani e dei lavoratori, di rispetto dell'ambiente e lotta alla corruzione. Rifiuta, inoltre, il coinvolgimento con soggetti che esercitano attività illecite o finanziate con capitali di fonte illecita.



CODICE ETICO

231_Codice Etico 2017

Pagina 5 di 34

In accordo D.lgs 231/2001

I Collaboratori devono pertanto astenersi dal tenere condotte che violino leggi e regolamenti e nell'agire devono sempre considerare che è un dovere di tutti coloro che collaborano con GARBELLOTTTO S.P.A. comportarsi con integrità.

Nei casi dubbi è fatto obbligo ai Collaboratori di assumere le necessarie informazioni al fine di assicurarsi che la loro attività sia conforme alla legge. Ove non sia possibile avere certezza circa la legalità del proprio operato, ci si deve astenere dall'agire.

I Collaboratori sono tenuti anche all'osservanza di tutte le procedure organizzative e gestionali interne applicate e delle loro implementazioni ad essi debitamente comunicate dalla Società.

5. PRINCIPI ETICI

Il presente Codice Etico è un'appendice del Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa realizzato di cui rappresenta la Politica per la Responsabilità amministrativa.

Esso costituisce la summa dei valori fondamentali su cui si deve informare e plasmare l'intera attività dell'Organizzazione.

In ragione di ciò il mancato rispetto del Modello Organizzativo, così come la violazione del presente Codice Etico che ne è appendice, costituiscono illecito disciplinare ovvero violazione contrattuale nei rapporti con altre ditte.

La società GARBELLOTTTO S.P.A. opera con integrità, nel rispetto non solo delle leggi e delle normative vigenti, ma anche dei valori morali che sono considerati irrinunciabili, nonché conformando la propria azione a principi di equità, onestà, rispetto della dignità altrui, in assenza di qualsivoglia discriminazione delle persone basata su sesso, razza, lingua, condizioni personali e credo religioso e politico.

In questa prospettiva, GARBELLOTTTO S.P.A. intende aderire ai principi di cui al D.Lgs. n. 231/2001 mediante l'adozione del presente Codice Etico, che del Modello di Gestione costituisce parte integrante.



CODICE ETICO

231_Codice Etico 2017

Pagina 6 di 34

In accordo D.lgs 231/2001

Nel presente Codice Etico sono contenuti i principi fondamentali cui si ispira GARBELLOTTO S.P.A. nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

GARBELLOTO S.P.A. si impegna a portare a conoscenza di tutti i Collaboratori, con mezzi adeguati allo scopo, i principi contenuti nel presente Codice Etico.

L'Azienda chiede, inoltre, ai soggetti terzi con cui opera di tenere una condotta in linea con quanto stabilito nel presente Codice Etico, impegnandosi a far conoscere e diffondere anche presso clienti, fornitori e terzi in genere il contenuto del Codice Etico.

5.1. Onestà ed integrità

GARBELLOTO S.P.A. tramite i propri Collaboratori conduce la propria attività con integrità ed in conformità alla migliore pratica esistente, con particolare riguardo ai rapporti finanziari e alle trattative con soggetti terzi.

Tutte le attività lavorative di quanti operano nell'interesse della Società devono essere svolte con onestà, integrità e lealtà, sia nei confronti dei terzi che nei confronti degli altri Collaboratori della Società.

Non sono ammesse, per nessuna ragione, condotte che risultino non conformi a questi principi, neppure qualora l'autore di tali condotte invochi a sua giustificazione l'aver agito nell'interesse di GARBELLOTTO S.P.A. in quanto è interesse dell'Organizzazione il rispetto e la diffusione del presente Codice Etico.

5.2. Diligenza e lealtà

A tutti i dipendenti la nostra Organizzazione richiede un comportamento leale, diligente e rispettoso del contratto di lavoro e delle disposizioni aziendali; la collaborazione di tutti è infatti fondamentale per il buon andamento dell'Organizzazione stessa.

Ciò significa in primo luogo perseguire con impegno, tempestività, efficienza e diligenza gli obiettivi indicati dall'Organizzazione e dai responsabili diretti, lavorando nel rigoroso rispetto delle procedure. Tale obiettivo comporta il rispetto del Codice etico e, per chi ha

	CODICE ETICO	231_Codice Etico 2017 Pagina 7 di 34 In accordo D.lgs 231/2001
---	---------------------	--

responsabilità di gestione di persone, l'impegno a farlo rispettare dai propri collaboratori ed a fornire loro assistenza nell'applicazione.

Il comportamento corretto e leale verso l'Organizzazione implica anche l'impegno a garantire l'integrità degli asset aziendali, che è richiesto a tutti i dipendenti e a tutti coloro che hanno accesso alle sue strutture.

A coloro che lavorano in/o per GARBELLOTTTO S.P.A. si richiede pertanto:

- di adottare comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentare l'utilizzo dei suddetti beni aziendali, documentando con precisione il loro impiego;
- non utilizzare gli stessi beni impropriamente o in modo tale da essere causa di danno alle cose o alla salute delle persone o di riduzione di efficienza, oppure ancora in contrasto con l'interesse dell'azienda o per fini illeciti.

In particolare tutti coloro che lavorano in/o per GARBELLOTTTO S.P.A. sono direttamente e personalmente responsabili della custodia, della protezione e della conservazione dei beni fisici e immateriali e delle risorse, siano esse umane, materiali o immateriali, affidate per espletare i loro compiti, nonché dell'utilizzo delle stesse in modo proprio e conforme all'interesse sociale; i beni aziendali, quali ad esempio locali, attrezzature e macchinari, personal computer etc. etc., non possono essere utilizzati, per interesse personale di qualunque genere.

- In particolare non è concesso utilizzare l'account internet aziendale per finalità estranee alla mansione affidata. In tal senso, a titolo esemplificativo è vietato l'utilizzo delle dotazioni aziendali per l'invio di messaggi di posta elettronica personale ovvero la navigazione su social network per interesse personale.
- E' fatto obbligo a tutto il personale informare tempestivamente il proprio responsabile o la funzione preposta alla security o al controllo di eventuali lacune del sistema di sicurezza, di minacce o eventi potenzialmente dannosi per l'Organizzazione;



CODICE ETICO

231_Codice Etico 2017

Pagina 8 di 34

In accordo D.lgs 231/2001

5.3. Sobrietà

GARBELLOTTTO S.P.A. è seriamente impegnata nel rispetto dell'ambiente.

La sobrietà costituisce, pertanto, una precisa scelta di tipo ecologico ed economico nonché più in generale uno stile di comportamento.

In tale ottica non sono ammessi gli sprechi, gli eccessi ed il consumo inutile di materie prime.

Allo stesso modo anche i rapporti con i "media" dovranno essere improntati a tale principio, non essendo ammessi eccessi.

5.4. Rispetto e tutela della persona

GARBELLOTTTO S.P.A. pone al centro della sua attività il rispetto della persona.

In questa prospettiva, la Società garantisce l'integrità fisica e morale del suo personale e dei suoi collaboratori, che devono essere liberi di agire secondo i principi ispiratori del presente Codice Etico.

È dunque proibita qualunque forma di pressione, violenza, minaccia per indurre le persone ad agire difformemente da quanto previsto dalla legge e dai principi contenuti nel Codice Etico.

GARBELLOTTTO S.P.A. richiede ai propri Collaboratori che nelle relazioni con gli altri Collaboratori, così come nel trattare con i *Partners* si attengano alla più rigorosa correttezza professionale ed etica nonché alle regole della buona educazione.

I Collaboratori sono inoltre considerati responsabili della *performance* e della reputazione di correttezza commerciale ed operativa della Società ed è loro espressamente e rigorosamente richiesto di astenersi da ogni comportamento che possa risultare dannoso in tal senso.



CODICE ETICO

231_Codice Etico 2017

Pagina 9 di 34

In accordo D.lgs 231/2001

5.5. Imparzialità

I Collaboratori devono sempre ispirare il loro operato al principio di imparzialità.

È fatto divieto di adottare condotte che risultino o possano anche solo apparire discriminatorie nei confronti di altri soggetti in particolare in base ad età, sesso, stato di salute, razza, opinioni politiche, credenze religiose o altro.

Ciò si applica ad ogni aspetto delle decisioni dell'Organizzazione, incluso l'impiego delle proprie Risorse Umane e l'accesso ad assunzione, sviluppo, promozione, training, retribuzione.

5.6. Riservatezza

Tutte le informazioni commerciali relative a (i) proprietà, (ii) *Partners*, (iii) strategie e programmi commerciali; (iv) organizzazione, (v) gestione ed operazioni finanziarie e/o (vi) comunque connesse all'attività di GARBELLOTTTO S.P.A. sono di proprietà esclusiva di quest'ultima.

È fatto divieto di utilizzare informazioni riservate per ragioni diverse da quelle concernenti lo svolgimento del proprio lavoro.

I Collaboratori devono comunque mantenere la riservatezza sui dati da loro appresi nell'ambito dell'attività lavorativa svolta per la Società, la cui diffusione e comunicazione, fatte salve le norme legislative stabilite in materia, è consentita solo dietro espressa autorizzazione.

I Collaboratori sono inoltre tenuti ad adottare ogni misura e/o cautela al fine di prevenire l'indebito utilizzo delle informazioni da parte di soggetti terzi.

L'utilizzo delle informazioni societarie aventi rilevanza esterna può essere effettuato solo dalle figure espressamente autorizzate o quando è richiesto dall'Autorità.

	CODICE ETICO	231_Codice Etico 2017 Pagina 10 di 34 In accordo D.lgs 231/2001
---	---------------------	---

5.7. Rispetto della Privacy

Particolare attenzione va riservata ai dati ed alle informazioni personali di dipendenti, clienti e collaboratori (Codice della Privacy).

GARBELLOTTTO S.P.A. si impegna a tutelare il rispetto della *privacy* in merito alle informazioni attinenti la sfera privata e le opinioni di ciascuno dei propri Collaboratori e, più in generale, di quanti interagiscono con la Società.

Il rispetto della *privacy* è garantito, oltre che dal rispetto della normativa vigente in materia, dal divieto di esercitare sui Collaboratori qualunque forma di controllo che possa essere ritenuta lesiva della persona.

Le informazioni personali raccolte da GARBELLOTTTO S.P.A. sui Collaboratori per motivi attinenti l'attività aziendale non sono comunicabili o diffondibili senza il consenso dell'interessato, fatti salvi i casi previsti, in materia di tutela dei dati personali, dal D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, e successive modificazioni.

GARBELLOTTTO S.P.A. si impegna a sottoporre a quanti siano destinatari del trattamento di dati personali la relativa informativa sulla *privacy*, richiedendone l'accettazione per sottoscrizione, al fine di fornire una compiuta informazione in ordine alle modalità del trattamento stesso.

Le politiche e le procedure societarie di sicurezza dei dati sensibili includono ulteriori requisiti per salvaguardare le informazioni ed i sistemi informatici.

L'insieme delle regole di condotta che GARBELLOTTTO S.P.A. si è data in detta materia costituisce una policy aziendale che tutti dipendenti devono conoscere ed osservare.

6. RAPPORTI SOCIALI

6.1. La politica dell'Azienda nel rapporto con le Risorse Umane



CODICE ETICO

231_Codice Etico 2017

Pagina 11 di 34

In accordo D.lgs 231/2001

La selezione dei Collaboratori viene effettuata esclusivamente sulla base delle competenze e delle capacità professionali dei candidati, avuto riguardo ai ruoli che, secondo le esigenze di GARBELLOTTA S.P.A., necessitano di idonea copertura.

In quest'ottica, GARBELLOTTA S.P.A. procede alla selezione dei Collaboratori nel pieno rispetto del principio delle pari opportunità, senza discriminazioni di alcun genere ed evitando qualsiasi forma di favoritismo o clientela.

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve accurate informazioni ed un'adeguata formazione relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa;
- valore, contenuto e modalità di attuazione del Modello Organizzativo, del Codice etico e del Codice disciplinare adottato dalla società.

Le suddette informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione.

Nel rapporto di lavoro con i propri Dipendenti, GARBELLOTTA S.P.A. predispone e si adopera per mantenere integre tutte le condizioni necessarie affinché le capacità e le competenze professionali di ciascuno possano costantemente arricchirsi ed evolvere in meglio.



CODICE ETICO

231_Codice Etico 2017

Pagina 12 di 34

In accordo D.lgs 231/2001

La Società seleziona e distribuisce gli incarichi ai Dipendenti in base alle loro qualifiche e competenze, senza discriminazione alcuna tra gli stessi.

Questa politica si applica a ogni provvedimento riguardante i Dipendenti, compresi il reclutamento, l'assunzione, l'inquadramento, le promozioni, la cessazione del rapporto di lavoro, la gestione delle gratifiche, la formazione, i programmi educativi, sociali e ricreativi.

Per tutelare ed accrescere il patrimonio umano la nostra Organizzazione è impegnata:

- affinché tutti i locali di lavoro siano in condizioni idonee ed ideali per lo svolgimento delle attività lavorative, così come idonee, sicure e funzionali devono essere le attrezzature affidate ai dipendenti;
- a non allocare il personale in posizioni che potrebbero far insorgere casi di conflitto di interessi;
- ad offrire pari opportunità di sviluppo e crescita delle funzioni professionali in base a criteri di merito e competenza; GARBELLOTTI S.P.A. si impegna, in particolare, a evitare ogni discriminazione in base all'età, al genere, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei propri interlocutori;
- a rimuovere le barriere fisiche che compromettono la possibilità o capacità lavorativa di "persone diversamente abili";
- ad evitare, in quanto lesivi della dignità umana, comportamenti di sistematica discriminazione, umiliazione, mobbing, violenza psicologica o isolamento nei confronti di collaboratori o colleghi, indipendentemente dalle ragioni che li determinano;
- ad evitare, né tollerare le molestie sessuali né i comportamenti o discorsi a sfondo sessuale che possano turbare la sensibilità della persona (per esempio, l'esposizione di immagini con espliciti riferimenti sessuali, allusioni insistenti e continuate);



CODICE ETICO

231_Codice Etico 2017

Pagina 13 di 34

In accordo D.lgs 231/2001

- a garantire la privacy dei singoli dipendenti adottando politiche che specificano quali informazioni vengono richieste e le relative modalità di trattamento e conservazione. Tali politiche prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla Legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza consenso dell'interessato;
- a rispettare il diritto dei lavoratori a costituire rappresentanze, riconoscendo il ruolo delle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative ed essendo disponibile al confronto sulle principali tematiche di reciproco interesse.
- a collegare i riconoscimenti economici, oltre che ai risultati quantitativi, anche all'osservanza delle leggi, dei regolamenti e delle norme del presente Codice;
- a programmare e sviluppare la crescita professionale ed una coscienza etica e della responsabilità sociale dell'impresa attraverso adeguata formazione;
- ad informare in maniera esauriente il dipendente appena assunto sulle caratteristiche delle mansioni e della funzione, prestando particolare attenzione alle problematiche della sicurezza, nonché ai contenuti del Modello Organizzativo e del Codice Etico.
- ad introdurre un sistema interno di monitoraggio e valutazione dei risultati ottenuti nella logica di un continuo miglioramento. In tale ottica si inquadra il conseguimento della Certificazione UNI EN ISO 9001.

Conformemente ai principi etici che informano la sua attività, GARBELLOTTTO S.P.A. tutela l'integrità morale dei propri Collaboratori, garantendo a questi stessi condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

Per questa ragione GARBELLOTTTO S.P.A.:

- non tollera che sul luogo di lavoro siano tenuti comportamenti violenti, minacciosi, di prevaricazione psicologica o comunque lesivi dell'altrui sfera morale;
- non tollera che sul luogo di lavoro siano tenuti comportamenti di molestia sessuale, di qualunque grado, natura e gravità essi siano;
- non ammette che sul luogo di lavoro siano tenuti comportamenti discriminatori ovvero

	CODICE ETICO	231_Codice Etico 2017 Pagina 14 di 34 In accordo D.lgs 231/2001
---	---------------------	---

offensivi dell'altrui dignità motivati da ragioni di razza, etnia, preferenze sessuali, età, fede religiosa, ceto sociale, opinioni politiche, stato di salute.

Tutti i collaboratori che si trovassero ad assistere o venissero a conoscenza diretta o indiretta delle suddette situazioni, sono tenuti a segnalarle ai superiori gerarchici ed all'Organismo di Vigilanza.

Poiché GARBELLOTTA S.P.A. promuove la solidarietà sociale all'interno ed all'esterno della propria organizzazione, la mancata segnalazione costituisce illecito disciplinare al pari della tenuta dei suddetti comportamenti.

6.2. La politica dell'Azienda nel rapporto con i Clienti

I nostri Clienti sono parte integrante del patrimonio aziendale. Per consolidare la loro fedeltà e la loro stima è indispensabile che ogni rapporto sia improntato a criteri di lealtà, disponibilità, trasparenza, cortesia e professionalità. Il personale dipendente deve migliorare continuamente e con ogni mezzo la propria preparazione professionale per dare risposte confacenti alle esigenze dell'interlocutore, fornendo ogni assistenza utile a favorire scelte consapevoli e condivise, evitando ogni forma di forzatura.

Al fine di salvaguardare l'affidabilità e il prestigio aziendale, la nostra Organizzazione deve:

- avere come obiettivo primario la piena soddisfazione dell'interlocutore destinatario della prestazione;
- creare un solido rapporto con l'interlocutore, ispirato alla correttezza ed alla efficienza;
- mantenere un atteggiamento professionale, leale e collaborativo nei riguardi del cliente, che deve essere posto in condizioni di assumere decisioni consapevoli e informate;
- utilizzare forme di comunicazione chiare e semplici, conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive e comunque scorrette;

	CODICE ETICO	231_Codice Etico 2017 Pagina 15 di 34 In accordo D.lgs 231/2001
---	---------------------	---

- intrattenere rapporti con interlocutori che presentino requisiti di serietà e di affidabilità personale e commerciale;
- evitare di intrattenere relazioni d'affari con soggetti dei quali sia conosciuto o delle quali sia sospettato il coinvolgimento in attività illecite, con particolare riguardo a quelle sospettate di favorire a qualsiasi titolo il terrorismo o la criminalità organizzata;
- rifiutare ogni forma di corruzione, "raccomandazione" o "condizionamento" sia interni che esterni;
- tenere un comportamento leale nei confronti dei propri business partner e dei soggetti con i quali si trova a competere sui mercati, ad esempio nel caso di gare e aste o di procedure per aggiudicazione di appalti o concessioni.

6.3. La politica dell'Azienda nel rapporto con i Fornitori

Il rapporto della nostra Organizzazione con i fornitori si basa sull'uniformità di trattamento e la selezione degli stessi fornitori e la formulazione delle condizioni di acquisto di beni e servizi è dettata da valori e parametri di concorrenza, obiettività, correttezza, imparzialità, equità, prezzo, qualità del bene e del servizio reso, garanzie di assistenza e, in ultimo, da un'accurata e precisa valutazione dell'offerta.

Nella formulazione dei contratti, la nostra Organizzazione si impegna a specificare in modo chiaro e comprensibile al contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze previste ed a e rispettare i patti e gli impegni contrattuali, inclusi i termini di pagamento, a fronte dell'esecuzione degli incarichi e dei lavori nei modi stabiliti dalle parti.

Inoltre, sono incluse nei contratti stessi, apposite clausole che, comunicando l'adozione da parte della nostra Organizzazione del presente Codice Etico e, più specificatamente, di un Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa, valido come Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in ottemperanza dell'articolo 6 del Decreto Legislativo 231/2001, contestualmente stabiliscono precise e severe clausole rescissorie/risolutive.



CODICE ETICO

231_Codice Etico 2017

Pagina 16 di 34

In accordo D.lgs 231/2001

In nessun caso saranno ammesse, da parte dei fornitori, pressioni indebite, tali da minare la fiducia che il mercato ripone nei confronti della nostra Organizzazione in merito alla trasparenza ed il rigore nell'applicazione della Legge e delle procedure aziendali.

Per le categorie merceologiche di maggior rilevanza per il suo business, la nostra Organizzazione adotta un albo fornitori i cui criteri di qualificazione sono basati su requisiti tecnici e finanziari specifici. Requisiti di riferimento sono, ad esempio, disponibilità di mezzi - anche finanziari -, strutture organizzative, capacità e risorse progettuali, know-how, eventuali certificazioni di qualità (ad esempio ISO 9001) o di sicurezza (ad esempio OHSAS 18001).

Per particolari forniture, nella prospettiva di conformare l'attività di approvvigionamento ai principi etici adottati, sono introdotti requisiti di tipo sociale e ambientale (ad esempio la presenza di un Modello Organizzativo 231 e/o di un Sistema di Gestione Ambientale) o specifiche certificazioni esterne.

In ogni caso, a prescindere dalla rilevanza del business, tutti i fornitori della nostra Organizzazione dovranno esibire idonea evidenza di conformità alla legislazione vigente per quanto di competenza, soprattutto in tema di Diritto del Lavoro, Contribuzioni, Sicurezza sul Lavoro, Ambiente.

Con i fornitori di Paesi definiti a "rischio" da organizzazioni riconosciute, vengono introdotte clausole contrattuali che prevedono, al minimo, un'autocertificazione da parte del fornitore dell'adesione a specifici obblighi sociali (ad esempio, misure che garantiscono ai lavoratori il rispetto dei diritti fondamentali, i principi di parità di trattamento e di non discriminazione, la tutela del lavoro minorile, il non sostegno del terrorismo) e la possibilità di avvalersi di azioni di controllo presso le unità produttive o le sedi operative dell'impresa fornitrice.

La nostra Organizzazione vuole intrattenere rapporti d'affari solo con soggetti che esercitano attività lecite, finanziate con capitali di provenienza legittima. A tal fine effettua,

	CODICE ETICO	231_Codice Etico 2017 Pagina 17 di 34 In accordo D.lgs 231/2001
---	---------------------	---

per quanto possibile, un controllo preventivo attraverso la richiesta - anche al di là degli obblighi di legge - apposite certificazioni e dichiarazioni antimafia e antiriciclaggio.

Nell'ipotesi in cui il fornitore adotti comportamenti non in linea con i principi generali del presente Codice, possono anche essergli precluse eventuali altre occasioni di collaborazione con la nostra Organizzazione.

La massima trasparenza ed efficienza etica del processo di acquisto, per come sopra indicato, si ottiene seguendo scrupolosamente le procedure interne di acquisto, che prevedono, tra l'altro:

- la limitazione dei casi in cui possa verificarsi una coincidenza di ruoli tra l'unità richiedente la fornitura e l'unità stipulante il contratto;
- la tracciabilità delle scelte adottate;
- la conservazione delle informazioni nonché dei documenti ufficiali di gara e contrattuali per i periodi stabiliti dalle normative vigenti.

Ogni dipendente, in relazione alle proprie funzioni, avrà cura di:

- osservare scrupolosamente le procedure interne relative alla selezione ed alla gestione dei rapporti con i collaboratori esterni, comunque denominati (collaboratori, consulenti, rappresentanti, agenti, ecc.);
- selezionare accuratamente persone e imprese qualificate, con ottima reputazione e caratterizzate da integrità morale ineccepibile. Nella valutazione del potenziale fornitore dovrà sempre prevalere il criterio della prudenza, nel senso che la scelta non potrà mai ricadere su quel fornitore per il quale persista il dubbio che lo stesso non sia un soggetto avente gli standard previsti dal presente Codice Etico, dal M.O.G. o dai requisiti previsti nelle certificazioni di cui si è dotata l'Azienda.
- contattare tempestivamente il proprio diretto superiore in caso di eventuali violazioni del Codice Etico da parte di collaboratori dell'Organizzazione; qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al proprio diretto superiore

	CODICE ETICO	231_Codice Etico 2017 Pagina 18 di 34 In accordo D.lgs 231/2001
---	---------------------	---

per effettuare la segnalazione, il dipendente ne riferisce all'Organismo di Vigilanza;

- menzionare espressamente, in tutti i contratti di collaborazione, comunque denominati (collaborazione, consulenza, ecc.) l'obbligo di attenersi ai principi del Codice Etico, sanzionando l'eventuale inosservanza di tali principi con la previsione della facoltà di risolvere il contratto.

6.4. La politica dell'Azienda nel rapporto con i Consulenti

Nell'ambito delle relazioni con i Consulenti esterni e altri collaboratori, gli Amministratori ed i Dipendenti sono tenuti a:

- valutare attentamente l'opportunità di ricorrere alle prestazioni dei Consulenti esterni di adeguata qualificazione professionale e reputazione;
- instaurare relazioni efficienti, trasparenti e collaborative, mantenendo un dialogo aperto e franco in linea con le migliori consuetudini commerciali;
- assicurare costantemente il più conveniente rapporto tra qualità della prestazione e costo, richiedendo altresì preventivi;
- esigere l'applicazione delle condizioni contrattualmente previste;
- operare nell'ambito della normativa vigente e richiederne il puntuale rispetto;

Non è ammesso effettuare prestazioni o pagamenti in favore di consulenti, agenti o altri soggetti terzi che operino per conto della Società, che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi ovvero in relazione al tipo di incarico da svolgere.

La violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona sono giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.

6.5. La politica dell'Azienda nel rapporto con le Aziende Concorrenti



CODICE ETICO

231_Codice Etico 2017

Pagina 19 di 34

In accordo D.lgs 231/2001

Nell'ambito di una linea di azione ispirata al rispetto dell'integrità dei comportamenti, la Società ritiene che il valore della libera e leale concorrenza debba essere tutelato senza riserve. Per questa ragione, i Collaboratori di GARBELLOTTTO S.P.A. devono astenersi da condotte e comportamenti che possano essere qualificati in termini di concorrenza sleale. GARBELLOTTTO S.P.A., inoltre, si impegna ad osservare scrupolosamente la normativa anti-trust.

6.6. Principi fondamentali nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

I comportamenti degli Organi sociali, del Personale e dei collaboratori della nostra Organizzazione nei confronti della Pubblica Amministrazione e delle persone che la rappresentano devono ispirarsi alla massima correttezza ed integrità.

Si rifiutano, pertanto, logiche di condizionamento delle decisioni della controparte, in ogni forma espresse o attuate, volte ad influenzare decisioni in favore dell'Organizzazione o a richiedere od ottenere un trattamento di favore. È altresì vietato dare corso a richieste da parte di personale della Pubblica Amministrazione tendenti a subordinare decisioni ed atti in favore dell'Organizzazione a riconoscimenti di qualsiasi genere.

I rapporti con la Pubblica Amministrazione sono tenuti dagli esponenti all'uopo designati.

Tutta la documentazione che riassume le procedure attraverso cui l'Organizzazione è entrata in contatto con Pubbliche Amministrazioni è debitamente raccolta e conservata.

Al verificarsi di episodi in contrasto con il presente Codice Etico o di tentativi più o meno espliciti, è dovere del Personale dipendente darne tempestiva informazione al proprio diretto superiore (e dei collaboratori al proprio referente aziendale) e quando le circostanze lo impongano, ovvero nei casi gravi, direttamente all'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, nel corso di una trattativa di affari o di un rapporto, anche commerciale, con la Pubblica Amministrazione, in Italia o in altri paesi, l'Organizzazione si impegna a:

- non offrire opportunità di lavoro e/o commerciali a favore del personale della Pubblica Amministrazione coinvolto nella trattativa o nel rapporto, o a loro familiari o affini;



CODICE ETICO

231_Codice Etico 2017

Pagina 20 di 34

In accordo D.lgs 231/2001

- non offrire omaggi o benefici di qualsiasi tipo salvo non si tratti di atti di modico valore nel rispetto dei limiti di valore aziendalmente previsti;
- non sollecitare od ottenere informazioni riservate che compromettano l'integrità o la reputazione dell'Organizzazione.

Gli atti di cortesia commerciale, quali omaggi o forme di ospitalità, o qualsiasi altra forma di beneficio (anche sotto forma di liberalità), sono consentiti soltanto se di modico valore, e tali da non compromettere l'integrità e la reputazione delle parti oltre che conformi agli usi e comunque nei limiti previsti anche dal Codice Etico della Pubblica Amministrazione. Tuttavia tali atti devono sempre essere autorizzati ed adeguatamente documentati e tracciabili e non dovranno comunque poter essere interpretati, da un osservatore terzo ed imparziale, come destinati ad ottenere vantaggi e favori in modo improprio.

6.7. Principi fondamentali nei rapporti con le Organizzazioni Politiche e Sindacali

I rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali sono intrattenuti, con la massima trasparenza e indipendenza, dalle Funzioni all'uopo preposte.

6.8. Principi fondamentali nei rapporti con le Società di Revisione, il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza

I rapporti con le Società di revisione contabile ed il Collegio Sindacale sono improntati alla massima collaborazione, trasparenza, correttezza, al fine di prevenire qualunque forma di reato societario e di operare nel comune interesse di rappresentanza e tutela dell'Organizzazione.

In particolare, i compiti di revisione e consulenza sono tra di loro incompatibili. Di conseguenza, il revisore contabile non può prestare attività di consulenza in favore dell'Organizzazione, ad eccezione delle attività connesse alla revisione contabile ed alla certificazione del reporting gestionale.



CODICE ETICO

231_Codice Etico 2017

Pagina 21 di 34

In accordo D.lgs 231/2001

7. RISPETTO PER L'AMBIENTE

L'ambiente è un bene primario che GARBELLOTTTO S.P.A. s'impegna a salvaguardare.

Particolare attenzione deve essere prestata alla problematica delle emissioni di gas che dovranno essere sempre rigorosamente contenute nei limiti previsti dalla legge.

Del pari con la massima attenzione dovranno essere gestite le autorizzazioni ambientali rilasciate all'Azienda.

GARBELLOTTTO S.P.A. programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche e imprescindibili esigenze ambientali.

GARBELLOTTTO S.P.A. si impegna dunque a migliorare l'impatto ambientale e paesaggistico delle proprie attività, nonché a prevenire i rischi per le popolazioni e per l'ambiente non solo nel rispetto della normativa vigente, ma tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

8. TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO, SICUREZZA E SALUTE

GARBELLOTTTO S.P.A. si impegna a creare e mantenere un ambiente di lavoro che tuteli l'integrità fisica dei propri Collaboratori mediante l'osservanza della legislazione vigente in tema di sicurezza e salute sul lavoro.

A questo fine, la Società effettua un costante monitoraggio sulle condizioni di sicurezza e salubrità del luogo di lavoro e dei macchinari, realizzando gli opportuni interventi di natura tecnica e organizzativa che si dovessero rendere necessari per garantire le migliori condizioni di lavoro, nonché redigendo anche preventivamente specifici programmi di miglioramento.

Inoltre GARBELLOTTTO S.P.A. ha implementato e mantiene attive procedure documentate, strutturate all'interno del modello di organizzazione e gestione ex Dlgs. 231/2001.

I principi e criteri su cui si basa il nostro Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro possono così individuarsi:

a) evitare i rischi;



CODICE ETICO

231_Codice Etico 2017

Pagina 22 di 34

In accordo D.lgs 231/2001

- b) valutare i rischi che non possono essere evitati;
- c) contrastare i rischi alla fonte;
- d) valutare e contrastare anche il rischio stress-correlato;
- e) prevedere un programma di miglioramento, in particolare programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- f) prevedere un sistematico programma di formazione di tutti i collaboratori;
- g) rispettare il valore della persona, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- h) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- i) aggiornare e migliorare continuamente il modello di organizzazione e gestione
- l) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso, scegliendo, sotto tale profilo, il meglio che è possibile trovare sul mercato;
- m) tenere i macchinari e le attrezzature in perfetto stato di manutenzione;
- n) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- o) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

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

	CODICE ETICO	231_Codice Etico 2017 Pagina 23 di 34 In accordo D.lgs 231/2001
---	---------------------	---

I responsabili designati vigilano sul rispetto delle misure preventive da parte delle risorse da loro coordinate. Si adoperano perché non si verifichino cadute di attenzione nelle attività rischiose. Recepiscono le segnalazioni dei collaboratori per il miglioramento della sicurezza e la salvaguardia della salute. In nessun caso l'osservanza delle misure di sicurezza viene subordinata all'interesse per la realizzazione del lavoro e al rispetto dei tempi.

Da parte loro i dipendenti (o i lavoratori ad essi equiparati) devono:

- osservare con serietà e scrupolo le disposizioni in materia di sicurezza che li riguardano, sensibilizzando i colleghi inadempienti a fare altrettanto e segnalando ai responsabili ed all' O.D.V. le eventuali lacune o gli ambiti di miglioramento o eventuali comportamenti non conformi al Modello 231 o al Codice Etico.
- Assolutamente evitare di adottare comportamenti che possano porre a rischio la propria o altrui salute ed incolumità fisica.
- Contribuire personalmente a promuovere e mantenere un clima di reciproco rispetto nell'ambiente di lavoro; particolare attenzione deve essere prestata alle condizioni di rispetto della sensibilità degli altri.
- Osservare il divieto di fumare nei luoghi di lavoro.

Sarà considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudicare tali caratteristiche ambientali e di sicurezza, essere o trovarsi sotto l'effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto nel corso della prestazione lavorativa e/o nei luoghi di lavoro. Gli stati di dipendenza cronica, quando incidano sull'ambiente di lavoro, saranno – per i riflessi contrattuali – equiparati ai casi precedenti; GARBELLOTTTO S.P.A. si impegna a favorire le azioni sociali previste in tale ambito dai contratti di lavoro.

9. TRASPARENZA FINANZIARIA

9.1. Tenuta di Informativa Contabile e Gestionale

Il personale dell'Organizzazione è tenuto a creare, mantenere, modificare ed eliminare la documentazione aziendale attenendosi al principio di verità e tracciabilità. Ogni



CODICE ETICO

231_Codice Etico 2017

Pagina 24 di 34

In accordo D.lgs 231/2001

dipendente è responsabile dell'integrità di tutti i documenti che partecipa a creare e mantenere, incluse le fatture e la documentazione finanziaria. È fatto divieto di includere informazioni false o fuorvianti nei registri societari, o di stabilire e/o mantenere conti societari che non siano registrati nei libri contabili e negli archivi aziendali.

9.2. Registrazioni Contabili

La trasparenza contabile nonché la tenuta delle scritture contabili secondo principi di verità, completezza, chiarezza, precisione, accuratezza e conformità alla normativa vigente è il presupposto fondamentale per un controllo efficiente.

L'Organizzazione assicura la formazione dei propri dirigenti, dipendenti e collaboratori affinché siano costantemente garantite verità, completezza e tempestività d'informazione - sia all'interno che all'esterno dell'Organizzazione stessa - in merito ad ogni operazione o transazione.

Ogni operazione e/o transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente, vera e congrua.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale, al fine di poter procedere allo svolgimento di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni delle operazioni e consentano di individuare chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

Affinché la contabilità risponda ai requisiti di verità, completezza e trasparenza, deve essere conservata agli atti dell'Organizzazione un'adeguata e completa documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'accurata rilevazione e registrazione contabile di ciascuna operazione;
- l'immediata determinazione delle caratteristiche e delle motivazioni alla base della stessa;
- l'agevole ricostruzione formale e cronologica dell'operazione;



CODICE ETICO

231_Codice Etico 2017

Pagina 25 di 34

In accordo D.lgs 231/2001

- la verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di realizzazione, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità e controllo.

I dipendenti e i collaboratori - questi ultimi nella misura in cui siano a ciò deputati - che vengano a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze nelle registrazioni contabili o nelle documentazioni di supporto, sono tenuti a riferirne tempestivamente al Direttore Generale o, in caso di conflitto, all'OdV.

9.3. Accuratezza e conservazione della documentazione aziendale

Ogni soggetto operante nell'Organizzazione che sia coinvolto in processi contabili e/o di gestione delle risorse finanziarie ha l'obbligo di documentare e riferire tutte le informazioni commerciali in modo veritiero ed accurato.

Nessun dipendente o collaboratore può effettuare, in mancanza di adeguata documentazione di supporto e formale autorizzazione da parte dell'Organo Dirigente, pagamenti nell'interesse e per conto dell'Organizzazione.

La documentazione finanziaria deve riflettere esattamente i fatti di gestione dell'Organizzazione ed essere redatta in conformità ai criteri indicati dalla legge e ai principi di contabilità applicabili e generalmente accettati. È proibito nascondere o occultare deliberatamente la reale natura di qualsiasi fatto aziendale registrato nei libri contabili e/o ometterne la segnalazione; altrettanto dicasi di altra documentazione dell'Organizzazione idonea ad influire sulla rappresentazione della situazione economica della stessa. E' fatto tassativo divieto di costituire e/o detenere fondi e riserve occulte.

9.4. Antiriciclaggio

L'Organizzazione si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di antiriciclaggio.

I dirigenti, i dipendenti, i collaboratori e gli altri soggetti terzi che intrattengono rapporti con l'Organizzazione non devono, in alcun modo e in alcuna circostanza, correre il rischio di essere implicati in vicende relative al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o



CODICE ETICO

231_Codice Etico 2017

Pagina 26 di 34

In accordo D.lgs 231/2001

criminali. A tal proposito sono rigorosamente vietati all'interno dell'Organizzazione tutti i pagamenti in denaro contante ad eccezione di quelli in modico valore legati allo svolgimento delle normali attività quotidiane.

10. TRASPARENZA DELL'AZIONE AZIENDALE

10.1. Conflitti d'interesse

Per "conflitto di interessi" si intende la situazione in cui un membro di GARBELLOTO S.P.A. (a qualsiasi livello gerarchico), a causa di interessi o attività che possano generare un vantaggio immediato o differito per se stessi, i propri familiari o conoscenti, agisce non in conformità con le prescrizioni etiche e/o viene condizionato nella propria capacità di operare nell'esclusivo interesse di GARBELLOTO S.P.A..

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, possono costituire conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- svolgere una funzione di vertice (Direttore Generale, consigliere, responsabile di funzione) e avere interessi economici con fornitori, clienti o concorrenti (possessione di azioni, incarichi professionali, ecc.);
- curare gli acquisti, o il controllo sull'esecuzione delle forniture e svolgere attività lavorativa presso fornitori;
- eludere gli standard e/o le procedure di selezione di Clienti o fornitori in ragione di rapporti di amicizia e/o conoscenza con il potenziale nuovo Cliente o fornitore GARBELLOTO S.P.A..
- approfittare personalmente - o tramite familiari - di opportunità di affari di cui si viene portati a conoscenza in quanto rappresentanti di GARBELLOTO S.P.A..
- accettare denaro, regali (oggetti di valore, viaggi, omaggi di diversa natura) o favori (ad esempio assunzione o avanzamenti di carriera per i familiari) da



CODICE ETICO

231_Codice Etico 2017

Pagina 27 di 34

In accordo D.lgs 231/2001

persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con GARBELLOTTTO S.P.A..

Tutti coloro, ad ogni livello, che hanno rapporti diretti o indiretti con GARBELLOTTTO S.P.A. devono evitare azioni ed attività che possano condurre a conflitto d'interesse.

In ogni caso è fatto obbligo a chiunque di informare GARBELLOTTTO S.P.A. circa la presenza o il sopraggiungere di una qualsiasi forma di conflitto di interesse, reale o potenziale.

Un conflitto di interesse apparente avviene quando gli interessi o le attività personali di un dipendente potrebbero indurre altri a dubitare della sua obiettività o imparzialità.

Al di là poi delle varie tipologie di conflitto di interesse, valgono comunque le seguenti regole generali:

- Per quanto riguarda il caso particolare degli omaggi o altre forme di regalo, ve ne sono alcuni che fanno parte delle normali pratiche commerciali o di cortesia, mentre altri superano questo limite e possono essere rivolti ad acquisire trattamenti di favore nei rapporti di affari. GARBELLOTTTO S.P.A. chiede ai propri dipendenti di rifiutare gli omaggi che superino un modico valore o siano fonte di dubbi sulla loro adeguatezza.
- Devono essere segnalati i casi di famigliari di primo grado dipendenti di fornitori, clienti, concorrenti o autorità di settore, quando la loro attività o funzione possa avere un riflesso sull'Organizzazione.

In linea con i principi del presente Codice etico, per prevenire comportamenti volti alla corruzione o interpretabili come tali, GARBELLOTTTO S.P.A. ha stabilito una linea di condotta per quanto riguarda i propri omaggi verso l'esterno, considerandoli esclusivamente con l'intento di promuovere l'immagine aziendale, per cui:

- non sono ammesse forme di regalo (neanche sotto forma di promessa) che possano anche solo essere interpretate come eccedente le normali pratiche



CODICE ETICO

231_Codice Etico 2017

Pagina 28 di 34

In accordo D.lgs 231/2001

commerciali o di cortesia, o comunque rivolte ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi sua attività.

- In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo che possa influenzare l'indipendenza di giudizio - o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio - rivolta a funzionari pubblici italiani ed esteri, revisori, consiglieri dell'Organizzazione e controllate, a sindaci, membri dell'OdV o loro familiari nonché Autorità di controllo e/o vigilanza a cui GARBELLOTTTO S.P.A. è soggetta.
- non sono ammessi regali di valore (neanche sotto forma di promessa) nemmeno nei Paesi in cui questo tipo di scambio sia una consuetudine, tra partner commerciali.

In ogni caso, la nostra Organizzazione si astiene da ogni pratica contraria alla Legge e ai normali usi commerciali o non consentita dai Codici etici - se noti - delle aziende o degli enti con cui ha rapporti.

10.2. Pagamenti impropri

Chiunque operi in nome e per conto di GARBELLOTTTO S.P.A. deve tassativamente astenersi dall'offrire, fare, ricevere o promettere pagamenti impropri ad alcuno, per nessuna ragione, in particolare a funzionari della Pubblica Amministrazione o a Clienti (o potenziali tali) del settore privato.

I pagamenti impropri non si limitano a pagamenti in denaro o valuta.

I pagamenti impropri possono includere qualunque cosa abbia sufficiente valore (viaggi, regali, ecc.) e possa essere interpretata come un mezzo per influenzare la decisione della persona che agisce per conto del cliente o del fornitore. I pagamenti impropri violano la politica ed i valori di GARBELLOTTTO S.P.A..

L'offerta di denaro al personale di GARBELLOTTTO S.P.A. o a dipendenti di Clienti, fornitori o terzi costituisce un illecito perseguibile legalmente. Il dipendente che vuole sapere se un pagamento o dono è improprio deve consultare il proprio responsabile.

	CODICE ETICO	231_Codice Etico 2017 Pagina 29 di 34 In accordo D.lgs 231/2001
---	---------------------	---

È comunque sempre vietato fare omaggi a dipendenti pubblici, pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio.

Il Collaboratore non può mai sfruttare la propria posizione professionale per acquisire dal cliente o dal fornitore benefici personali.

Ogni richiesta/offerta di denaro o di vantaggio improprio, deve essere immediatamente respinta e portata dai Collaboratori a conoscenza degli organi preposti di GARBELLOTO S.P.A.

E' vietato ricevere in pagamento assegni post-datati.

11. DISPOSIZIONI DI ATTUAZIONE

11.1. Diffusione del Codice Etico

GARBELLOTO S.P.A. ha reso pubblico sul sito www.garbellotto.com il proprio Modello, comprensivo del Codice Disciplinare e del Codice Etico promuovendone la conoscenza tra tutti coloro che collaborano con la Società attraverso l'invio di apposita email dell'informativa sull'approvazione dello stesso.

Tutti i destinatari del modello indicati nell'articolo 2 (ambito di applicazione) devono essere resi opportunamente informati e formati anche in ordine alle specifiche procedure e/o protocolli che potrebbero essere rilevanti in ragione del particolare rapporto intrattenuto con GARBELLOTO S.P.A..

I Collaboratori sono pertanto tenuti a conoscere il contenuto del Codice Etico, a chiedere informazioni in merito al suo contenuto in caso di dubbi interpretativi, a collaborare nella sua diffusione e attuazione, nonché a segnalare le eventuali carenze e violazioni del Codice Etico di cui siano venuti a conoscenza.



CODICE ETICO

231_Codice Etico 2017

Pagina 30 di 34

In accordo D.lgs 231/2001

11.2. Effettività del Codice Etico

GARBELLOTTTO S.P.A. tutela i Collaboratori che contribuiscono all'attuazione del presente Modello e vigila affinché nessun Collaboratore possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per aver attuato i principi del Codice Etico, averne portato a conoscenza altri soggetti o avere segnalato all'Organismo di Vigilanza l'avvenuta violazione dei contenuti del Codice Etico o delle procedure interne.

GARBELLOTTTO S.P.A. garantisce la piena effettività delle disposizioni contenute nel Codice Etico.

A questo scopo, ove vengano segnalate o riscontrate possibili violazioni del Codice Etico, GARBELLOTTTO S.P.A. avvierà immediatamente le opportune verifiche e, in caso di riscontro positivo, le adeguate misure sanzionatorie, sopra descritte.

Nell'ambito della sua funzione ispettiva e repressiva, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a monitorare costantemente il rispetto delle regole e dei principi contenuti nel Codice Etico.

11.3. Violazioni del Codice Etico

L'accertata violazione dei principi e delle regole contenute nel Codice Etico viene perseguita da GARBELLOTTTO S.P.A. in modo tempestivo e adeguato, con le idonee sanzioni del caso commisurate e proporzionali alla gravità della infrazione commessa, a prescindere dalla circostanza che sia sorto un procedimento penale per i casi in cui le condotte realizzate in violazione del Codice Etico costituiscano reato.

I Collaboratori, i *Partners* e, più in genere, chi ha comunque rapporti con GARBELLOTTTO S.P.A. deve essere ben consapevole del fatto che GARBELLOTTTO S.P.A. reprime con le adeguate misure del caso, sopra descritte, i comportamenti che non rispettano le regole e i principi del Codice Etico.

A questo fine, la Società provvede a diffondere la conoscenza dei contenuti del presente Codice Etico con ogni mezzo ritenuto adeguato.



CODICE ETICO

231_Codice Etico 2017

Pagina 31 di 34

In accordo D.lgs 231/2001

GARBELLOTTTO S.P.A. non potrà avviare, intrattenere o coltivare rapporti con Collaboratori, *Partners* e terzi in genere che non intendano operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente e/o che rifiutino di comportarsi secondo i valori ed i principi previsti dal Codice Etico.

Al fine del conseguimento del suddetto risultato in tutti i contratti di GARBELLOTTTO S.P.A. dovranno essere previste idonee e proporzionate clausole anche risolutive e/o di recesso.

11.4. Segnalazione delle violazioni del Codice Etico o del Modello.

GARBELLOTTTO S.P.A. ha provveduto a stabilire canali di comunicazione attraverso i quali i soggetti interessati potranno rivolgere le proprie segnalazioni in merito al Codice Etico o a sue eventuali violazioni direttamente all'Organismo di Vigilanza.

Tutti i soggetti interessati sono tenuti a segnalare, per iscritto su supporto cartaceo o attraverso l'indirizzo e.mail dedicato, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico all'Organismo di Vigilanza, che provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore ed il responsabile della presunta violazione. L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione. È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

11.5. Trasmissione dei flussi informativi all'O.D.V.

Tutti i soggetti che ne sono richiesti sono tenuti a trasmettere all'Organismo di Vigilanza le informazioni dallo stesso richieste o comunque tabellate nello schema approvato dalla Società.

Il mancato invio dei flussi informativi costituisce illecito disciplinare.

Costituisce altresì grave violazione del M.O.G. e del Codice Etico il mancato positivo riscontro alle richieste di intervento correttivo segnalate dall'Organismo di Vigilanza.

	CODICE ETICO	231_Codice Etico 2017 Pagina 32 di 34 In accordo D.lgs 231/2001
---	---------------------	---

Costituisce, infine, grave violazione del M.O.G. e del presente Codice Etico qualsiasi forma di pressione e/o minaccia, interferenza o intimidazione sui membri dell'Organismo di Vigilanza.

11.6. Aggiornamento del Codice Etico

GARBELLOTTI S.P.A. cura l'aggiornamento periodico del presente Codice Etico, al fine di garantirne la piena effettività e rispondenza alle concrete situazioni in cui si trovano ad operare i suoi Collaboratori.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a verificare che i risultati raggiunti nell'applicazione del Codice Etico siano adeguati rispetto agli obiettivi, segnalando prontamente agli organi competenti la necessità o anche soltanto l'opportunità degli adeguamenti che si dovessero rendere necessari.

Si evidenzia, da ultimo, come per tutto quanto non espressamente previsto dalle disposizioni contenute nel Modello e dalle procedure aziendali richiamate in precedenza, trovano applicazione le previsioni contenute nel Codice Etico.

In ogni caso, nell'ipotesi in cui anche uno solo dei precetti del Codice Etico entri in conflitto con le disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure aziendali, il Codice Etico deve ritenersi prevalente.

APPENDICE 1

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT

DIRITTI UMANI

Principio I

Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza; e di

Principio II

	CODICE ETICO	231_Codice Etico 2017 Pagina 33 di 34 In accordo D.lgs 231/2001
---	---------------------	---

Alle imprese è richiesto di assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.

LAVORO

Principio III

Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva;

Principio IV

Alle imprese è richiesto l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio;

Principio V

Alle imprese è richiesto l'effettiva eliminazione del lavoro minorile;

Principio VI

Alle imprese è richiesto l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.

AMBIENTE

Principio VII

Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali; di

Principio VIII

Alle imprese è richiesto di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale; e di

Principio IX

Alle imprese è richiesto di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente.

LOTTA ALLA CORRUZIONE

Principio X



CODICE ETICO

231_Codice Etico 2017

Pagina 34 di 34

In accordo D.lgs 231/2001

Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti



CODICE DISCIPLINARE

231_Codice Disciplinare
2017

Pagina 1 di 9

In accordo Dlgs 231/2001

CODICE DISCIPLINARE

Sommario

1. Definizione.....	1
2. Ambito di applicazione.....	2
3. Condotte sanzionabili: categorie fondamentali.....	2
4. Commisurazione delle sanzioni	3
5. Misure nei confronti di operai, intermedi ed impiegati.	4
6. Misure nei confronti dei dirigenti	7
7. Misure nei confronti degli amministratori	7
8. Misure nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale e dell' O.D.V.....	8
9. Misure applicabili nei confronti di collaboratori esterni.....	8
10. Verifica e analisi del Codice Disciplinare.....	9

1. Definizione

Il presente Codice Disciplinare costituisce la raccolta delle sanzioni, delle procedure e più in generale delle regole che l'Azienda deve applicare in caso di comportamenti che costituiscono violazione del Modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 e del collegato Codice Etico, adottato dalla società; sotto tale profilo si intende sempre rilevante la violazione di procedure interne previste dal Modello stesso o l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico (indipendentemente dal fatto che espongano o meno la società ad una situazione oggettiva di rischio imminente di commissione di un Reato).

Il Codice Disciplinare rappresenta, peraltro, ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. e) del d.lgs. 231/2001 un requisito essenziale ai fini dell'efficace attuazione del M.o.g. e quindi dell'esonero da responsabilità di GARBELLOTTI S.P.A. in ipotesi di configurazione di un reato presupposto in capo alla società.

La mancata adozione del provvedimento disciplinare quando ne ricorrano i presupposti integra a tutti gli effetti un illecito disciplinare.



CODICE DISCIPLINARE

231_Codice Disciplinare
2017

Pagina 2 di 9

In accordo Dlgs 231/2001

2. Ambito di applicazione

Il presente Codice si applica a tutti i destinatari del Modello ovverosia tutti coloro che esercitano anche di fatto funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella società, ed i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di costoro, quali i dipendenti, i collaboratori esterni, i consulenti ed in genere a tutti i terzi che agiscono per conto della società nell'ambito delle attività ritenute anche potenzialmente a rischio di commissione di uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001.

L'ambito di applicazione del presente Codice include pertanto anche i soci, i Componenti del Consiglio di Amministrazione, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, i componenti dell'Organo Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza..

I destinatari del presente Codice sono resi edotti dell'esistenza del presente codice attraverso l'affissione dello stesso nella bacheca posta all'ingresso della sede societaria e pubblicazione nel sito aziendale: www.garbellotto.com.

3. Condotte sanzionabili: categorie fondamentali

Sono sanzionabili secondo il presente Sistema Disciplinare le azioni e/o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello organizzativo e del relativo Codice Etico, nonché la mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

Le violazioni sanzionabili possono essere suddivise in quattro categorie fondamentali, secondo un ordine di gravità crescente:

- a) violazioni non connesse alle aree sensibili;
- b) violazioni connesse alle aree sensibili;
- c) violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- d) violazioni finalizzate alla commissione di reati previsti dal Decreto 231/2001 o che, comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità amministrativa in capo alla Società.

	CODICE DISCIPLINARE	231_Codice Disciplinare 2017 Pagina 3 di 9 In accordo Dlgs 231/2001
---	----------------------------	--

A titolo esemplificativo, costituiscono condotte sanzionabili:

1. la mancata osservanza/l'elusione di procedure prescritte nel Modello e/o ivi richiamate;
2. la mancata osservanza del Codice Etico;
3. l'inosservanza di obblighi informativi (ad es. flussi informativi all'O.D.V.) prescritti nel sistema di controllo;
4. l'omessa o non veritiera documentazione delle operazioni in conformità al principio di trasparenza;
5. l'omissione di controlli da parte dei soggetti responsabili (ad esempio dei preposti, dello stesso Datore di lavoro);
6. il mancato rispetto non giustificato degli obblighi formativi;
7. l'omesso controllo sulla diffusione del Modello e del Codice Etico da parte dei soggetti responsabili;
8. l'adozione di qualsiasi atto elusivo dei sistemi di controllo;
9. l'adozione di comportamenti che espongano la Società alla comminazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231 / 2001 ivi compresa la mancata adozione di interventi correttivi in riscontro alle indicazioni dell'O.D.V.

4. Commisurazione delle sanzioni

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia dell'autore della violazione, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento, nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata.

	CODICE DISCIPLINARE	231_Codice Disciplinare 2017 Pagina 4 di 9 In accordo Dlgs 231/2001
---	----------------------------	--

5. Misure nei confronti di operai, intermedi ed impiegati.

La violazione delle singole regole comportamentali di cui al Modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 da parte dei Dipendenti soggetti al CCNL Legno Industria applicato in Azienda costituisce illecito disciplinare.

Tra i lavoratori sono compresi anche i soggetti che prestano la propria attività con contratto di somministrazione lavoro.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori – nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del suddetto CCNL, e precisamente:

quanto agli operai:

- a) il rimprovero verbale;
- b) il rimprovero scritto;
- c) la multa fino all'importo di tre quote orarie della retribuzione base;
- d) la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni;
- e) il licenziamento

quanto agli intermedi ed agli impiegati

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro, per un periodo non superiore a 5 giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.



CODICE DISCIPLINARE

231_Codice Disciplinare
2017

Pagina 5 di 9

In accordo Dlgs 231/2001

Più precisamente l'adozione dei suddetti provvedimenti disciplinari dovrà rispondere ad un criterio di proporzionalità

In ogni caso, salva l'adozione di provvedimenti più gravi in proporzione alla gravità del fatto ed alle circostanze del medesimo, la società non potrà esimersi dall'adottare almeno i seguenti provvedimenti:

I. Richiamo Verbale: inosservanza delle procedure, mancata comunicazione, omesso controllo.

Può incorrere quanto meno nel provvedimento di "richiamo verbale" il lavoratore che violi il Codice Etico ovvero una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, che ometta di dare comunicazione all'Organismo di Controllo delle informazioni prescritte, che ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nei processi sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.

II. Ammonizione Scritta: in caso di recidiva.

Può incorrere quanto meno nel provvedimento di "ammonizione scritta" il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività comprese nei processi sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;

III. Multa: lesione dell'integrità di beni aziendali.

Può incorrere nel provvedimento della "multa", non superiore all'importo di tre ore della normale retribuzione, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nei processi sensibili un comportamento non conforme al Codice Etico ovvero alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni di e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;



CODICE DISCIPLINARE

231_Codice Disciplinare
2017

Pagina 6 di 9

In accordo Dlgs 231/2001

IV. Sospensione: in caso di danno diretto, riflesso o indiretto alla società o in caso di recidiva.

Può incorrere nel provvedimento della “sospensione” dal servizio e dal trattamento retributivo nei termini previsti dal CCNL il lavoratore che, nel violare il Codice Etico ovvero le procedure interne previste dal Modello o adottando nell’espletamento di attività nei processi sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno compiendo atti contrari all’interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo nelle mancanze. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;

Per danno diretto si intende l’ipotesi in cui la condotta non conforme ha comportato la lesione di un bene aziendale: ad es. il patrimonio nei casi di furto;

Per danno indiretto e/o riflesso si intende l’ipotesi in cui la condotta non conforme possa comportare o abbia comportato un obbligo risarcitorio a carico della società o comunque qualsiasi conseguenza anche non economica a carico della stessa.

In tale ottica, ad esempio costituisce un danno indiretto può derivare dalla violazione di procedure volte a presidiare la sicurezza e la salute dei lavoratori.

V. Licenziamento disciplinare con preavviso: in caso di condotta diretta in modo univoco alla commissione di reato 231.

Può incorrere nel provvedimento del licenziamento secondo le modalità previste dal C.C.N.L. , il lavoratore che adotti, nell’espletamento delle attività nei processi sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, delle sue procedure, o del Codice Etico e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite da e/o una grave violazione dell’obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della Società.

VI. Licenziamento disciplinare senza preavviso: ipotesi di cui al precedente punto V in caso di recidiva per la terza volta nel biennio solare.

Può Incorrere nel provvedimento del “licenziamento senza preavviso” il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nel biennio solare nelle mancanze di cui al



CODICE DISCIPLINARE

231_Codice Disciplinare
2017

Pagina 7 di 9

In accordo Dlgs 231/2001

precedente punto. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia di nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per la Società.

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le disposizioni previste in materia dal CCNL e relative alle procedure ed agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni ai sensi della Legge 300/1970. Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al *management* Aziendale.

6. Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle disposizioni previste dal modello ex d.lgs. 231/2001 adottato dalla società o in caso di adozione nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello stesso, la società applicherà al personale dirigente lo stesso modello procedimentale di contestazione dell'illecito adottato per la generalità del personale dipendente, riservandosi di valutare le misure disciplinari più idonee da adottare, in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dal vigente CCNL per i dirigenti di aziende industriali dalla stessa applicato.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto della società in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dirigente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure che delle norme comportamentali previste dal decreto 231/01.

7. Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione del modello ex d.lgs. 231/2001 adottato dalla società da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione affinché prendano gli opportuni provvedimenti.

A seconda della gravità della condotta sono applicabili le seguenti sanzioni:

	CODICE DISCIPLINARE	231_Codice Disciplinare 2017 Pagina 8 di 9 In accordo Dlgs 231/2001
---	----------------------------	--

- a) il richiamo verbale;
- b) la diffida scritta al puntuale rispetto delle previsioni del Modello e del Codice Etico;
- c) la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto fino al 50%;
- d) la revoca dell'incarico.

8. Misure nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale e dell' O.D.V.

In caso di violazione del Codice Etico e del Modello ex d.lgs. 231/2001 adottato dalla società da parte di uno o più Sindaci ovvero da uno più componenti l'Organismo di Vigilanza, il C.D.A. dovrà avviare una procedura di infrazione, previa comunicazione al Collegio Sindacale ed all'Organismo di Vigilanza stessi. A salvaguardia dell'indipendenza dei seguenti soggetti e più precisamente al fine di evitare attività intimidatorie e/o ritorsive a fronte del legittimo operato del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza, è essenziale che di tali procedure siano informati ed aggiornati entrambi gli organi quand'anche la contestazione riguardi il componente di uno solo dei predetti.

A seconda della gravità della condotta sono applicabili le seguenti sanzioni:

- a) il richiamo verbale;
- b) la diffida scritta al puntuale rispetto delle previsioni del Modello e del Codice Etico;
- c) la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto fino al 50%;
- d) la revoca dell'incarico.

9. Misure applicabili nei confronti di collaboratori esterni

Eventuali condotte di collaboratori esterni e *partner* in contrasto con le disposizioni del Codice Etico e del Modello ex d.lgs. 231/2001 adottato dalla società comporteranno una reazione da parte di GARBELLOTTA S.P.A. la quale dovrà reagire ed avviare una vera e propria procedura di infrazione.

A seconda della gravità dei casi e della reiterazione dei comportamenti dovranno conseguentemente essere adottate le seguenti contro-misure:



CODICE DISCIPLINARE

231_Codice Disciplinare
2017

Pagina 9 di 9

In accordo Dlgs 231/2001

- Lettera di contestazione e diffida;
- Applicazione di penali;
- Recesso/Risoluzione del rapporto contrattuale.

L'applicazione di penali come il recesso o la risoluzione del rapporto contrattuale dovrà essere espressamente prevista nella contrattualistica aziendale, mediante l'enunciazione di specifiche clausole contrattuali, fatto salvo il diritto al risarcimento di eventuali danni subiti.

In caso di *periculum in mora* la società GARBELLOTTI S.P.A. dovrà adottare i provvedimenti cautelari del caso al fine di ripristinare immediatamente la conformità al Modello di Gestione.

Il C.D.A. dovrà tempestivamente informare l'ODV circa l'avvio delle predette procedure di infrazione, nonché tenere aggiornato il medesimo Organismo in ordine agli ulteriori sviluppi.

10. Verifica e analisi del Codice Disciplinare

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, del preposto agli Affari Legali, del preposto alla formazione e del preposto ai procedimenti disciplinari.