

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001**

della

**SIEM IMPIANTI SOCIETA' COOPERATIVA**

**Parte Generale**

Versione 0.0

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 12/12/2022

REV.	DATA	MODIFICA	Datore di Lavoro	Verificato e Approvato da C.d.A.
0	12/12/2022	Emissione con assistenza Program A.Re.A. Srl		

## **1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001**

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 - il Decreto legislativo n. 231 (dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"), che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito:

- Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione;
- Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione.

Tale decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano la nuova disciplina della responsabilità amministrativa dell'Ente collettivo (dotato o non di personalità giuridica) per taluni reati commessi nel proprio interesse o a proprio vantaggio da soggetti (e loro sottoposti) che esercitano (di diritto o di fatto) funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione.

Il legislatore ha pertanto inteso introdurre una responsabilità personale ed autonoma dell'Ente, distinguendola da quella della persona fisica autore materiale del reato, in forza della quale l'Ente stesso risponde delle conseguenze del fatto illecito con il proprio patrimonio.

Resta inteso che l'Ente non risponde dell'illecito quando lo stesso sia commesso da persona fisica che ha agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione dei reati commessi, con vantaggio della società, da amministratori o dipendenti. Il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava, infatti, indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall'eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente.

Sul piano delle conseguenze penali, infatti, soltanto gli artt. 196 e 197 c.p. prevedono un'obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte, in caso d'insolubilità dell'autore materiale del fatto.

L'innovazione normativa, perciò, è di non poco conto, in quanto né l'organizzazione, né i soci possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell'interesse dell'organizzazione. Ciò, ovviamente, determina un interesse di quei soggetti (soci, ecc.) che partecipano alle vicende patrimoniali dell'organizzazione, al controllo della regolarità e della legalità dell'operato sociale.

Inoltre, dalla responsabilità non vengono escluse anche le società "Capogruppo", allorché risulti che il reato commesso nell'interesse della "Controllata" (anche solo di fatto) sia derivato da "indicazioni" chiaramente provenienti da soggetti operanti per conto e nell'interesse della stessa Capogruppo.

Il legislatore ha previsto la possibilità per l'organizzazione di sottrarsi totalmente o parzialmente all'applicazione delle sanzioni, purché siano state rispettate determinate condizioni.

L'art. 6 e l'art. 7 del Dlgs 231, infatti, contemplano una forma di "esonero" da responsabilità dell'organizzazione se si dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione, gestione e controllo (d'ora in avanti M.O.G.) idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali contemplati dalla norma, come verrà illustrato di seguito.

Lo scopo del presente documento, quindi, è quello di descrivere il Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa della Siem Impianti Società Cooperativa (d'ora in avanti anche solo Siem Impianti o Cooperativa), che costituisca anche adozione ed efficace attuazione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto legislativo 8.6.2001 n. 231.

Il fulcro del presente Modello di organizzazione e gestione è descrivere le modalità con cui viene valutato il livello di rischio di compimento dei reati presupposto da parte della Siem Impianti in ordine all'applicazione della normativa ex d.lgs. 231/01. L'obiettivo è quello di garantire l'identificazione dei processi a rischio di illecito (e delle relative attività), individuando le modalità di controllo dei c.d. punti critici al fine di predisporre adeguate attività di monitoraggio e/o adeguamento degli stessi processi, atte a prevenire la realizzazione di un reato presupposto.

### 1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti

Il d.lgs.231/01 ha introdotto la responsabilità amministrativa degli enti e società per comportamenti illeciti commessi dai propri amministratori e/o dipendenti, condizionandola alla presenza di tre condizioni:

- a. che sia stato commesso uno dei reati specificatamente previsti dal decreto (chiamati "reati presupposto" ed il cui elenco è riportato più avanti);
- b. che il reato sia stato commesso nell'interesse dell'ente o che comunque questo ne abbia tratto vantaggio;
- c. che il reato sia stato commesso da una delle due categorie dei seguenti soggetti:
  - persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (i c.d. "soggetti in posizione apicale");
  - persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i c.d. "soggetti subordinati");

Il Decreto prevede agli artt. 6 e 7 condizioni specifiche per l'esonero dell'Ente dalla responsabilità distinguendo il caso di reato commesso da soggetti in posizione apicale dal caso di reato commesso da loro sottoposti.

Per espressa previsione legislativa l'ente non risponde dei reati c.d. presupposto sia nel caso in cui i soggetti apicali e/o subordinati, che hanno commesso il reato, abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi sia nel caso in cui l'ente provi 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 controllo sul funzionamento e l'osservanza dei modelli ed il relativo aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (il c.d. Organismo di Vigilanza e Controllo, d'ora in avanti O.d.V.);
- le persone che hanno commesso il reato hanno eluso fraudolentemente i modelli di organizzazione gestione e controllo;
- vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

La mera adozione del modello, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non esclude ex lege la responsabilità degli enti, essendo necessario che il modello sia efficacemente attuato da parte dell'ente ed effettivamente applicato dall'ente medesimo.

A norma dell'art. 6, 2° comma del Decreto, il M.O.G. risulta idoneo ed efficace per la prevenzione della commissione dei reati se risponde alle seguenti esigenze:

- a) deve individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati (chiamati, rispettivamente, "attività o processi sensibili");
- b) deve prevedere specifici protocolli e/o procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) deve individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) deve prevedere gli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) deve introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le lettere a) e b) della citata disposizione si riferiscono espressamente, sebbene con l'utilizzo di una terminologia ed esposizione estranea alla pratica aziendale, ad un tipico sistema di gestione dei rischi (risk management).

Inoltre il M.O.G. deve essere sottoposto, al fine di garantire un'effettiva applicazione, ad una verifica periodica che può determinare una modifica del documento qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ivi previste, oppure intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente, ovvero modifiche legislative. L'adozione ed efficace attuazione di un Modello è sufficiente ad esonerare l'ente da responsabilità per il reato commesso dai soggetti in posizione "subalterna".

Infatti, per i reati commessi dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o Vigilanza. E tali obblighi si presumono osservati qualora, prima della commissione del reato, l'ente abbia "adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

Per i reati commessi dai soggetti in posizione "apicale", invece, non basta che l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione ma occorre che abbia anche affidato ad un apposito organo (Organismo di Vigilanza) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, e di curarne l'aggiornamento. È altresì necessario che l'Organo abbia svolto con cura i compiti di vigilanza e controllo e che il reato sia stato commesso dai soggetti apicali eludendo fraudolentemente il Modello (pertanto in giudizio si ha la c.d. inversione dell'onere della prova).

L'adozione di un modello preventivo è una possibilità che la legge ha introdotto, rimettendola alla scelta discrezionale dell'ente. Esso, tuttavia, è l'unico strumento che ha l'ente per svolgere un'azione di prevenzione dei reati, dimostrare la propria "non colpevolezza" ed evitare le sanzioni previste dal Decreto.

Con riferimento all'inserimento dei contenuti del D.Lgs. 81/2008, per quanto attiene alla prevenzione dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime è ritenuto valido il Modello quando questo è adottato ed efficacemente attuato assicurando un Sistema della Sicurezza che risponda ai seguenti obblighi:

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

Secondo l'art. 30 del D.Lgs. 81/2008, il Modello organizzativo deve pertanto includere:

1. un Sistema di registrazione della reale ed avvenuta effettuazione delle attività sopra elencate sulla base delle dimensioni dell'azienda;
2. un'articolazione delle funzioni tale da garantire adeguate competenze tecniche e poteri per verificare, valutare, gestire e controllare il fattore rischio e specifico organigramma della sicurezza sui luoghi di lavoro;
3. un Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni emanate e delle regole indicate nel Modello;
4. un Sistema di controllo e reporting che valuti l'attuazione e l'implementazione nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;
5. mirate prassi atte al riesame del Modello in occasione dei controlli effettuati, nel caso di incidenti di percorso o di violazioni emerse, in occasione di variazioni dell'assetto organizzativo o societario dell'azienda e nell'attività di progresso scientifico e tecnologico.

### 1.2 Le “Linee Guida” di Confindustria

I Modelli di Organizzazione e Gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, secondo quanto previsto dal comma 3° dell'art. 6 del Decreto.

La Siem Impianti per la predisposizione di questo Modello si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria che sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4.12.2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24.05.2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia in data 28.06.2004, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state oggetto di diversi aggiornamenti da parte di Confindustria, nel 2008, nel 2014 e ultimo a giugno 2021.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi:

a) l'identificazione dei rischi potenziali: ossia l'analisi del contesto aziendale per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal decreto 231. Per “rischio” si intende qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito dell'azienda, da soli o in correlazione con altre variabile, possano incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati dal decreto 231 (in particolare all'art.6, comma 1, lett.a);

b) la progettazione del sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell'ente) idoneo a prevenire i rischi di reato identificati, ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente per la prevenzione dei reati ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineate nelle Linee Guida di Confindustria, per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- l'adozione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reati previsti dal Decreto, contenuti in 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 con specifica previsione di principi di controllo;

- procedure manuali e/o 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, laddove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese;

- sistemi di controllo di gestione capaci di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza o dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;

- comunicazione al personale e sua formazione.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra citate devono conformarsi ad una serie di principi di controllo tra cui:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;

- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);

- documentazione dei controlli.

Secondo le Linee Guida di Confindustria il sistema delineato, per operare efficacemente, deve tradursi in un processo continuo o comunque svolto con una periodicità adeguata, da rivedere con particolare attenzione in presenza di cambiamenti aziendali (aperture di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, modifiche della struttura organizzativa, ecc.), ovvero di introduzione di nuovi reati presupposto della responsabilità dell'ente in via normativa.

### 1.3 Le tipologie dei reati presupposto

I reati inizialmente previsti dal Decreto che, sussistendone le condizioni, determinano la responsabilità amministrativa dell'ente, erano riconducibili alle tipologie della truffa ai danni dello Stato o di altri enti pubblici ed alla corruzione, ma, con successive leggi, sono stati aggiunti molti altri reati.

**Le categorie di reato** previste ad oggi dal Decreto sono:

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) [articolo modificato dalla L. 161/2017]
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 e dal D.L. n. 105/2019]
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) [modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. 3/2019]
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. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]
13. 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; modificato L. n. 3/2018]
14. 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]
15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
16. 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]
17. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]
18. 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, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161]
19. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]
20. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]
21. Reati Tributari (Art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019]
22. 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]
23. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale].

 Società Cooperativa	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001</b>	<b>Parte Generale</b>
		Rev. 0 del 12/12/2022
		Pag. 7 a 19

#### 1.4 Le sanzioni previste dal d.lgs. 231/01

Le sanzioni previste dal d.lgs. 231/01 a carico dell'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti dai reati sopra indicati sono:

• **Le sanzioni pecuniarie:** per gli illeciti amministrativi dipendenti dai reati si applica sempre all'ente una sanzione pecuniaria commisurata in quote, non inferiori a 100 né superiori a 1000, l'importo delle singole quote può oscillare da un minimo di circa Euro 258,00 a un massimo di circa Euro 1549,00.

Spetta al Giudice determinare sia l'importo unitario delle quote, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, che il numero delle quote inflitte, entro i limiti previsti dalla legge, sulla base della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente e all'attività da questo svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

• **Le sanzioni interdittive** (che possono essere disposte in via cautelare anche nella fase inquisitoria), ovvero:

- 1) l'interdizione dall'esercizio dell'attività
- 2) la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
- 3) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio
- 4) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi
- 5) il divieto di pubblicizzare beni e servizi
  - la confisca del prezzo o del profitto del reato,
  - la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste (principio di tassatività) e non possono essere di durata inferiore a tre mesi né superiore a due anni.

La sanzione della pubblicazione della sentenza è disposta solo in caso di comminazione delle sanzioni interdittive.

La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna e concerne la confisca del prezzo o del profitto del reato.

## 2. LA STORIA E L'ASSETTO SOCIETARIO E ORGANIZZATIVO DI SIEM IMPIANTI

### 2.1 La storia e l'assetto societario

Siem Impianti è una società di capitali, ed è originariamente specializzata nella progettazione e nella realizzazione di impianti elettrici civili ed industriali. Nel 2012, grazie all'inventiva dei suoi lavoratori, assume l'attuale assetto di società cooperativa, retta e disciplinata secondo il principio della mutualità senza fini di lucro, con lo scopo di perseguire in forma mutualistica l'autogestione dell'impresa che ne è l'oggetto dando continuità di occupazione lavorativa ai soci alle migliori possibili condizioni economiche, sociali e professionali.

La Siem Impianti ha la propria sede legale a Cesena (FC) alla Via dell'Arrigoni n.308 e la propria sede operativa in località Romagnano di Sant'Agata in Feltria (RN).

Ad oggi Siem Impianti conta su uno staff di circa 50 persone (tra dipendenti, artigiani, consulenti) ed è una realtà moderna e dinamica, in grado di garantire alla propria clientela, sia pubblica che privata, installazioni innovative, servizi personalizzati e flessibili, garantendo competenza ed affidabilità. Infatti con il suo staff è in grado di progettare e dare consulenza su impianti e quadri elettrici, automazione, illuminazione d'interni e di esterni, impianti di domotica e antintrusione, reti dati, energie rinnovabili ed infine manutenzione e assistenza.

Il modello di governance di Siem Impianti e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è interamente strutturato in modo da assicurare alla Cooperativa l'attuazione delle strategie ed il raggiungimento degli obiettivi.

La struttura di Siem Impianti, infatti, è stata creata tenendo conto della necessità di dotare la Cooperativa

 Società Cooperativa	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001</b>	<b>Parte Generale</b>
		Rev. 0 del 12/12/2022
		Pag. 8 a 19

di un'organizzazione tale da garantirle la massima efficienza ed efficacia operativa.

Il sistema di corporate governance di Siem Impianti risulta così articolato:

**- Assemblea dei Soci:**

L'assemblea dei Soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo Statuto.

**- Consiglio di Amministrazione:**

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Siem Impianti e per l'attuazione ed il raggiungimento dello scopo sociale, nei limiti di quanto consentito dalla legge e dallo Statuto. Al Consiglio di Amministrazione risulta quindi, tra l'altro, conferito il potere di definire gli indirizzi strategici della Società, di verificare l'esistenza e l'efficienza dell'assetto organizzativo ed amministrativo della Società.

Al momento dell'adozione del presente Documento, il Consiglio di Amministrazione della Società è composto da:

- Sig. Cattedra Matteo: Presidente del Consiglio di Amministrazione e legale rappresentante dell'impresa;
- Sig. Leonardi Daniele: Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Sig. Bartolini Nicolas: Consigliere;
- Sig. Amadori Danilo: Consigliere;
- Sig. Satanassi Mirko: Consigliere;
- Sig. Narducci Gianluca: Consigliere;
- Sig. Mosconi Matteo: Consigliere;
- Sig. Bargossi Stefano: Consigliere.

Al momento dell'adozione del presente Documento, il capitale sociale della Cooperativa è detenuto da n. 36 soci.

## 2.2 L'assetto organizzativo

L'azienda è dotata di un'organizzazione gerarchica e formalizzata al fine di consentire la chiara definizione di:

- Attribuzione di responsabilità;
- Contenuti delle singole posizioni;
- Linee di dipendenza e di riporto.

La società, definendo compiti e responsabilità ed adottando procedure aziendali ben precise, intende:

- Identificare tempestivamente gli interlocutori di riferimento;
- Responsabilizzare il personale dipendente circa i concetti di:
  - Correttezza e trasparenza nelle relazioni con gli interlocutori societari;
  - Tracciabilità e documentabilità dell'operato svolto.

L'organigramma della Società è allegato alla documentazione: Organigramma per funzione aziendale.

## 2.3 Articolazione dei poteri e sistema delle deleghe

### I. Principi ispiratori del sistema di articolazione dei poteri delle deleghe

Il sistema adottato delle deleghe e dei poteri costituisce parte integrante e sostanziale del Modello 231 aziendale.

Il principio cui l'azienda ispira la propria struttura organizzativa e la propria attività è quello in base al quale solo i soggetti muniti di specifici e formali poteri possono assumere, in suo nome e per suo conto, obbligazioni verso terzi.

I principi ispiratori di tale sistema sono:

- la tempestiva e costante informazione circa la titolarità dei poteri delegati ed i relativi cambiamenti;
- la verifica periodica del rispetto dei poteri così come delegati;
- le dichiarazioni periodiche di cui sia determinata nel Modello 231 la cadenza con le quali coloro

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001</b>	<b>Parte Generale</b>
		Rev. 0 del 12/12/2022
		<b>Pag. 9 a 19</b>

che hanno ricevuto deleghe di poteri confermino il rispetto degli stessi nonché dei principi del codice etico e l'assenza di conflitti di interesse.

- la verifica periodica dell'adeguatezza del sistema delle deleghe-

A tutti i poteri attribuiti mediante delega degli stessi corrispondono esattamente mansioni e responsabilità come riportate nell'organigramma della società.

Il sistema dei poteri e delle deleghe prevede che:

- Ogni destinatario del presente Modello 231 che, per conto della cooperativa intrattiene rapporti negoziali e/o di rappresentanza con l'esterno, deve essere dotato di idonea procura;
- Tutti coloro (ivi compreso anche i dipendenti o gli organi sociali) che intrattengono per conto della cooperativa rapporti con la Pubblica Amministrazione, devono essere dotati di delega formale in tal senso;
- ciascuna delega definisce in dettaglio i poteri del delegato.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente il sistema delle deleghe e delle procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche. Il conferimento della procura è seguito da una lettera di accompagnamento da trasmettere al procuratore unitamente all'atto di conferimento della procura e contenente il richiamo al Modello 231, alle disposizioni del Codice Etico ed alle procedure operative interne.

## **II. Il sistema dei poteri e delle deleghe.**

Il principio della segregazione delle responsabilità è applicato in azienda in linea con quanto consentito dalla normativa vigente.

I poteri di firma e di rappresentanza sono rilasciati dal legale rappresentante aziendale e sono revocabili in qualsiasi momento attraverso una semplice notifica a seguito della decisione della cooperativa.

Il sistema dei poteri e delle deleghe prevede l'attribuzione dei poteri di rappresentanza sia agli Amministratori Delegati sia ad ulteriori procuratori (come consulenti esterni, dipendenti, etc.).

I poteri rappresentativi (sia degli amministratori che dei procuratori) sono distinti in formali ed operativi.

Mentre i poteri elencati sono indistintamente attribuiti a ciascun amministratore, le deleghe dei procuratori sono conferite in funzione delle attività svolte da ciascuno. Nell'azienda le procure si dividono in: operative, per atti di gestione ordinaria di rappresentanza di responsabilità.

Per determinare categorie di atti che prevedano un impegno ultra annuale o che superino uno specifico importo, è prevista l'autorizzazione del C.d.A. o dell'Amministratore Delegato fatti salvi i casi di urgenza specificatamente approvati.

### **2.1 - Le certificazioni di Siem Impianti**

La Direzione di Siem Impianti ha scelto di adottare un Sistema di Gestione Integrato conforme alla UNI EN ISO 9001:2015, volendo così definire regole e metodologie per:

- razionalizzare i successi ottenuti, orientando gli obiettivi aziendali verso la soddisfazione delle esigenze espresse e/o implicite del cliente;
- raggiungere e dimostrare un buon livello di servizio al cliente adottando una politica qualità e ponendosi degli obiettivi di miglioramento;
- identificare in maniera puntuale ruoli e responsabilità;
- operare in regime di maggiore chiarezza e consapevolezza, in un quadro complessivo che coinvolge l'intera struttura aziendale;
- garantire adeguate comunicazioni tra i diversi livelli e funzioni;
- operare in totale sicurezza per garantire la salute di ogni lavoratore

La Cooperativa dunque opera seguendo una politica atta ad influenzare la qualità delle opere, a migliorare l'impatto che l'azienda può generare sull'ambiente che ci circonda e sugli aspetti di salute e sicurezza dei lavoratori, oltre ad ottemperare ai requisiti del Cliente e la tutela dell'ambiente.

 Società Cooperativa	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001</b>	<b>Parte Generale</b>
		Rev. 0 del 12/12/2022
		<b>Pag. 10 a 19</b>

La missione della Siem Impianti consiste nel pieno soddisfacimento delle attese di quanti intervengono in maniera diretta o indiretta nel ciclo dei processi dell'Azienda (Clienti, Dipendenti, Fornitori, Consulenti) che è considerato come obiettivo prioritario della sua Politica per la Qualità, l'Ambiente, la Sicurezza.

La Cooperativa opera per creare le migliori condizioni verso gli addetti perseguendo attraverso le proprie attività e pratiche guidate dall'etica della responsabilità e socialità, la promozione di benessere e qualità sociale nel territorio in cooperazione aperta con la cittadinanza attiva, i protagonisti sociali e le istituzioni; garantendo la qualità dei servizi forniti e raggiungendo la soddisfazione dei committenti e fornitori, nel rispetto dei clienti.

La Siem Impianti ritiene che la qualità, il rispetto per l'ambiente e l'attenzione ai requisiti di sicurezza nelle attività prestate, unitamente all'impegno etico e sociale, ottenuti attraverso dedizione costante in ogni fase del processo aziendale, siano le chiavi per rispondere adeguatamente alle esigenze dei clienti e della collettività con la quale interagisce quotidianamente, sia quella che ospita le sedi e accoglie i dipendenti sia quella che incontra ogni giorno durante i suoi interventi.

Siem Impianti si impegna inoltre a:

- divulgare il proprio codice etico, sensibilizzare e monitorare i propri fornitori sulla loro conformità ai principi adottati al fine di instaurare rapporti più trasparenti e collaborativi;
- soddisfare le esigenze della collettività, attraverso la Committenza Privata e Pubblica, senza arrecare troppo disagio;
- istituire e mantenere un sistema di raccolta e di analisi dei dati relativi alla soddisfazione dei Committenti tale da consentire alla Direzione di intraprendere efficaci iniziative di miglioramento;
- garantire la soddisfazione dei lavoratori attraverso il miglioramento continuo della condizioni lavorative rispettando i principi di responsabilità sociale e valorizzando le proprie risorse umane attraverso la cura degli aspetti legati alla sicurezza personale e dei luoghi di lavoro in rigoroso rispetto delle norme vigenti in materia di personale, il rilevamento e la gestione costante dei suggerimenti e delle ragioni di insoddisfazione;
- promuovere la riduzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- promuovere la riduzione dell'inquinamento;
- rispettare la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva;
- evitare forme di discriminazione in relazione all'assunzione, alla retribuzione, alla formazione, alla promozione, al licenziamento r/o al pensionamento e garantire il diritto del personale di seguire pratiche o esigenze legate a razza, cetò, nazionalità, religione, invalidità, sesso, età, appartenenza sindacale o affiliazione politica;
- evitare un abuso di procedure disciplinari nei confronti dei lavoratori;
- essere sempre conforme ai requisiti della contrattazione collettiva o da accordi interni all'azienda stessa;
- rispettare un orario di lavoro conforme al CCNL di settore;
- garantire una retribuzione non inferiore agli standard;
- non ammettere il lavoro infantile ( al di sotto dei 16 anni);
- non ammettere il lavoro obbligato.

La Siem Impianti ritiene prioritario quanto definito nella politica adottata, verificando, a valle delle considerazioni periodiche sull'andamento del Sistema di Gestione Integrato e in sede di Riesame della Direzione, la congruenza della stessa con le strategie e gli obiettivi di volta in volta pianificati.

La politica è comunicata all'interno della Cooperativa attraverso apposite riunioni o sessioni formative, aventi anche lo scopo di raccogliere le indicazioni dei dipendenti al fine di una piena condivisione di quanto stabilito. Inoltre, è illustrata e distribuita ai visitatori e ai fornitori e a chiunque ne faccia richiesta. E' disponibile sul sito web [www.siemimpianti.it](http://www.siemimpianti.it)

Il Sistema Integrato sviluppato da Siem Impianti è conforme ai requisiti delle norme UNI EN ISO 9001:2015.

 Società Cooperativa	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001</b>	<b>Parte Generale</b>
		Rev. 0 del 12/12/2022
		<b>Pag. 11 a 19</b>

La certificazione qualità è stata ottenuta per la prima volta da Siem Impianti in data 19/12/2014, con l'ente IMQ S.P.A., ed è oggetto di sorveglianza annuale e di rinnovo triennale. Non sono emerse durante le verifiche delle non conformità. Ultimo rinnovo in data\_11/12/2020, prossima scadenza 18/12/2023.

I Certificati sono allegati.

## 2.2 Finalità dell'adozione del Modello

Siem Impianti al fine di assicurare sempre più condizioni di correttezza e di trasparenza nella conclusione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei soci e del lavoro dei propri dipendenti, è consapevole dell'importanza di dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori sottoposti a controllo e coordinamento da parte della Cooperativa.

Sebbene l'adozione del Modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo ente, per i motivi sopra menzionati, Siem Impianti ha deciso di dotarsi di un proprio Modello, avviando un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, all'integrazione del sistema attualmente esistente.

Il presente Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 12/12/2022.

Siem Impianti ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione del Modello in linea con le prescrizioni del decreto sulla base delle Linee Guida emanate da Confindustria.

Tale iniziativa unitamente all'adozione del Codice Etico (all.2) è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Cooperativa e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati affinché seguano nell'espletamento dei propri incarichi e attività comportamenti corretti e lineari tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel decreto.

Attraverso l'adozione del Modello Siem Impianti intende perseguire le seguenti finalità:

1. migliorare il sistema di corporate governance;
2. determinare in tutti coloro che sono individuati quali "Destinatari del Modello" la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti, nonché di sanzioni amministrative irrogabili direttamente alla Siem Impianti;
3. ribadire che la Siem Impianti non tollera tali forme di comportamento illecito e che sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la stessa intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendali;
4. informare tutti i Destinatari del Modello che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello, ancor prima della commissione di condotte costituenti reato, comporterà l'applicazione di apposite sanzioni che potranno spingersi fino alla risoluzione del rapporto contrattuale;
5. consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

## 2.3 Destinatari del Modello

Le disposizioni del presente Modello sono, dunque, vincolanti per:

1) gli amministratori, i dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Cooperativa da un rapporto di lavoro subordinato, incluso il personale dirigente), collaboratori ivi compresi i Lavoratori parasubordinati, Stagisti e Tirocinanti;

2) Professionisti esterni, Partner, Fornitori e Artigiani coloro che intrattengono rapporti con Siem Impianti, o che svolgano attività in nome e per conto della Cooperativa stessa o comunque, nello svolgimento della propria attività per Siem Impianti, esposti al rischio di commissione reati ex D.Lgs 231/2001. (di seguito i "Destinatari").

Con riferimento ai fornitori terzi e ai collaboratori esterni Siem Impianti renderà nota l'adozione del Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs 231/2001 e il suo contenuto e pretenderà il rispetto del proprio

 Società Cooperativa	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001</b>	<b>Parte Generale</b>
		Rev. 0 del 12/12/2022
		<b>Pag. 12 a 19</b>

codice etico e procederà – ove possibile - ad inserire clausole che consentano di cessare il rapporto contrattuale in presenza di accertamenti definitivi di condotte illecite ai sensi del D.lgs. 231/2001 da parte degli stessi.

## 2.4 Struttura del Modello di Siem Impianti

Il presente Modello Organizzativo è costituito da una "Parte Generale" e da una "Parte Speciale".

Nella Parte Generale, dopo un richiamo ai principi del Decreto Legislativo vengono illustrate le sue componenti essenziali con particolare riferimento all'Organismo di Vigilanza ed al sistema disciplinare e sanzionatorio, in relazione alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello Organizzativo stesso, nonché le modalità utilizzate per la diffusione del Modello.

La Parte Speciale, suddivisa in distinte sezioni, costituisce la concreta attuazione dei principi del Decreto Legislativo nell'ambito della realtà aziendale della Siem Impianti. Nello specifico, nella parte speciale sono individuate le diverse fattispecie criminose rispetto alle quali si è evidenziato un potenziale rischio di commissione dei reati presupposto nell'ambito della Cooperativa.

Per ciascuna tipologia di reato la Parte Speciale contiene una breve descrizione della fattispecie criminosa, individua le attività sensibili, definisce i principi generali che devono guidare la Cooperativa nella individuazione delle regole di organizzazione e gestione delle attività attraverso la predisposizione di procedure di prevenzione di condotte delittuose.

Il Modello di Organizzazione, gestione e controllo, si aggiunge ad un articolato sistema di controlli e procedure già in essere in azienda, volti ad assicurare il perseguimento delle strategie aziendali e il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi, la salvaguardia della qualità e del valore dell'attività, nonché l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali.

Tra questi si richiamano a titolo esemplificativo:

- A. controlli da parte dell'Organo Amministrativo;
- B. verifiche periodiche da parte del Revisore dei conti;
- C. verifiche periodiche per il mantenimento e certificazione del Sistema qualità ISO 9001:2015 effettuate da consulente ed ente di accreditamento esterni;
- E. verifiche periodiche per il rispetto dei requisiti inseriti nel testo unico 81/08 relativamente alla salute e sicurezza sul lavoro ad opera dell'RSPP.
- F. verifiche periodiche per il rispetto degli adempimenti previsti in materia ambientale.

Tale sistema di controlli, tra loro integrati, ha già da tempo consentito a Siem Impianti di definire standard organizzati improntati ai principi di correttezza e sana e prudente gestione su cui si innesta, al fine specifico di assicurare la legalità dell'operato degli esponenti della Cooperativa, l'ulteriore sistema di governance introdotto con il Modello.

## 3. PRINCIPI DI PREVENZIONE E STRUTTURA DEI CONTROLLI

Le componenti del Modello Organizzativo si ispirano ai principi qui elencati:

- la presenza di protocolli, procedure e regolamenti che programmino le modalità operative ed esplicitano i comportamenti;
- chiara assunzione di responsabilità: qualsiasi attività deve fare riferimento ad una persona o unità organizzativa che ne detiene la responsabilità, in modo da poter identificare con precisione le responsabilità in caso di eventuali deviazioni da procedure/regolamenti;
- tracciabilità del processo e dei controlli: ogni operazione o fatto gestionale deve essere documentato, così che in ogni momento si possa identificare la responsabilità di chi ha operato (valutato, deciso, autorizzato, effettuato, rilevato nei libri, controllato);

- verifiche indipendenti sulle operazioni svolte: effettuate sia da persone dell'organizzazione ma estranee al processo, sia da persone esterne all'organizzazione;
- rispetto del sistema deleghe e dei poteri di firma e di autorizzazione statuiti dall'azienda, che devono essere riflessi fedelmente nelle procedure operative e verificati dal sistema controlli;
- utilizzo corretto e trasparente delle risorse finanziarie, che devono essere impiegate entro limiti quantitativamente e qualitativamente determinati ( budget, piani di vendita) e documentate, autorizzate e inequivocabilmente riferibili ai soggetti emittente e ricevente e alla specifica motivazione.

I principi sono stati opportunamente combinati e declinati nel sistema di controllo aziendale in considerazione della realtà in esame, al fine di renderlo efficace ed efficiente alla prevenzione dei reati ex 231/01.

### 3.1 Protocolli e procedure 231

Siem Impianti ha definito per ciascuno dei processi ritenuti a rischio di commissione dei reati 231, specifici protocolli per l'attuazione delle decisioni e per il controllo dei processi stessi. In alcuni casi sono state definite altresì procedure che, in applicazione del relativo protocollo esplicitano ulteriormente le regole operative (definizioni, soggetti, modalità operative di dettaglio, etc.). Entrambe le categorie, mirano da un lato a regolare l'agire, declinato nelle varie attività operative, e dall'altro a consentire i controlli, preventivi e successivi, della correttezza delle operazioni effettuate.

I suddetti contenuti sono stati inseriti nella Parte Speciale del presente Modello.

Gli Organi Sociali, i Dipendenti e i Collaboratori ivi compresi i Lavoratori parasubordinati, Stagisti e Tirocinanti, nell'esercizio dei compiti loro assegnati hanno l'obbligo di rispettare quanto disciplinato dal presente documento.

### 3.2 Tipologie di controllo

All'interno del Modello vengono definite tre tipologie di controllo, che si distinguono a seconda del soggetto che opera i controlli stessi:

<i>TIPOLOGIA</i>	<i>COMPETENZE</i>
I livello	GESTORE / RESPONSABILE PROCESSO *
II livello	GESTORE CONFORMITA' A NORME E LEGGI **
III livello	ORGANISMO DI VIGILANZA ***

(\*) Definisce e gestisce i controlli c.d. di linea, insiti nei processi operativi, ed i relativi rischi: si tratta di quei controlli, procedurali, informatici, finanziari, comportamentali, svolti sia da chi mette in atto una determinata attività, sia da chi ne ha la responsabilità di supervisione. Tutte le funzioni aziendali eseguono tali controlli diretti nella gestione delle proprie responsabilità.

(\*\*) Presidia il processo di gestione e controllo dei rischi legati all'operatività garantendone la coerenza rispetto agli obiettivi aziendali e rispondendo a criteri di segregazione che consentono un efficace monitoraggio; alcune tipiche funzioni aziendali che curano tali attività sono: il Risk Management, la Compliance Function, il Controllo di Gestione, il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari.....

(\*\*\*) Coerentemente con i requisiti stringenti di indipendenza e autonomia organizzativa richiesti dalla funzione, fornisce valutazioni sull'adeguatezza a sull'applicazione del sistema di controllo previsti dal modello di organizzazione gestione e controllo del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.

Inoltre è di fondamentale importanza che il sistema di controllo preventivo sia conosciuto da tutti i soggetti dell'organizzazione e che tale sistema sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente

 Società Cooperativa	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001</b>	<b>Parte Generale</b>
		Rev. 0 del 12/12/2022
		<b>Pag. 14 a 19</b>

(quindi non per errori umani, negligenza o imperizia).

A tal fine sono state previste specifiche modalità informative/formative.

### **3.3 Modalità di gestione delle risorse finanziarie**

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto, dispone che i modelli debbano prevedere "modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati". La disposizione trova la sua ratio nella constatazione che la maggior parte dei reati previsti dal Decreto può essere realizzata tramite risorse finanziarie della Società (es. costituzione di fondi extra-contabili per la realizzazione di atti di corruzione), ovvero utilizzando impropriamente gli strumenti di provvista e attraverso la creazione di cosiddetti "fondi occulti". Per tale motivo, Siem Impianti ha regolamentato la gestione delle proprie risorse finanziarie in una apposita procedura ad hoc denominata "gestione dei flussi finanziari" allegata al Modello di Organizzazione e Gestione, a cui si rimanda.

## **4. ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **4.1 – Identificazione**

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto che regola le condizioni di esonero dell'Ente dalla responsabilità, è istituito presso la Siem Impianti un Organismo di Vigilanza, al quale, in forza di autonomi poteri di iniziativa e controllo, sono assegnati i compiti di vigilanza dell'applicazione e di aggiornamento del Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'ODV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'ODV sarà coadiuvato dalle singole Funzioni aziendali attualmente dall'Area Sistemi di Gestione di Siem Impianti e potrà essere supportato da uno staff dedicato (selezionato, anche a tempo parziale, per compiti specifici), scelto di norma nell'ambito dell'Internal Auditing se costituito o delegato a consulenti esterni.

L'ODV di Siem Impianti ha come principali referenti l'Organo Amministrativo.

Infine è previsto che l'ODV riferisca anche al Revisore dei conti dell'eventuale commissione dei reati e delle eventuali carenze del Modello.

### **4.2 Funzioni e poteri**

All'ODV di Siem Impianti sono affidate le seguenti mansioni:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte di amministratori, rappresentanti, dipendenti, partners, etc.;
- verificare l'adeguatezza del Modello in ordine alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- aggiornare il Modello, in relazione a mutamenti aziendali o normativi;

Tali mansioni si traducono in una serie di compiti specifici di seguito brevemente elencati:

1. fissare i criteri dell'informativa a proprio favore ai fini dell'individuazione e del costante monitoraggio delle c.d. "aree di attività sensibili";
2. verificare la predisposizione, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta;
3. condurre ricognizioni sull'attività aziendale attivando, di concerto col management operativo responsabile di funzione, le procedure di controllo;
4. effettuare verifiche periodiche relativamente ad operazioni o atti specifici conclusi nell'ambito delle "aree di attività a rischio";
5. promuovere la diffusione e la comprensione del Modello, mediante istruzioni, chiarimenti, aggiornamenti;
6. determinare, raccogliere, elaborare e conservare informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
7. definire con i Responsabili delle funzioni aziendali gli strumenti per l'attuazione del Modello (es. clausole standard per fornitori, criteri per la formazione del personale) e verificarne di continuo l'adeguatezza;

 Società Cooperativa	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001</b>	Parte Generale
		Rev. 0 del 12/12/2022
		Pag. 15 a 19

8. condurre le indagini interne in ordine alle violazioni del Modello;
9. inoltrare richiesta di irrogazione di sanzioni o promuovere attività formativa in caso si riscontrino violazioni.

#### 4.3 Obblighi dell'ODV in materia di reporting

L'ODV di Siem Impianti assolve agli obblighi di reporting nei confronti dell'Organo Amministrativo su base periodica.

Resta salva la facoltà di operare, in circostanze particolari, con tempistiche differenti, oltre alla facoltà dei singoli organi di convocare autonomamente l'ODV.

Inoltre, ogni anno, l'ODV di Siem Impianti presenta al Consiglio di Amministrazione un resoconto in merito all'applicazione del Modello presso la società.

#### 4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e procedura

##### A) Sistema delle deleghe

All'ODV di Siem Impianti devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti il sistema di deleghe qualora venga in futuro adottate dalla Società.

##### B) Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/01 ed a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dal Gruppo;
- l'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'ODV;
- l'ODV valutate le segnalazioni ricevute, sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà i provvedimenti del caso;
- le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto;
- le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

Spetta all'ODV il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;

#### 4.5 Obblighi di informativa

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente devono essere obbligatoriamente trasmesse all'ODV note informative concernenti:

- notizie relative a procedimenti intrapresi da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto, a carico di Siem Impianti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti preparati dai responsabili delle varie funzioni aziendali dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva applicazione del Modello organizzativo con evidenza dei provvedimenti disciplinari avviati, delle sanzioni comminate, delle eventuali archiviazioni.

#### 4.6 La procedura di "Gestione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza di violazioni sospette del Modello Organizzativo 231" (whistleblowing).

La Siem Impianti al fine di garantire l'efficacia del sistema di segnalazioni di illeciti all'O.d.V cd. "whistleblowing" adotta una specifica "Procedura per gestione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza di violazioni sospette del Modello Organizzativo 231" che rende edotti i dipendenti circa l'esistenza di appositi canali di comunicazione che consentono di presentare le eventuali segnalazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordati, garantendo anche con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante. La Cooperativa assicura, altresì, la puntuale informazione di tutto il personale dipendente e

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001</b>	<b>Parte Generale</b>
		Rev. 0 del 12/12/2022
		Pag. 16 a 19

dei soggetti che con la stessa collaborano, non soltanto in relazione alle procedure e ai regolamenti adottati ed alle relative attività a rischio, ma anche con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.

La procedura adottata dalla Cooperativa è volta a regolamentare, incentivare e proteggere, chi, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative, venendo a conoscenza di un illecito e/o di un'irregolarità sul luogo di lavoro, rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, decide di farne segnalazione.

Oggetto delle segnalazioni saranno quindi:

- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l'ente ai sensi del Decreto;
- condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del Modello o dei documenti ad esso allegati;
- comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello Organizzativo.

Non saranno meritevoli di segnalazione, invece, questioni di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi. Le segnalazioni devono fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti (art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. n. 231/2001).

Destinatario delle segnalazioni, individuato dalla Società, è l'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta attraverso le seguenti modalità:

- per e-mail, indirizzata alla casella di posta elettronica riservata all'Organismo di Vigilanza;
- per posta ordinaria, inviata all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo di riferimento scelto dallo stesso e indicato in procedura; in tal caso, la lettera contenente la segnalazione dovrà essere recapitata al Presidente dell'OdV così come pervenuta senza essere aperta.

Saranno prese in considerazione le comunicazioni verbali e/o telefoniche non formalizzate nei modi e nei contenuti sopra indicati laddove tale formalizzazione non risulti possibile. La Società e l'OdV agiscono in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. La procedura adottata dalla Siem Impianti disciplina dettagliatamente i compiti e le attività di verifica effettuate da chi riceve la segnalazione e volte a verificarne la fondatezza della stessa. La Siem Impianti al fine di incentivare l'uso dei sistemi interni di segnalazione e di favorire la diffusione di una cultura della legalità illustra al proprio personale dipendente in maniera chiara, precisa e completa il procedimento di segnalazione interno adottato.

## 5. SISTEMA SANZIONATORIO

### 5.1 Obbligatorietà del sistema sanzionatorio

L'art.6, comma 2, lett. e) e l'art.7, comma 4 lett. b) del d.lgs. 231/01 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione e gestione, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel M.O.G.

Per tale motivo è richiesto a ciascun destinatario di conoscere le norme contenute nel M.O.G della Siem Impianti oltre alle norme e procedure di riferimento che ne regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione.

Le violazioni comportano l'avvio di procedimenti sanzionatori, a prescindere, nei casi in cui il comportamento costituisca reato, dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale e dal suo stesso esito.

### 5.2 Destinatari del sistema sanzionatorio

Il sistema sanzionatorio si rivolge a tutti i soggetti interni ed esterni che intrattengono rapporti di tipo strutturato con la Siem Impianti e quindi ai dipendenti, ai lavoratori autonomi e agli amministratori, con

 Società Cooperativa	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001</b>	<b>Parte Generale</b>
		Rev. 0 del 12/12/2022
		<b>Pag. 17 a 19</b>

modalità di volta in volta determinate sulla base delle singole tipologie del rapporto intercorrente con la Cooperativa.

Nella Parte Speciale del presente Mog sono individuate e specificate le tipologie di sanzioni.

### **5.3 Criteri del sistema disciplinare relativo ai dipendenti**

Il sistema disciplinare relativo ai dipendenti, redatto in osservanza delle norme dello Statuto dei lavoratori e del vigente C.C.N.L., commisura le sanzioni in base ai criteri generali di seguito indicati:

- elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa (negligenza, imprudenza, imperizia);
- rilevanza degli obblighi violati;
- entità del danno derivante alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- recidiva.

Nel caso in cui con un solo atto siano state commesse più infrazioni, si applica la sanzione più grave.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato dei procedimenti disciplinari irrogati per la violazione del Modello.

### **5.4 Violazioni commesse da terzi**

Per i Professionisti esterni, Partner, Fornitori e Artigiani e coloro che intrattengono rapporti con Siem Impianti sono previste sanzioni contrattuali in conseguenza di violazioni del Codice Etico e del presente M.O.G.

Le segnalazioni delle violazioni sono comunicate all'Organismo di Vigilanza e la violazione è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti o nelle lettere di incarico e potrà portare fino alla risoluzione del contratto.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del danno da parte del Consorzio, anche indipendentemente dalla risoluzione contrattuale.

## **6. CODICE ETICO**

La Società da sempre opera con trasparenza, onestà, nonché con diligenza e correttezza, integrità, nel rispetto non solo delle leggi e delle normative vigenti, ma anche dei valori morali che sono considerati irrinunciabili. In questa prospettiva, la Società intende aderire ai principi di cui al D.Lgs. n.231/2001 mediante l'adozione del Modello, del quale costituisce parte integrante il Codice Etico, allegato al Modello stesso.

Il Codice Etico è finalizzato, innanzitutto, a consentire la divulgazione e la condivisione dei principi etici in esso contenuti all'interno della Società nonché fungere da elemento distintivo ed identificativo della stessa nei confronti del mercato e dei terzi che intrattengono rapporti con la stessa. I suddetti principi di per sé possono non rilevare dal punto di vista 231 ma il rispetto degli stessi concorre a creare un "ambiente" favorevole alla prevenzione dei reati. È un documento ufficiale in cui sono fissati i Principi Etici che Siem Impianti rispetta, nei quali si rispecchia e ai quali coerentemente si devono ispirare tutti i soggetti con i quali viene in contatto.

 Società Cooperativa	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001</b>	<b>Parte Generale</b>
		Rev. 0 del 12/12/2022
		Pag. 18 a 19

## 7. PUBBLICIZZAZIONE DEL MODELLO

Al fine di garantire l'efficacia del M.O.G. come strumento di prevenzione e controllo, Siem Impianti provvede con modalità idonee ad assicurarne la diffusione e la effettiva conoscenza da parte di tutti i destinatari del Modello.

### 7.1 Comunicazione del Modello

Siem Impianti comunica i contenuti del Modello e del Codice etico a tutti i soggetti che ne sono destinatari attraverso i mezzi ritenuti più opportuni; nello specifico a tutto il personale dipendente verrà inviata una circolare interna con la quale:

- si informa dell'avvenuta adozione del M.O.G. ai sensi del d.lgs 231/01 da parte della Cooperativa;
- si invita a consultare copia dello stesso o nel formato elettronico sul sito aziendale o nella copia cartacea conservata presso la sede della società.

La Società inoltre comunica l'adozione ed il contenuto del Modello e l'adozione e contenuti del Codice Etico e sanzionatorio ai principali fornitori, collaboratori esterni e terzi in generale con i quali collabora abitualmente.

### 7.2 Formazione del Personale

Tutti i soggetti interni destinatari del M.O.G. devono essere istruiti in merito ai comportamenti da tenere nelle situazioni a rischio di reato individuate.

Il piano di formazione è predisposto dal Referente aziendale con l'ausilio del Responsabile del Personale ed è comunicato al Consiglio di Amministrazione della Siem Impianti.

Il piano di formazione deve prevedere:

- un seminario iniziale per l'illustrazione della legge e del M.O.G. rivolto ai dipendenti che presidiano le diverse aree aziendali;
- corsi di aggiornamento in presenza di adeguamenti del Modello intervenuti a seguito di modifiche legislative e/o organizzative;
- un monitoraggio continuo del processo formativo;
- l'informativa della vigenza del Modello nella lettera di assunzione.

L'Organismo di Vigilanza verifica, d'intesa con il Responsabile del Personale, che il programma di formazione sia adeguato ed efficacemente attuato.

### 7.3 Verifiche periodiche

Il presente Modello è soggetto alle seguenti verifiche periodiche:

- a) verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari del Modello ed il Modello stesso: tale verifica si svolge attraverso l'istituzione di un sistema di dichiarazioni periodiche da parte dei destinatari del Modello con il quale si conferma che non sono state poste in essere azioni non in linea con il Modello ed in particolare che sono state rispettate le indicazioni e i contenuti del presente Modello;
- b) verifica delle procedure esistenti: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'O.d.V. Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'O.d.V. e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con interviste a campione. A seguito delle verifiche summenzionate, viene stipulato un report da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa (contestualmente al rapporto semestrale predisposto dall'O.d.V.) che evidenzia le possibili lacune e suggerisca le eventuali azioni da intraprendere.

 Società Cooperativa	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001</b>	<b>Parte Generale</b>
		Rev. 0 del 12/12/2022
		<b>Pag. 19 a 19</b>

## RIFERIMENTI

- Testo del D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni
- Linee Guida Confindustria per l'attuazione del Modello Organizzativo, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 aggiornate a giugno 2021.
- Sistema di Gestione Qualità certificato secondo la norma ISO 9001
- T.U. Sicurezza (D.Lgs. 81/2008)
- D.lgs. 152/20016 in materia ambientale
- Statuto
- Organigramma e Funzionigramma aziendale.



Società Cooperativa

**MODELLO DI  
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001**

**Procedura 1**  
Gestione dei rapporti con  
l'Organi di Vigilanza  
Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 1 a 4

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001  
SIEM IMPIANTI SOCIETA' COOPERATIVA**

**Procedura 1**

**“Gestione dei rapporti con l’Organo di Vigilanza”**

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 12/12/2022

<b>REV.</b>	<b>DATA</b>	<b>MODIFICA</b>	<b>Datore di Lavoro</b>	<b>Verificato e Approvato da C.d.A.</b>
0	12/12/2022	Emissione con assistenza Program A.Re.A. Srl		

### 1. Obiettivi

La presente procedura ha l'obiettivo di definire ruoli e responsabilità, nonché dettare principi di comportamento e controllo, in relazione ai Rapporti con l'ODV.

I rapporti con l'ODV sono improntati nel rispetto delle leggi, dei regolamenti, del Codice Etico e dell'intero MOG231.

Al fine di agevolare lo svolgimento dell'attività di costante vigilanza sull'adozione, sull'efficace attuazione e sull'aggiornamento del MOG231, tutti i Destinatari sono tenuti ad un obbligo di informativa verso l'ODV secondo le modalità esposte nella presente procedura.

### 2. Destinatari (tutte le risorse)

L'ODV ha il potere di richiedere ed assumere informazioni utili per l'adempimento dei propri compiti da Amministratori, Sindaci, Revisori, nonché da ciascuna funzione aziendale e da ciascun Destinatario, in piena autonomia, insindacabilità ed indipendenza.

La presente procedura, pertanto, trova applicazione nei confronti di tutti i Destinatari del MOG231 che, nell'espletamento della propria attività nell'interesse dell'ente, vengono a conoscenza di informazioni ritenute utili ad agevolare l'attività di vigilanza dell'ODV ovvero relative ad eventi che abbiano generato o possano generare violazioni del MOG231 e/o del Codice Etico.

### 3. Flussi informativi

L'ODV accede, senza restrizioni, a tutte le informazioni aziendali necessarie all'adempimento delle sue funzioni.

Tutte le risorse devono collaborare in tal senso.

Non sono opponibili all'ODV motivi di riservatezza concernenti informazioni aziendali utili per lo svolgimento delle attività tipiche dell'ODV, gravando comunque sull'ODV il dovere di riservatezza ai sensi dello statuto dell'ODV (di cui alla Parte Generale MOG).

Tutti i destinatari sono tenuti a segnalare all'ODV senza indugio:

- eventuali condotte in violazione del Codice Etico e/o del MOG231;
- eventuali condotte integranti fatti di reato;
- eventuali mutamenti dell'assetto organizzativo aziendale generale o di aree;
- eventuali mutamenti dei sistemi di gestione e/o controllo interni;
- eventuali altri report e note informative previsti nel MOG231;
- qualunque altra informazione richiesta dal Codice Etico e/o dal MOG231, dalle altre procedure facenti parte del presente MOG231, dall'ODV, ovvero qualunque altra informazione che possa assumere rilevanza con riferimento alla prevenzione dei fatti di reato sensibili, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - notizie di reato notificate dalla Pubblica Autorità nei confronti dei Destinatari;
  - richieste di contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici dalle Comunità europee o dai Privati;
  - ispezioni o accessi presso la sede da parte di qualunque Pubblica Autorità o Autorità di sorveglianza;
  - notificazioni da parte della Pubblica Autorità;
  - notizie di cronaca locale o nazionale;
  - comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato;
  - richieste d'assistenza legale inoltrate da Soci, Amministratori, responsabili e/o dai dipendenti, in relazione a fatti che possano inficiare il mantenimento del ruolo;
  - episodi di infortuni, quasi infortuni, incidenti, segnalazioni di malattie professionali.

E', altresì, possibile comunicare all'ODV ogni indicazione ritenuta utile al miglioramento del MOG231, del Codice Etico e degli altri documenti che ne costituiscono parte integrante.

#### **4. Rapporti tra l'ODV e gli Organi di Controllo**

E' garantito lo scambio costante di informazioni tra l'ODV e gli organi di controllo, qualora presenti. In particolare, con cadenza almeno semestrale, e tutte le volte in cui un soggetto deputato al controllo lo richiama, deve tenersi un incontro al quale prendono parte i membri degli organi di controllo (quali, ad esempio, il Presidente del Collegio Sindacale, il Presidente dell'ODV od il suo membro unico, il responsabile della revisione), o soggetti da costoro appositamente delegati, finalizzato allo scambio di tutte le informazioni rilevanti per l'espletamento dei rispettivi incarichi.

Le modalità dell'incontro (di persona, tramite call conference, etc...) vengono previamente concordate dai soggetti partecipanti.

Tutti gli organi di controllo sono tenuti a verbalizzare le operazioni effettuate nell'espletamento del proprio incarico.

Ciascun organo di controllo, qualora nel corso delle proprie attività ravvisi una anomalia rilevante, è tenuto a trasmettere copia del proprio verbale agli altri organi di controllo che non hanno partecipato al rilievo, per quanto di loro competenza.

Il Presidente dell'ODV (od il suo membro unico) o il Presidente del Collegio Sindacale possono richiedere al Collegio Sindacale ed al consiglio di Amministrazione la convocazione dell'assemblea qualora, nell'espletamento dei rispettivi incarichi, ravvisino fatti censurabili di rilevante gravità e vi sia urgente necessità di provvedere ai sensi del sistema disciplinare, laddove esso prevede il coinvolgimento dell'Assemblea dei Soci.

Per quanto attiene il controllo sull'attività svolta dai soggetti responsabili della revisione e dai componenti del Collegio Sindacale:

- i soggetti responsabili della revisione ed i componenti del Collegio Sindacale sono tenuti ad esibire, di propria iniziativa e/o su richiesta dell'ODV, la documentazione contabile anche concernente le operazioni ritenute di natura sospetta; l'eventuale diniego di esibizione deve essere adeguatamente motivato;
- i soggetti responsabili della revisione ed i componenti del Collegio Sindacale sono tenuti ad archiviare le comunicazioni intercorse tra gli stessi e tra gli stessi e gli organi di gestione della società; tale archivio deve essere accessibile da parte dell'ODV su semplice richiesta;
- gli organi di controllo hanno facoltà di effettuare ispezioni congiunte qualora ritengano necessario approfondire tematiche di particolare rilievo.

#### **5. Raccolta delle informazioni**

Tutte le segnalazioni, spontanee e/o su richiesta, devono pervenire all'ODV tramite i canali all'uopo predisposti dalla Siem Impianti, ovvero:

- in forma telematica, inviando una mail all'indirizzo di posta elettronica dell'ODV esposto in azienda e/o indicato sul sito della Cooperativa;
- in forma cartacea, depositando la segnalazione nella cassetta delle lettere presente in azienda.

In entrambi i casi la segnalazione deve avvenire in forma non anonima (indicando il proprio nome e cognome ed, altresì, un recapito telefonico), mediante comunicazione scritta libera ovvero avvalendosi dell'apposito Report allegato (Report – Flussi Informativi verso l'ODV), ovvero, ancora, utilizzando le altre procedure del presente MOG231;

- in forma orale, con colloquio personale con l'ODV in occasione delle ispezioni che lo stesso tiene presso l'azienda, ovvero tramite richiesta di appuntamento.

Il soggetto segnalante adotta la modalità di comunicazione ritenuta più idonea rispetto alla natura, all'urgenza ed al contenuto della segnalazione, prediligendo, ove possibile, la forma telematica.

L'ODV è tenuto a mantenere la riservatezza in merito all'avvenuta ricezione della segnalazione ed al suo contenuto, nonché all'identità del soggetto segnalante, salvo espressa richiesta contraria di quest'ultimo.

Analogamente, tutte le comunicazioni di questo genere rimangono riservate ed accessibili solo all'OdV, salva espressa richiesta di divulgazione del segnalante.

## 6. Report Trimestrale

Al fine di favorire i flussi informativi verso l'ODV è stato predisposto un Report periodico (Report Trimestrale) di carattere generale da compilare e firmare a cura dei responsabili di area, in relazione alle competenze di cui all'organigramma ed al funzionigramma aziendali. Tale Report integra (e non sostituisce) gli oneri informativi verso l'ODV cui ciascun Destinatario è tenuto in ossequio a quanto disposto dal MOG 231.

Tale Report integra (e non sostituisce) la compilazione degli altri Report allegati alle Procedure del MOG 231.

E' obbligo di ciascun Destinatario (così come identificato nel Report Trimestrale) compilare e trasmettere spontaneamente all'ODV a mezzo mail avvalendosi dell'indirizzo di posta elettronica dell'ODV corredato degli eventuali allegati nei dieci giorni successivi alla conclusione del trimestre (pertanto tra il 1° ed il 10 dei mesi di aprile, luglio, ottobre, gennaio).

La mancata trasmissione di tale Report costituisce violazione del MOG231 e illecito disciplinare passibile di sanzione ai sensi di legge e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile.

## 7. Conservazione delle informazioni

Ogni documento di cui l'ODV prende visione nel corso dei propri controlli periodici deve essere allegato ai verbali che l'ODV redige, ovvero deve essere richiamato in verbale e custodito agli atti dell'ODV.

Ogni informazione, segnalazione, nota informativa, Report rispetto ai quali l'ODV è tenuto a mantenere la riservatezza, sono conservati in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo).

L'accesso a tale archivio è consentito solo ai membri dell'ODV.

In ogni caso, l'ODV è tenuto all'assoluta segretezza sulle informazioni della società di cui venga a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni, anche una volta cessato il mandato.

## 8. Disposizioni finali

I rapporti tra l'ODV e le funzioni aziendali sono disciplinati anche nelle altre procedure facenti parte del presente MOG231. La violazione della presente procedura e dei suoi obblighi di comunicazione costituisce violazione del MOG231 e illecito disciplinare passibile di sanzione ai sensi di legge e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile.

Allegati: Report



Società Cooperativa

**MODELLO DI  
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001**

Allegato Procedura 1  
**Procedura Whistleblowing  
per segnalazione di illeciti e  
irregolarità**

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 1 a 12

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001**

**SIEM IMPIANTI SOCIETA' COOPERATIVA**

**“Procedura Whistleblowing per le segnalazioni di illeciti  
e irregolarità”**

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 12/12/2022

Allegata alla procedura 1 Gestione dei rapporti con OdV

REV.	DATA	MODIFICA	Datore di Lavoro	Verificato e Approvato da C.d.A.
0	12/12/2022	Emissione con assistenza Program A.Re.A. Srl		



Società Cooperativa

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001

Allegato Procedura 1  
**Procedura Whistleblowing  
per segnalazione di illeciti e  
irregolarità**

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 2 a 12

### 1. Contesto normativo e natura dell'istituto

La presente procedura, che costituisce parte integrante del Modello 231, è volta a disciplinare le modalità di segnalazione di comportamenti illeciti o di irregolarità in ambito aziendale, in particolare, attraverso la previsione di canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi ed il trattamento delle segnalazioni nonché di sistemi di protezione del segnalante contro misure discriminatorie o, comunque, penalizzanti nell'ambito del rapporto di lavoro.

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa), ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa, talora in modo vincolante, altre volte sotto forma di invito ad adempiere.

In accoglimento di tali sollecitazioni, l'art. 54-bis D.Lgs. 165/2001, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", ha introdotto, nel nostro ordinamento, una disciplina per favorire l'emersione di illeciti, nota nei paesi anglosassoni con il termine di whistleblowing.

L'espressione whistleblower indica il dipendente che in ambito aziendale segnala agli organi legittimati a intervenire, violazioni o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro; attraverso la segnalazione, quindi, il whistleblower contribuisce all'emersione di situazioni di degenerazione e di malfunzionamenti del sistema interno alla gestione societaria nonché alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società.

L'espressione "whistleblowing policy" denomina la procedura attraverso cui effettuare una segnalazione e le azioni previste a tutela dei dipendenti che segnalano fatti illeciti e irregolarità.

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 179/2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", la quale ha modificato il sopracitato art. 54-bis e, nel contempo, ha introdotto per la prima volta in Italia una disciplina specifica sul whistleblowing nel settore privato, per il tramite dell'inserimento, all'interno dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, di tre nuovi commi (2-bis, 2-ter e 2-quater), tutti dedicati alla presentazione ed alla gestione delle segnalazioni nonché alla tutela del whistleblower.

Pertanto, in conformità alla richiamata integrazione dell'art. 6 del D.Lgs 231/2001, devono essere costituiti più canali che, ai fini della tutela della Società, consentano segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o violazioni del Modello 231.

Tali canali di segnalazione garantiscono inoltre la riservatezza circa l'identità del segnalante.

### 2. Destinatari

Destinatari della presente procedura sono:

- i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali;
- i dipendenti;



Società Cooperativa

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001

Allegato Procedura 1  
**Procedura Whistleblowing  
per segnalazione di illeciti e  
irregolarità**

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. **3** a **12**

- coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operano per Siem Impianti Soc. Coop. (di seguito Siem Impianti) e sono sotto il controllo e la direzione della società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: lavoratori somministrati, lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, ...);
- i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti con contratto libero professionale, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con la Società ("Terzi");
- i componenti dell'Organismo di Vigilanza.
- Per le segnalazioni da parte dei collaboratori e degli altri soggetti terzi (agenti, fornitori, consulenti e partners contrattuali), dovrà essere introdotta un'apposita clausola di previsione e disciplina nei rispettivi contratti ripassati con la Società.

### **3. Modalità di recepimento e formazione**

La presente procedura deve essere oggetto di ampia comunicazione, sia verso i dipendenti che verso i collaboratori, così da diventare un costante riferimento nelle attività aziendali della Società.

In particolare, ai fini dell'attuazione della procedura, devono essere effettuate adeguate sessioni formative ed informative nei confronti del personale.

Analoga informativa e pubblicità della procedura, anche secondo modalità differenziate, dev'essere altresì effettuata nei confronti dei collaboratori, ad esempio attraverso consegna cartacea della medesima con ricevuta di presa visione.

### **4. Scopo e campo di applicazione**

L'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni di illeciti o irregolarità, fornendo al segnalante (cd. whistleblower) chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte dalla Società in conformità alle disposizioni normative (quali, ad esempio, sottrazione della segnalazione al diritto d'accesso; divieto di discriminazione nei confronti del segnalante, ecc.).

La presente procedura ha, altresì, lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela della Società.

## **5. Le Segnalazioni**

### **5.1 Oggetto della segnalazione**

Devono formare oggetto di segnalazione la commissione o la tentata commissione di condotte illecite in quanto non conformi ai principi e alle prescrizioni del Modello di Organizzazione e Gestione, ai valori etici ed alle regole comportamentali sanciti nel Codice Etico di Siem Impianti e alle procedure interne della Società, di cui si abbia conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante e non basati su voci correnti.



Società Cooperativa

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001

Allegato Procedura 1  
**Procedura Whistleblowing  
per segnalazione di illeciti e  
irregolarità**

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 4 a 12

La segnalazione non può invece riguardare lamentele o rimostranze di carattere personale del segnalante che non deve, infatti, utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. In generale, sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno di Siem Impianti.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, la segnalazione può riguardare azioni o omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Modello, del Codice Etico, dei principi di controllo interno e di altre procedure interne o disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale alla Società o ai dipendenti, agli utenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso Siem Impianti;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, cittadini o utenti, o di arrecare un danno all'ambiente.

### **5.2 Contenuto della segnalazione**

Le segnalazioni devono essere:

- a) circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti;
- b) riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala;
- c) contenere tutte le informazioni necessarie per individuare in modo inequivocabile gli autori della condotta illecita.

Il segnalante deve, quindi, fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle opportune verifiche ed accertamenti a riscontro dei fatti oggetto di segnalazione.

In particolare, come previsto nell'apposito modulo di segnalazione, allegato alla presente procedura (All. 1) e di cui è parte integrante, la segnalazione deve contenere:

- le generalità del soggetto segnalante, con indicazione della qualifica o posizione professionale;
- la chiara e dettagliata descrizione dei fatti, precisi e concordanti, oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- generalità e ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto 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 dei fatti riportati;



Società Cooperativa

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001

Allegato Procedura 1  
**Procedura Whistleblowing  
per segnalazione di illeciti e  
irregolarità**

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 5 a 12

- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

### 5.3 Destinatario e modalità di segnalazione

Siem Impianti mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori a qualsiasi titolo un apposito modulo di segnalazione, il cui utilizzo rende più agevole il rispetto della presente procedura. Detto modello è reperibile presso i locali della Società, ove sono altresì pubblicate le modalità di compilazione ed invio.

La segnalazione può essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modulo, purché contenga gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo.

Le segnalazioni devono essere indirizzate all'Organismo di Vigilanza tramite comunicazione diretta da inoltrarsi secondo le seguenti modalità:

- email, all'indirizzo di posta elettronica dedicato: [s.magnani@cicabo.it](mailto:s.magnani@cicabo.it) gestito dalla segreteria tecnica dell'OdV;
- lettera cartacea, all'indirizzo di posta ordinaria: Siem Impianti società cooperativa- Via dell'Artigianato, 6A, 47866- Sant'Agata Feltria (RN);

in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata personale per l'OdV".

Tutte le segnalazioni ricevute, indipendentemente dal canale utilizzato, sono archiviate a cura dell'Organismo a tutela della riservatezza del segnalante. La segnalazione ricevuta per posta interna viene protocollata sempre a cura dell'Organismo.

L'Organismo che riceve la segnalazione deve garantire la riservatezza del segnalante e delle informazioni ricevute.

## 7. Tutela del segnalante

### 7.1 Riservatezza

L'identità del whistleblower viene protetta sia in fase di acquisizione della segnalazione che in ogni contesto successivo alla stessa, ad eccezione dei casi in cui si configuri una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c., nonché delle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (come per es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. Il venir meno di tale obbligo costituisce una violazione della procedura e, di conseguenza, del Modello della Società.

Per quanto concerne il procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata al responsabile della funzione aziendale che si occupa del procedimento disciplinare nonché allo stesso segnalato solo nei casi in cui:

1. vi sia il consenso espresso del segnalante;
2. la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato,



Società Cooperativa

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001

Allegato Procedura 1  
**Procedura Whistleblowing  
per segnalazione di illeciti e  
irregolarità**

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 6 a 12

sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di scritti difensivi.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, deve essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

### **7.2 Divieto di ritorsione**

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie o ritorsive s'intendono, a titolo esemplificativo, le azioni disciplinari ingiustificate, i demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili. Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, l'Organismo che, nel caso di riscontro positivo, segnala l'ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti.

Siem Impianti si riserva il diritto di adottare gli opportuni provvedimenti e/o azioni nei confronti di chiunque ponga in essere atti ritorsivi contro coloro che abbiamo presentato segnalazione in conformità alla presente procedura.

### **7.3 Attività di verifica della fondatezza della segnalazione**

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Organismo di Vigilanza, che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire su fatti segnalati.

Nel corso delle verifiche, l'OdV può avvalersi del supporto e della collaborazione delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e, all'occorrenza, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della segnalazione ricevuta.

Durante l'attività istruttoria della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza e il rispetto dell'anonimato del segnalante, salvo che ciò non sia possibile per le caratteristiche delle indagini da svolgere.

I medesimi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante, gravano su chi è eventualmente intervenuto a supporto dell'OdV.

All'esito dell'attività istruttoria, l'OdV redige una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse condividendola, in base agli esiti, con le funzioni aziendali di volta in volta competenti, al fine di garantire eventuali piani d'intervento da implementare e l'adozione di azioni da avviare a tutela della Società.



Società Cooperativa

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001

Allegato Procedura 1  
**Procedura Whistleblowing  
per segnalazione di illeciti e  
irregolarità**

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 7 a 12

Gli esiti dell'attività d'indagine sono altresì sottoposti al Rappresentante Legale per eventuali procedure sanzionatorie, fermo restando che l'adozione dei provvedimenti rimane di competenza delle funzioni a ciò preposte, che dovranno essere avvisate dal Rappresentante Legale tempestivamente e comunque in tempo utile per avviare le procedure del caso.

Qualora, all'esito dell'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, l'Organismo, in relazione alla natura violazione accertata – oltre a condividere gli esiti con le funzioni, organi e strutture aziendali competenti– potrà presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria.

Diversamente, qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima sarà archiviata, unitamente alle relative motivazioni.

### **7.4 Archiviazione della documentazione**

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

L'Organismo di Vigilanza si riserva di archiviare le stesse secretando dati ed elementi che possano consentire l'identificazione dei segnalanti, se non con espresso consenso, al fine di garantire la riservatezza dei dati dei segnalanti. I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito unicamente all'Organismo di Vigilanza ovvero ai soggetti espressamente autorizzati dall'Organismo stesso.

### **7.5 Responsabilità del segnalante**

Il presente Regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nel caso di segnalazioni che possano integrare ipotesi di calunnia (art. 368 c.p.) o di diffamazione (art. 595 c.p.) o un fatto illecito ai sensi dell'art. 2043 c.c.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato e/o altri soggetti, ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione. Inoltre, nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile del fatto oggetto della segnalazione se ne terrà conto ai fini della valutazione della proporzionalità e della sanzione da applicare nel caso specifico.

### **7.6 Trattamento dei dati personali**

I dati personali dei segnalanti, dei segnalati e di tutti i soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione della segnalazione, saranno trattati nel rispetto delle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali e, in ogni caso, in linea con le previsioni del GDPR e limitati a quelli strettamente necessari per verificare la fondatezza della segnalazione e per la gestione della stessa.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza di Siem Impianti, quale titolare del trattamento dei dati, garantisce che il medesimo sarà effettuato al solo fine di dare attuazione alla presente procedura e, quindi, per la corretta gestione della segnalazione, nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati con particolare riferimento alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati.



Società Cooperativa

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001

Allegato Procedura 1  
**Procedura Whistleblowing  
per segnalazione di illeciti e  
irregolarità**

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 8 a 12

Il trattamento dei dati, pertanto, avverrà:

- informando adeguatamente e preventivamente l'interessato, per il tramite dell'informativa privacy resa disponibile presso i locali della Società, nella sezione dedicata al Whistleblowing, che costituisce parte integrante e sostanziale della presente procedura e nella quale sono indicate, tra l'altro: finalità e modalità del trattamento dei dati personali, Titolare del trattamento dei dati personali, destinatari e categorie di destinatari ai quali i dati segnalati possono essere trasmessi nell'ambito della gestione della segnalazione, tempi e modi di conservazione dei dati, nonché diritti esercitabili dal segnalante con riferimento ai propri dati personali;
- coinvolgendo i soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti. Pertanto, tutti i dati personali (di qualunque persona fisica) contenuti nella segnalazione o altrimenti raccolti in fase di istruttoria che non risultassero necessari saranno cancellati o resi anonimi;
- adottando misure tecniche ed organizzative adeguate per garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente. In occasione di ogni segnalazione, il segnalato e altri soggetti coinvolti nella segnalazione potrebbero non ricevere immediatamente una specifica informativa privacy in merito al trattamento dei loro dati, laddove sussista il rischio che, fornendo tale informativa, si comprometta la capacità di verificare efficacemente la fondatezza della segnalazione o di raccogliere i riscontri necessari.

### AII. 1 MODULO DI SEGNALAZIONE

Richiamata la "Procedura Whistleblowing per segnalazioni di illeciti e irregolarità", i dipendenti e i collaboratori che intendono segnalare situazioni di comportamento illecito o irregolare di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, debbono utilizzare, preferibilmente, il presente modello al fine di presentare la relativa segnalazione. Gli autori delle segnalazioni sono preservati da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione in ambito professionale e ne viene garantita la riservatezza dell'identità nei limiti previsti dalla legge ovvero determinati dalla necessità di tutela della società.

Le segnalazioni ricevute e l'opportunità di azioni conseguenti sono valutate ascoltando, se necessario, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Inoltre, nella descrizione di dettaglio del comportamento che origina la segnalazione non devono essere fornite informazioni non strettamente attinenti all'oggetto della segnalazione. In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede l'OdV si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

E' sanzionato l'utilizzo della segnalazione effettuata a mero scopo di ritorsione o intimidazione. La segnalazione può essere inviata all'Organismo di Vigilanza tramite e.mail alla casella di posta elettronica: [s.magnani@cicabo.it](mailto:s.magnani@cicabo.it) oppure tramite lettera cartacea, in riservata personale per l'Organismo di Vigilanza, all'indirizzo Siem Impianti società cooperativa – Via dell'Artigianato, n. 6A-47866 Sant'Agata Feltria (RN).

Dati del segnalante:



Società Cooperativa

**MODELLO DI  
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001**

Allegato Procedura 1  
**Procedura Whistleblowing  
per segnalazione di illeciti e  
irregolarità**

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. **9** a **12**

NOME E COGNOME \_\_\_\_\_

QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE \_\_\_\_\_

INDIRIZZO E.MAIL \_\_\_\_\_

TEL./CELL. \_\_\_\_\_

Oggetto della segnalazione

Dati e informazioni sulla violazione segnalata

LUOGO IN CUI SI E' VERIFICATO IL FATTO

DATA/PERIODO IN CUI SI E' VERIFICATO IL FATTO

AREA A CUI PUO' ESSERE RIFERITO L'ILLECITO

Descrizione sintetica del fatto oggetto della segnalazione

Autore/i del fatto

Eventuali altri soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo

1. ....

2. ....

Eventuale documentazione a corredo della segnalazione

1. ....

2. ....

Allegare all'e-mail, oltre al presente modulo, copia di un documento di riconoscimento del segnalante ed eventuale documentazione a corredo della segnalazione.

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del d.P.R. 445/2000. Il segnalante dichiara di aver preso visione dell'informativa sulla Protezione dei Dati Personali (ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Europeo n. 679/2016) presente esposta presso i locali della

Luogo e data

Firma



Società Cooperativa

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001

Allegato Procedura 1  
**Procedura Whistleblowing  
per segnalazione di illeciti e  
irregolarità**

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 10 a 12

### **All. 2 Informativa Privacy sul trattamento dei dati forniti con il modulo per la segnalazione di presunte condotte illecite e irregolarità**

L'ORGANISMO DI VIGILANZA di Siem Impianti società cooperativa, prima di acquisire i dati personali per finalità di gestione del whistleblowing ai sensi della legge 179/2017, invita a leggere attentamente l'informativa in tema di protezione dei dati personali, di seguito riportata.

#### 1) Titolarità del trattamento

La titolarità del trattamento è dell'Organismo di Vigilanza della Siem Impianti Società Cooperativa, domiciliato per la carica presso la sede legale della Cooperativa in Cesena (FC), via Dell'Arrigoni n. 308 e può essere contattato, mediante email all'indirizzo: [odv@siemimpianti.it](mailto:odv@siemimpianti.it), da qualsiasi interessato per ogni questione relativa ai propri dati personali od all'esercizio dei diritti che gli derivano dal GDPR (segnatamente, articoli da 15 a 22).

#### 2) Tipologia di dati personali

Ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali, i dati personali trattati dalla titolarità in base alla procedura di whistleblowing saranno, ove conferiti, i dati identificativi/anagrafici strettamente necessari per verificare la fondatezza della segnalazione e per consentirne la relativa gestione. Il trattamento dei dati avverrà con supporti informatici e cartacei in modo da garantire idonee misure di sicurezza e riservatezza.

#### 3) Finalità del trattamento

I dati personali degli interessati saranno trattati per le finalità connesse alla gestione della procedura di whistleblowing e per adempiere agli obblighi previsti dalla legge, dai regolamenti o dalla normativa comunitaria.

#### 4) Base Giuridica del trattamento

La base giuridica del trattamento dei dati personali conferiti in occasione di segnalazioni riguardanti presunte irregolarità o illeciti di cui si sia venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, in base alla procedura whistleblowing, è, in relazione a Siem Impianti che ha adottato un Modello di Organizzazione e Gestione, l'obbligo giuridico derivante dalle previsioni di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 231 del 2001, come modificato dalla Legge n. 179 del 2017, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

#### 5) Natura del conferimento e conseguenze dell'eventuale rifiuto

Il conferimento dei dati del segnalante è obbligatorio nella "segnalazione nominativa". Un eventuale rifiuto al conferimento dei dati nella "segnalazione nominativa" rende impossibile seguire l'iter della procedura descritta nella "Whistleblowing Policy".

Il conferimento dei dati del segnalante è facoltativo nella "segnalazione anonima"; tuttavia l'applicazione della procedura di segnalazione sarà possibile solo qualora le segnalazioni siano



Società Cooperativa

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001

Allegato Procedura 1  
**Procedura Whistleblowing  
per segnalazione di illeciti e  
irregolarità**

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 11 a 12

adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

### 6) Destinatari/Categorie di destinatari dei dati personali

Destinatario dei dati personali è l'Organismo di Vigilanza di Siem Impianti che, in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa in materia e dalla procedura di gestione delle segnalazioni (whistleblowing) adottata dalla Società, è tenuto a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. Nella fase di accertamento della fondatezza della segnalazione, laddove si renda necessario per esigenze connesse alle attività istruttorie, i dati personali potranno essere inoltrati ad altre strutture e/o funzioni della Società. In tale ipotesi, i richiamati doveri di comportamento volti ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante graveranno su chi sia stato coinvolto a supporto dell'Organismo di Vigilanza.

I dati personali potranno essere rivelati al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari e/o all'incolpato esclusivamente nei casi in cui vi sia il consenso espresso del segnalante ovvero la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata unicamente sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato.

Sussistendone gli estremi, i dati personali potranno essere comunicati anche a soggetti terzi, ricompresi nelle seguenti categorie: a) Consulenti (Organizzazione, Studi Legali, ecc.) b) Società incaricate dell'amministrazione e gestione del personale, della conservazione dei dati personali dei dipendenti, dello sviluppo e/o esercizio dei sistemi informativi a ciò dedicati c) Istituzioni e/o Autorità Pubbliche, Autorità Giudiziaria, Organi di Polizia, Agenzie investigative. In ogni caso, i dati personali non saranno oggetto di diffusione.

### 7) Conservazione dei dati raccolti

I dati personali raccolti per le finalità di cui sopra saranno conservati presso la titolarità per il tempo necessario all'accertamento della fondatezza della segnalazione e, se del caso, all'adozione dei provvedimenti disciplinari conseguenti e/o all'esaurirsi di eventuali contenziosi avviati a seguito della segnalazione. Successivamente, tali dati saranno distrutti (diritto all'oblio) o resi in forma anonima (pseudonimizzazione) se necessari per finalità statistiche o di storicizzazione.

### 8) Modalità di trattamento dei dati personali

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 5 del regolamento UE 679/2016 (GDPR), i dati personali di cui l'organismo di Vigilanza viene a conoscenza ai fini della presente procedura dovranno essere:

- trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato; raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime e successivamente trattati in modo che non sia incompatibile con tali finalità;
- adeguati e pertinenti e limitati a quanto necessario per le finalità per le quali sono trattati;
- esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per i quali sono stati trattati;



Società Cooperativa

**MODELLO DI  
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001**

Allegato Procedura 1  
**Procedura Whistleblowing  
per segnalazione di illeciti e  
irregolarità**

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. **12** a **12**

- conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco temporale non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati;
- trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita o distruzione o dal danno.

#### 9) Diritti dell'interessato

Il Regolamento UE 2016/679 (artt. da 15 a 23) conferisce agli interessati l'esercizio di specifici diritti, quali:

- Diritto di accesso ai dati personali, che comprende altresì il diritto ad ottenere una copia dei dati personali oggetto di trattamento;
- Diritto di ricevere, in un formato strutturato, di uso comune, leggibile da dispositivo automatico e interoperabile, i dati personali che lo riguardano;
- Diritto di ottenere l'aggiornamento, la rettifica o l'integrazione dei dati;
- Diritto di ottenere la cancellazione, la limitazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati;
- Diritto di opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi, al trattamento dei dati personali che la riguardano, anche se pertinenti allo scopo della raccolta ed ai trattamenti effettuati per le finalità previste dalla normativa vigente.
- Diritto di proporre reclamo al Garante dei dati personali, secondo la procedura consultabile sul sito del garante ([www.garanteprivacy.it](http://www.garanteprivacy.it)) per lamentare una violazione della disciplina in materia di protezione dei dati personali e richiedere una verifica dell'Autorità.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001  
SIEM IMPIANTI SOCIETA' COOPERATIVA**

**Procedura 2  
"Gestione flussi finanziari"**

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione  
del 12/12/2022

<b>REV.</b>	<b>DATA</b>	<b>MODIFICA</b>	<b>Datore di Lavoro</b>	<b>Verificato e Approvato da C.d.A.</b>
0	12/12/2022	Emissione con assistenza Program A.Re.A. Srl		

## 1. Obiettivi

La presente procedura ha l'obiettivo di definire ruoli e responsabilità, nonché dettare protocolli di prevenzione e controllo, in relazione alla Gestione dei Flussi Finanziari al fine di prevenire, nell'esecuzione di tale attività, la commissione degli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare, la presente procedura intende prevenire il verificarsi delle fattispecie di reato previste nei seguenti articoli del D.Lgs. 231/01 (a titolo riassuntivo, rimandandosi per l'analisi dettagliata alla parte speciale del presente MOG):

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24 D.Lgs. 231/01)
- concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25 D.Lgs. 231/01)
- reati societari (art. 25 ter D.Lgs. 231/01)
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies D.Lgs. 231/01). Con l'entrata in vigore del reato di autoriciclaggio (art. 648 ter.1 c.p. come richiamato dall'art. 25 octies D.Lgs. 231/01), la presente procedura è anche diretta a prevenire il riutilizzo di denaro, beni o altre utilità derivanti dalla commissione dei reati di cui ai punti che precedono ovvero degli altri delitti di natura non colposa non presenti nell'elenco di cui al D.Lgs. 231/01;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies D.Lgs. 231/01).
- reati tributari (art.25 quinquiesdecies D.Lgs 231/01).

La presente procedura è altresì volta a prevenire il reato di cui all'art. 416 c.p. (associazione per delinquere), laddove finalizzato alla commissione dei reati di cui sopra.

## 2. Destinatari

La presente procedura, finalizzata alla prevenzione dei reati pocanzi menzionati, trova applicazione nei confronti di tutti coloro che, nell'esercizio dell'attività di propria competenza a favore dell'ente, intervengono nella gestione dei flussi finanziari.

In particolare, i processi aziendali sensibili ai fini della presente procedura prevedono il coinvolgimento, secondo le rispettive competenze, dei seguenti soggetti:

- C.d.A.
- Presidente del C.d.A.;
- Responsabile Amministrativo;
- Operatori Gestione aziendale.

## 3. Processi aziendali coinvolti

I Destinatari della presente procedura, per quanto rileva ai fini della prevenzione dei reati pocanzi menzionati, partecipano alla gestione dei flussi finanziari principalmente (ed a titolo esemplificativo) attraverso i seguenti processi aziendali:

### Finanza

- gestione della pianificazione finanziaria dell'ente e definizione del fabbisogno a breve/medio/lungo termine;
- gestione dei finanziamenti da terzi;

### Tesoreria

- gestione dei conti correnti bancari e dei rapporti con gli istituti bancari e finanziari (apertura e chiusura, riconciliazione degli estratti conto, determinazione oneri finanziari, ...);
- gestione dei fondi cassa con verifica circa la corretta riconciliazione, contabilizzazione e reintegrazione;

- gestione del ciclo attivo (incassi) e del ciclo passivo (pagamenti e riversamenti);
- gestione dell'attività antiriciclaggio;
- gestione dei flussi finanziari con le PPAA;
- gestione dei flussi finanziari relativi ai rapporti consulenziali.

#### 4. Protocolli di prevenzione

Le risorse finanziarie dell'ente devono essere amministrare secondo criteri di massima trasparenza, correttezza e veridicità in ossequio alla normativa vigente in ambito contabile e fiscale ed alle procedure previste nel Manuale di Qualità che qui si intende integralmente richiamato per quanto di competenza, in modo da consentire la ricostruzione puntuale di ogni flusso da e verso l'ente stesso.

##### 4.1. Documentazione integrativa

La presente procedura richiama ed integra quanto già disciplinato nell'ambito della seguente documentazione:

- Codice Etico
- Poteri, deleghe e procure
- UNI EN ISO 9001:2015 "Sistemi di Gestione della Qualità"
- Altre procedure del presente MOG cui si rinvia, per quanto di competenza, con particolare – ma non esclusivo – riferimento a:
  - procedura 1 (gestione dei rapporti con l'ODV) per quanto attiene i flussi informativi verso l'ODV;
  - procedura 3 (gestione degli acquisti) per quanto attiene gli approvvigionamenti;
  - procedura 4 (gestione contabile e societaria) per quanto attiene gli adempimenti fiscali e tributari;
  - procedura 6 (Anticorruzione e gestione dei rapporti con le PP.AA.) per quanto attiene i flussi finanziari da e verso gli Enti Pubblici e Privati (contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee e da Enti Privati, ...);
  - procedura 9 (gestione dei rapporti consulenziali) per quanto attiene i flussi verso i consulenti.

##### 4.2. Procedure da applicare

Ai fini della prevenzione dei reati di cui al d.lgs. 231/01:

###### a) poteri di spesa

Individuati i poteri di spesa come da delibera vigente del c.d.a. che qui viene integralmente richiamata (punto 4.1), nessuna funzione aziendale deve dare od eseguire disposizioni in contrasto con i poteri conferiti, pertanto:

- è fatto divieto di eseguire disposizioni in assenza dell'autorizzazione dei soggetti dotati di poteri di spesa;
- ogni disposizione generante un flusso finanziario deve essere tracciabile e trasparente in modo da consentire la verifica dei processi di decisione, autorizzazione e svolgimento;

- ciascuna disposizione deve essere supportata da documentazione adeguata, chiara e completa da conservare agli atti (anche in forma telematica), in modo da consentire in ogni momento il controllo sulle motivazioni, le caratteristiche dell'operazione e l'individuazione dei soggetti che hanno eseguito l'operazione, che hanno concesso le autorizzazioni e che hanno effettuato le verifiche;

###### b) modalità di circolazione delle finanze (in generale)

- è fatto divieto di far circolare in entrata od in uscita denaro contante che – per singola causale – superi l'importo di euro 2.999,99;
- è fatto obbligo di archiviare tutti i documenti contabili in entrata ed in uscita giustificativi di tutte le

operazioni finanziarie, a prescindere dal mezzo di pagamento;  
- è fatto divieto di eseguire movimenti finanziari in assenza di previo documento contabile giustificativo;

c) controllo della gestione dei flussi finanziari

E' fatto obbligo di:

- tenere prima nota contabile con tutte le operazioni giornaliere, specificante le causali di movimento, i soggetti titolari del rapporto, la modalità di avvenuta circolazione delle finanze;
- tenere foglio cassa contanti dettagliato e quadrato quotidianamente;
- tenere elenco dei conti correnti riferibili all'ente;
- richiedere ed ottenere mensilmente estratto conto agli istituti di credito concernente i conti correnti dell'Ente;
- effettuare riconciliazione cassa/banca;
- ove richiesto a campione dall'ODV, esibire la documentazione di cui sopra;
- ove richiesto a campione dall'ODV, esibire i contratti originanti le obbligazioni di pagamento adempite;

d) flussi afferenti i rapporti di consulenza

E' fatto obbligo di:

- predisporre un elenco dei contratti di consulenza, da aggiornarsi ad ogni variazione;
- istituire un apposito archivio contenente i documenti relativi a dette prestazioni di consulenza quali: il contratto; la modulistica prevista dal presente MOG231 riferibili ai consulenti;
- le fatture/parcelle;
- le coordinate di pagamento delle fatture/parcelle;
- ove richiesto a campione dall'ODV, esibire la documentazione di cui sopra.

L'ODV ha facoltà di acquisire elementi in ordine al rapporto sottostante alla fatturazione; L'ODV ha facoltà di acquisire elementi in ordine al rapporto sottostante alla fatturazione;

e) normativa antiriciclaggio

La gestione del sistema finanziario deve avvenire secondo la normativa vigente, prendendo altresì in considerazione i principi dettati dal d.lgs 231/2007, attuativo della direttiva 2005/60 CE, concernente la prevenzione nell'utilizzo del sistema medesimo a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, che offre possibili linee guida per la prevenzione dei suddetti reati.

Ai fini della prevenzione dei reati di cui al d.lgs. 231/01, occorre segnatamente:

- vietare il trasferimento di denaro contante per somme superiori ad euro 2999,99 (conformemente a quanto sopra sub b), di libretti di deposito bancari e postali al portatore o di titoli al portatore in

euro o in valuta estera, effettuato a qualsiasi titolo tra soggetti diversi da banche, istituti di moneta elettronica e Poste Italiane S.p.A.;

- emettere gli assegni bancari e postali con l'indicazione del nome o della ragione sociale del beneficiario e la clausola di non trasferibilità;
- girare gli assegni bancari e postali emessi all'ordine del traente unicamente per l'incasso a una banca o a Poste Italiane S.p.A.;
- emettere gli assegni circolari, vaglia postali o cambiali con l'indicazione del nome o della ragione sociale del beneficiario e la clausola di non trasferibilità;
- vietare l'utilizzo, in qualunque forma, di conti o libretti di risparmio in forma anonima o con intestazione fittizia;
- vietare l'apertura, in qualunque forma, di conti o libretti di risparmio in forma anonima o con intestazione fittizia aperti presso Stati esteri;

f) spesa di contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità

europree ovvero da Enti privati

L'ente deve:

- formare un fascicolo contenente la documentazione sottostante al flusso finanziario in entrata; con riferimento a tale documentazione si rimanda a quanto previsto nella procedura in materia di anticorruzione e gestione dei rapporti con le PP.AA. (proc. 6);
- eseguire il flusso finanziario in uscita in ottemperanza alle regole in materia di poteri di spesa e per il solo fine per cui è stato erogato;
- inserire nel fascicolo il documento comprovante il flusso finanziario in uscita, sottoscritto dal soggetto dotato del corrispettivo potere di spesa e dall'operatore che ha materialmente dato corso al flusso finanziario;
- formare una nota informativa riassuntiva i dati di cui sopra, che deve essere senza indugio trasmessa all'ODV;

g) tracciabilità dei flussi finanziari (ex L. 13 agosto 2010 n° 136 e succ. modifiche, D.L. 12 novembre 2010 n° 187 e succ. modifiche, Determinazione n° 8 del 18 novembre 2010 dell'Autorità sui Contratti Pubblici di lavori, servizi, forniture e succ. determinazioni)

In occasione di qualunque lavoro, servizio o fornitura pubblica che l'ente effettui in qualità di appaltatore, subappaltatore e contraente in esecuzione di contratto pubblico (avente cioè come contraente le Pubbliche Amministrazioni ovvero gli Organismi di Diritto Pubblico), l'ente deve:

- effettuare tutti i movimenti finanziari relativi al contratto pubblico su conti correnti dedicati;
- effettuare tutti i movimenti finanziari relativi al contratto pubblico con bonifico o altro strumento idoneo a garantire la piena tracciabilità delle operazioni (bonifico bancario, bonifico postale, RI.BA., assegno bancario – tratto dal conto dedicato e non trasferibile, assegno postale – tratto dal conto dedicato e non trasferibile); non sono strumenti idonei, e sono pertanto vietati, i movimenti per contanti e i R.I.D.;
- effettuare tutti i pagamenti indicando nelle transazioni commerciali e nei pagamenti il CIG (codice identificativo gara, attribuito dall'Autorità di Vigilanza sui Contratti Pubblici di lavori, servizi e forniture su richiesta della stazione appaltante, indicato sul bando di gara o nella lettera di invito a presentare l'offerta) e/o il CUP (codice unico progetto, obbligatorio con riguardo a ogni nuovo progetto di investimento pubblico);

CIG e CUP non devono necessariamente essere indicati per:

- pagamenti stipendi e salari
  - pagamenti spese generali di cancelleria, pubblicità, utenze, affitti etc.
  - provvista di immobilizzazioni tecniche generiche
  - consulenze legali, amministrative, tributarie
  - imposte e tasse
  - contributi previdenziali ed assistenziali, assicurazioni e fidejussioni, gestori e fornitori di pubblici servizi;
- non reintegrare i conti correnti dedicati versando denaro contante;
  - comunicare alla stazione appaltante o all'impresa subappaltante:
    - gli estremi del conto dedicato
    - le generalità delle persone delegate ad operare sugli stessi (soggetti muniti dei poteri di rappresentanza e di firma)
    - ogni modifica relativa ai dati comunicati;
  - inserire nei contratti relativi alla commessa apposita clausola con la quale i contraenti assumono gli obblighi di tracciabilità finanziaria menzionati;
  - inserire nei contratti relativi alla commessa apposita clausola risolutiva espressa in caso di transazione non avvenuta per tramite di banche o Poste Italiane s.p.a.;
  - inviare alla stazione appaltante copia di tutti i contratti sottoscritti con i subappaltatori e/o subcontraenti;

- procedere alla risoluzione del rapporto contrattuale con i privati che siano inadempienti agli obblighi di tracciabilità finanziaria.

#### h) liquidazione dei tributi

L'Ente deve:

- individuare il soggetto tenuto a compilare le dichiarazioni funzionali alla liquidazione dei tributi, delle imposte e di ogni adempimento fiscale;
- individuare il soggetto tenuto a controllare e trasmettere le dichiarazioni all'Agenzia delle Entrate;
- individuare il soggetto tenuto a curare i rapporti e contatti eventuali con i soggetti appartenenti alla PA;
- fornire informazioni chiare e veritiere in merito alla liquidazione e al versamento dei tributi;
- conservare tutta la documentazione prodotta in modo tale che sia tracciabile ogni fase del processo;
- dotarsi di un sistema di controllo che consenta la concreta individuazione della provenienza del denaro, beni e altre utilità che compongono ciascun flusso finanziario aziendale.

### **5. Attività dell'ODV**

Premessi i generali poteri di iniziativa e controllo, l'ODV ha facoltà di prendere visione di tutti i documenti concernenti i flussi finanziari, al fine di verificare la corrispondenza, la trasparenza e la univocità degli stessi (compresi anticipi, sospesi, rimborsi, liberalità etc.).

L'ente deve essere sempre e comunque in grado di ricostruire la causale e l'iter seguito da ogni flusso finanziario in entrata ed in uscita.

A livello esemplificativo – e non esaustivo – l'ODV ha facoltà di:

- visionare i documenti sottostanti i flussi da e verso le PP.AA.
- visionare i documenti sottostanti i flussi finanziari verso i consulenti
- acquisire elementi in ordine ai rapporti sottostanti la fatturazione
- visionare i contratti originanti le obbligazioni di pagamento adempite
- verificare comunque quanto previsto dalla presente procedura.

### **6. Disposizioni Finali**

Tutte le funzioni aziendali coinvolte hanno la responsabilità di osservare e far osservare il contenuto della presente procedura.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001  
SIEM IMPIANTI SOCIETA' COOPERATIVA**

**Procedura 3**

**“Gestione degli acquisti”**

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 12/12/2022

<b>REV.</b>	<b>DATA</b>	<b>MODIFICA</b>	<b>Datore di Lavoro</b>	<b>Verificato e Approvato da C.d.A.</b>
0	12/12/2022	Emissione con assistenza Program A.Re.A. Srl		

## 1. Obiettivi

La presente procedura ha l'obiettivo di definire ruoli e responsabilità, nonché dettare protocolli di prevenzione e controllo, in relazione alla Gestione degli Acquisti al fine di prevenire, nell'esecuzione di tale attività, la commissione degli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare, la presente procedura intende prevenire il verificarsi delle fattispecie di reato previste nei seguenti articoli del D.Lgs. 231/01 (a titolo riassuntivo, rimandandosi per l'analisi dettagliata alla parte speciale del presente MOG):

- art. 640 c.p. – truffa aggravata in danno dello Stato;
- concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25 d. lgs. 231/2001);
- art. 2635 comma 3° c.c. – corruzione tra privati (art. 25 ter D.Lgs. 231/01);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies D.Lgs. 231/01). Con l'entrata in vigore del reato di autoriciclaggio (art. 648 ter.1 c.p. come richiamato dall'art. 25 octies D.Lgs. 231/01), la presente procedura è anche diretta a prevenire il riutilizzo di denaro, beni o altre utilità derivanti dalla commissione dei reati di cui ai punti che precedono ovvero degli altri delitti di natura non colposa non presenti nell'elenco di cui al D.Lgs. 231/01.
- art 25 quinquiesdecies D.Lgs.231/01 Reati Tributari.

La presente procedura è altresì volta a prevenire il reato di cui all'art. 416 c.p. (associazione per delinquere), laddove finalizzato alla commissione dei reati di cui sopra.

## 2. Destinatari

La presente procedura, finalizzata alla prevenzione dei reati pocanzi menzionati, trova applicazione nei confronti di tutti coloro che, nell'esercizio dell'attività di propria competenza a favore dell'ente, intervengono nella gestione degli acquisti.

In particolare, i processi aziendali sensibili ai fini della presente procedura prevedono il coinvolgimento, secondo le rispettive competenze, dei seguenti soggetti:

- Presidente C.d.A.
- delegato in materia ambientale, contabile
- Responsabile ufficio acquisti e gestione tematiche ambientali e della formazione
- Addetti alla registrazione di magazzino, materie prime e ricambi

## 3. Processi aziendali coinvolti

I Destinatari della presente procedura, per quanto rileva ai fini della prevenzione dei reati pocanzi menzionati, partecipano alla gestione degli acquisti principalmente (ed a titolo esemplificativo) attraverso i seguenti processi aziendali:

- gestione del rapporto con i fornitori (ricerca di mercato, scelta, contrattualizzazione del rapporto, gestione dei pagamenti);
- gestione degli acquisti (analisi concorrenziale, gestione ordini di acquisto, ricevimento merci, gestione della fatturazione).

## 4. Protocolli di prevenzione

La gestione degli acquisti e la scelta dei fornitori deve avvenire secondo il principio generale di buona fede e con la diligenza ordinaria nella gestione delle attività, nel rispetto dei principi espressi dal Codice Etico ed in applicazione delle procedure previste dal Sistema di Qualità, che vengono qui integralmente richiamate per quanto di competenza, con particolare – ma non esclusivo – riferimento alla Procedura Gestionale degli Acquisti.

**4.1.Documentazione integrativa**

La presente procedura richiama ed integra quanto già disciplinato nell'ambito della seguente documentazione:

- Codice Etico
- Poteri, deleghe e procure
- UNI EN ISO 9001:2015 "Sistemi di Gestione della Qualità", con particolare – ma non esclusivo – riferimento alla Procedura Gestionale degli Acquisti
- Altre procedure del presente MOG cui si rinvia, per quanto di competenza, con particolare – ma non esclusivo – riferimento a:
  - procedura 1 (gestione dei rapporti con l'ODV) per quanto attiene i flussi informativi verso l'ODV;
  - procedura 2 (gestione dei flussi finanziari) per quanto attiene i flussi verso i fornitori e la gestione della fatturazione;
  - procedura 5 (gestione dei rapporti di industria e commercio) per quanto attiene l'acquisto di macchinari, prodotti e materia prima.

**4.2.Procedure da applicare**

Ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01:

**a) scelta dei fornitori**

La scelta dei fornitori avviene secondo l'apposita procedura di referenziamento e qualifica dei fornitori prevista nel manuale di Qualità di cui l'Ente è dotato, che qui viene integralmente richiamata per quanto di competenza e che costituisce parte integrante del presente MOG231.

L'ODV ha facoltà di verificare la corretta applicazione di tale procedura.

Nella scelta del fornitore (con particolare ma non esclusivo riferimento al fornitore di servizi), il Responsabile Ufficio Acquisti deve verificare la conformità della prestazione richiesta con l'attività propria del fornitore, mediante verifica del suo oggetto sociale.

La discrasia tra la prestazione da richiedere e l'oggetto sociale del fornitore in fase di individuazione è causa di esclusione di detto fornitore dal novero dei fornitori dell'ente in relazione alla specifica prestazione. Il Responsabile Ufficio Acquisti ha il divieto di individuare detto fornitore per la prestazione del caso e deve darne immediato avviso alla Direzione ed all'ODV a mezzo dei canali a ciò istituiti (vd. Procedura 1).

**b) contrattualizzazione del rapporto coi fornitori**

All'atto della contrattualizzazione dei rapporti con il fornitore, l'ente deve dare corso a quanto previsto nel presente MOG231, parte generale, con riferimento alla diffusione del Codice Etico, eventuali violazioni del Codice Etico da parte del fornitore integrano giusta causa di risoluzione del rapporto contrattuale.

Il fornitore deve pertanto essere messo a conoscenza dell'esistenza del Codice Etico, deve riceverne copia ovvero deve essere informato delle modalità attraverso le quali può prenderne visione (ad esempio, rimandando al sito internet societario), dell'obbligo del suo rispetto, nonché delle conseguenze in caso di violazione dello stesso mediante apposita clausola contrattuale ovvero mediante nota informativa.

**c) gestione del rapporto con i fornitori; gestione degli acquisti**

Ogni fornitura di beni o servizi deve avvenire nel rispetto della procedura degli acquisti prevista nel manuale di Qualità di cui l'Ente è dotato, che qui viene integralmente richiamata e che costituisce parte integrante del presente MOG231.

Anche in presenza di fornitura da parte di fornitore referenziato, il Responsabile Ufficio Acquisti è tenuto alla valutazione della congruità del prezzo e della ordinarietà dei mezzi di reperimento e consegna dei beni.

In caso di:

- prezzo non congruo;
- anomalia nell'origine dei beni;
- anomalia nei mezzi di trasporto;
- anomalie nelle modalità di consegna e nella confezione del prodotto consegnato;

il Responsabile Ufficio Acquisti è tenuto a sospendere la fornitura del bene e a darne immediata comunicazione all'ODV a mezzo dei canali per ciò istituiti predisponendo report contenente:

- riferimento della risorsa interna da cui si è originato l'ordine;
- fornitore scelto e criteri di scelta;
- anomalia individuata;
- prezzo applicato;
- indagine di mercato sottostante.

E' fatto divieto di proseguire nell'operazione in assenza di autorizzazione dell'Organo di Gestione, previa verifica dell'ODV per quanto di competenza.

L'autorizzazione dell'Organo di Gestione e/o la prosecuzione dell'operazione in assenza di verifica dell'ODV costituisce violazione grave al MOG231.

## **5. Attività dell'ODV**

Premessi i generali poteri di iniziativa e controllo, l'ODV ha facoltà di prendere visione di tutti i documenti concernenti la gestione degli acquisti.

L'ente deve essere sempre e comunque in grado di ricostruire l'origine e l'iter seguito da ogni acquisto e la fonte del rapporto con il fornitore: l'ODV ha facoltà di verificare a campione l'adempimento di tale dovere.

## **6. Disposizioni finali**

Tutte le funzioni aziendali coinvolte hanno la responsabilità di osservare e far osservare il contenuto della presente procedura.

Ciascun Destinatario è tenuto a comunicare all'ODV, oltre a quanto espressamente previsto dalla procedura 1 del presente MOG231 e dalla presente procedura, ogni anomalia rilevabile in relazione a quanto previsto dalla presente procedura.

La violazione della presente procedura e dei suoi obblighi di comunicazione costituisce violazione del MOG231 e illecito disciplinare passibile di sanzione ai sensi di legge e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001  
SIEM IMPIANTI SOCIETA' COOPERATIVA**

**Procedura 4**

**“Gestione contabile e societaria”**

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 12/12/2022

<b>REV.</b>	<b>DATA</b>	<b>MODIFICA</b>	<b>Datore di Lavoro</b>	<b>Verificato e Approvato da C.d.A.</b>
0	12/12/2022	Emissione con assistenza Program A.Re.A. Srl		

## 1. Obiettivi

La presente procedura ha l'obiettivo di definire ruoli e responsabilità, nonché dettare protocolli di prevenzione e controllo, in relazione alla Gestione Contabile e Societaria al fine di prevenire, nell'esecuzione di tale attività, la commissione degli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare, la presente procedura intende prevenire il verificarsi delle fattispecie di reato previste nei seguenti articoli del D.Lgs. 231/01 (a titolo riassuntivo, rimandandosi per l'analisi dettagliata alla parte speciale del presente MOG):

- reati societari (art. 25 ter D.Lgs. 231/01).
- reati tributari (art. 25 quinquiesdecies D.Lgs.231/2001)

## 2. Destinatari

La presente procedura trova applicazione nei confronti di tutti coloro che, nell'esercizio dell'attività di propria competenza a favore dell'ente, intervengono nella gestione contabile societaria.

In particolare, i processi aziendali sensibili ai fini della presente procedura prevedono il coinvolgimento, secondo le rispettive competenze, dei seguenti soggetti:

- C.d.A.
- Presidente C.d.A.
- Collegio sindacale
- Revisore
- Responsabile Amministrativo
- Consulenti esterni

## 3. Processi aziendali coinvolti

I Destinatari della presente procedura, per quanto rileva ai fini della prevenzione dei reati pocanzi menzionati, partecipano alla gestione contabile e societaria principalmente (ed a titolo esemplificativo) attraverso i seguenti processi aziendali:

- tenuta della contabilità
- coordinamento delle attività preliminari alle chiusure contabili e raccolta ed elaborazione dei dati contabili di chiusura
- predisposizione, verifica ed approvazione del bilancio civilistico e delle situazioni contabili infrannuali.

## 4. Protocolli di prevenzione

La redazione e la tenuta delle scritture contabili devono avvenire secondo i principi dettati in materia dal Codice Civile ed in ossequio ai criteri contabili e gestionali imposti dalle leggi e dai regolamenti vigenti.

Pertanto, nella redazione e tenuta delle scritture contabili l'Ente deve astenersi dall'espone fatti non rispondenti al vero o omettere fatti rilevanti con la consapevolezza che ciò indurrà in errore terzi, al fine di trarne un ingiusto profitto.

La gestione contabile deve altresì essere gestita nel rispetto delle procedure previste dal sistema di gestione integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza, che vengono qui integralmente richiamate per quanto di competenza.

Il flusso di documenti contabili deve avvenire attraverso gli uffici e le risorse a ciò deputate ed individuati sulla base dell'organigramma e dei mansionari parte integrante del presente MOG231.

L'ente affida al consulente esterno l'elaborazione dei dati contabili ai fini della predisposizione della documentazione contabile e fiscale ufficiale; il consulente esterno è tenuto al rispetto della procedura in materia di gestione dei rapporti consulenziali.

**4.1.Documentazione integrativa**

La presente procedura richiama ed integra quanto già disciplinato nell'ambito della seguente documentazione:

- Codice Etico
- Poteri, deleghe e procure
- UNI EN ISO 9001:2015 "Sistemi di Gestione della Qualità"
- Altre procedure del presente MOG cui si rinvia, per quanto di competenza, con particolare – ma non esclusivo – riferimento a:
  - procedura 1 (gestione dei rapporti con l'ODV) per quanto attiene i flussi informativi verso l'ODV;
  - procedura 2 (gestione dei flussi finanziari) per quanto attiene la corretta contabilizzazione e gestione dei flussi finanziari da e verso l'ente;
  - procedura 9 (gestione dei rapporti consulenziali) per quanto attiene la gestione del rapporto con l'eventuale consulente esterno, cui l'ente affida l'elaborazione dei dati contabili ai fini della predisposizione della documentazione contabile e fiscale ufficiale.

**4.2.Procedure da applicare**

Ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01, occorre segnatamente:

- ottemperare alle prescrizioni contenute nella Procedura di Gestione dei Flussi Finanziari (Proc. 2);
  - interscambiare le informazioni tra il Collegio Sindacale e l'ODV in ossequio alla procedura di Gestione dei Flussi Informativi verso l'ODV (Proc. 1, paragrafo- Rapporti tra l'ODV e gli Organi di Controllo);
  - segnalare all'ODV ogni anomalia insistente su qualunque documento contabile in ossequio alla procedura di Gestione dei rapporti con l'ODV (Proc. 1);
  - fornire in forma scritta tutti i dati e le informazioni rilasciati da ciascuna funzione ai fini di redazione e predisposizione dei bilanci o delle relazioni e delle altre comunicazioni sociali;
  - individuare nel responsabile della funzione (o suo incaricato) l'unico soggetto legittimato a trasmettere dati ed informazioni di cui garantisce la validità, la completezza, la certezza e la veridicità delle informazioni;
  - protocollare e archiviare ogni documento contabile;
- predisporre sistemi di inserimento dati in prima nota di immediata lettura, attenendosi a voci riconducibili a quelle di bilancio.

Per quanto concerne la liquidazione dei tributi, si rinvia alla Procedura di gestione dei Flussi Finanziari (Proc. 2).

**5. Attività dell'ODV**

Premessi i generali poteri di iniziativa e controllo, l'ODV ha facoltà di prendere visione di tutti i documenti concernenti la gestione contabile societaria.

In particolare, su richiesta dell'ODV, i destinatari della presente procedura sono tenuti a:

- esibire il foglio cassa, la prima nota, la cassa fisica (comprensiva di assegni) gli estratti conto bancari relativi al periodo di competenza dalla prima nota e, ove richiesto, i documenti contabili causali del relativo movimento finanziario;
- esibire prova del rapporto sottostante al pagamento di una prestazione anche se contabilmente giustificata;

L'ODV ha facoltà di promuovere indagini per mezzo dell'ente presso l'emissore o utilizzatore delle fatture inserite nella contabilità dell'ente stesso, facendo richiedere presso il terzo i documenti speculari a quelli inseriti dall'ente;

- esibire i mastri;
- esibire i libri contabili;
- esibire i libri societari;

Inoltre l'ODV ha facoltà di:

- monitorare le attività di controllo, di revisione e di esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche

di vigilanza, delle quali deve essere tempestivamente informato dall'ente;

- verificare, anche a mezzo di propri consulenti all'uopo nominati, la corretta tenuta dei libri societari e contabili, al fine di vigilare su:

- la redazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali;
- la corretta formazione del capitale sociale;
- la corretta restituzione dei conferimenti;
- la corretta distribuzione di utili e dividendi;
- la correttezza delle operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante; • la corretta ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori.

Ogni anomalia insistente su tali argomenti, deve essere tempestivamente segnalata all'ODV a mezzo di apposita nota informativa.

Tutti i destinatari sono, inoltre, tenuti a comunicare all'ODV ogni anomalia insistente sui documenti contabili in entrata e/o uscita.

L'ODV ha facoltà di verificare comunque quanto previsto dalla presente procedura.

## **6. Disposizioni finali**

Tutte le funzioni aziendali coinvolte hanno la responsabilità di osservare e far osservare il contenuto della presente procedura. Ciascun Destinatario è tenuto a comunicare all'ODV, oltre a quanto espressamente previsto dalla procedura 1 del presente MOG231 e dalla presente procedura, ogni anomalia rilevabile in relazione a quanto previsto dalla presente procedura. La violazione della presente procedura e dei suoi obblighi di comunicazione costituisce violazione del MOG231 e illecito disciplinare passibile di sanzione ai sensi di legge e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE****EX D.LGS.231/2001****SIEM IMPIANTI SOCIETA' COOPERATIVA****Procedura 5****“Gestione dei rapporti industria e commercio”**

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 12/12/2022

<b>REV.</b>	<b>DATA</b>	<b>MODIFICA</b>	<b>Datore di Lavoro</b>	<b>Verificato e Approvato da C.d.A.</b>
0	12/12/2022	Emissione con assistenza Program A.Re.A. Srl		

## 1. Obiettivi

La presente procedura ha l'obiettivo di definire ruoli e responsabilità, nonché dettare protocolli di prevenzione e controllo, in relazione alla Gestione dei Rapporti di Industria e Commercio al fine di prevenire, nell'esecuzione di tale attività, la commissione degli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare, la presente procedura intende prevenire il verificarsi delle fattispecie di reato previste nei seguenti articoli del D.Lgs. 231/01 (a titolo riassuntivo, rimandandosi per l'analisi dettagliata alla parte speciale del presente MOG):

- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis D. Lgs. 231/2001);
- art. 473 c.p. – contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli disegni e art. 474 c.p.
- introduzione nello stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 25 bis D.Lgs. 231/01)
- delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25 bis1 D.Lgs. 231/01)
- art. 2635 comma 3° c.c. – corruzione tra privati e reati societari (art. 25 ter D.Lgs. 231/01).

La presente procedura è altresì volta a prevenire il reato di cui all'art. 416 c.p. (associazione per delinquere), laddove finalizzato alla commissione dei reati di cui sopra.

## 2. Destinatari

La presente procedura, finalizzata alla prevenzione dei reati pocanzi menzionati, trova applicazione nei confronti di tutti coloro che, nell'esercizio dell'attività di propria competenza a favore dell'ente, intervengono nella gestione dei rapporti di industria e commercio.

In particolare, i processi aziendali sensibili ai fini della presente procedura prevedono il coinvolgimento, secondo le rispettive competenze, dei seguenti soggetti:

- Presidente C.d.A
- Responsabile Acquisti
- Responsabile Magazzino
- Responsabile Produzione
- Ufficio Tecnico

## 3. Processi aziendali coinvolti

I Destinatari della presente procedura, per quanto rileva ai fini della prevenzione dei reati pocanzi menzionati, partecipano alla gestione dei rapporti di industria e commercio principalmente (ed a titolo esemplificativo) attraverso i seguenti processi aziendali:

- rapporti con le imprese concorrenti
- acquisto, controllo di conformità alla normativa nazionale ed internazionale ed identificabilità del macchinario
- gestione del prodotto non conforme
- vendita del prodotto, gestione del cliente e dei reclami.

## 4. Protocolli di prevenzione

### 4.1. Documentazione integrativa

La presente procedura richiama ed integra quanto già disciplinato nell'ambito della seguente documentazione:

- Codice Etico
- Poteri, deleghe e procure
- UNI EN ISO 9001:2015 “Sistemi di Gestione della Qualità” con particolare – ma non esclusivo – riferimento alle procedure “progettazione”, “gestione commessa”, “gestione assistenza”
- Altre procedure del presente MOG cui si rinvia, per quanto di competenza, con particolare – ma non esclusivo – riferimento a:
  - procedura 1 (gestione dei rapporti con l'ODV) per quanto attiene i flussi informativi verso l'ODV;

- procedura 3 (gestione degli acquisti) per quanto attiene gli acquisti di macchinari, materie prime, prodotti;
- procedura 8 (gestione delle postazioni informatiche) per quanto attiene il rapporto con le imprese concorrenti;

#### **4.2. Procedure da applicare**

Ai fini della prevenzione dei reati di cui a D.Lgs. 231/01:

##### ***a) rapporto con le imprese concorrenti***

I rapporti con le imprese concorrenti devono essere improntati alla correttezza ed alla legalità, in applicazione dei principi di cui al Codice Etico, nonché dei principi stabiliti in materia di industria e commercio dalle leggi nazionali, comunitarie ed internazionali.

E', pertanto, fatto divieto di:

- usare nomi o segni distintivi idonei a produrre confusione con nomi o segni distintivi legittimamente usati da altri, o imitare i prodotti di un concorrente, o compiere con qualsiasi altro mezzo atti idonei a creare confusione con i prodotti e/o con l'attività di un concorrente;
- diffondere notizie e apprezzamenti sui prodotti e sull'attività di un concorrente idonei a determinarne il discredito, appropriarsi di pregi dei prodotti e/o dell'impresa di un concorrente;
- valersi direttamente o indirettamente di ogni altro mezzo non conforme ai principi della correttezza professionale e idoneo a danneggiare l'altrui azienda.

##### ***b) materia prima e prodotti***

- sull'origine della materia prima:

- ogni acquisto deve avvenire nel rispetto della procedura di Gestione degli Acquisti (Proc. 3);
  - le funzioni preposte sono tenute a segnalare all'ODV ogni anomalia emergente nella gestione delle materie prime;
  - in generale, per ogni bene proposto in vendita devono essere indicate qualità ed eventuale origine geografica, quando rilevanti;
- inoltre deve essere dimostrabile a mezzo documentale:
- l'ordine;
  - la materia prima utilizzata;
  - la lavorazione effettuata;
  - la consegna al cliente.

L'ente verifica la conformità, la qualità e la quantità dei propri prodotti in applicazione delle procedure previste nel Manuale di Qualità; eventuali non conformità rilevate a mezzo delle procedure indicate devono essere tempestivamente segnalate all'ODV redigendo report.

#### **5. Attività dell'ODV**

Premessi i generali poteri di iniziativa e controllo, l'ODV ha facoltà di prendere visione di tutti i documenti concernenti materie prime e prodotti. L'ente deve essere sempre e comunque in grado di ricostruire l'iter seguito nella gestione delle materie prime e dei prodotti: l'ODV ha facoltà di verificare a campione l'adempimento di tali doveri.

#### **6. Disposizioni finali**

Tutte le funzioni aziendali coinvolte hanno la responsabilità di osservare e far osservare il contenuto della presente procedura.

Ciascun Destinatario è tenuto a comunicare all'ODV, oltre a quanto espressamente previsto dalla procedura 1 del presente MOG231 e dalla presente procedura, ogni anomalia rilevabile in relazione a quanto previsto dalla presente procedura.

La violazione della presente procedura e dei suoi obblighi di comunicazione costituisce violazione del MOG231 e illecito disciplinare passibile di sanzione ai sensi di legge e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile.



Società Cooperativa

**MODELLO DI  
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001**

**Procedura 6**

Anticorruzione e gestione dei  
rapporti con le pubbliche  
amministrazioni

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 1 a 9

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001  
SIEM IMPIANTI SOCIETA' COOPERATIVA**

**Procedura 6**

**“Anticorruzione e gestione dei rapporti con le pubbliche  
amministrazioni”**

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 12/12/2022

REV.	DATA	MODIFICA	Datore di Lavoro	Verificato e Approvato da C.d.A.
0	12/12/2022	Emissione con assistenza Program A.Re.A. Srl		

**PARTE I – ANTICORRUZIONE E GESTIONE DEI RAPPORTI CON LE PP.AA.****1. Obiettivi**

La presente procedura ha l'obiettivo di definire ruoli e responsabilità, nonché dettare protocolli di prevenzione e controllo, in relazione alla Gestione dei Rapporti con le Pubbliche Amministrazioni al fine di prevenire, nell'esecuzione di tale attività, la commissione degli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare, la presente procedura intende prevenire il verificarsi delle fattispecie di reato previste nei seguenti articoli del D.Lgs. 231/01 (a titolo riassuntivo, rimandandosi per l'analisi dettagliata alla parte speciale del presente MOG):

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24 D.Lgs. 231/01)

- art. 483 c.p. – falsità ideologica commessa da privato in atto pubblico (art. 24 bis D.Lgs. 231/01)

- concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25 D.Lgs. 231/01).

La presente procedura è altresì volta a prevenire il reato di cui all'art. 416 c.p. (associazione per delinquere), laddove finalizzato alla commissione dei reati di cui sopra.

**2. Destinatari**

La presente procedura, finalizzata alla prevenzione dei reati pocanzi menzionati, trova applicazione nei confronti di tutti coloro che, nell'esercizio dell'attività di propria competenza a favore dell'ente, intrattengono rapporti con le Pubbliche Amministrazioni.

In particolare, i processi aziendali sensibili ai fini della presente procedura prevedono il coinvolgimento, secondo le rispettive competenze, dei seguenti soggetti:

- Presidente Cda
- Ufficio Gare e preventivi
- Responsabile Amministrativo
- Ufficio tecnico
- Collaboratori ufficio tecnico
- Capo commessa
- Capo cantiere
- Responsabile sistema qualità
- RSPP
- Consulenti esterni

**3. Processi aziendali coinvolti**

I Destinatari della presente procedura, per quanto rileva ai fini della prevenzione dei reati pocanzi menzionati, partecipano alla gestione dei Rapporti con le Pubbliche Amministrazioni principalmente (ed a titolo esemplificativo) attraverso i seguenti processi aziendali:

- gestione degli adempimenti che richiedono comunicazioni o rendicontazioni verso la Pubblica Amministrazione
- gestione degli adempimenti e dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento di provvedimenti amministrativi (autorizzazioni, licenze, permessi)
- gestione degli adempimenti e dei rapporti con soggetti pubblici per la richiesta di contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo comunque denominate
- gestione dei rapporti con i funzionari della Pubblica Amministrazione in occasione di visite ispettive ed accertamenti
- gestione della partecipazione a gare d'appalto pubbliche

- gestione degli omaggi
- gestione delle attività di sponsorizzazione.

#### **4. Protocolli di prevenzione**

L'ente deve intrattenere rapporti con la P.A. nel rispetto delle normative vigenti ed in ossequio ai principi condivisi con l'adozione del Codice Etico, gestendo i contatti con gli Enti Pubblici o i soggetti ivi impiegati con correttezza e trasparenza, in applicazione del manuale di Qualità, che costituisce parte integrante del presente MOG231.

Con particolare riferimento ad operazioni relative a gare d'appalto, contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni, richieste e/o gestione ed utilizzazione di finanziamenti comunque denominati di provenienza pubblica (regionale, nazionale e/o comunitaria), gestione di commesse, rapporti con autorità di vigilanza o altre autorità indipendenti, enti previdenziali, enti addetti alla riscossione dei tributi, organi di procedure fallimentari, civili, penali o amministrative e simili, ogni contatto con i terzi deve avvenire da parte degli organi societari e dei soggetti a ciò espressamente delegati, in linea con le strategie aziendali e per iscritto.

Sono vietati contatti con la P.A. da parte dei soggetti a ciò non autorizzati dall'ente.

##### **4.1.Documentazione integrativa**

La presente procedura richiama ed integra quanto già disciplinato nell'ambito della seguente documentazione:

- Codice Etico
- Poteri, deleghe e procure
- UNI EN ISO 9001:2015 "Sistemi di Gestione della Qualità"
- Altre procedure del presente MOG cui si rinvia, per quanto di competenza, con particolare – ma non esclusivo – riferimento a:
  - procedura 1 (gestione dei rapporti con l'ODV) per quanto attiene i flussi informativi verso l'ODV;
  - procedura 2 (gestione dei flussi finanziari) per quanto attiene la tracciabilità e l'esecuzione dei pagamenti da e verso le Pubbliche Amministrazioni;
  - procedura 3 (gestione degli acquisti) per quanto attiene l'acquisto di regalie d'uso;
  - procedura 11 (gestione dell'esecuzione degli appalti e dei contratti verso enti pubblici e privati) per quanto attiene l'esecuzione degli appalti presso enti pubblici;
  - procedura 13 (selezione, assunzione e gestione delle risorse umane) con riferimento ai criteri di selezione delle risorse umane.

##### **4.2. Procedure da applicare**

###### **a) regalie ed omaggi**

Sono vietate dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità (ovvero promesse di dazioni, regalie, benefici - sia diretti che indiretti - omaggi, atti di cortesia e di ospitalità) finalizzati ad influenzare le scelte della P.A. (e soggetti equiparabili sopra citati) o anche solo a sensibilizzarne gli appartenenti.

Le regalie d'uso debbono sposare il duplice requisito di tenuità (ovvero modico valore simbolico-vale a dire quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 150 euro) ed eguaglianza (ovvero parità di costo nella scelta del dono per tutti clienti pubblici e privati).

E' comunque vietata ogni regalia effettuata su iniziativa personale o attingendo da fondi propri o sociali ma non preventivamente adibiti a tale scopo: solo l'Organo di Gestione ha il potere di decidere la politica aziendale in tema di doni e stanziare le relative finanze; consegue un onere imprescindibile di documentazione delle spese effettuate e rendiconto trasparente delle stesse.

E' sempre vietata ogni condotta sopra descritta (o analoga) compiuta su richiesta del Pubblico Ufficiale o dell'Incaricato di un Pubblico Servizio: in caso di richiesta di tal fatta (sia essa diretta o indiretta, esplicita o implicita), i Destinatari sono tenuti a farne immediata segnalazione all'Amministratore Delegato ed all'ODV, a mezzo del Report – Segnalazione Eventi Anomali ovvero

mediante altra forma scritta comunque idonea.

Conseguentemente, qualora l'Ente intenda effettuare regalie d'uso:

- l'Amministratore Delegato deve redigere un report contenente:
  - occasione della regalia d'uso
  - elenco di destinatari della regalia d'uso
  - budget complessivo dedicato alla regalia d'uso dell'occasione
  - criterio di ripartizione del budget tra le varie fasce di destinatari
- tale report deve essere inviato all'ODV ed al Responsabile Ufficio Acquisti, affinché provveda conformemente in applicazione della Procedura di Gestione degli Acquisti (Proc. 3);
- il pagamento dell'acquisto delle regalie d'uso deve avvenire conformemente alla Procedura di Gestione dei Flussi Finanziari (Proc. 2).

**b) contributi ad enti e organizzazioni pubbliche**

E' vietato fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, eccezion fatta per quanto ammesso e previsto dalle leggi e dai regolamenti vigenti.

In tali casi:

- il contributo deve essere formalmente stanziato dal C.d.A. (o suo delegato);
- l'atto formale di stanziamento deve essere trasmesso dal C.d.A. (preventivamente alla sua esecuzione) all'ODV;
- l'esecuzione dello stanziamento deliberato deve avvenire nel rispetto della Procedura di Gestione dei Flussi Finanziari (Proc. 2).

**c) contatti personali con la P.A. (principi generali)**

- applicare i principi di cui al Codice Etico in materia di rapporti con le PP.AA., con espresso ma non esclusivo riferimento alla materia delle regalie (punto a);
- compilare un apposito registro cartaceo o telematico in loro dotazione sul quale devono essere annotati gli incontri personali con i soggetti pubblici di cui sopra, indicando:

- P.A. di appartenenza
- nominativo e funzione del soggetto contattato
- data, ora e luogo (od eventualmente contatto telefonico in entrata ed in uscita)
- sintetica descrizione dell'oggetto del contatto.

In caso di contatti abituali, tale obbligo si ritiene assolto con annotazione mensile riepilogativa;

- protocollare e conservare ogni comunicazione scritta (cartacea o telematica) intercorrente tra i soggetti dell'Ente di cui sopra e i soggetti appartenenti alle PP.AA.;
- segnalare tempestivamente all'ODV ogni anomalia eventualmente insorta nel corso di uno dei contatti di cui sopra, a mezzo di apposito report (avvalendosi del Report – Segnalazione Eventi Anomali ovvero mediante altra forma scritta comunque idonea).

**d) partecipazione a gare d'appalto pubbliche**

- individuare i soggetti deputati alla predisposizione dei documenti di partecipazione alla gara;
- individuare i soggetti deputati alla firma dei documenti di partecipazione alla gara;
- individuare i soggetti deputati alla gestione dei contatti con la P.A. in corso di aggiudicazione della gara d'appalto;
- predisporre un elenco delle gare d'appalto cui l'ente partecipa;
- predisporre una nota informativa per ciascuna gara in corso, contenente:
  - gli estremi dell'appalto
  - lo stato di avanzamento dell'offerta
  - gli eventuali elementi anomali (secondo i criteri di cui sopra) o di rallentamento (l'insorgere dei quali deve essere obbligatoriamente segnalato all'ODV senza indugio a mezzo di apposito report – Segnalazione Eventi Anomali ovvero mediante altra forma scritta comunque idonea
  - il nominativo e la sottoscrizione dei soggetti di cui sopra;

- verificare la veridicità di quanto autocertificato mediante conservazione nel fascicolo di gara della documentazione comprovante i dati autocertificati; detta documentazione probatoria non deve risalire a più di sei mesi antecedenti il momento di presentazione dell'offerta di gara;
- esibire, su richiesta, all'ODV i report e le note informative di cui sopra unitamente a tutta la documentazione inerente la gara in oggetto (che deve essere gestita secondo la procedura prevista dal Manuale di Qualità, che qui si intende integralmente richiamato), con particolare riferimento ai documenti di autocertificazione e agli eventuali documenti di costituzione di A.T.I. o consorzi laddove l'Ente intendesse partecipare in tale forma: in tale caso, l'ODV ha accesso a tutta la documentazione concernente la costituenda A.T.I. ovvero il costituendo consorzio, con facoltà di interfacciarsi con l'ODV – se esistente – delle altre partecipanti all'A.T.I. o al consorzio; in ogni caso ogni comunicazione intercorrente con le altre partecipanti all'A.T.I. ovvero al consorzio deve essere conservata.

e) esecuzione degli appalti presso Enti Pubblici

Si rimanda alla Procedura di Gestione degli Appalti e dei Contratti a favore di Enti Pubblici e Privati (Proc. 11) del presente MOG231.

f) richiesta di contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate

- predisporre report per ciascuna richiesta di contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, contenente:

- gli estremi della richiesta
- lo stato di avanzamento della stessa
- il nominativo e la sottoscrizione della persona fisica che si occupa della predisposizione della richiesta
- il nominativo e la sottoscrizione della persona fisica che si occupa della firma della richiesta.

Detto report deve essere custodito in un fascicolo all'uopo predisposto che contenga tutta la documentazione concernente la richiesta (bando, certificazioni, dichiarazioni etc.);

- verificare la veridicità di quanto autocertificato mediante conservazione nel fascicolo della documentazione comprovante i dati autocertificati; detta documentazione probatoria non deve risalire a più di sei mesi antecedenti il momento di presentazione della richiesta;

- esibire alla prima ispezione utile il fascicolo di cui sopra all'ODV, che deve comunque essere tempestivamente informato della richiesta in corso a mezzo di apposita nota informativa di cui sopra;

- in caso di anomalia, sospendere l'iter di richiesta e segnalare all'ODV la problematica (avvalendosi del Report – Report Segnalazione Eventi Anomali ovvero mediante altra forma scritta comunque idonea). E' fatto divieto di proseguire nell'operazione in assenza di autorizzazione del Presidente del C.d.A., previa verifica dell'ODV per quanto di competenza.

L'autorizzazione del Presidente del C.d.A. e/o la prosecuzione dell'operazione in assenza di verifica dell'ODV costituisce violazione grave al MOG231.

g) gestione e spendita di contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dall'Unione Europea

- la spendita di contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dall'Unione Europea deve avvenire sempre e solo mediante operazioni conformi a quanto previsto nella procedura di gestione dei flussi finanziari (Proc. 2) e per il solo fine per cui sono stati erogati;

- alle operazioni di cui al punto precedente, deve sempre seguire nota informativa da inserirsi nel fascicolo costituito in fase di richiesta, di cui sopra contenente:

- attestazione del permanere delle condizioni e dei presupposti indicati dalla normativa che legittimano l'erogazione;
- rendiconto dell'impiego delle somme ottenute;
- indicazione di eventuali collaboratori esterni incaricati;

- l'ODV ha facoltà di verificare la documentazione di cui sopra, tempestivamente informato della sussistenza della procedura.

*h) tracciabilità dei flussi finanziari* (ex L. 13 agosto 2010 n° 136 e succ. modifiche, D.L. 12 novembre 2010 n° 187 e succ. modifiche, Determinazione n° 8 del 18 novembre 2010 dell'Autorità sui Contratti Pubblici di lavori, servizi, forniture e succ. determinazioni).

Si rimanda alla Procedura di Gestione dei Flussi Finanziari (Proc. 2).

*i) ispezioni, accessi, controlli e richieste*

In caso di ispezioni, accessi e/o controlli da parte di soggetti pubblici è fatto obbligo di: - avvisare ed attendere il responsabile dell'area coinvolta ovvero, qualora non disponibile, l'Amministratore Delegato;

- in presenza di richieste verbali da parte di Pubblici Ufficiali, richiedere agli stessi di formalizzare per iscritto la richiesta;

- richiedere copia del rapporto di intervento eventualmente rilasciato dai pubblici ufficiali;

- compilare report contenente:

- data dell'accesso
- soggetti presenti all'accesso
- generalità del funzionario intervenuto
- motivo dell'intervento
- descrizione sommaria delle attività svolte dal funzionario intervenuto
- eventuali segnalazioni

Tale report ed il verbale e/o rapporto rilasciato dal funzionario intervenuto devono essere conservati agli atti della società e trasmessi senza indugio all'ODV.

In caso di - richiesta scritta - o qualsivoglia attività esulante l'ordinaria amministrazione coinvolgenti Enti Pubblici, ciascun destinatario è tenuto a farne immediata comunicazione a mezzo report all'ODV (Report – Flussi Informativi verso l'ODV).

## **PARTE II – ANTICORRUZIONE TRA PRIVATI**

### **5. Obiettivi**

La presente procedura ha l'obiettivo di definire ruoli e responsabilità, nonché dettare protocolli di prevenzione e controllo, in relazione alla politica anticorruzione ed alla gestione dei rapporti con gli Enti Privati al fine di prevenire, nell'esecuzione di tale attività, la commissione degli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare, la presente procedura intende prevenire il verificarsi delle fattispecie di reato previste nei seguenti articoli del D.Lgs. 231/01 (a titolo riassuntivo, rimandandosi per l'analisi dettagliata alla parte speciale del presente MOG):

- Art. 2635 comma 3° c.c. – corruzione tra privati (art. 25 ter D.Lgs. 231/01).

La presente procedura è altresì volta a prevenire il reato di cui all'art. 416 c.p. (associazione per delinquere), laddove finalizzato alla commissione del reato di cui sopra.

### **6. Destinatari**

La presente procedura trova applicazione nei confronti di tutti coloro che, nell'esercizio dell'attività di propria competenza, a favore dell'ente, intervengono nei processi aziendali intrattenendo rapporti con gli enti privati.

In particolare, i processi aziendali sensibili ai fini della presente procedura prevedono il coinvolgimento, secondo le rispettive competenze, dei seguenti soggetti:

- Presidente C.d.A.
- Ufficio Gare e preventivi

- Ufficio acquisti
- Ufficio tecnico
- Capo commessa
- Capo cantiere
- Ufficio amministrativo
- Ufficio acquisti
- Sviluppo e marketing
- Consulenti esterni

## 7. Processi aziendali coinvolti

La gestione dei rapporti con gli enti privati coinvolge principalmente i seguenti processi aziendali:

- gestione dei rapporti con gli enti privati
- gestione degli omaggi e delle regalie
- gestione dei contributi a movimenti, comitati ed organizzazioni private
- gestione dei contributi o altre erogazioni provenienti da enti privati.

## 8. Protocolli di prevenzione

L'Ente deve intrattenere rapporti con gli Enti Privati nel rispetto delle normative vigenti ed in ossequio ai principi condivisi con l'adozione del Codice Etico, gestendo i contatti con gli Enti Privati o i soggetti ivi impiegati con correttezza e trasparenza, in applicazione del sistema della Qualità, che costituisce parte integrante del presente MOG231.

In particolare, le sponsorizzazioni di eventi, manifestazioni, meeting e simili iniziative potranno essere effettuati solo se conformi alla legge ed ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza e verificabilità.

### 8.1. Documentazione integrativa

Pertanto, la presente procedura richiama ed integra quanto già disciplinato nell'ambito della seguente documentazione:

- Codice Etico
- Poteri, deleghe e procure
- UNI EN ISO 9001:2015 "Sistemi di Gestione della Qualità"
- Altre procedure del presente MOG cui si rinvia, per quanto di competenza, con particolare – ma non esclusivo – riferimento a:
  - procedura 1 (gestione dei rapporti con l'ODV) per quanto attiene i flussi informativi verso l'ODV;
  - procedura 2 (gestione dei flussi finanziari) per quanto attiene la tracciabilità e l'esecuzione dei pagamenti da e verso gli enti privati;
  - procedura 3 (gestione degli acquisti) per quanto attiene l'acquisto di regalie d'uso;
  - procedura 11 (Gestione dell'Esecuzione degli Appalti e dei Contratti a Favore degli Enti Pubblici e Privati) per quanto attiene l'esecuzione dei contratti a favore degli enti privati;
  - procedura 13 (selezione, assunzione e gestione delle risorse umane) con riferimento ai criteri di selezione delle risorse umane.

### 8.2. Procedure da applicare

#### a) regalie ed omaggi

Sono vietate dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità (ovvero promesse di dazioni, regalie, benefici - sia diretti che indiretti - omaggi, atti di cortesia e di ospitalità) finalizzati ad influenzare le scelte degli Enti Privati (nelle persone dei loro amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori e soggetti sottoposti alla loro direzione e/o vigilanza) o anche solo a sensibilizzarne gli appartenenti. Le regalie d'uso debbono sposare il duplice requisito di tenuità (ovvero modico valore

simbolico) ed eguaglianza (ovvero parità di costo nella scelta del dono per tutti clienti pubblici e privati).

E' sempre vietata ogni condotta sopra descritta (o analoga) compiuta su richiesta di un altro ente: in caso di richiesta di tal fatta (sia essa diretta o indiretta, esplicita o implicita), i Destinatari sono tenuti a farne immediata segnalazione alla Direzione ed all'ODV, a mezzo di apposito report (avvalendosi del Report – Segnalazione Eventi Anomali ovvero mediante altra forma scritta comunque idonea).

E' comunque vietata ogni regalia effettuata su iniziativa personale o attingendo da fondi propri o sociali ma non preventivamente adibiti a tale scopo: solo l'Organo di Gestione ha il potere di decidere la politica aziendale in tema di doni e stanziare le relative finanze; consegue un onere imprescindibile di documentazione delle spese effettuate e rendiconto trasparente delle stesse.

Conseguentemente, qualora l'Ente intenda effettuare regalie d'uso:

- il Presidente del C.d.A. deve redigere un report contenente:

- occasione della regalia d'uso;
- elenco di destinatari della regalia d'uso;
- budget complessivo dedicato alla regalia d'uso dell'occasione;
- criterio di ripartizione del budget tra le varie fasce di destinatari;
- individuazione dei beni oggetto della regalia;

- tale report deve essere inviato all'ODV ed all'Ufficio Acquisti, affinché provveda conformemente in applicazione della Procedura di Gestione degli Acquisti (Proc. 3); - il pagamento dell'acquisto delle regalie d'uso deve avvenire conformemente alla Procedura di Gestione dei Flussi Finanziari (Proc. 2).

#### b) contributi ad enti ed organizzazioni private

E' vietato fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a movimenti, comitati ed organizzazioni private (nelle persone dei loro amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori e soggetti sottoposti alla loro direzione e/o vigilanza), eccezion fatta per quanto ammesso e previsto dalle leggi e dai regolamenti vigenti.

In tali casi:

- il contributo deve essere formalmente stanziato dal C.d.A. (o suo delegato);
- l'atto formale di stanziamento deve essere trasmesso dal C.d.A. o da suo delegato (preventivamente alla sua esecuzione) all'ODV;
- l'esecuzione dello stanziamento deliberato deve avvenire nel rispetto della Procedura di Gestione dei Flussi Finanziari (Proc. 2).

#### c) richiesta di contributi o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate ad enti privati

- predisporre report per ciascuna richiesta di contributi o altre erogazioni dello stesso tipo contenente:

- gli estremi della richiesta
- lo stato di avanzamento della stessa
- il nominativo e la sottoscrizione della persona fisica che si occupa della predisposizione della richiesta
- il nominativo e la sottoscrizione della persona fisica che si occupa della firma della richiesta.

Detto report deve essere custodito in un fascicolo all'uopo predisposto che contenga tutta la documentazione concernente la richiesta;

- esibire alla prima ispezione utile il fascicolo di cui sopra all'ODV, che deve comunque essere tempestivamente informato della richiesta in corso a mezzo di apposita nota informativa di cui sopra.

- in caso di anomalia sospendere l'iter di richiesta e segnalare all'ODV la problematica (avvalendosi del Report – Report Segnalazione Eventi Anomali ovvero mediante altra forma scritta comunque idonea).

E' fatto divieto di proseguire nell'operazione in assenza di autorizzazione dell'Amministratore Delegato, previa verifica dell'ODV per quanto di competenza. L'autorizzazione dell'Amministratore

Delegato e/o la prosecuzione dell'operazione in assenza di verifica dell'ODV costituisce violazione grave al MOG231.

d) gestione e spendita di contributi o altre erogazioni dello stesso tipo concessi o erogati da enti privati

- la spendita di contributi o altre erogazioni dello stesso tipo concessi o erogati da enti privati deve avvenire sempre e solo mediante operazioni conformi a quanto previsto nella procedura di Gestione dei Flussi Finanziari (Proc. 2) e per il solo fine per cui sono stati erogati;
- alle operazioni di cui al punto precedente, deve sempre seguire nota informativa da inserirsi nel fascicolo costituito in fase di richiesta, di cui sopra, contenente:
  - attestazione del permanere delle condizioni e dei presupposti indicati dalla normativa che legittimano l'erogazione;
  - rendiconto dell'impiego delle somme ottenute;
  - indicazione di eventuali collaboratori esterni incaricati;
- l'ODV ha facoltà di verificare la documentazione di cui sopra, tempestivamente informato della sussistenza della procedura.

e) esecuzione degli appalti presso Enti Privati (rinvio)

Si rimanda alla Procedura di Gestione dell'esecuzione degli appalti e dei contratti a favore di Enti Pubblici e Privati (Proc. 11) del presente MOG231.

## 9. Attività dell'ODV

Premessi i generali poteri di iniziativa e controllo, l'ODV ha facoltà di prendere visione di tutti i documenti concernenti i rapporti con gli Enti Pubblici e con gli Enti Privati.

L'ente deve essere sempre e comunque in grado di giustificare dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità verso soggetti qualificati o a questi sottoposti appartenenti ad ente pubblico ovvero ad altro ente privato: l'ODV ha facoltà di verificare a campione l'adempimento a tale dovere.

In particolare l'ODV ha facoltà di:

- richiedere e prendere visione della documentazione relativa alla partecipazione a gare d'appalto pubbliche
  - richiedere e prendere visione della documentazione relativa alla richiesta, alla gestione ed alla spendita di contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate
  - richiedere e prendere visione della documentazione a riprova dei contatti segnalati nei report.
- L'ODV ha facoltà di verificare comunque quanto previsto dalla presente procedura.

## 10. Disposizioni finali

Tutte le funzioni aziendali coinvolte hanno la responsabilità di osservare e far osservare il contenuto della presente procedura.

Ciascun Destinatario è tenuto a comunicare all'ODV, oltre a quanto espressamente previsto dalla procedura 1 del presente MOG231 e dalla presente procedura, ogni anomalia rilevabile in relazione a quanto previsto dalla presente procedura.

La violazione della presente procedura e dei suoi obblighi di comunicazione costituisce violazione del MOG231 e illecito disciplinare passibile di sanzione ai sensi di legge e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile.



Società Cooperativa

**MODELLO DI  
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001**

**Procedura 7**  
Gestione della salute e  
sicurezza sul lavoro

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 1 a 22

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001  
SIEM IMPIANTI SOCIETA' COOPERATIVA**

**Procedura 7**

**“Gestione della salute e sicurezza sul lavoro”**

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 12/12/2022

<b>REV.</b>	<b>DATA</b>	<b>MODIFICA</b>	<b>Datore di Lavoro</b>	<b>Verificato e Approvato da C.d.A.</b>
0	12/12/2022	Emissione con assistenza Program A.Re.A. Srl		

## 1. Obiettivi

La presente procedura ha l'obiettivo di definire ruoli e responsabilità, nonché dettare protocolli di prevenzione e controllo, in relazione alla Gestione della salute e della sicurezza sul lavoro al fine di prevenire la commissione degli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare, la presente procedura intende prevenire il verificarsi delle fattispecie di reato previste nei seguenti articoli del D.Lgs. 231/01 (a titolo riassuntivo, rimandandosi per l'analisi dettagliata alla parte speciale del presente MOG):

- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25 septies D.Lgs. 231/01).

## 2. Destinatari

La presente procedura, finalizzata alla prevenzione dei reati pocanzi menzionati, trova applicazione nei confronti di tutti coloro che, nell'esercizio dell'attività di propria competenza a favore dell'ente, intervengono nella gestione della salute e della sicurezza su lavoro.

In particolare, i processi aziendali sensibili ai fini della presente procedura prevedono il coinvolgimento, secondo le rispettive competenze, dei soggetti di cui all'organigramma della sicurezza agli atti societari (si riportano le definizioni per agevolare la comprensione della procedura e, quindi, la sua applicazione):

### **DdL – Datore di Lavoro**

Soggetto che dispone di totale autonomia economica, gestionale, contrattuale e sindacale. Designa i soggetti su cui si basa la gestione della sicurezza. Effettua o fa effettuare sotto la sua responsabilità le attività di controllo sull'applicazione della sicurezza. Risponde penalmente dell'integrità dei lavoratori. Stabilisce le linee generali per il raggiungimento degli obiettivi per la sicurezza e igiene del lavoro.

E' il responsabile del rapporto di lavoro con i lavoratori da lui dipendenti e, in ogni caso dell'attività lavorativa da essi svolta.

### **Preposti**

Sono gli effettori dell'attività di sorveglianza e di applicazione delle norme di sicurezza. Rispondono penalmente per l'omissione di attività di sorveglianza, formazione, informazione, relativamente alle loro conoscenze.

**RSPP – Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione** Il profilo della figura è meglio descritto negli articoli 31-32-33 del DLGS 81/08. Sostanzialmente si tratta di coordinatore posto allo stesso livello di un dirigente. Non sono descritte nel testo di legge sanzioni a suo carico, tuttavia la letteratura giurisprudenziale in talune circostanze riconosce responsabilità ex lege. E' il Responsabile del sistema di gestione della salute e sicurezza, identificato e nominato dalla direzione con le stesse modalità con le quali si affida l'incarico di RSPP; opera in collaborazione con i rappresentanti della direzione.

### **ASPP- Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione**

Assiste il RSPP.

### **SPP- Servizio di Prevenzione e Protezione**

E' un organo interno costituito da tutti gli addetti principali per la gestione della sicurezza come rappresentati dall'organigramma.

**RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza**

Il profilo della figura è meglio descritto negli articoli 37-47-48-49-50 del DLGS 81/08. In sintesi, si tratta dell'interfaccia tra i lavoratori e la direzione, attraverso confronti con il RSPP.

Può accedere a tutte le informazioni di cui dispone il RSPP.

Deve essere consultato preventivamente e tempestivamente in ordine agli interventi sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, comprese le nomine dei titolari di servizi interni all'azienda relativi alla gestione ed attuazione del sistema.

**Addetto Pronto Soccorso**

Si occupa di interventi di primo soccorso.

Mantenimento in perfetta efficienza delle attrezzature e ausili di intervento. Partecipazione alle esercitazioni.

**Addetto Squadra di Evacuazione**

Si occupa di interventi in caso di evacuazione.

Verifica dell'efficienza delle vie di fuga.

Partecipazione alle esercitazioni.

Compilazione del registro di manutenzione delle attrezzature antincendio.

**Addetto Squadra Antincendio**

Si occupa di interventi in caso di incendio.

Verifica dell'efficienza delle attrezzature e dei mezzi antincendio.

Partecipazione alle esercitazioni.

Compilazione del registro di manutenzione delle attrezzature antincendio.

**Medico Competente – MC**

Nominato dal datore di lavoro, esegue la sorveglianza sanitaria in conformità agli articoli 39-40-41-42 del DLGS 81/08.

**Soggetti Delegati**

Soggetti che, in forza di delega ex art. 16 d.lgs. 81/08, vengono investiti dei poteri e doveri tipici dei soggetti titolari di tali poteri e doveri. Sorvegliante Soggetto in possesso delle capacità e delle competenze necessarie, designato dal titolare per la sorveglianza sul luogo di lavoro occupato da lavoratori.

**Lavoratori****3. Processi aziendali coinvolti**

I Destinatari della presente procedura, per quanto rileva ai fini della prevenzione dei reati pocanzi menzionati, partecipano alla gestione della salute e sicurezza del lavoro principalmente (ed a titolo esemplificativo) attraverso i seguenti processi aziendali:

1. rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
2. attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
3. attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
4. attività di sorveglianza sanitaria;
5. attività di informazione e formazione dei lavoratori;
6. attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

7. verifica della conformità delle attrezzature, della strumentazione e delle macchine;
8. gestione della manutenzione ordinaria e straordinaria delle attrezzature e delle macchine;
9. acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
10. periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate;
11. predisposizione di una struttura organizzativa preposta alla sicurezza sul lavoro;
12. gestione degli infortuni, degli incidenti, dei comportamenti pericolosi.

#### 4. Riferimenti di legge

DLGS 81/08 - Articolo 30 - Modelli di organizzazione e di gestione

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

*a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*

*b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*

*c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*

*d) alle attività di sorveglianza sanitaria;*

*e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*

*f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*

*g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*

*h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.*

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

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

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

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

5-bis. *La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.*

6. *L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11.*

#### **DLGS 81/08 - Articolo 300 - Modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231**

1. *L'articolo 25-septies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, è sostituito dal seguente: «Art.*

*25-septies (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro)*

*1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n.123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.*

*2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.*

*3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi.».*

#### **DLGS 81/08 - Articolo 16 - Delega di funzioni**

*1. La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:*

*a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;*

*b) che il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;*

*c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;*

*d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;*

*e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.*

*2. Alla delega di cui al comma 1 deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.*

*3. La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. L'obbligo di cui al primo periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all' articolo 30, comma 4.*

*3-bis. Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni di cui ai commi 1 e 2.*

*La delega di funzioni di cui al primo periodo non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite. Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate.*

#### **DLGS 81/08 - Articolo 299 - Esercizio di fatto di poteri direttivi**

*1. Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e), gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.*

#### **DLGS 81/08 – Articolo 55 – Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente**

*1. È punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.740 a 7.014,40 euro il datore di lavoro:*

*a) per la violazione dell'articolo 29, comma 1;*

*b) che non provvede alla nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera b), o per la violazione dell'articolo 34, comma 2.*

*2. Nei casi previsti al comma 1, lettera a), si applica la pena dell'arresto da quattro a otto mesi se la violazione è commessa:*

- a) nelle aziende di cui all' articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f) e g);  
b) in aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all' articolo 268, comma 1, lettere c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto;  
c) per le attività disciplinate dal Titolo IV caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno.  
[...]

**CODICE PENALE - TITOLO XII - DEI DELITTI CONTRO LA PERSONA Capo I - DEI DELITTI CONTRO LA VITA E L'INCOLUMITÀ INDIVIDUALE****Art. 589 - Omicidio colposo**

Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni. Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni. Si applica la pena della reclusione da tre a dieci anni se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale da:

- 1) soggetto in stato di ebbrezza alcolica ai sensi dell'articolo 186, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni;
- 2) soggetto sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope.

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

**Art. 590 - Lesioni personali colpose**

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

Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619, se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239. Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni.

Nei casi di violazione delle norme sulla circolazione stradale, se il fatto è commesso da soggetto in stato di ebbrezza alcolica ai sensi dell'articolo 186, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni, ovvero da soggetto sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope, la pena per le lesioni gravi è della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni.

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

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale.

**Art. 583 – Circostanza aggravanti**

La lesione personale è grave e si applica la reclusione da tre a sette anni:

- 1) 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;
- 2) se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo;

La lesione personale è gravissima, e si applica la reclusione da sei a dodici anni, se dal fatto deriva: 1) una malattia certamente o probabilmente insanabile;

- 2) la perdita di un senso;

- 3) *la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;*  
4) *la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso;*  
5) *l'aborto della persona offesa.*

### **DLGS 81/08 - ALLEGATO I Gravi violazioni ai fini dell'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività Imprenditoriale**

#### **Violazioni che espongono a rischi di carattere generale**

- Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi;
- Mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione;
- Mancata formazione ed addestramento;
- Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile;
- Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS).

#### **Violazioni che espongono al rischio di caduta dall'alto**

- Mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto;
- Mancanza di protezioni verso il vuoto.

#### **Violazioni che espongono al rischio di seppellimento**

- Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno.

#### **Violazioni che espongono al rischio di elettrocuzione**

- Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi;
- Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi;
- Mancanza protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale).

#### **Violazioni che espongono al rischio d'amianto**

- Mancata notifica all'organo di vigilanza prima dell'inizio dei lavori che possono comportare il rischio di esposizione ad amianto.

## **5. Protocolli di prevenzione**

La tutela della igiene e della salute sul lavoro e la prevenzione degli infortuni sul lavoro devono essere garantite secondo i principi dettati in materia dal Codice Civile ed in ossequio ai criteri imposti dalle leggi e dai regolamenti vigenti.

La tutela della igiene e della salute sul lavoro e la prevenzione degli infortuni sul lavoro devono, altresì, essere salvaguardate, in applicazione dei principi contenuti nel Codice Etico, parte integrante del presente MOG231.

L'igiene, la salute sul lavoro e la prevenzione degli infortuni sul lavoro devono essere tutelate mediante il rispetto:

- delle norme di cui al D.lvo 9/4/08 n. 81 approvato in data 15/5/08, il quale all'art. 30 individua le caratteristiche necessarie ed essenziali del MOG231 idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- dei principi ispiratori di cui alle linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro (SGSL);
- dei principi ispiratori di cui alle linee guida British Standards OHSAS 18001:2007.

### **5.1.Documentazione integrativa**

La presente procedura richiama ed integra quanto già disciplinato nell'ambito della seguente documentazione:

- Codice Etico
- Poteri, deleghe e procure
- UNI EN ISO 9001:2015 "Sistemi di Gestione della Qualità"
- Documentazione richiesta dalla normativa in materia (a titolo esemplificativo e non esaustivo:

documento di valutazione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori ai sensi del D.Lvo. 81/08 (DVR), documento di sicurezza e salute ai sensi della Legge 624/96 (DSS))

• Altre procedure del presente MOG cui si rinvia, per quanto di competenza, con particolare – ma non esclusivo – riferimento a: - procedura 1 (gestione dei rapporti con l'ODV) per quanto attiene i flussi informativi verso l'ODV.

## 5.2.Procedure da applicare

Ai fini della prevenzione dei reati di cui agli artt. 589, comma 2°, e 590, comma 3°, c.p., quali richiamati dall'art 25 septies del D.lvo. 231/01, alla luce delle disposizioni di cui al D.lvo 81/08 e di cui alla L. 624/96, occorre:

a) individuare i soggetti responsabili

In particolare:

### 1. IL DATORE DI LAVORO

- il datore di lavoro va individuato all'interno della struttura aziendale, secondo la definizione sostanziale che del datore di lavoro offre l'art. 2 lett. b D.lvo n. 81/08;

- il datore di lavoro deve rispondere ai requisiti imposti dalla legge che conseguono a detta qualifica: deve cioè essere il titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore, nonché deve avere pieno potere di assumere e licenziare il personale, deve altresì avere potere decisionale e di spesa nelle materie relative alla sicurezza ed all'igiene sul lavoro;

- il datore di lavoro deve adempiere agli obblighi non delegabili previsti dal D.lvo 81/2008 e agli obblighi comunque non delegati;

- se del caso, il datore di lavoro deve avere facoltà di predisporre un adeguato sistema di deleghe;

- in caso di delega, la scelta del/i soggetto/i delegato/i deve cadere su persone che garantiscano preparazione e competenze specifiche in materia e siano dotate di autonomia operativa e di spesa adeguate ai compiti ed alle mansioni loro delegate;

- la delega di funzioni da parte del datore di lavoro, salvo i casi in cui è tassativamente esclusa per legge, (valutazione dei rischi, relativa redazione del documento e designazione del RSPP), è ammessa alle seguenti condizioni:

I. forma scritta e specificità della materia delegata

II. data certa

III. scelta del/i soggetto/i delegato/i con requisiti di idoneità, esperienza e competenza specifica rispetto alla natura delle funzioni delegate;

IV. accettazione scritta da parte del/i soggetto/i delegato/i

V. sussistenza della libertà operativa del delegato/i e attribuzione al/i medesimo/i di tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;

VI. adeguatezza e autonomia del potere di spesa in capo al/i delegato/i;

VII. non ingerenza del soggetto delegante;

VIII. adeguatezza della pubblicità alla delega rilasciata.

- in caso di delega di funzioni, il datore di lavoro deve comunque vigilare in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite e, nel caso in cui il soggetto delegato non adempia adeguatamente alle funzioni a lui delegate, il datore di lavoro deve, senza ritardo, revocare la delega rilasciata.

- il datore di lavoro deve dare tempestivamente corso agli obblighi "indelegabili" imposti dall'art. 17 D.lvo 81/08 (se del caso avvalendosi di consulenti esterni qualificati), procedendo:

1) alla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, anche con riguardo ai rischi specifici connessi ai gruppi di lavoratori adibiti a specifiche mansioni esposte a tali rischi;

Il datore di lavoro deve altresì dar corso a tutti gli adempimenti previsti in materia di igiene, salute e prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Il datore di lavoro, all'esito della valutazione dei rischi, deve redigere il documento sulla valutazione dei rischi effettuata, il quale deve essere dotato di data certa, conservato presso l'azienda e deve contenere:

- una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività,

nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;

- l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati a seguito della valutazione dei rischi;
- il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
- l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;
- l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento;
- l'individuazione delle fonti di pericolo;
- l'individuazione del costo ritenuto probabile per l'efficace attuazione del SPP, da indicarsi in apposito documento di previsione di spesa;

2) alla designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (in seguito RSPP), ai sensi del D.lvo 81/2008, garantendo che lo stesso possieda le capacità e i requisiti professionali previsti dall'art. 32 dello stesso D.lvo, attribuendo al RSPP specifici poteri per fare fronte alla nomina ricevuta, ottenendo accettazione della stessa;

3) alla nomina del medico competente;

4) alla nomina per ciascun cantiere temporaneo o mobile di un Direttore Tecnico, figura dirigenziale incaricata della gestione del cantiere stesso, compresa la sicurezza, garantendo che lo stesso possieda le capacità e i requisiti professionali necessari, attribuendo al Direttore Tecnico di cantiere specifica delega e potere per poter fare fronte alla nomina ricevuta, ottenendo accettazione della stessa; infine comunicando il nominativo del Direttore Tecnico al committente;

5) alla nomina presso ciascun cantiere di un capo cantiere, figura non dirigenziale incaricata di attuare le misure di sicurezza definite dal Direttore Tecnico, di evidenziare eventuali carenze in materia di sicurezza, intervenendo direttamente laddove si devono colmare carenze di mera esecuzione operativa, di vigilare sul rispetto, da parte dei lavoratori, delle misure di sicurezza approntate, di vigilare sulla efficienza degli apprestamenti, delle attrezzature a dei macchinari;

6) alla nomina per ciascun magazzino del c.d. Responsabile magazzino, produzione e manutenzione: figura non dirigenziale incaricata di attuare le misure di sicurezza, di evidenziare eventuali carenze in materia di sicurezza, intervenendo direttamente laddove si devono colmare carenze di mera esecuzione operativa, di vigilare sul rispetto, da parte dei lavoratori, delle misure di sicurezza approntate, di vigilare sulla efficienza degli apprestamenti, delle attrezzature a dei macchinari.

## 2. GLI ALTRI SOGGETTI

Gli altri soggetti titolari degli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro sono individuati mediante la predisposizione di un dettagliato organigramma aziendale della sicurezza.

- **preposti** essi sono tenuti alla rigorosa osservanza di tutti gli obblighi loro imposti dall'art.19 Dlvo 81/08 s.m.i. che si intendono interamente richiamati.

### - **medico competente:**

- collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro.

**MODELLO DI  
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001**

**Procedura 7**Gestione della salute e  
sicurezza sul lavoro

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 10 a 22

- Collabora inoltre alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di “promozione della salute”, secondo i principi della responsabilità sociale, sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro;
- programma ed effettua la sorveglianza sanitaria attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;
- istituisce, anche tramite l'accesso alle cartelle sanitarie e di rischio, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il medico competente concorda con il datore di lavoro il luogo di custodia;
- segnala senza ritardo all'Odv ogni rilievo consistente lo stato di salute dei lavoratori che renda detti lavoratori inadatti alla mansione specifica cui stanno per essere adibiti o sono stati adibiti;
- consegna al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso e con salvaguardia del segreto professionale;
- consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, la documentazione sanitaria in suo possesso e gli fornisce le informazioni riguardo la necessità di conservazione;
- invia all'ISPESL, esclusivamente per via telematica, le cartelle sanitarie e di rischio nei casi previsti dal presente decreto legislativo, alla cessazione del rapporto di lavoro, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196. Il lavoratore interessato può chiedere copia delle predette cartelle all'ISPESL anche attraverso il proprio medico di medicina generale;
- fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;
- comunica per iscritto, in occasione delle riunioni periodiche, al DdL, al RSPP, ai RLS, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori;
- visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi; la indicazione di una periodicità diversa dall'annuale deve essere comunicata al datore di lavoro ai fini della sua annotazione nel documento di valutazione dei rischi;
- partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria;
- comunica, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti di cui all'articolo 38 al Ministero della salute entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

**- Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione:**

- individua i fattori di rischio, effettua la valutazione dei rischi e individua le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente, sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- elabora, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive e i sistemi di controllo di tali misure;
- elabora le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;

- propone i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- partecipa alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione di Sicurezza indetta dal Datore di Lavoro redigendo il verbale;
- fornisce ai lavoratori le informazioni circa rischi connessi alle attività lavorative, circa le attività di prevenzione e protezione, i rischi specifici della mansione, i pericoli connessi con l'uso di sostanze, le procedure di emergenza, i nominativi della persone designate dal datore di lavoro per la gestione della sicurezza e salute e delle emergenze;

**- Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:**

- accede ai luoghi di lavoro;
- è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione; è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- è consultato in merito alla organizzazione della formazione;
- riceve informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- riceve una formazione adeguata;
- promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti dalle quali è, di norma, sentito;
- partecipa alle riunioni periodiche della sicurezza;
- fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
- avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non sono idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

**- direttori tecnici di cantiere**

Essi sono tenuti a rispettare tutti gli obblighi loro imposti dall'art.18 e seg. D.lvo 81/08, che si intendono interamente richiamati; in particolare, laddove ricorrano i presupposti di cui all' art. 90 del D.lvo 81/08, il direttore tecnico di cantiere, nell'ambito delle funzioni ricevute, deve:

- analizzare ed accettare il Piano di Coordinamento della Sicurezza – PSC ricevuto dal committente, proponendo, se del caso, eventuali modifiche allo stesso;
- predisporre e far approvare dal datore di lavoro il piano operativo di sicurezza – POS relativo alle attività della propria impresa e trasmetterlo al coordinatore sicurezza in fase di esecuzione, nominato dal committente;
- rendere sia il PSC che il POS tempestivamente disponibili ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ai subfornitori e ad eventuali lavoratori autonomi presenti in cantiere, utilizzando gli stessi PSC e POS anche ai fini formativi ed informativi dei lavoratori;
- richiedere prima dell'inizio delle attività in cantiere la predisposizione del POS da parte degli eventuali subappaltatori e la trasmissione dello stesso al coordinatore sicurezza in fase di esecuzione;
- individuare le conseguenti misure di prevenzione e protezione, inclusi i dispositivi di protezione individuale, e il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

Il PSC integrato dal POS costituisce, per il singolo cantiere, il documento di valutazione richiesto dall'art. 28 del D.lvo 81/08.

Il POS deve essere aggiornato in presenza di modifiche nei parametri oggetto della valutazione iniziale (ad esempio nuove attività o modifiche nei processi produttivi).

**- capi cantiere**

Essi sono tenuti alla rigorosa osservanza di tutti gli obblighi loro imposti dall'art.19 e seg. D.lvo 81/08 che si intendono interamente richiamati.

**- committente o responsabile dei lavori**

Essi sono tenuti alla rigorosa osservanza di tutti gli obblighi loro imposti dall'art.90 e seg. D.lvo 81/08 che si intendono interamente richiamati.

**- coordinatore per la progettazione**

Egli è tenuto alla rigorosa osservanza di tutti gli obblighi a lui imposti dall'art.91 e seg. D.lvo 81/08 che si intendono interamente richiamati

**- coordinatore per l'esecuzione dei lavori**

Egli è tenuto alla rigorosa osservanza di tutti gli obblighi a lui imposti dall'art. 92 e seg. D.lvo 81/08, che si intendono interamente richiamati.

**- Il responsabile di magazzino:**

- attua le misure di sicurezza;
- evidenzia eventuali carenze in materia di sicurezza, intervenendo direttamente laddove si devono colmare carenze di mera esecuzione operativa;
- vigila sul rispetto, da parte dei lavoratori, delle misure di sicurezza approntate vigila sulla efficienza degli apprestamenti e delle attrezzature.

L'organigramma aziendale della sicurezza viene predisposto seguendo le linee guida UNIINAIL indicanti: posizione aziendale, ruolo per la sicurezza, obiettivi del ruolo in materia di SSL, modalità e responsabilità del monitoraggio, responsabilità per la sicurezza e compiti in materia di SSL. Tale organigramma, insieme al documento della sicurezza viene reso accessibile a tutti i dipendenti ed all'OdV;

*b) rispettare gli standard tecnico strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro e agenti chimici, fisici e biologici*

**il datore di lavoro** deve:

1. nel corso delle riunioni periodiche di sicurezza, congiuntamente al RSPP, individuare tutte le attrezzature utilizzate in azienda e per ciascuno gli standard richiesti dalla normativa vigente nonché secondo le indicazioni fornite dai fabbricanti;
2. individuare, ut supra, gli standard tecnico strutturali concernenti i luoghi di lavoro; in particolare, il sistema antincendio, la salubrità dell'ambiente e quelli relativi al pronto soccorso;
3. quanto agli agenti chimici, fisici e biologici disporre l'utilizzo limitato di tali agenti sul posto di lavoro e, relativamente a quelli utilizzati, predisporre tabelle indicanti i limiti e le modalità di utilizzo per ciascuno di essi;
4. redigere, congiuntamente al RSPP, un documento di individuazione degli standard tecnico - strutturali di legge da allegare alla valutazione dei rischi e da comunicare all'OdV;
5. assicurare, altresì, la vigilanza costante dei suddetti limiti attraverso la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, in conformità e con le tempistiche individuate nel documento per la sicurezza ed altresì attraverso sopralluoghi sugli ambienti di lavoro secondo la procedura già adottata dalla società; di tale controllo deve essere redatto apposito verbale che deve essere conservato presso l'unità aziendale cui si riferisce l'ispezione;
6. per quanto concerne le attrezzature che non siano di proprietà dell'azienda ma che siano nel possesso e/o disponibilità dell'azienda mediante contratti, quali per esempio, quello di locazione, leasing e comodato ed assicurare, anche mediante l'introduzione di apposite clausole contrattuali

e condizioni risolutive espresse, che il bene rispetti gli standard di legge e le condizioni di cui alla seguente procedura;

7. al fine di garantire un adeguato controllo, ove necessario, individuare per ogni unità locale, il preposto SPP che deve sorvegliare sul corretto adempimento degli obblighi così previsti;

il **datore di lavoro**, quali *obblighi indelegabili per legge*, deve:

1. effettuare la valutazione relativa ai rischi;
2. redigere un documento contenente l'indicazione della valutazione effettuata;
3. redigere, in occasione della riunione periodica di sicurezza, un apposito verbale, contenente le indicazioni fornite dai singoli soggetti di cui sopra, custodito presso l'unità aziendale ed a disposizione dell'OdV;
4. procedere all'aggiornamento del documento della valutazione dei rischi e delle misure di prevenzione e protezione, o in occasione di modifiche del processo produttivo, dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione o a seguito di infortuni significativi, o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenziano la necessità;

il **datore di lavoro**, con particolare riferimento ad *attrezzature, e macchine*, può apportare delle modifiche ad una macchina marcata CE se sono finalizzate:

- al rispetto dell'obbligo di mettere a disposizione dei propri lavoratori attrezzature conformi ai requisiti di sicurezza fissati dallo stesso D.lgs. n. 81/2008 e di utilizzarle conformemente alle disposizioni legislative di recepimento delle direttive emanate dall'Unione Europea;

- al rispetto dell'obbligo di sottoposizione alle misure di aggiornamento dei requisiti minimi di sicurezza in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione stabilite specificatamente dai provvedimenti regolamentari adottati per tale scopo.

Quando le modifiche stesse sono costruttive e non rientranti nella ordinaria o straordinaria manutenzione, le macchine modificate si devono intendere immesse nuovamente in mercato per cui è necessario adottare per esse tutte le procedure previste dal Regolamento di attuazione della Direttiva Macchine per le macchine nuove (certificazione, dichiarazione di conformità, marcatura CE, fascicolo tecnico, libretto di uso e manutenzione, ecc.). Tutte le macchine devono rispettare quanto previsto dalla normativa nazionale e sovranazionale di settore, con particolare – ma non esclusivo – riferimento alla Direttiva Macchine. Tutte le macchine costruite dopo l'entrata in vigore della Direttiva Macchine devono essere dotate della marcatura e della dichiarazione di conformità CE.

*c) predisporre le misure di prevenzione e protezione*

Il **datore di lavoro** deve:

- quale obbligo indelegabile, nominare il responsabile per la prevenzione e protezione RSPP, che posseda i requisiti professionali richiesti dalla legge, organizzando il servizio all'interno dell'azienda o incaricando persone o servizi esterni, in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda e disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati;

- in relazione alla nomina del RSPP, nonché degli altri componenti del SPP, redigere apposito verbale indicante il nominativo e la sussistenza dei requisiti professionali richiesti ex lege;

- allegare al verbale di cui sopra la documentazione relativa al titolo di studio e alla formazione del RSPP;

- trasmettere il suddetto verbale al rappresentante dei lavoratori, al medico competente nonché all'OdV, affinché possa controllare il rispetto delle norme e della procedura;

- assicurarsi che il nominativo del RSPP e degli addetti al SPP sia riportato nell'organigramma aziendale della sicurezza, come previsto dalla suddetta procedura;

gli **addetti al SPP e il RSPP** così nominati devono:

- individuare i fattori di rischio, procedere alla valutazione dei rischi e alla individuazione delle

misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro per quanto sia di loro competenza;

- elaborare, per quanto di loro competenza, le misure preventive e protettive e il sistema di controllo delle medesime;
- elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- con riferimento ai fattori di rischio, alle misure di prevenzione e alle procedure, redigere e

conservare presso ciascuna unità locale tutti i documenti previsti dalle leggi in materia di sicurezza e trasmetterli al datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi, all'OdV e al rappresentante dei lavoratori;

- proporre programmi di formazione e informazione dei lavoratori;
- partecipare alle consultazioni in materia di tutela e sicurezza sul lavoro e alle riunioni periodiche di sicurezza;
- fornire informazioni ai lavoratori circa il sistema di SSL;

*d) gestire le attività di natura organizzativa*

- emergenze:

il datore di lavoro deve:

- organizzare i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di pronto soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza;
- designare i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- informare tutti i lavoratori che possono essere esposti a un pericolo grave e immediato circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare;
- programmare gli interventi, prendere i provvedimenti e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave e immediato che non può essere evitato possano cessare la loro attività o mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro;
- adottare i provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza o per quella di altre persone, che si trovi nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici;

- primo soccorso:

il datore di lavoro deve:

- tenendo conto della natura dell'attività e delle dimensioni dell'azienda, prendere i provvedimenti necessari in materia di pronto soccorso e di assistenza medica di emergenza secondo quanto stabilito dal decreto ministeriale 388/2003, avendo cura di prevedere almeno un addetto per la materia di pronto soccorso e di assistenza medica di emergenza;
- al fine dell'adempimento di cui sopra, consultare il medico competente;
- predisporre i necessari rapporti con i servizi esterni, anche con riferimento al trasporto dei lavoratori infortunati informando, circa le modalità dell'eventuale intervento del servizio di cui sopra, il RSPP e il medico competente;
- nel caso in cui non vi possa provvedere direttamente, designare uno o più lavoratori incaricati dell'attuazione dei provvedimenti in merito al primo soccorso. In tal caso i nominativi devono essere inseriti nell'organigramma aziendale della sicurezza e comunicati al RSPP e all'OdV, al momento della nomina;

- gestione degli appalti:

il datore di lavoro, in caso di affidamento dei lavori ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi, deve:

- verificare, anche attraverso l'iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato, l'idoneità tecnico-professionale delle imprese affidatarie, delle imprese esecutrici e dei lavoratori

- autonomi in relazione alle funzioni e ai lavori da affidare in appalto o contratto d'opera;
- individuare le fasi in cui vengono svolte le attività affidate ad imprese esterne e lavoratori autonomi;
  - fornire agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività. A tal fine, invia agli appaltatori/fornitori un'apposita comunicazione indicante i rischi presenti nell'ambiente lavorativo e le misure di prevenzione, protezione ed emergenza adottate;
  - richiedere al datore di lavoro della ditta appaltatrice analoghe informazioni relativamente ai rischi specifici connessi all'attività che andranno a svolgere e alle misure di prevenzione e protezione che intendono adottare;
  - richiedere alla ditta appaltatrice, altresì, un programma dei lavori per poter individuare le interferenze fra diverse lavorazioni, anche con riferimento al piano temporale. L'individuazione delle interferenze fra lavorazioni diverse avviene analizzando le concomitanze, le sovrapposizioni o le amplificazioni dei rischi dovute a situazioni ambientali, di tipo particolare o generale;
  - verificare la presenza e la disponibilità di misure di sicurezza integrative della ditta appaltatrice e valutare la compatibilità rispetto a quelle già previste dalla ditta appaltante. In caso di incompatibilità, ricorrere allo sfasamento temporale delle lavorazioni incompatibili;
  - per ogni interferenza individuata, resa compatibile, indicare:
    - le lavorazioni interferenti;
    - le misure di sicurezza integrative specifiche e chi dovrà realizzarle;
    - le modalità di verifica;
  - per ogni incompatibilità individuata, indicare:
    - le lavorazioni incompatibili;
    - il vincolo allo sfasamento temporale;
    - le modalità di verifica;
  - predisporre il "documento di valutazione dei rischi da interferenze per la cooperazione e il coordinamento" contenente tutte le indicazioni dei punti di cui sopra;
  - individuare i costi aggiuntivi per l'attuazione del SSL relativi alla protezione dei lavoratori, dipendenti propri e della ditta appaltatrice, derivanti dalle interferenze delle attività;
  - cooperare nell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;

- gestione dei cantieri temporanei o mobili

il datore di lavoro dell'impresa committente

- nomina ed incarica un responsabile dei lavori, assegnandogli progettazione e controllo dell'esecuzione dell'opera da realizzare;
- nei casi in cui è prevista la presenza di più imprese il datore di lavoro designa altresì il coordinatore per la progettazione;
- dispone che sia redatto il piano di sicurezza e di coordinamento da parte del coordinatore per la progettazione e la sicurezza;
- valuta il piano per la progettazione, la sicurezza ed il coordinamento redatto dal coordinatore e verifica gli adempimenti degli obblighi di cui agli artt. 9, 92 1c lett.e, 99 D.lvo 81/08 che s'intendono integralmente richiamati.

Il datore di lavoro dell'impresa esecutrice e dell'impresa affidataria sono tenuti al rigoroso rispetto degli obblighi loro imposti dagli artt. 95 e seg. del D.lvo 81/08 in materia di cantieri temporanei o mobili che s'intendono integralmente richiamati.

- riunioni periodiche di sicurezza

il datore di lavoro, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, deve:

- indire almeno 1 volta l'anno e comunque ogni qualvolta ci siano eventuali e significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio (compresa la programmazione e l'introduzione di nuove

tecnologie che abbiano riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori) una riunione cui partecipano il datore di lavoro, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, il medico competente, il rappresentante per la sicurezza;

- nel corso della riunione, sottoporre all'esame dei partecipanti il documento concernente la valutazione dei rischi (se previsto anche il c.d. documento condiviso), l'idoneità dei mezzi di protezione e prevenzione dei rischi, i programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute;

- il datore di lavoro anche tramite l'ausilio del RSPP provvede alla redazione del verbale della riunione, indicante:

- infortuni sul lavoro verificatisi nel corso dell'anno;
- orientamento e individuazione di nuove aree di rischio;
- analisi degli strumenti di prevenzione e protezione dei lavoratori con riferimento in particolar modo alla necessità di migliorare la qualità dei medesimi e/o di prevedere la loro manutenzione;
- le comunicazioni fornite dal RSPP, dal medico competente e del rappresentante dei lavoratori (al quale spetta il compito nel corso dell'anno di ricevere informazioni a riguardo dai singoli lavoratori);
- obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro;

- predisporre, con l'ausilio del RSPP, codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali, anche alla luce degli eventuali infortuni che si siano già verificati;

- consegnare copia del verbale della riunione così redatto ai soggetti partecipanti;

- disporre che una copia del codice comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali venga distribuito ai lavoratori;

- consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza:

Il datore di lavoro deve:

- consultare il rappresentante per la sicurezza:

- preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o nell'unità produttiva;
- in merito alla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alle evacuazioni dei lavoratori e del medico competente;
- in merito alla formazione del lavoratore, per quanto concerne l'attività di pronto soccorso, lotta antincendio, e di evacuazione dei lavoratori;

- redigere, congiuntamente con il rappresentante dei lavoratori, un verbale relativo al contenuto della consultazione custodito in apposito registro presso l'azienda. Il verbale deve essere messo a disposizione dell'OdV al fine di consentire il rispetto della procedura;

- successivamente alla nomina, comunicare il nominativo del rappresentante all'OdV, al RSPP, al medico competente e disporre affinché venga iscritto nell'organigramma aziendale della sicurezza;

e) gestire le attività di sorveglianza sanitaria

Il datore di lavoro deve:

- nominare il medico competente affinché svolga l'attività di sorveglianza sanitaria, scegliendolo in base ai titoli e ai requisiti previsti per legge;

- comunicare il nominativo al RSPP, al rappresentante dei lavoratori nonché all'OdV congiuntamente all'indicazione dei requisiti richiesti dalla legge;

- disporre l'attuazione di tutte le misure eventualmente indicate dal medico competente e, qualora le stesse prevedano una inidoneità per determinati lavoratori a mansioni specifiche, adibirli, ove possibile, ad altra mansione compatibile con lo stato di salute (salva la conservazione della

retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte);

- inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;

**Il medico competente** deve:

- svolgere accertamenti preventivi all'assunzione intesi a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui i lavoratori sono destinati ai fini della valutazione della loro idoneità alla mansione specifica;
- svolgere accertamenti periodici, con cadenza periodica consona in funzione della valutazione dei rischi, per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- svolgere ulteriori accertamenti nei casi in cui il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico correlata ai rischi lavorativi o alle condizioni di salute;
- effettuare una visita medica in occasione del cambio di mansioni onde verificare l'idoneità della mansione specifica;
- a seguito delle suddette visite, esprimere un giudizio relativo alla mansione specifica in termini di idoneità, idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni, idoneità temporanea, idoneità permanente;
- predisporre per ciascun lavoratore un'apposita cartella clinica e di rischio contenente gli esiti di ciascuna visita medica, custodita presso il suo studio;
- segnalare senza ritardo all'OdV ogni rilievo consistente lo stato di salute dei lavoratori che renda detti lavoratori inidonei alla mansione specifica cui stanno per essere adibiti o sono stati adibiti;
- entro il primo trimestre dell'anno successivo all'anno di riferimento, trasmettere, per via telematica, ai servizi competenti per territorio, le informazioni elaborate relativamente ai dati sanitari e ai rischi dei lavoratori;
- alla luce delle visite effettuate, redigere annualmente un verbale indicante la propria opinione medica sullo standard di sicurezza e sull'idoneità delle misure di prevenzione e protezione, la cui copia deve essere allegata al verbale della riunione periodica annuale e può essere visionata dal datore di lavoro, dal RSPP e dall'OdV

*f) gestire l'attività di informazione e formazione dei lavoratori*

- *l'attività di informazione dei lavoratori*: il **datore di lavoro**, in relazione agli adempimenti richiesti per l'attività di informazione dei lavoratori, deve:

- tenere, in apposito registro, un elenco nel quale devono figurare i nominativi dei lavoratori incaricati di attuare le misure di pronto soccorso, salvataggio, prevenzione incendi, lotta antincendi e gestione dell'emergenza; il datore di lavoro deve aggiornare, altresì, il registro in caso di variazione dei nominativi dei lavoratori incaricati;
- garantire all'OdV la facoltà di accesso alla documentazione di cui al punto precedente nel caso in cui sia ritenuta necessaria una verifica del corretto adempimento degli obblighi in materia di informazione dei lavoratori;

- *l'attività di formazione dei lavoratori*: il **datore di lavoro**, in relazione agli adempimenti richiesti per l'attività di formazione dei lavoratori, deve:

- diversificare i corsi di formazione a seconda che si tratti di soggetti neoassunti, o si tratti di soggetti che abbiano cambiato mansione, anche a seguito di trasferimento, incentrando il corso, per questi ultimi, sui rischi propri che la specifica mansione prevede e comporta;
- in occasione di ciascun corso introdurre un idoneo sistema di registrazione nel quale devono essere indicati la data, la durata, le modalità di tenuta, i nominativi dei lavoratori presenti e relativa sottoscrizione; indicare una sufficiente enunciazione dei contenuti trattati con obbligo di sottoscrizione da parte del soggetto che ha tenuto il corso formativo;

- predisporre idonei questionari che devono essere compilati dai lavoratori che hanno partecipato al corso formativo dai quali si possa attestare una formazione sufficiente ed adeguata;
- l'OdV può richiedere al datore di lavoro l'accesso al sistema di registrazione, come sopra predisposto, per verificare in ogni momento la regolare e tempestiva tenuta dei corsi stessi;

g) gestire le attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza

Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella di altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possano ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In particolare i lavoratori devono:

- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze ed i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente ed al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi utilizzati nell'azienda, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
- contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti ed ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

**I lavoratori, inoltre, non possono:**

- **rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;**
- **compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza, ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;**
- **intervenire su attrezzature e macchine senza il preventivo ordine del datore di lavoro e senza che il RSPP ne sia preventivamente informato (ogni intervento su attrezzature, impianti o macchine, infatti, deve essere vagliato ed autorizzato previa verifica dell'impatto che tale intervento può avere sulla sicurezza delle medesime attrezzature e macchine; valutato tale impatto, inoltre, è obbligo del datore di lavoro e dell'RSPP vietare l'utilizzo delle attrezzature e macchine in questione sino alla verifica e certificazione formale del grado di sicurezza del bene medesimo).**

**La violazione di quanto precede da parte del lavoratore, del datore di lavoro ovvero dell'RSPP comporta l'applicazione della sanzione disciplinare massima erogabile.**

In relazione al corretto adempimento degli obblighi dei lavoratori, i preposti, e lo stesso datore di lavoro quando verificano eventuali violazioni degli obblighi sopra enunciati da parte dei lavoratori avviano la procedura disciplinare. Il datore di lavoro ed i preposti devono altresì trasmettere all'OdV tutte le segnalazioni relative alle rilevate inosservanze da parte dei lavoratori, per consentire all'ODV di verificare la corretta e tempestiva irrogazione delle sanzioni da parte dei soggetti competenti.

h) acquisire la documentazione e le certificazioni obbligatorie di legge

Tutte le macchine devono rispettare quanto previsto dalla normativa nazionale e sovranazionale di settore, con particolare – ma non esclusivo – riferimento alla Direttiva Macchine.

In particolare, tutte le macchine devono essere dotate della marcatura e della dichiarazione di conformità CE.

A tal fine occorre:

- tenere e conservare presso l'azienda tutta la documentazione e le certificazioni previste dalla legge in merito al tipo di attività svolta dall'Ente quali, ad esempio, informazioni sui processi produttivi ed operativi, sugli impianti, istruzioni per l'utilizzo dei macchinari, procedure operative interne, regolamenti ed accordi aziendali ove esistenti;
- indicare, in apposito registro, i controlli effettuati sull'idoneità delle procedure previste dall'Ente e sull'idoneità e corretto funzionamento dei macchinari e degli impianti presenti nell'Ente ed utilizzati dai lavoratori per l'espletamento dell'attività lavorativa mediante la conservazione di copia dell'avvenuta registrazione di tutti gli impianti presenti nella società;
- conservare presso la sede della società, a disposizione dell'ODV, tutta la documentazione così formata.

L'ODV ha facoltà di:

- avvalersi di soggetti esterni all'azienda per verificare il corretto adempimento degli obblighi in materia di tenuta e aggiornamento della documentazione e delle certificazioni;
- accedere alla documentazione conservata dall'Ente senza preavviso per poter verificare la corretta tenuta ed il corretto aggiornamento della documentazione stessa. Nel caso in cui l'ODV riscontri, nella tenuta della documentazione, delle irregolarità, deve darne notizia scritta (a mezzo del proprio verbale) al datore di lavoro che, insieme al RSPP, deve provvedere alla regolarizzazione.

*i) verificare periodicamente l'applicazione e l'efficacia delle procedure adottate*

1. monitoraggio di primo livello:

- il datore di lavoro deve pianificare il monitoraggio di primo livello stabilendo la periodicità, concordemente con l'RSPP con cadenza almeno annua nonché ogni qualvolta si verifichi un infortunio;
- il datore di lavoro deve verificare il raggiungimento degli obiettivi relativi all'adozione delle misure di prevenzione e protezione e i progressi nell'attuazione di tale attività anche alla luce del documento di valutazione dei rischi;
- successivamente all'espletamento del monitoraggio, il datore redige un verbale relativo allo stato del SSL come risultante;

2. monitoraggio di secondo livello:

- il datore di lavoro deve individuare all'interno dell'azienda i preposti SPP per il monitoraggio di secondo livello;
- i preposti SPP devono:
  - fornire informazioni sulla validità e affidabilità del sistema ed evidenziare le capacità dell'impresa di sviluppare le politiche in materia di sicurezza e di migliorare il controllo dei rischi anche tramite la redazione, da parte di singoli lavoratori, di appositi piani di monitoraggio in autocontrollo;
  - far intraprendere le opportune azioni preventive e correttive evidenziate dall'attività in oggetto e garantire che i progressi di attuazione di tali azioni siano seguiti;
  - valutare l'efficacia complessiva dell'attuazione delle politiche di SSL all'interno dell'impresa;
  - effettuato il monitoraggio, il preposto SPP redige un apposito verbale con le indicazioni di cui sopra e lo trasmette al RSPP che, a sua volta, lo trasmette al datore di lavoro;
  - il verbale di cui al punto precedente deve essere protocollato e conservato dal RSPP

presso la sede della società;

3. il verbale relativo al monitoraggio di primo livello, congiuntamente a quello relativo al secondo livello, deve essere custodito presso la sede della cooperativa e a disposizione dell'OdV, che potrà, tramite detto verbale, effettuare in modo adeguato il controllo relativo al rispetto delle procedure e delle norme in materia di SSL;

j) organizzare i flussi informativi

1. sistema di comunicazione interna:

al fine di assicurare una adeguata raccolta e diffusione delle informazioni il datore di lavoro si avvale, per quanto riguarda il flusso comunicativo orizzontale, dei programmi di formazione e di informazione dei lavoratori e, per quanto concerne quello verticale, della riunione periodica di sicurezza;

2. sistema di comunicazione esterna:

- il datore di lavoro predispone un documento informativo circa i rischi collegati alla presenza di esterni in sede per quanto concerne clienti, visitatori e altri soggetti che deve essere consegnato ai medesimi e firmato in occasione dell'ingresso all'interno dell'azienda;

- il datore di lavoro gestisce, secondo quanto stabilito dalla seguente procedura, i rapporti con i fornitori, manutentori esterni, committenti di attività esterne per ridurre al minimo i rischi collegati alle interferenze tra lavorazioni, anche mediante note scritte e affisse in punti strategici e segnaletica verticale e orizzontale;

3. sistemi di pubblicizzazione:

l'ente agevola la diffusione della politica della salute e sicurezza sul lavoro mediante l'inserimento di apposite indicazioni a riguardo e loro pubblicazione sul sito internet della società;

k) gestire gli infortuni, gli incidenti ed i comportamenti pericolosi

1. al verificarsi di ogni infortunio, salvo quanto stabilito in tema di emergenza e primo soccorso, il preposto con l'ausilio del rappresentante (eventualmente locale) dei lavoratori e dei presenti, redige il report degli infortuni, il quale deve indicare le modalità di verifica dell'infortunio;

2. i report relativi a ciascun infortunio vengono trasmessi al RSPP, contenuti in un apposito fascicolo presso l'unità aziendale e comunicati all'OdV;

3. in relazione a ciascun infortunio l'RSPP redige un verbale, custodito congiuntamente al report, indicando sulla base del report:

- le supposte cause dell'infortunio, desumibili dal report;
- la gravità dell'infortunio e l'urgenza nel predisporre una adeguata misura di prevenzione di eventuali fatti analoghi;
- le possibili azioni correttive;
- individua un responsabile dell'attuazione;
- specifica i tempi dell'attuazione;

l) gestire sostanze esplosive

Utilizzando l'Ente sostanze esplosive e materiali infiammabili, ai fini della sicurezza – nonché ai fini della prevenzione dei reati in materia di armi ed esplosivi – occorre segnatamente:

- rispettare le disposizioni di pubblica sicurezza in materia di esplosivi;
- predisporre un archivio contenente:

- ✓ ordinativo di ciascun quantitativo di esplosivo
- ✓ corrispondenza con l'Autorità dedicata
- ✓ verbale di utilizzo/distruzione dell'esplosivo ordinato e ricevuto.

E' fatto tassativo divieto di conservare l'esplosivo non utilizzato.

Ogni anomalia o discrasia devono essere comunicate senza indugio alle Autorità competenti ed all'Odv.

## 8. Attività dell'ODV

Premessi i generali poteri di iniziativa e controllo, l'O.d.V. ha facoltà di verificare:

- a) l'esistenza del documento di valutazione rischi, del documento di sicurezza e salute e degli altri documenti eventualmente richiesti a seguito dell'esecuzione di determinate attività, nonché la loro conservazione in sede, valutandone l'adeguatezza, l'idoneità e l'aggiornamento (se del caso avvalendosi di consulenti esterni);
- b) l'avvenuta nomina del medico competente e del RSPP;
- c) l'avvenuta nomina dei soggetti eventuali previsti dalla legge nel caso di cantieri temporanei o mobili ed il possesso da parte di costoro dei requisiti soggettivi previsti dalla legge;
- d) l'avvenuta nomina dei sorveglianti e direttori responsabili ed il possesso da parte di costoro dei requisiti soggettivi previsti dalla legge;
- e) la regolare tenuta dei corsi in materia di igiene, salute e prevenzione degli infortuni sul lavoro;
- f) la regolare tenuta delle visite mediche prescritte;
- g) la puntuale attuazione degli adempimenti previsti nel programma di prevenzione, che si intende qui integralmente richiamato;
- h) in presenza di un sistema di deleghe, ne valuta tutti i presupposti costitutivi di efficacia prescritti dall'art.16 D.lvo 81/08:
  - forma scritta;
  - data certa;
  - scelta del/dei soggetto/i delegato/i dotato/i di requisiti di idoneità, professionalità, esperienza e competenza specifica in relazione alla specifica natura delle funzioni delegate;
  - accettazione scritta da parte del/dei soggetto/i delegato/i;
  - sussistenza della libertà operativa, organizzativa, gestionale e di controllo del/i delegato/i;
  - adeguatezza del potere di spesa in capo al/i delegato/i
  - non ingerenza del soggetto delegante;
  - adeguatezza della pubblicità alla/e delega/e rilasciata/e.
- i) l'attuazione di quanto previsto nella presente procedura;

Inoltre, l'ODV ha la facoltà di richiedere informazioni e dati al consulente del quale si è avvalso e/o si avvale il datore di lavoro.

L'ODV, se lo ritiene necessario, ha facoltà di avvalersi di consulenti esterni al fine di acquisire dati o valutazioni che richiedono specifiche competenze tecniche o scientifiche; la remunerazione dei consulenti esterni è a carico della società.

Ai fini del compiuto monitoraggio in materia di salute e sicurezza, l'ODV incontra l'RSPP almeno una volta ogni sei mesi, nonché ogni volta ciò si renda necessario.

In tali incontri, l'ODV è facoltizzato a richiedere tutte le informazioni ritenute necessarie per verificare la corretta applicazione di quanto previsto nella presente procedura.

L'RSPP ed i destinatari tutti sono tenuti a segnalare all'ODV ogni evento afferente alla tematica della sicurezza sul lavoro che possa far presumere una violazione della presente procedura.

In ogni caso, devono essere trasmessi all'ODV:

- eventuali verbali rilasciati dalle Pubbliche Autorità in materia di sicurezza, a prescindere dal loro esito;
- eventuali verbali interni ispettivi che abbiano dato esito positivo ovvero eventuali audit che abbiano rivelato anomalie o criticità in ambito di sicurezza;

a titolo esemplificativo e non esaustivo in ambito di:

- rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti; attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- attività di sorveglianza sanitaria; attività di informazione e formazione dei lavoratori; attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- provvedimenti disciplinari adottati nei confronti dei dipendenti che abbiano posto in essere comportamenti non conformi alle disposizioni normative ed aziendali in materia di tutela dell'ambiente;
- acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

- il piano di miglioramento previsto dall'art. 28, co. 2, lett. c) d.lgs. 81/08 e suoi aggiornamenti;
- il piano formativo del personale e suoi aggiornamenti.

L'omessa segnalazione all'ODV di quanto sopra – in uno con l'omessa segnalazione all'ODV di quanto generalmente previsto dalla procedura di gestione dei rapporti con l'ODV (Proc. 1) del presente MOG231 – costituisce violazione del MOG231 stesso, in quanto tale sanzionabile a livello disciplinare.

## **9. Disposizioni finali**

Tutte le funzioni aziendali coinvolte hanno la responsabilità di osservare e far osservare il contenuto della presente procedura. Ciascun Destinatario è tenuto a comunicare all'ODV, oltre a quanto espressamente previsto dalla procedura 1 del presente MOG231 e dalla presente procedura, ogni anomalia rilevabile in relazione a quanto previsto dalla presente procedura. La violazione della presente procedura e dei suoi obblighi di comunicazione costituisce violazione del MOG231 e illecito disciplinare passibile di sanzione ai sensi di legge e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001  
SIEM IMPIANTI SOCIETA' COOPERATIVA**

**Procedura 8**

**“Gestione postazioni informatiche”**

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 12/12/2022

REV.	DATA	MODIFICA	Datore di Lavoro	Verificato e Approvato da C.d.A.
0	12/12/2022	Emissione con assistenza Program A.Re.A. Srl		



Società Cooperativa

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001

**Procedura 8**

Gestione postazioni  
informatiche

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 2 a 5

### 1. Obiettivi

La presente procedura ha l'obiettivo di definire ruoli e responsabilità, nonché dettare protocolli di prevenzione e controllo, in relazione alla Gestione delle Postazioni Informatiche al fine di prevenire, nell'esecuzione di tale attività, la commissione degli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare, la presente procedura intende prevenire il verificarsi delle fattispecie di reato previste nei seguenti articoli del D.Lgs. 231/01 (a titolo riassuntivo, rimandandosi per l'analisi dettagliata alla parte speciale del presente MOG):

- art. 640 ter c.p. – frode informatica (art. 24 D.Lgs. 231/01)
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis D.Lgs. 231/01)
- reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies D.Lgs. 231/01)
- art. 260 bis D.Lgs. 152/06 commi 6,7 e 8 – sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 25 undecies D.Lgs. 231/01).

La presente procedura è altresì volta a prevenire il reato di cui all'art. 416 c.p. (associazione per delinquere), laddove finalizzato alla commissione dei reati di cui sopra.

### 2. Destinatari

La presente procedura trova applicazione nei confronti di tutti coloro che, nell'esercizio dell'attività di propria competenza a favore dell'ente, utilizzano i sistemi informatici e/o telematici dell'ente.

I reati di cd. "criminalità informatica" (quali quelli in precedenza indicati) prevedono quale presupposto la disponibilità di un terminale e la concreta disponibilità di accesso alle postazioni di lavoro.

Pertanto, i Destinatari della presente procedura vanno individuati in tutti coloro che utilizzano un personal computer e/o hanno accesso alla posta elettronica e/o utilizzano programmi informatici e/o hanno accesso ad internet, nonché nel Responsabile GDPR individuato dall'Ente e Ufficio Software.

Tale procedura è destinata, altresì, al consulente esterno che si occupa della gestione del sistema informatico.

### 3. Processi aziendali coinvolti

I Destinatari della presente procedura, per quanto rileva ai fini della prevenzione dei reati pocanzi menzionati, partecipano alla gestione delle postazioni informatiche principalmente (ed a titolo esemplificativo) attraverso i seguenti processi aziendali:

- gestione e utilizzo dei sistemi informatici e delle informazioni aziendali (gestione del profilo utente e del processo di autenticazione, gestione e protezione della postazione di lavoro, gestione degli accessi verso l'esterno, gestione e protezione delle reti sicurezza fisica dei sistemi informatici)
- utilizzo della posta elettronica e della rete Internet
- gestione delle autorizzazioni e delle licenze di programmi software e banche dati.

### 4. Protocolli di prevenzione

Ogni postazione informatica deve essere gestita nel rispetto della normativa vigente, della normativa in materia di diritto d'autore, copyright e privacy, nonché nel rispetto di tutta la normativa nazionale ed internazionale concernente l'utilizzo dei mezzi informatici.

Ogni postazione informatica, inoltre, deve essere gestita nel rispetto del Manuale di Qualità, che viene qui integralmente richiamato per quanto di competenza e del Disciplinare Tecnico Informatico adottato dalla Cooperativa.

#### 4.1. Documentazione integrativa

La presente procedura richiama ed integra quanto già disciplinato nell'ambito della seguente documentazione:

- Codice Etico
- Poteri, deleghe e procure
- UNI EN ISO 9001:2015 "Sistemi di Gestione della Qualità"
- documentazione adottata in materia di trattamento dati personali ai sensi del Regolamento UE 2016/679.

Altre procedure del presente MOG cui si rinvia, per quanto di competenza, con particolare – ma non esclusivo – riferimento a:

- procedura 1 (gestione dei rapporti con l'ODV) per quanto attiene i flussi informativi verso l'ODV;
- procedura 5 (gestione dei rapporti di industria e commercio) per quanto attiene il rapporto con le imprese concorrenti;
- procedura 10 (gestione dei rapporti consulenziali) per quanto attiene la gestione del rapporto con il consulente informatico;

#### 4.2. Procedure da applicare

Ai fini della prevenzione dei reati di cui al d.lgs. 231/01, occorre segnatamente:

- catalogare tutte le macchine presenti evidenziando il software caricato, indicando l'eventuale data di scadenza delle singole licenze;
- introdurre protezioni in grado di limitare l'accesso ai siti internet contenenti materiale pedopornografico;
- dotare ogni postazione informatica di password personalizzata abbinata allo username dell'utente, predisponendo la registrazione di ogni accesso;
- dotare ogni postazione informatica abilitata all'accesso ad internet di password personalizzata abbinata allo username dell'utente, predisponendo la registrazione di ogni accesso;
- dotare ogni postazione informatica di meccanismi di stand-by protetti da password abbinata a username, al fine di evitare l'utilizzo indebito della macchina in caso di allontanamento temporaneo dell'utente;
- in caso di PC utilizzati da più utenti, predisporre più account di accesso, personalizzati con distinti username e password; se ciò non fosse possibile, predisporre un registro di turnazione, avvalendosi di apposito report ovvero in altra forma ritenuta più idonea, dal quale sia possibile risalire in base alla fascia oraria di utilizzo all'utente che in quel momento aveva accesso alla postazione informatica;
- modificare le password almeno semestralmente.

A seguito dell'entrata in vigore, in data 5.04.2008, della Legge 18 marzo 2008 n. 48, attuativa della Convenzione del Consiglio d'Europa in tema di criminalità informatica, ai fini della prevenzione dei reati così introdotti ai sensi del d.lgs. 231/2001, in uno con quanto dettato sopra, occorre:

##### a) protezione dei sistemi informatici o telematici da eventuali danneggiamenti

- individuare le persone fisiche abilitate all'accesso al server aziendale;
- individuare le persone fisiche abilitate all'accesso ai sistemi informatici e alle banche dati;
- esplicitare i sistemi informati e telematici e le relative banche dati accessibili, vietando l'accesso a quelli non espressamente indicati;
- esplicitare i limiti di azione delle persone suddette all'interno dei sistemi telematici e delle banche dati; in particolare:

- indicare specificamente l'attività che deve essere svolta;
- vietare esplicitamente ogni attività estranea all'operatività aziendale;
- evidenziare e vietare quei comportamenti atti ad integrare i reati in materia informatica e

telematica;

- attenersi alle regole dettate dal proprietario del sistema telematico e/o della banca dati;

- segnalare all'ODV le eventuali anomalie che dovessero essere riscontrate nel corso dell'accesso ad un sistema informatico e telematico altrui in forma scritta libera.

Tale regolamentazione interna deve essere diffusa tra i Destinatari interessati;

b) documenti informatici pubblici o privati aventi efficacia probatoria

In occasione della predisposizione o dell'utilizzazione dei documenti informatici integranti:

- atto pubblico;
- certificato;
- autorizzazione amministrativa;
- copia autentica;
- attestato;
- registrazioni soggette all'Autorità di Pubblica Sicurezza;
- scrittura privata;

gli operatori devono:

- verificare la provenienza e la veridicità del documento e del suo contenuto;
- conservare il documento cartaceo e la relativa documentazione cartacea probante la veridicità del suo contenuto e la sua provenienza nel fascicolo di competenza (da costituirsi necessariamente all'atto della predisposizione o dell'utilizzo di un documento informatico di cui sopra qualora esso non faccia parte di un fascicolo già esistente – ad esempio archivio fatture);
- arrestare il procedimento di predisposizione, utilizzo o invio allorché la provenienza e/o la veridicità del documento o del suo contenuto siano dubbi, nonché informarne senza indugio le competenti autorità aziendali e l'ODV, in forma scritta. E' fatto divieto di proseguire nell'operazione in assenza di autorizzazione dell'Amministratore Delegato, previa verifica dell'ODV per quanto di competenza.

L'autorizzazione dell'Amministratore Delegato e/o la prosecuzione dell'operazione in assenza di verifica dell'ODV costituisce violazione grave al MOG231.

c) tutela del diritto d'autore

- è fatto divieto a ciascun operatore di postazione informatica scaricare da internet programmi, files od applicazioni, anche se catalogate come "free download";
- è fatto obbligo a ciascun operatore di postazione informatica che necessiti di un apposito programma non già caricato sulla macchina in uso (previa regolare licenza), inoltrare la relativa richiesta al responsabile, affinché la inoltri all'ufficio acquisti, che provvederà sulla base della relativa procedura ed in applicazione del sistema di Qualità, che viene qui integralmente richiamato per quanto di competenza;
- a seguito di implementazione dei sistemi informatici, mediante acquisto di nuovi programmi, è fatto obbligo di aggiornare tempestivamente il catalogo macchine di cui sopra.

## 5. Attività dell'ODV

Premessi i generali poteri di iniziativa e controllo, l'ODV ha facoltà di:

- prendere visione di tutti i documenti concernenti la gestione delle postazioni informatiche
- prendere visione del registro delle postazioni informatiche condivise
- accedere ai documenti telematici inviati, al fine di verificare la loro coincidenza con gli eventuali atti originali cartacei ovvero con i dati sulla base dei quali è stato predisposto il documento telematico
- verificare la corrispondenza tra i programmi dichiarati come installati sul PC e quelli effettivamente presenti
- verificare le licenze dei programmi installati sui PC.

 <p>Società Cooperativa</p>	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001</b>	<b>Procedura 8</b> Gestione postazioni informatiche Rev. 0 del 12/12/2022 Pag. 5 a 5
---	---	--

L'ODV ha facoltà di verificare comunque quanto previsto dalla presente procedura.

## 6. Disposizioni finali

Tutte le funzioni aziendali coinvolte hanno la responsabilità di osservare e far osservare il contenuto della presente procedura.

Ciascun Destinatario è tenuto a comunicare all'ODV, oltre a quanto espressamente previsto dalla procedura 1 del presente MOG231 e dalla presente procedura, ogni anomalia rilevabile in relazione a quanto previsto dalla presente procedura. La violazione della presente procedura e dei suoi obblighi di comunicazione costituisce violazione del MOG231 e illecito disciplinare passibile di sanzione ai sensi di legge e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001  
SIEM IMPIANTI SOCIETA' COOPERATIVA**

**Procedura 9  
“Gestione rapporti consulenziali”**

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 12/12/2022

REV.	DATA	MODIFICA	Datore di Lavoro	Verificato e Approvato da C.d.A.
0	12/12/2022	Emissione con assistenza Program A.Re.A. Srl		

## 1. Obiettivi

La presente procedura ha l'obiettivo di definire ruoli e responsabilità, nonché dettare protocolli di prevenzione e controllo, in relazione alla Gestione dei Rapporti Consulenziali al fine di prevenire, nell'esecuzione di tale attività, la commissione degli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare, la presente procedura intende prevenire il verificarsi delle fattispecie di reato previste nei seguenti articoli del D.Lgs. 231/01 (a titolo riassuntivo, rimandandosi per l'analisi dettagliata alla parte speciale del presente MOG):

- art. 479 c.p. – falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 24 bis D.Lgs. 231/01)
- art. 319 ter c.p. – corruzione in atti giudiziari (art. 25 D.Lgs. 231/01)
- art. 2621 c.c. – false comunicazioni sociali - e art. 2621 bis – fatti di lieve entità (art. 25 ter D.Lgs. 231/01)
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies D.Lgs. 231/01)
- art.25 quinquiesdecies D.Lgs. 231/01- reati tributari

La presente procedura è altresì volta a prevenire il reato di cui all'art. 416 c.p. (associazione per delinquere), laddove finalizzato alla commissione dei reati di cui sopra.

## 2. Destinatari

La presente procedura, finalizzata alla prevenzione dei reati pocanzi menzionati, trova applicazione nei confronti dei consulenti di cui l'ente si avvale per svolgere attività a favore dell'ente stesso in materie loro riservate (medici, giuristi,...) ovvero in materie nelle quali risultano specializzati (consulente IT, consulente tecnico, consulente legale...), nonché nei confronti di tutti coloro che intervengono nel processo di scelta, contrattualizzazione e gestione del rapporto con tali consulenti.

In particolare, i processi aziendali sensibili ai fini della presente procedura prevedono il coinvolgimento, secondo le rispettive competenze, dei seguenti soggetti:

- Presidente C.d.A.
- Responsabile Amministrativo
- Ufficio Gare/Preventivi
- Responsabile Ufficio acquisti
- Ufficio Tecnico
- Capicommissa
- Responsabile Produzione
- Ufficio Software
- Sviluppo e marketing
- Consulenti esterni

## 3. Processi aziendali coinvolti

I Destinatari della presente procedura, per quanto rileva ai fini della prevenzione dei reati pocanzi menzionati, partecipano alla gestione dei rapporti con i consulenti principalmente (ed a titolo esemplificativo) attraverso i seguenti processi aziendali:

- scelta del consulente (procedura di referenziamento, contrattualizzazione del rapporto, ...);
- gestione del rapporto con il consulente (gestione degli incarichi, flussi finanziari, contatti consulenti e Pubbliche Amministrazioni, ...)

## 4. Protocolli di prevenzione

### 4.1. Documentazione integrativa

I rapporti consulenziali devono essere gestiti nel rispetto della normativa vigente, in applicazione dei generali principi di trasparenza e correttezza ed in applicazione delle procedure previste dal Manuale di Qualità, che vengono qui integralmente richiamate. I consulenti sono tenuti al rigoroso rispetto della normativa vigente e dei principi espressi nel Codice Etico.

Pertanto, la presente procedura richiama ed integra quanto già disciplinato nell'ambito della seguente documentazione:

- Codice Etico
- Poteri, deleghe e procure
- UNI EN ISO 9001:2015 "Sistemi di Gestione della Qualità"
- Altre procedure del presente MOG cui si rinvia, per quanto di competenza, con particolare – ma non esclusivo – riferimento a:

- procedura 1 (gestione dei rapporti con l'OdV) per quanto attiene i flussi informativi verso l'ODV;
- procedura 2 (gestione dei flussi finanziari) per quanto attiene i flussi finanziari verso i consulenti;
- procedura 4 (gestione contabile e societaria) per quanto attiene il supporto alla gestione contabile e alla redazione del bilancio;
- procedura 7 (Anticorruzione e gestione dei rapporti con le PP.AA.) per quanto attiene i rapporti che il consulente intrattiene con gli Enti Pubblici;
- procedura 8 (gestione delle postazioni informatiche) per quanto attiene l'utilizzo delle postazioni informatiche.

### 4.2. Procedure da applicare

Ai fini della prevenzione dei reati di cui al d.lgs. 231/01:

#### a) scelta dei consulenti

La scelta dei consulenti avviene mediante procedimento di referenziamento che tenga conto di:

- ambito di specializzazione del singolo professionista;
- documentata e comprovata competenza professionale;
- organizzazione della quale il professionista si avvale;
- puntualità delle prestazioni rese;
- adeguatezza dei compensi richiesti.

L'ODV ha facoltà di verificare la corretta applicazione di tale procedura.

#### b) contrattualizzazione del rapporto coi consulenti

All'atto della contrattualizzazione dei rapporti con il consulente, l'ente deve dare corso a quanto previsto nel presente MOG231, Parte Generale, con riferimento alla diffusione del Codice Etico: eventuali violazioni del Codice Etico da parte del consulente integrano giusta causa di risoluzione del rapporto contrattuale.

Il consulente deve, altresì, ricevere il sistema disciplinare, accettando di sottoporsi al Codice Etico, al MOG231, alle Procedure di competenza ed al Sistema Disciplinare. Tale accettazione può essere espressa a mezzo di inserimento di apposita clausola nel contratto. La violazione del Codice Etico e/o del MOG231 da parte del consulente comportano la risoluzione del contratto con effetto dal momento dell'accertamento residuando in capo all'ente il diritto al risarcimento del danno.

#### c) gestione del rapporto con i consulenti

- contrattualizzazione: tra l'Ente ed il consulente deve sussistere apposito contratto, che viene conservato dall'ente in apposito fascicolo (anche telematico).
- gestione degli incarichi: nel fascicolo di cui sopra l'Ente inserisce la documentazione

concernente lo sviluppo dell'incarico consulenziale; ogni anomalia deve essere tempestivamente comunicata all'ODV a mezzo degli appositi canali (Proc. 1).

- flussi finanziari da e verso consulenti: tali flussi finanziari devono avvenire nel rispetto della procedura di gestione dei flussi finanziari (Proc. 2); nel fascicolo di cui sopra vengono inserite le parcelle emesse dal consulente e le relative disposizioni di pagamento.
- contatti tra i consulenti e le Pubbliche Amministrazioni: i consulenti intrattengono rapporti con le PP.AA. nel pieno rispetto delle norme vigenti, in applicazione del Codice Etico ed in ossequio al generale principio di trasparenza; essi sono tenuti a segnalare all'ente ed all'ODV ogni anomalia insorgente nei rapporti con le PP.AA (Proc. 6).

Al fine di consentire un migliore monitoraggio da parte dell'ODV, l'ente predispone un elenco di consulenti (contenente la documentazione di cui sopra) da allegare all'insieme dei fascicoli consulenziali, curandone il tempestivo aggiornamento.

I Destinatari ed i consulenti sono tenuti a comunicare all'ODV ogni anomalia insorgente nel corso delle rispettive attività, a mezzo di apposita nota informativa.

## **5. Attività dell'ODV**

Premessi i generali poteri di iniziativa e controllo, l'ODV ha facoltà di prendere visione di tutti i documenti concernenti i rapporti con i consulenti, in particolare al fine di:

- verificare la corretta applicazione della Procedura di referenziamento adottata dalla Siem;
- verificare la corretta tenuta dell'elenco consulenti ed il suo aggiornamento;
- verificare l'avvenuta consegna e accettazione del Codice Etico e delle procedure di competenza;
- verificare il contratto di consulenza e – a campione – prova dell'effettivo svolgimento dell'incarico
- verificare i flussi finanziari da e verso i consulenti.

## **6. Disposizioni finali**

Tutte le funzioni aziendali coinvolte hanno la responsabilità di osservare e far osservare il contenuto della presente procedura.

Ciascun Destinatario e consulente è tenuto a comunicare all'ODV, oltre a quanto espressamente previsto dalla procedura 1 del presente MOG231 e dalla presente procedura, ogni anomalia rilevabile in relazione a quanto previsto dalla presente procedura.

La violazione della presente procedura e dei suoi obblighi di comunicazione costituisce violazione del MOG231 e illecito disciplinare passibile di sanzione ai sensi di legge e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001  
SIEM IMPIANTI SOCIETA' COOPERATIVA**

**Procedura 10  
“Gestione tutela ambiente”**

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 12/12/2022

<b>REV.</b>	<b>DATA</b>	<b>MODIFICA</b>	<b>Datore di Lavoro</b>	<b>Verificato e Approvato da C.d.A.</b>
0	12/12/2022	Emissione con assistenza Program A.Re.A. Srl		



Società Cooperativa

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001

Procedura 10

Gestione tutela ambiente

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 2 a 4

### 1. Obiettivi

La presente procedura ha l'obiettivo di definire ruoli e responsabilità, nonché dettare protocolli di prevenzione e controllo, in relazione alla Gestione della Tutela dell'Ambiente al fine di prevenire, nell'esecuzione di tale attività, la commissione degli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare, la presente procedura intende prevenire il verificarsi delle fattispecie di reato previste nei seguenti articoli del D.Lgs. 231/01 (a titolo riassuntivo, rimandandosi per l'analisi dettagliata alla parte speciale del presente MOG):

- reati ambientali (art. 25 undecies D.Lgs. 231/01).

La presente procedura è altresì volta a prevenire il reato di cui all'art. 416 c.p. (associazione per delinquere, anche in forma transnazionale), laddove finalizzato alla commissione dei reati di cui sopra, limitatamente alle ipotesi punite a titolo di dolo.

### 2. Destinatari

La presente procedura, finalizzata alla prevenzione dei reati pocanzi menzionati, trova applicazione nei confronti di tutti coloro che, nell'esercizio dell'attività di propria competenza a favore dell'ente, intervengono nella gestione della tutela ambientale.

In particolare, i processi aziendali sensibili ai fini della presente procedura prevedono il coinvolgimento, secondo le rispettive competenze, dei seguenti soggetti:

- Presidente C.d.A.
- Responsabile qualità ed ambiente
- Responsabile Amministrativo
- Responsabile Produzione
- Ufficio Tecnico
- Coll. Ufficio Tecnico
- Capo Commessa
- Capi cantiere
- Operatori tecnici
- Capo Officina
- Responsabile Magazzino
- Collab. Magazzino

### 3. Processi aziendali coinvolti

I Destinatari della presente procedura, per quanto rileva ai fini della prevenzione dei reati pocanzi menzionati, partecipano alla gestione della tutela dell'ambiente principalmente (ed a titolo esemplificativo) attraverso i seguenti processi aziendali:

- gestione dello smaltimento dei rifiuti
- attività di certificazione di analisi rifiuti

### 4. Protocolli di prevenzione

L'ente opera nel rispetto dell'ambiente (comprendendosi in detto termine l'aria, l'acqua, il suolo, il sottosuolo, un ecosistema, le risorse naturali, la flora, la fauna, gli essere umani e le loro interrelazioni), in conformità con le disposizioni normative vigenti in materia e nel rispetto del Codice Etico.

L'ente rispetta e pretende il rispetto – sia a livello interno all'azienda sia a livello esterno – della normativa ambientale prevenendo e contrastando tutti i comportamenti atti ad offendere o, anche solo, a mettere in pericolo la salvaguardia dell'ambiente, in tutte le sue espressioni.

E' fatto divieto di qualunque condotta, dolosa o colposa, che possa mettere in pericolo o ledere l'ambiente, inteso in tutte le sue espressioni (flora, fauna, acqua, aria, suolo etc.), con particolare –



Società Cooperativa

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001

Procedura 10

Gestione tutela ambiente

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 3 a 4

ma non esclusivo – riferimento alle aree naturali protette o sottoposte a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico, architettonico o archeologico, ed alle specie animali o vegetali protette.

Pertanto, l'ente, nell'espletamento delle proprie attività, previene ed impedisce qualunque forma di inquinamento, sia esso dell'acqua, del suolo, del sottosuolo, di un ecosistema, dell'aria, elettromagnetico, acustico etc..

L'ente è dotato del Manuale di Qualità che si richiama per quanto di competenza: la gestione delle attività ad impatto ambientale deve avvenire nel rigoroso rispetto di tale sistema. L'ente ed i Destinatari sono tenuti al tracciamento di ogni attività in ambito ambientale, con particolare riferimento alla documentazione prevista dal Manuale di Qualità, alla documentazione prevista ex lege ed ad ogni attività di impatto con la normativa ambientale.

L'ODV ha facoltà di accesso a tale documentazione e facoltà di nomina di un consulente esterno in ambito ambientale per l'approfondimento delle tematiche;

il consulente esterno in ambito ambientale è a carico dell'azienda nei limiti del budget annuale stanziato ai sensi del regolamento dell'ODV, di cui alla parte generale del MOG231.

L'ente è iscritto al Registro Elettronico Nazionale per la tracciabilità dei rifiuti (ex SISTRI): esso è dunque tenuto al rispetto della normativa inerente. L'ODV vigila sul rispetto della presente procedura.

### 4.1.Documentazione integrativa

La presente procedura richiama ed integra quanto già disciplinato nell'ambito della seguente documentazione:

- Codice Etico
- Poteri, deleghe e procure
- UNI EN ISO 9001:2015 "Sistemi di Gestione della Qualità"
- Altre procedure del presente MOG cui si rinvia, per quanto di competenza, con particolare – ma non esclusivo – riferimento a:
  - procedura 1 (gestione dei rapporti con l'ODV) per quanto attiene i flussi informativi verso l'ODV;
  - procedura 6 (Anticorruzione e gestione dei rapporti con le PP.AA.) per quanto attiene i rapporti con gli Enti Pubblici;

### 4.2.Procedure da applicare

Con riferimento alle fattispecie di reato sensibili ex dlgs. 231/01, l'ente deve:

#### a) Gestione dei rifiuti

- l'ente ed i Destinatari devono ottemperare alle normative in materia di smaltimento rifiuti,

provvedendo allo smaltimento stesso ed al deposito nei siti a ciò deputati in relazione alla tipologia di rifiuto;

- l'ente ed i Destinatari devono astenersi dall'abbandono incontrollato dei rifiuti;
- l'ente ed i Destinatari devono astenersi dal deposito incontrollato dei rifiuti;
- l'ente deve prevedere clausola di rescissione contrattuale con il soggetto esterno individuato per lo smaltimento dei rifiuti, qualora questi violi la normativa in materia;

#### b) rimozione, recupero, smaltimento rifiuti e ripristino dello stato dei luoghi in caso di avvenuto abbandono dei rifiuti stessi, nonché all'eventuale bonifica

- nel caso in cui si sia verificato l'abbandono dei rifiuti, l'Ente è tenuto ad informare immediatamente l'ODV ed a rimuovere, recuperare e smaltire immediatamente i rifiuti stessi, provvedendo al ripristino dello stato dei luoghi;

- qualora l'abbandono dei rifiuti sia accertato dal Comune ove esso è avvenuto e, di conseguenza, il Sindaco disponga con ordinanza le operazioni necessari per i fini di cui al punto precedente, l'Ente è tenuto ad informare immediatamente l'ODV ed a porre in essere senza indugio le misure



Società Cooperativa

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001

Procedura 10

Gestione tutela ambiente

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 4 a 4

disposte dall'ordinanza comunale;

- l'ODV vigila sulla tempestiva ottemperanza all'Ordinanza Comunale;
- in caso di inquinamento, l'Ente deve provvedere alla comunicazione dell'evento agli Enti di controllo nei tempi previsti dalla normativa, alla esecuzione degli interventi di messa in sicurezza di emergenza possibili in relazione all'evento e alla presentazione degli studi e progetti indicati dal d.lgs. 152/06 - Titolo V Parte IV- ed alla successiva bonifica in conformità al progetto approvato dall'autorità competente nell'ambito del procedimento di cui all'art. 242 ss. d.lgs. 152/2006;
- delle attività di cui ai punti che precedono l'ente dà adeguata traccia, costituendo apposito archivio di tutti gli atti inerenti a suddette attività.

### c) certificazione di analisi di rifiuti

- l'ente deve predisporre certificati fedeli e veritieri;
- tutti i certificati predisposti vengono raccolti in apposito archivio, contenente le analisi effettuate sul rifiuto ed il conseguente certificato o formulario predisposto;
- per ogni certificazione o formulario devono essere raccolti i relativi documenti probanti la tipologia di rifiuto (analisi di provenienza, formulario di provenienza, altri dati o dichiarazioni circa la provenienza del rifiuto);
- l'ODV ha facoltà di accedere a tale archivio;

## 5. Attività dell'ODV

Premessi i generali poteri di iniziativa e controllo, l'ODV ha facoltà di:

- verificare l'applicazione ed il rispetto del Manuale di Qualità facente parte integrante del presente MOG231, cui si rimanda per tutti gli adempimenti specifici;
- verificare l'applicazione delle disposizioni della presente procedura;
- ricevere i report e le segnalazioni previste dalla presente procedura e dal Manuale di Qualità.

I destinatari tutti sono tenuti a segnalare all'ODV ogni evento afferente alla tematica della gestione ambientale che possa far presumere una violazione delle procedure previste dal sistema di gestione della Qualità.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, devono essere trasmessi all'ODV:

- eventuali verbali o prescrizioni rilasciati dalle Pubbliche Autorità in materia ambientale, a prescindere dal loro esito;
- eventuali verbali interni ispettivi che abbiano dato esito positivo ovvero eventuali audit che

abbiano rivelato anomalie o criticità in ambito ambientale;

- eventuali verbali dell'ente certificatore;
- eventuali comunicazioni sui provvedimenti disciplinari adottati nei confronti dei dipendenti che abbiano posto in essere comportamenti non conformi alle disposizioni normative ed aziendali in materia di tutela dell'ambiente.

Tutta la documentazione in ambito ambientale non rientrante tra quella di cui sopra, deve essere esibita all'ODV a semplice richiesta.

## 6. Disposizioni finali

Tutte le funzioni aziendali coinvolte hanno la responsabilità di osservare e far osservare il contenuto della presente procedura.

Ciascun Destinatario è tenuto a comunicare all'ODV, oltre a quanto espressamente previsto dalla procedura 1 del presente MOG231 e dalla presente procedura, ogni anomalia rilevabile in relazione a quanto previsto dalla presente procedura.

La violazione della presente procedura e dei suoi obblighi di comunicazione costituisce violazione del MOG231 e illecito disciplinare passibile di sanzione ai sensi di legge e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile.



Società Cooperativa

**MODELLO DI  
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001**

**Procedura 11**

Esecuzione degli appalti e contratti  
a favore degli enti pubblici e privati

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 1 a 6

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001  
SIEM IMPIANTI SOCIETA' COOPERATIVA**

**Procedura 11**

**“Esecuzione degli appalti e contratti a favore di enti  
pubblici e privati”**

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 12/12/2022

<b>REV.</b>	<b>DATA</b>	<b>MODIFICA</b>	<b>Datore di Lavoro</b>	<b>Verificato e Approvato da C.d.A.</b>
0	12/12/2022	Emissione con assistenza Program A.Re.A. Srl		

## 1. Obiettivi

La presente procedura ha l'obiettivo di definire ruoli e responsabilità, nonché dettare protocolli di prevenzione e controllo, in relazione alla Gestione dell'esecuzione degli appalti e dei contratti a favore degli enti pubblici e privati al fine di prevenire, nell'esecuzione di tale attività, la commissione degli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare, la presente procedura intende prevenire il verificarsi delle fattispecie di reato previste nei seguenti articoli del D.Lgs. 231/01 (a titolo riassuntivo, rimandandosi per l'analisi dettagliata alla parte speciale del presente MOG):

- art. 640 c.p. – truffa aggravata in danno dello Stato (art. 24 D.Lgs. 231/01)
- art. 2635 comma 3° c.c. – corruzione tra privati (art. 25 ter D.Lgs. 231/01).

La presente procedura è altresì volta a prevenire il reato di cui all'art. 416 c.p. (associazione per delinquere, anche in forma transnazionale), laddove finalizzato alla commissione dei reati di cui sopra.

## 2. Destinatari

La presente procedura, finalizzata alla prevenzione dei reati pocanzi menzionati, trova applicazione nei confronti di tutti coloro che, nell'esercizio dell'attività di propria competenza a favore dell'ente, intervengono nella gestione dell'esecuzione degli appalti e dei contratti a favore di enti pubblici e privati.

In particolare, i processi aziendali sensibili ai fini della presente procedura prevedono il coinvolgimento, secondo le rispettive competenze, dei seguenti soggetti:

- Presidente C.d.A.
- Ufficio Gare e Presentivi
- Ufficio Tecnico
- Collab.ri Ufficio Tecnico
- Responsabile Produzione
- Responsabile Qualità
- Responsabile Amministrativo
- Operatori gestione aziendale
- Responsabile Acquisti
- Collab.re Ufficio Acquisti
- Capo commessa
- Capo cantiere

## 3. Processi aziendali coinvolti

I Destinatari della presente procedura, per quanto rileva ai fini della prevenzione dei reati pocanzi menzionati, partecipano alla gestione dell'esecuzione degli appalti principalmente (ed a titolo esemplificativo) attraverso i seguenti processi aziendali:

- partecipazione ed esecuzione dell'appalto in modo diretto, in A.T.I., in consorzio, ovvero in subappalto (controllo della progettazione dei documenti e dei dati, provvedere all'approvvigionamento, esecuzione delle prove, dei controlli e dei collaudi, esecuzione di audit, gestione dei documenti di gara, gestione dei contratti e conservazione della relativa documentazione)
- partecipazione ed esecuzione dei contratti a favore di enti privati.

#### 4. Protocolli di prevenzione

Gli appalti/contratti devono essere eseguiti secondo l'ordinaria diligenza ed in ottemperanza ai principi dettati dal Codice Etico, nel rispetto delle leggi vigenti e delle disposizioni operative impartite dall'Ente.

L'esecuzione degli appalti deve altresì aver luogo secondo le procedure previste nel Manuale di Qualità, che vengono qui integralmente richiamate per quanto di competenza. Ogni appalto deve essere eseguito conformemente a quanto contrattualmente previsto.

##### 4.1.Documentazione integrativa

La presente procedura richiama ed integra quanto già disciplinato nell'ambito della seguente documentazione:

- Codice Etico
- Poteri, deleghe e procure
  - UNI EN ISO 9001:2015 "Sistemi di Gestione della Qualità"
- Altre procedure del presente MOG cui si rinvia, per quanto di competenza, con particolare – ma non esclusivo – riferimento a:
  - procedura 1 (gestione dei rapporti con l'ODV) per quanto attiene i flussi informativi verso l'ODV;
  - procedura 2 (gestione dei flussi finanziari) per quanto attiene i flussi finanziari necessari per l'esecuzione degli appalti;
  - procedura 3 (gestione degli acquisti) per quanto attiene gli approvvigionamenti;
  - procedura 5 (gestione dei rapporti di industria e commercio) per quanto attiene gli acquisti di macchinari, prodotti e materie prime;
  - procedura 6 (anticorruzione e gestione dei rapporti con la P.A.) per quanto attiene i rapporti con le Autorità Pubbliche e con gli Enti Privati.

##### 4.2.Procedure da applicare

Ai fini della prevenzione dei reati di cui al d.lgs. 231/01, occorre segnatamente:

###### a) esecuzione diretta degli appalti

- eseguire la commessa a regola d'arte, secondo l'ordinaria diligenza, astenendosi da condotte illecite o lesive dell'interesse del committente lecito e contrattualmente pattuito;
- eseguire il controllo della progettazione conformemente all'apposita procedura di cui al manuale di Qualità;
- eseguire il controllo dei documenti e dei dati conformemente all'apposita procedura di cui al manuale di Qualità;
- provvedere all'approvvigionamento conformemente all'apposita procedura di cui al manuale di Qualità;
- eseguire le prove, i controlli ed i collaudi tanto al ricevimento quanto in produzione e finali conformemente all'apposita procedura di cui al manuale di Qualità;
- eseguire il controllo delle apparecchiature per prova, misurazione e collaudo conformemente all'apposita procedura di cui al manuale di Qualità;
- eseguire il controllo del prodotto non conforme conformemente all'apposita procedura di cui al manuale di Qualità;
- eseguire gli audit conformemente all'apposita procedura di cui al manuale di Qualità;
- eseguire la gestione dei documenti di gara conformemente alle apposite istruzioni operative di cui al manuale di Qualità;
- eseguire la gestione dei contratti conformemente alle apposite istruzioni operative di cui al manuale di Qualità;
- approntare e mantenere per ogni commessa un fascicolo contenente:
  - la scheda di apertura commessa

- l'indicazione del responsabile della commessa
- il contratto
- la documentazione inerente l'acquisto dei materiali
- il piano di lavoro
- lo stato avanzamento lavori
- la documentazione prevista dalle procedure e dalle istruzioni operative sopra richiamate, nonché tutta la documentazione prevista sull'argomento dal manuale di Qualità.

b) esecuzione degli appalti in A.T.I., CONSORZIO o SUBAPPALTO

- eseguire la commessa a regola d'arte, secondo l'ordinaria diligenza, astenendosi da condotte illecite o lesive dell'interesse del committente lecito e contrattualmente pattuito;
- eseguire il controllo della progettazione conformemente all'apposita procedura di cui al manuale di Qualità;
- eseguire il controllo dei documenti e dei dati conformemente all'apposita procedura di cui al manuale di Qualità;
- provvedere all'approvvigionamento conformemente all'apposita procedura di cui al manuale di Qualità;
- eseguire le prove, i controlli ed i collaudi tanto in corso d'opera e finali conformemente all'apposita procedura di cui al manuale di Qualità;
- eseguire il controllo delle apparecchiature per prova, misurazione e collaudo conformemente all'apposita procedura di cui al manuale di Qualità;
- eseguire il controllo del prodotto non conforme conformemente all'apposita procedura di cui al manuale di Qualità;
- - eseguire gli audit conformemente all'apposita procedura di cui al manuale di Qualità;
- eseguire la gestione dei documenti di gara conformemente alle apposite istruzioni operative di cui al manuale di Qualità;
- eseguire la gestione dei contratti e dei subappalti conformemente alle apposite istruzioni operative di cui al manuale di Qualità;
- conservare ogni comunicazione intercorrente con le altre partecipanti all'A.T.I. o CONSORZIO ovvero con l'appaltatore principale;
- per ogni commessa deve essere approntato un fascicolo contenente:
  - la scheda di apertura commessa
  - l'indicazione del responsabile della commessa
  - il contratto
  - la documentazione inerente l'acquisto dei materiali
  - il piano di lavoro
  - lo stato avanzamento lavori
  - la documentazione concernente la costituzione dell'A.T.I. o CONSORZIO ovvero gli eventuali documenti relativi al SUBAPPALTO esulanti il contratto, con le rispettive competenze delle partecipanti
  - la documentazione concernente le comunicazioni tra le aziende partecipanti all'A.T.I. o CONSORZIO ovvero con l'appaltatore principale.

In caso di discrasia (di qualsivoglia genere e specie) tra prestazione contrattualmente prevista e prestazione concretamente eseguita:

- ciascun Destinatario è tenuto a farne comunicazione al responsabile di commessa;
- il responsabile di commessa è tenuto a farne immediata comunicazione scritta al C.d.A. ed all'ODV; in relazione alla prestazione segnalata, il responsabile di commessa ha il divieto di far procedere alla fatturazione sino al superamento della problematica come sotto indicato;

- il Presidente del C.d.A. – o soggetto dallo stesso delegato – è tenuto ad informare per iscritto il committente;
- di concerto col committente e per iscritto, deve essere concordata la rimozione della discrasia ovvero la revisione del prezzo;
  - *nel caso di decisione di rimozione della discrasia*, il responsabile di commessa è tenuto a darne attuazione e comunicarne per iscritto il buon esito al Presidente del C.d.A ed all'OdV; in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto di emettere la fattura relativa alla prestazione eseguita che ha dato origine alla segnalazione;
  - *nel caso di revisione del prezzo*, il responsabile di commessa e il Presidente del C.d.A. sono tenuti a provvedere affinché la fatturazione della commessa avvenga sulla base di quanto pattuito con il committente a seguito della discrasia; in tale caso, il responsabile di commessa è tenuto ad inviare tempestivamente all'OdV una nota informativa circa l'attività svolta, allegando copia della nuova previsione contrattuale pattuita col committente e della fattura emessa;

Tutta la documentazione suddetta deve essere inserita nel fascicolo di commessa.

#### c) esecuzione dei contratti a favore di enti privati

- eseguire il contratto secondo l'ordinaria diligenza astenendosi da condotte illecite o lesive dell'interesse del committente privato lecito e contrattualmente pattuito;
- eseguire il controllo della progettazione conformemente all'apposita procedura di cui al manuale di Qualità;
- provvedere conformemente all'apposita procedura di cui al manuale di Qualità ed in conformità alla Procedura di Gestione degli Acquisti (proc. 3);
- eseguire le prove, i controlli ed i collaudi in corso d'opera e finali conformemente all'apposita procedura di cui al manuale di Qualità;
- eseguire il controllo delle apparecchiature per prova, misurazione e collaudo conformemente all'apposita procedura di cui al manuale di Qualità;
- eseguire il controllo del prodotto non conforme conformemente all'apposita procedura di cui al manuale di Qualità;
- eseguire il controllo delle registrazioni della qualità conformemente all'apposita procedura di cui al manuale di Qualità;
- eseguire gli audit conformemente all'apposita procedura di cui al manuale di Qualità; - eseguire la gestione dei contratti conformemente all'apposita procedura di cui al manuale di Qualità;
- per ogni contratto deve essere approntato un fascicolo (anche telematico) contenente:
  - il contratto
  - la documentazione inerente l'acquisto dei materiali
  - il piano di lavoro
  - lo stato avanzamento lavori
  - la documentazione prevista dalle procedure e dalle istruzioni operative sopra richiamate, nonché tutta la documentazione prevista sull'argomento dal manuale di Qualità.

## **5. Attività dell'OdV**

L'ODV ha facoltà di visionare i fascicoli di cui sopra a semplice richiesta.

Ciascun Destinatario – e in particolare ciascun responsabile della commessa – è tenuto a segnalare all'ODV a mezzo di apposito report (Report – Flussi Informativi verso l'ODV) ovvero in forma libera purchè scritta:

- quanto previsto dalla proc. 1 del presente MOG231
- qualunque evento e/o comportamento anomalo rilevati nell'esecuzione degli appalti
- quanto espressamente previsto nella presente procedura
- qualunque altra anomalia ritenuta tale in fase di contrattualizzazione ed esecuzione degli appalti,



Società Cooperativa

**MODELLO DI  
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001**

**Procedura 11**

Esecuzione degli appalti e contratti  
a favore degli enti pubblici e privati

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 6 a 6

Nonché qualunque altra anomalia rilevata in applicazione del sistema di Qualità negli ambiti di competenza della presente procedura.

## **6. Disposizioni finali**

Tutte le funzioni aziendali coinvolte hanno la responsabilità di osservare e far osservare il contenuto della presente procedura.

Ciascun Destinatario è tenuto a comunicare all'ODV, oltre a quanto espressamente previsto dalla procedura 1 del presente MOG231 e dalla presente procedura, ogni anomalia rilevabile in relazione a quanto previsto dalla presente procedura.

La violazione della presente procedura e dei suoi obblighi di comunicazione costituisce violazione del MOG231 e illecito disciplinare passibile di sanzione ai sensi di legge e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile.



Società Cooperativa

**MODELLO DI  
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001**

**Procedura 12**  
Gestione erogazione del servizio

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 1 a 5

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001  
SIEM IMPIANTI SOCIETA' COOPERATIVA**

**Procedura 12**

**“Gestione erogazione del servizio”**

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 12/12/2022

REV.	DATA	MODIFICA	Datore di Lavoro	Verificato e Approvato da C.d.A.
0	12/12/2022	Emissione con assistenza Program A.Re.A. Srl		

### 1. Obiettivi

La presente procedura ha l'obiettivo di definire ruoli e responsabilità, nonché dettare protocolli di prevenzione e controllo, in relazione alla Gestione dell'erogazione del servizio di manutenzione e realizzazione impianti elettrici al fine di prevenire, nell'esecuzione di tale attività, la commissione degli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare, la presente procedura intende prevenire il verificarsi delle fattispecie di reato previste nei seguenti articoli del D.Lgs. 231/01 (a titolo riassuntivo, rimandandosi per l'analisi dettagliata alla parte speciale del presente MOG231):

- art. 640 c.p. – truffa aggravata in danno dello Stato (art. 24 D.Lgs. 231/01)
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis1 d. lgs. 231/01)
- art. 2635 comma 3° c.c. – corruzione tra privati e 2635 bis c.c.– istigazione alla corruzione tra privati (art. 25 ter D.Lgs. 231/01).

La presente procedura è altresì volta a prevenire il reato di cui all'art. 416 c.p. (associazione per delinquere anche in forma transnazionale), laddove finalizzato alla commissione dei reati di cui sopra.

### 2. Destinatari

La presente procedura, finalizzata alla prevenzione dei reati pocanzi menzionati, trova applicazione nei confronti di tutti coloro che, nell'esercizio dell'attività di propria competenza a favore dell'ente, intervengono nella gestione dell'erogazione del servizio di manutenzione e realizzazione impianti elettrici.

In particolare, i processi aziendali sensibili ai fini della presente procedura prevedono il coinvolgimento, secondo le rispettive competenze, dei seguenti soggetti:

- Presidente del C.d.A.
- Responsabili Sviluppo e Marketing
- Responsabile qualità
- Responsabile Amministrativo
- Operatori gestione aziendale
- Responsabile Produzione e Logistica
- Ufficio Tecnico
- Collaboratori Ufficio tecnico
- Capo commessa
- Capo cantiere
- Operatori Tecnici
- Responsabile Magazzino
- Collaboratore Magazzino
- Responsabile Acquisti
- Collaboratori ufficio Acquisti

### 3. Processi aziendali coinvolti

I Destinatari della presente procedura, per quanto rileva ai fini della prevenzione dei reati pocanzi menzionati, partecipano alla gestione dell'erogazione del servizio principalmente (ed a titolo esemplificativo) attraverso i seguenti processi aziendali:

- gestione delle attività commerciali
- erogazione del servizio
- controllo sulla corretta esecuzione del servizio
- collaudi
- gestione del rapporto con i clienti

#### **4. Protocolli di prevenzione**

L'erogazione del servizio di manutenzione e realizzazione impianti deve altresì aver luogo secondo le procedure previste nel Manuale di Qualità, che vengono qui integralmente richiamate per quanto di competenza. L'erogazione del predetto servizio deve essere eseguito conformemente a quanto contrattualmente previsto.

##### **4.1.Documentazione integrativa**

La presente procedura richiama ed integra quanto già disciplinato nell'ambito della seguente documentazione:

- Codice Etico
- Poteri, deleghe e procure
- UNI EN ISO 9001:2015 "Sistemi di Gestione della Qualità", con particolare – ma non esclusivo – riferimento ai capitoli "Processi di gestione aziendale", "Processo Commerciale", "Processo Gestione Commessa", "Processo Gestione Assistenza" del Manuale di Qualità;
- Altre procedure del presente MOG231 cui si rinvia, per quanto di competenza, con particolare – ma non esclusivo – riferimento a:
  - procedura 1 (gestione dei rapporti con l'OdV) per quanto attiene i flussi informativi verso l'OdV;
  - procedura 2 (gestione dei flussi finanziari) per quanto attiene la tracciabilità dei flussi finanziari;
  - procedura 3 (gestione degli acquisti) per quanto attiene gli approvvigionamenti;
  - procedura 5 (gestione dei rapporti di industria e commercio) per quanto attiene la gestione di macchinari, prodotti e materie prime;
  - procedura 7 (anticorruzione e gestione dei rapporti con la P.A.) per quanto attiene i rapporti con le Autorità Pubbliche e con gli Enti Privati.

##### **4.2.Procedure da applicare**

- erogazione del servizio di manutenzione ed installazione impianti elettrici.

Ai fini della prevenzione dei reati di cui al d.lgs. 231/01, l'ente è tenuto a:

- gestire le trattative commerciali nel rispetto della normativa vigente in materia e del Codice Etico, nonché nel rispetto di quanto previsto nel Manuale di Qualità;
- provvedere alla sottoscrizione del contratto con il cliente a cura di soggetto all'uopo autorizzato o delegato;
- ogni variazione e/o integrazione contrattuale deve avvenire in forma scritta e deve essere debitamente approvata per iscritto dal cliente;
- eseguire il contratto secondo l'ordinaria diligenza astenendosi da condotte illecite o lesive dell'interesse del cliente, secondo quanto previsto dal Codice Etico e di quanto contrattualmente pattuito, nonché nel rispetto del Manuale di Qualità, che qui si intende integralmente richiamato;
- verificare la corretta esecuzione del contratto rispetto a quanto contrattualmente pattuito;
- per ogni servizio venduto, l'ente deve tenere apposito fascicolo (anche telematico) contenente:
  - il preventivo/l'offerta
  - il contratto
  - la programmazione delle attività di fornitura
  - la (eventuale) progettazione
  - la documentazione inerente gli approvvigionamenti
  - i lavori espletati
  - la documentazione relativa al pagamento del servizio
  - la documentazione inerente gli eventuali reclami da parte del cliente
  - le azioni e misure adottate conseguentemente ad eventuali reclami.

L'ente verifica la conformità, la qualità e la quantità delle prestazioni effettuate; eventuali non conformità rilevate devono essere tempestivamente segnalate all'OdV redigendo report

(avvalendosi del Report – Flussi informativi verso l'OdV ovvero tramite altra forma scritta comunque idonea).

In caso di discrasia (di qualsivoglia genere e specie) tra prestazione contrattualmente prevista e prestazione concretamente eseguita:

- nel caso in cui la segnalazione provenga dal cliente, il Responsabile Commerciale è tenuto a farne immediata comunicazione scritta al Responsabile Tecnico, affinché provveda a definire il trattamento più opportuno per la gestione del reclamo, nel rispetto di quanto previsto dal Manuale di Qualità, con particolare – ma non esclusivo – riferimento al Capitolo “Gestione dei Reclami”; in relazione alla prestazione segnalata, è fatto divieto di procedere alla fatturazione sino al superamento della problematica come sotto indicato;
- nel caso in cui la discrasia venga riscontrata direttamente dall'ente, l'area Commerciale è tenuta ad informare per iscritto il cliente stesso;
- di concerto col cliente e per iscritto, deve essere concordata la rimozione della discrasia ovvero la revisione del prezzo:
  - *nel caso di rimozione della discrasia*, l'area Commerciale è tenuta a darne attuazione e comunicarne per iscritto il buon esito al Responsabile Amministrativo; in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto di emettere la fattura relativa alla prestazione eseguita che ha dato origine alla segnalazione;
  - *nel caso di revisione del prezzo*, l'area Commerciale e l'area Amministrazione sono tenute a provvedere affinché la fatturazione della commessa avvenga sulla base di quanto pattuito con il cliente a seguito della discrasia; in tale caso, l'area Commerciale è tenuta ad inviare tempestivamente all'OdV una nota informativa circa l'attività svolta, allegando copia della nuova previsione contrattuale pattuita col cliente e della fattura emessa.

L'area Commerciale comunica immediatamente al Direttore Tecnico l'eventuale domanda di risoluzione del contratto e risarcimento del danno avanzata dal cliente.

*b) controllo sulla corretta esecuzione del servizio*

Il servizio erogato deve essere conforme a quanto pattuito con il cliente.

L'ente è tenuto a:

- eseguire il controllo qualitativo e quantitativo nel rispetto di quanto previsto nel Manuale di Qualità;
- gestire i reclami provenienti dai clienti in ossequio a quanto previsto dal Manuale di Qualità;
- gestire le attività di miglioramento e le azioni correttive conformemente a quanto previsto dal

Manuale di Qualità.

Per ogni servizio deve essere dimostrabile a mezzo documentale:

- l'offerta e/o il preventivo;
- l'ordine di acquisto;
- la materia prima utilizzata (laddove richiesto);
- la lavorazione effettuata (laddove richiesto);
- l'erogazione del servizio/la consegna al cliente;
- la documentazione contabile;
- l'operazione di pagamento;
- eventuali reclami del cliente e le conseguenti azioni correttive adottate, in ossequio a quanto stabilito dal Manuale di Qualità.

## 5. Attività dell'OdV

Premessi i generali poteri di iniziativa e controllo, l'OdV ha facoltà di visionare tutta la documentazione relativa alla gestione del servizio erogato ai clienti.

In particolare, l'OdV ha facoltà di verificare la corrispondenza tra il tipo di servizio contrattualizzato, il servizio effettivamente reso e l'importo fatturato, pertanto l'OdV ha facoltà di verificare:

- la documentazione relativa all'esecuzione del servizio reso;
- il preventivo e/o il contratto stipulato con il cliente;
- la fatturazione relativa al servizio reso;
- i reclami ricevuti dai clienti e le conseguenti azioni correttive.

## 6. Disposizioni finali

Tutte le funzioni aziendali coinvolte hanno la responsabilità di osservare e far osservare il contenuto della presente procedura.

Ciascun Destinatario è tenuto a comunicare tempestivamente all'OdV, oltre a quanto espressamente previsto dalla procedura di Gestione dei Rapporti con l'OdV (Proc. 1), ogni presunta violazione di quanto previsto dalla presente procedura a mezzo di apposito report (Report – Flussi Informativi verso l'OdV) ovvero in altra forma scritta comunque idonea.

La violazione della presente procedura e dei suoi obblighi di comunicazione costituisce violazione del MOG231 e illecito disciplinare passibile di sanzione ai sensi di legge e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile.



Società Cooperativa

**MODELLO DI  
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001**

**Procedura 13**

Selezione assunzione e gestione  
delle risorse umane

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 1 a 5

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001  
SIEM IMPIANTI SOCIETA' COOPERATIVA**

**Procedura 13**

**“Selezione assunzione e gestione delle risorse umane”**

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 12/12/2022

REV.	DATA	MODIFICA	Datore di Lavoro	Verificato e Approvato da C.d.A.
0	12/12/2022	Emissione con assistenza Program A.Re.A. Srl		



Società Cooperativa

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001

### Procedura 13

Selezione assunzione e gestione  
delle risorse umane

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 2 a 5

### 1. Obiettivi

La presente procedura ha l'obiettivo di definire ruoli e responsabilità, nonché dettare protocolli di prevenzione e controllo, in relazione alla Gestione delle Risorse Umane al fine di prevenire, nell'esecuzione di tale attività, la commissione degli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare, la presente procedura intende prevenire il verificarsi delle fattispecie di reato previste nei seguenti articoli del D.Lgs. 231/01 (a titolo riassuntivo, rimandandosi per l'analisi dettagliata alla parte speciale del presente MOG):

- concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25 D.Lgs. 231/01);
- art. 2635 c.c. – corruzione tra privati (art. 25 ter D.Lgs. 231/01);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies D.Lgs. 231/01);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies D.Lgs. 231/01).
- Delitti informatici e illecito trattamento di dati art 24 bis
- art.316 bis- Malversazione a danno dello Stato (Art.24 D.Lgs 231/01)
- art. 600 cp Riduzione e mantenimento in schiavitù e art 603 c.p. Intermediazione illecita e sfruttamento di lavoro (art. 25 quinquies D.Lgs. 231/2001)

### 2. Destinatari

La presente procedura trova applicazione nei confronti di tutti coloro che, nell'esercizio dell'attività di propria competenza a favore dell'ente, intervengono nei processi aziendali relativi alla selezione, assunzione e gestione delle Risorse Umane. In particolare, i processi aziendali sensibili ai fini della presente procedura prevedono il coinvolgimento, secondo le rispettive competenze, dei seguenti soggetti:

- Presidente del C.d.A Datore di lavoro;
- Responsabile Amministrativo
- Operatori Gestione aziendale
- Consulente del lavoro (esterno)
- Responsabile qualità
- Ufficio tecnico
- Capo Commessa
- Responsabile Produzione
- Responsabile GDPR

### 3. Processi aziendali coinvolti

I Destinatari della presente procedura, per quanto rileva ai fini della prevenzione dei reati pocanzi menzionati, partecipano alla gestione delle risorse umane principalmente (ed a titolo esemplificativo) attraverso i seguenti processi aziendali:

- selezione e assunzione del personale (ricerca e valutazione dei candidati - comprese categorie protette – con particolare, ma non esclusivo riferimento a raccolta e registrazione delle domande di assunzione e dei CV, piano degli organici e richieste di assunzione, individuazione e selezione);
- predisposizione e sottoscrizione dei contratti con il personale
- consegna del materiale aziendale ai neoassunti e gestione dell'inserimento in azienda;
- gestione payroll (elaborazione cedolini paga, predisposizione dei bonifici, pagamenti stipendi e contributi, contabilizzazione, ...)
- formazione e Sviluppo (valutazione del potenziale e percorsi di carriera, gestione della formazione



Società Cooperativa

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001

### Procedura 13

Selezione assunzione e gestione  
delle risorse umane

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 3 a 5

aziendale);

- monitoraggio degli incombenti relativi all'assunzione di un lavoratore straniero.

#### 4. Protocolli di prevenzione

Tutti i Destinatari, a qualsiasi titolo coinvolti nelle attività di selezione, assunzione e gestione del personale negli avanzamenti di carriera, ivi incluse le attività di controllo e/o monitoraggio, sono tenuti ad osservare la presente procedura, le previsioni di Legge esistenti in materia, con particolare riferimento alla normativa vigente in tema di Tutela dei Dati Personali, nonché le norme comportamentali richiamate anche nel Codice Etico. Essi sono inoltre tenuti ad applicare quanto previsto nel Manuale di Qualità per le parti di competenza, che qui si intendono espressamente richiamate.

##### 4.1.Documentazione integrativa

Pertanto, la presente procedura richiama ed integra quanto già disciplinato nell'ambito della seguente documentazione:

- Codice Etico
- Statuto
- Poteri, deleghe e procure
- CCNL
- UNI EN ISO 9001:2015 "Sistemi di Gestione della Qualità"
- Altre procedure del presente MOG cui si rinvia, per quanto di competenza, con particolare – ma non esclusivo – riferimento a:
  - procedura 1 (gestione dei rapporti con l'ODV) per quanto attiene i flussi informativi verso l'ODV;
  - procedura 2 (gestione flussi finanziari)
  - procedura 6 (Anticorruzione e gestione dei rapporti con le PP.AA.) per quanto attiene i rapporti con gli Enti Pubblici e gli altri Enti privati.
  - procedura 7 (Gestione salute e sicurezza sul lavoro)
  - procedura 8 (Gestione postazioni informatiche)

##### 4.2.Procedure da applicare

E' fatto particolare divieto di promettere o concedere promesse di assunzione in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione/incaricati di Pubblico Servizio, Italiani o Stranieri, al fine di influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per la Società, in applicazione di quanto previsto dalla Procedura Anticorruzione e di Gestione dei rapporti con le PP.AA. (Proc. 7).

I dati dei candidati e degli assunti vengono trattati conformemente a quanto previsto dalla normativa in materia di privacy.

##### a) selezione delle risorse umane e colloquio

- all'insorgere dell'esigenza di assunzione, il responsabile del settore interessato inoltra richiesta scritta (cartacea ovvero telematica) al Responsabile del personale (Presidente del C.d.A., contenente i requisiti che deve possedere il candidato e riportando le seguenti informazioni:

- tipologia di richiesta (nuovo inserimento, sostituzione, tempo determinato/indeterminato, temporaneo);
- posizione da ricoprire (funzione, posizione, principali attività);
- profilo del candidato (titolo di Studio, competenze, esperienza);
- esigenze temporali di assunzione (immediata, con data pianificata).

- il Responsabile Amministrativo ricerca i candidati conformemente a quanto previsto dalla normativa in materia di privacy e sulla sola base del profilo descritto dal responsabile del settore interessato attraverso l'analisi dei curricula che arrivano spontaneamente in azienda, avvalendosi



Società Cooperativa

**MODELLO DI  
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001**

**Procedura 13**

Selezione assunzione e gestione  
delle risorse umane

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 4 a 5

di consulenti esterni per la ricerca di risorse con caratteristiche specifiche, ovvero ancora mediante altri canali ritenuti idonei;

- i candidati vengono sottoposti ad uno o più colloqui da parte del Datore di lavoro e del responsabile del settore interessato (anche congiuntamente) e sono diretti a:

- verificare che sia in possesso della professionalità e competenza richieste dalla natura dello stesso; o verificare
- nel caso si tratti di candidato straniero – che sia in possesso di un regolare permesso di soggiorno;
- verificare se la persona abbia già acquisito la formazione tecnico-operativa necessaria allo svolgimento dell'incarico specifico (nell'ipotesi in cui la risorsa non abbia la formazione necessaria e adeguata, sarà cura della Siem provvedervi mediante organizzazione di appositi corsi di formazione);

- al termine del colloquio è compilata una scheda di valutazione in cui è espresso un giudizio complessivo sul candidato, riepilogativo dell'incontro e delle caratteristiche generali e peculiari dello stesso e in cui vengono, inoltre, indicate le modalità e i canali con cui si è reperito il nominativo della risorsa (es. tramite curricula o mediante segnalazione da parte di altri professionisti, agenzie del lavoro, ...); tale modulo è debitamente sottoscritto dal soggetto che effettua il colloquio, che è tenuto a conservarne copia;

- la scelta del candidato deve avvenire sulla base delle competenze e qualificazioni del candidato stesso, parametrize ai requisiti richiesti dal responsabile del settore interessato, alle necessità aziendali ed alle valutazioni di idoneità tecnica e attitudinale;

- qualora il candidato sia un lavoratore straniero, l'ufficio del personale è tenuto a farsi consegnare preventivamente copia del permesso di soggiorno.

E' in ogni caso fatto divieto di ricevere denaro o beni di altra utilità (o di accettarne la promessa) da parte del candidato che intenda influenzare la selezione.

E' in ogni caso fatto divieto di ricevere denaro o beni di altra utilità (o di accettarne la promessa) da parte del candidato che intenda influenzare la selezione.

**b) assunzione e gestione delle risorse umane**

- l'assunzione del personale deve avvenire nel rispetto di tutta la normativa vigente;

- l'Ente provvede agli oneri in materia di sicurezza, addestramento, formazione e informazione in ossequio ai termini previsti per legge, nonché in applicazione di quanto previsto nel presente MOG231, Parte Generale – "Formazione e Informazione";

- l'Ente provvede alla gestione del personale applicando la normativa vigente in materia, i principi espressi nel Codice Etico e le disposizioni previste nel presente MOG231;

- qualora l' assunto sia un lavoratore straniero:

• l'ufficio del personale prende preventivamente atto del permesso di soggiorno come sopra indicato;

• l'ufficio del personale è tenuto a monitorare la valenza del permesso di soggiorno in corso di rapporto di lavoro, richiedendo al lavoratore straniero prova della richiesta di rinnovo nei termini di legge e comunque prima della scadenza del permesso di soggiorno stesso;

• l'ufficio del personale comunica immediatamente al datore di lavoro ed all'ODV l'eventuale omessa richiesta di rinnovo del permesso di soggiorno nei termini di legge da parte del lavoratore straniero alle sue dipendenze;

• in tale caso, il datore di lavoro provvede nei termini di legge, comunicando all'ODV le attività svolte a mezzo di apposita nota informativa;

• in ogni caso, il lavoratore straniero è tenuto a comunicare immediatamente al datore di lavoro e all'ODV l'intervenuta scadenza, revoca o annullamento del permesso di soggiorno; a seguito di tale eventuale comunicazione, il datore di lavoro provvede nei termini di legge, comunicando all'ODV le attività svolte a mezzo di apposita nota informativa.



Società Cooperativa

**MODELLO DI  
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001**

**Procedura 13**

Selezione assunzione e gestione  
delle risorse umane

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 5 a 5

## 5. Attività dell'ODV

Premessi i generali poteri di iniziativa e controllo, l'ODV ha facoltà di prendere visione di tutti i documenti concernenti la gestione delle risorse umane, in particolare è facoltà dell'ODV:

- verificare la correttezza e la tracciabilità dell'iter di selezione delle risorse umane
- verificare – in caso di lavoratore straniero – l'avvenuta consegna del titolo legittimante la permanenza nello Stato italiano ed il costante monitoraggio della valenza dello stesso
- verificare l'adempimento ai doveri di formazione ed informazione dei lavoratori.

L'ente deve essere sempre e comunque in grado di ricostruire l'iter seguito nella selezione ed assunzione delle risorse aziendali: tale dovere viene riscontrato a campione dall'ODV.

L'ODV ha facoltà di verificare comunque quanto previsto dalla presente procedura.

## 6. Disposizioni finali

Tutte le funzioni aziendali coinvolte hanno la responsabilità di osservare e far osservare il contenuto della presente procedura. Ciascun Destinatario è tenuto a comunicare all'ODV, oltre a quanto espressamente previsto dalla procedura 1 del presente MOG231 e dalla presente procedura, ogni anomalia rilevabile in relazione a quanto previsto dalla presente procedura.

La violazione della presente procedura e dei suoi obblighi di comunicazione costituisce violazione del MOG231 e illecito disciplinare passibile di sanzione ai sensi di legge e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile.



Società Cooperativa

**MODELLO DI  
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001**

**Procedura 14**

Regolamento per l'assegnazione e  
l'utilizzo delle carte di credito  
aziendali

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 1 a 4

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001  
SIEM IMPIANTI SOCIETA' COOPERATIVA**

**Procedura 14**

**“Regolamento per l'assegnazione e l'utilizzo delle carte  
di credito aziendali”**

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 12/12/2022

Allegata alla procedura flussi informativi OdV

REV.	DATA	MODIFICA	Datore di Lavoro	Verificato e Approvato da C.d.A.
0	12/12/2022	Emissione con assistenza Program A.Re.A. Srl		

**Art.1 Finalità**

Il presente regolamento è finalizzato a disciplinare l'assegnazione e le modalità di utilizzo delle carte di credito aziendali come strumento di pagamento.

**Art. 2 Soggetti autorizzati**

Salvo deroghe motivate, sono autorizzati a utilizzare le carta di credito aziendali i seguenti soggetti:

**Carte prepagate BUSINESS Easy:**

- 8322 Cattedra Matteo (presidente-legale rappresentante);
- 9771 Mosconi Matteo (socio, responsabile dei lavori, Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza, operaio elettricista)
- 9763 Bartolini Nicolas (socio, responsabile ufficio acquisti, impiegato tecnico)
- 9789 Francisconi Daniele (socio, operaio elettricista)

**Carte di credito COMMERCIAL BUSINESS ETICA (massimale 5.000,00 Euro mensili):**

- 7443 Giorgi Giovanni (Socio - Resp. Tecnico-operaio elettricista)
- 9791 Cattedra Matteo (presidente-legale rappresentante)
- 9759 Neri Diego (softwerista)

**Art. 3 Spese ammissibili**

La carta di credito può essere utilizzata dal soggetto assegnatario esclusivamente per effettive necessità connesse ad esigenze di lavoro debitamente comprovate e nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di trasferte.

Essa può essere utilizzata per il pagamento delle seguenti spese:

**Carte di credito prepagate BUSINESS Easy:**

- 8322 Cattedra Matteo (Presidente – Legale Rappresentante) in uso per acquisti aziendali on-line, acquisto materiali specifici e/o urgenti oltre a pagamento pasti e/o pernotti e di rappresentanza e usi amministrativi (Legal Mail, Infocert, PagoPA, ecc...)
- 9771 Mosconi Matteo (socio, responsabile dei lavori, Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza) in uso per acquisto materiali specifici per l'esecuzione lavori, per qualsiasi spesa si renda necessaria al rispetto delle norme per la sicurezza, per pagamento pasti e/o pernotti e rappresentanza
- 9763 Bartolini Nicolas (socio, responsabile ufficio acquisti) in uso per acquisti aziendali on-line, acquisto materiali e pagamento pasti e/o pernotti
- 9789 Francisconi Daniele (socio, operaio elettricista) in uso per acquisti aziendali on-line, acquisto materiali e pagamento pasti e/o pernotti

**Carta di credito COMMERCIAL BUSINESS ETICA:**

- 7443 Giorgi Giovanni (Socio, Responsabile Tecnico, operaio elettricista) in uso per pagamenti sporadici pernotti/pasti e acquisti aziendali e per spese aziendali da sostenere durante gli interventi di lavoro nazionali e internazionali.
- 9791 Cattedra Matteo (presidente-legale rappresentante) in uso per pagamento spese aziendali;
- 9759 Neri Diego (Softwerista) in uso per pagamento spese aziendali da sostenere durante gli interventi di lavoro nazionali e internazionali.

L'autorizzazione alle diverse tipologie di spese ammissibili è rimessa al Consiglio di Amministrazione.

Le spese sostenute devono essere debitamente comprovate con i relativi giustificativi al fine della relativa rendicontazione.

#### **Art. 4 Attivazione, revoca e restituzione**

- La gestione delle assegnazioni delle carte di credito ed il relativo monitoraggio è affidata al Responsabile Amministrativo.
- La carta di credito è rilasciata dall'istituto di credito fornitore del servizio, a nome di ciascuno dei soggetti autorizzati, che ne diventa pertanto titolare;
- La richiesta di emissione all'istituto di credito, preventivamente autorizzata secondo quanto previsto all'art. 2, viene effettuata dal Responsabile Amministrativo, competente in ordine all'attivazione del servizio;
- L'Ufficio amministrativo detiene un archivio, costantemente aggiornato, delle carte di credito attivate, delle assegnazioni effettuate e delle relative revoche o restituzioni;
- L'utilizzo della carta di credito è limitato al periodo di titolarità dell'incarico;
- La revoca, sospensione o limitazione dell'uso della carta di credito nei confronti dei soggetti assegnatari è disposta con atto del Consiglio di Amministrazione e immediatamente notificata all'istituto di credito fornitore da parte del Responsabile Amministrativo;
- In caso di cessazione in servizio del soggetto assegnatario il Responsabile Amministrativo provvede senza indugio alla richiesta di restituzione e all'annullamento della carta;
- **Il Responsabile Amministrativo è altresì chiamato a vigilare sul corretto utilizzo delle carte di credito monitorando i flussi finanziari delle carte di credito di tutti gli assegnatari, verificandone il traffico anomalo e segnalando immediatamente i casi di utilizzo improprio al Consiglio di Amministrazione;**
- Il monitoraggio ed i controlli di cui al punto precedente devono essere effettuati rispettando la dignità, la libertà personale e la riservatezza dei dati personali raccolti, che dovranno essere gestiti soltanto dal soggetto incaricato del trattamento e in applicazione della normativa vigente.

#### **Art. 5 Limiti di spesa**

I pagamenti effettuati con carta di credito non possono superare i seguenti limiti:

- Carte di credito prepagate **BUSINESS Easy**:  
la ricarica viene effettuata al bisogno, il massimale di ricarica è fissato in 2.500,00 Euro per cadauna ricarica.
- Carte di credito **COMMERCIAL BUSINESS ETICA**:  
il massimale è di 5.000,00 Euro mensili.

Le predette limitazioni vengono formalizzate attraverso attivazione dei limiti di utilizzo delle carte di credito nonché dei vincoli di cui sopra.

### **Art. 6 Modalità di utilizzo**

La carta di credito è uno strumento di pagamento strettamente personale e può essere utilizzata esclusivamente dal soggetto titolare al quale è concessa in uso nel rispetto delle finalità e delle disposizioni di cui all'art. 3.

Non può essere ceduta a terzi in alcun caso.

L'uso della carta è consentito nel rispetto di quanto disposto nelle condizioni generali e particolari del contratto di servizio, di cui copia conforme è consegnata al richiedente al momento dell'assegnazione e che da quel momento ne diventa titolare a tutti gli effetti.

Il titolare della carta di credito è tenuto ad adottare misure di massima cautela per la custodia e l'utilizzo della stessa anche e soprattutto nel caso di pagamenti mediante sistemi elettronici attraverso web server internet.

In caso di furto o smarrimento della carta, il titolare è tenuto a:

- darne immediata comunicazione all'istituto di credito fornitore del servizio secondo le modalità contrattualmente previste;
- denunciare l'accaduto alla competente autorità di pubblica sicurezza;
- informare il Responsabile dell'Ufficio Contabilità ed a trasmettere copia della denuncia.

Qualora il titolare ometta del tutto o in parte gli obblighi su indicati, in caso di smarrimento o furto, sarà responsabile delle eventuali spese addebitate per utilizzo fraudolento della carta.

### **Art. 7 Rendicontazione delle spese**

Ferme restando le disposizioni di cui all'art. 3, nel caso di spese sostenute per trasferte di lavoro, copia delle ricevute di utilizzo della carta di credito devono essere allegate ai giustificativi di spesa a corredo della documentazione di riepilogo della trasferta.

Si ricorda che le trasferte devono essere rendicontate entro e non oltre il giorno 5 del mese successivo a quello di termine della trasferta stessa.

**Analogamente, in caso di altre spese sostenute in conformità alle previsioni dell'art. 3 è necessario consegnare i giustificativi del pagamento e copie delle ricevute di utilizzo all'Ufficio Amministrativo a corredo della preventiva autorizzazione e con indicazione del Riferimento Amministrativo di Budget rispetto al quale rientra la spesa.**

Tale documentazione deve essere consegnata entro e non oltre il 15mo giorno successivo all'utilizzo.

In caso di mancata rendicontazione delle spese entro il termine previsto o d'irregolarità nella documentazione giustificativa, Siem Impianti si riserva la facoltà di revocare o sospendere l'utilizzo della carta di credito. Spese sostenute prive di adeguata documentazione giustificativa saranno imputati al titolare.

### **Art. 8 Norme Finali**

Le disposizioni del presente regolamento sono immediatamente operative. Per quanto non espressamente previsto nel presente atto si fa rinvio alle disposizioni legislative e regolamentari in materia.



Società Cooperativa

**MODELLO DI  
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001**

**Procedura 15**

Sistema disciplinare e  
sanzionatorio ex. D.lgs. 231/2001

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 1 a 8

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001  
SIEM IMPIANTI SOCIETA' COOPERATIVA**

**Procedura 15**

**“Sistema disciplinare e sanzionatorio Ex. D.lgs.  
231/2001”**

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 12/12/2022

REV.	DATA	MODIFICA	Datore di Lavoro	Verificato e Approvato da C.d.A.
0	12/12/2022	Emissione con assistenza Program A.Re.A. Srl		

**Premessa****Principi generali**

L'introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al Modello da parte dei Destinatari, rappresenta requisito imprescindibile per una piena efficacia del Modello medesimo.

Le regole previste nel Modello sono assunte da Siem Impianti società cooperativa (di seguito Siem Impianti) in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che incombe sulla Società, pertanto l'applicazione delle sanzioni prescinde sia dalla rilevanza penale della condotta, sia dall'avvio dell'eventuale procedimento penale da parte dell'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato, rilevante o meno ai sensi del Decreto. L'applicazione delle sanzioni potrà pertanto avere luogo anche se i Destinatari abbiano posto esclusivamente in essere una violazione dei principi sanciti dal Modello che non concretizzino un reato ovvero non determinino responsabilità diretta dell'Ente.

L'adeguatezza del sistema sanzionatorio alle prescrizioni del Decreto deve essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza, al quale dovrà essere garantito un adeguato flusso informativo in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

Si ricorda che il presente Sistema Disciplinare integra, per gli aspetti rilevanti ai fini del Decreto, e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio e disciplinare inerente ai rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa giuslavorista pubblica e privata.

**Criteri generali di irrogazione delle sanzioni**

Nelle ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

1. gravità della inosservanza;
2. livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
3. elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa);
4. rilevanza degli obblighi violati;
5. conseguenze in capo alla Società;
6. eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
7. circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenze dell'infrazione per la Società e per i dipendenti;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.



Società Cooperativa

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001

### Procedura 15

Sistema disciplinare e  
sanzionatorio ex. D.lgs. 231/2001

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 3 a 8

Il grado della colpa e della recidività dell'infrazione costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave. Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e, per quanto possibile, di equità.

### Soggetti

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al presente Documento descrittivo del Modello i dipendenti, l'Organo Amministrativo ed i collaboratori, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con Siem Impianti, nell'ambito dei rapporti stessi.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del Modello. In particolare sarà compito dell'Organo Amministrativo di concerto con l'Organismo di Vigilanza, provvedere alla sua comunicazione.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Con particolare riferimento ai soggetti preposti allo svolgimento delle attività legate alla salute e alla sicurezza sul lavoro, questi ultimi sono passibili di sanzioni disciplinari definite dalle normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro nonché soggetti al sistema sanzionatorio previsto dal Modello adottato da Siem Impianti.

### 1. Provvedimenti per inosservanza da parte dei lavoratori subordinati

1.1 La violazione delle regole comportamentali previste dal Modello, dai protocolli e dalle procedure aziendali da parte dei dipendenti, e quindi soggetti al CCNL, costituisce un illecito disciplinare.

1.2 Le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia operativa del lavoratore, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità e gravità del suo comportamento (valutabile in relazione al livello di rischio cui la Società risulta esposta) e, da ultimo, alle particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento in violazione del Modello.

1.3 In coerenza con il processo attualmente adottato dalla Società, si prevede che le sanzioni da comminarsi a seguito di riscontrate violazioni al Modello siano quelle previste nel CCNL del settore di riferimento della Cooperativa.

1.4 A seguito della comunicazione all'Organismo di Vigilanza della violazione del Modello, verrà dato avvio ad una procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento. L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza degli Amministratori.

1.5 Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazioni delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che, ad esempio, non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare verso dipendenti o dirigenti, ovvero irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

1.6 I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi del personale dipendente nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili a detti lavoratori, sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL di riferimento.



Società Cooperativa

**MODELLO DI  
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001**

**Procedura 15**

Sistema disciplinare e  
sanzionatorio ex. D.lgs. 231/2001

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 4 a 8

1.7 Restano ferme e si intendono qui richiamate, tutte le disposizioni di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 in relazione sia all'esposizione dei codici disciplinari, ed in particolare all'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito al dipendente, anche al fine di consentire allo stesso di approntare una idonea difesa e di fornire eventuali giustificazioni.

1.8 Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto Legislativo 231/2001 le sanzioni previste potranno essere applicate nei confronti del soggetto che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti dal seguente elenco a titolo esemplificativo e non tassativo:

- inosservanza dei principi di comportamento e delle procedure emanate nell'ambito dello stesso;
- mancata e non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta e effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione del personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza e di Controllo.

1.9 Le sanzioni irrogabili in caso di inosservanza alle regole del Modello sono in ordine di gravità:

- **il rimprovero verbale:** Il provvedimento di rimprovero verbale si applica in caso di lieve inosservanza colposa dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello ovvero di errori procedurali dovute a negligenza;
- **il rimprovero scritto:** Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di recidiva nelle violazioni di cui alla lett. a), ovvero si adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
- **la multa non superiore a tre ore:** Il provvedimento della multa si applica qualora, essendo già in corso nel provvedimento del rimprovero scritto si persista nella violazione delle procedure interne previste dal Modello o si continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
- **la sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni:** Il provvedimento della sospensione dal servizio e dal trattamento economico sino ad un massimo di 10 giorni si applica in caso di gravi violazioni dei principi e/o delle procedure del Modello, tali da provocare danni alla Società e di esporla a responsabilità nei confronti di terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa;
- **il licenziamento con preavviso:** Il provvedimento del licenziamento con preavviso si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto;
- **il licenziamento senza preavviso:** Il provvedimento del licenziamento senza preavviso si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria.

Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti comportamenti intenzionali:

- violazione dei Principi e delle procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello o dalle procedure per l'attuazione dello stesso ovvero nell'impedimento, ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza, al controllo e all'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione.

## **2. Provvedimenti per inosservanza da parte Dipendenti dirigenti**

2.1 La violazione dei principi e delle regole di comportamento contenute nel Modello, nei protocolli e nelle procedure aziendali da parte dei dirigenti, ovvero l'adozione, nell'ambito dei profili di rischio individuati nelle procedure, di un comportamento non conforme alle richiamate prescrizioni sarà assoggettata alla misura disciplinare più idonea fra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento e successive modifiche ed integrazioni, tra cui la risoluzione del rapporto di lavoro.

2.2 Costituiscono illecito disciplinare le violazioni consistenti in:

- inosservanza dei principi di comportamento e/o dei procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello;
- mancata e non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai protocolli, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti al controllo, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza di cui si dovrà dare tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti e circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi di comportamento e/o dei procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello poste in essere da altri dipendenti, di cui si abbia prova diretta e certa;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nell'ambito dei processi regolati da procedure.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

2.3 Le misure disciplinari irrogabili sono quelle previste dall'apparato sanzionatorio del CCNL e da eventuali modifiche e rinnovi di tale contratto e saranno adottate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dei criteri di proporzionalità e tenuto conto della gravità, dell'intenzionalità e dell'eventuale recidiva.

2.4 In ragione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, che lega coloro che ricoprono un ruolo dirigenziale nella Società, nei confronti dei responsabili saranno applicate le seguenti sanzioni:

- **biasimo scritto:** il provvedimento del biasimo scritto all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario, potrà essere comminato nel caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste dal Modello.
- **licenziamento con preavviso:** il provvedimento del licenziamento con preavviso potrà essere comminato in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento;
- **licenziamento senza preavviso:** il provvedimento del licenziamento senza preavviso potrà essere comminato qualora la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- la violazione dei principi di comportamento e/o dei procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello aventi rilevanza esterna e/o l'elusione fraudolenta degli stessi realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;
- la violazione e/o l'elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista da procedure ovvero nell'impedimento, ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza, al controllo e all'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione.

2.5 Ove i dirigenti siano muniti di procura con potere di rappresentanza all'esterno, l'irrogazione della sanzione del biasimo scritto potrà comportare anche la revoca della procura stessa.

### **3. Provvedimenti per inosservanza da parte degli Amministratori e dei Sindaci ove presenti**

3.1 I comportamenti in violazione del Modello, dei protocolli e delle procedure aziendali da parte dell'Organo Amministrativo sono comunicati all'Assemblea ed al Collegio Sindacale ove presente.

3.2 Le sanzioni indicate nel presente punto potranno essere applicate nei confronti dei vertici aziendali: Amministratori e il Collegio Sindacale ove presente.

3.3 L'organo sociale cui il responsabile della violazione appartiene provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate, nell'ambito di quelle previste dalla vigente normativa, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto e, nei casi più gravi, potrà procedere anche alla revoca della carica e/o dell'incarico affidato al soggetto. Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela è fatta comunque salva la facoltà della Società di proporre azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

3.4 Le sanzioni sopra indicate potranno essere applicate nel caso di violazioni da parte dei soggetti suddetti, consistenti, a titolo esemplificativo e non tassativo, in:

- inosservanza dei principi di comportamento e/o dei procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti al controllo, incluso l'Organismo di Vigilanza;



Società Cooperativa

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001

### Procedura 15

Sistema disciplinare e  
sanzionatorio ex. D.lgs. 231/2001

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 7 a 8

- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma ed, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione agli Amministratori;
- violazione dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o all'eventuale soggetto sovraordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto Legislativo.

#### 4. Provvedimenti per inosservanza da parte di Fornitori e Partner

4.1 Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o da altri terzi collegati a Siem Impianti da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico per le parti di loro competenza, potrà determinare l'applicazione delle misure previste dalle specifiche clausole contrattuali quali penali, diritto di recesso o risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale, come applicazione anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico dell'Ente.

4.2 A tal fine si prevede l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto della conoscenza del Decreto, richiedano l'assunzione di un impegno ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dall'effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso) e che disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni di cui alle clausole.

#### 5. Provvedimenti per inosservanza da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Il componente dell'OdV è responsabile nei confronti della Cooperativa dei danni derivanti dalla inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico.

La responsabilità per gli atti e per le omissioni del componente dell'OdV non si estende a quello di essi che, essendo immune da responsabilità, abbia fatto iscrivere a verbale il proprio dissenso ed abbia provveduto a darne tempestiva comunicazione al Vertice Aziendale.

L'accertamento del comportamento negligente da parte del componente dell'OdV che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del modello potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

#### 6. Accertamento delle violazioni

Con riferimento alla procedura di accertamento delle violazioni è necessario mantenere la distinzione, già precedentemente chiarita, tra i soggetti legati alla Siem Impianti da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

Per i primi, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dalla Statuto dei Lavoratori e dal CCNL vigente.

A tal fine anche per le violazioni delle regole del modello, sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze; tuttavia è, in ogni caso, previsto il necessario coinvolgimento dell'OdV nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle sanzioni in caso di violazione delle Regole che compongono il Modello.

Non potrà, pertanto, essere archiviato un procedimento disciplinare o irrogata una sanzione per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'OdV, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'OdV stesso.



Società Cooperativa

**MODELLO DI  
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001**

**Procedura 15**

Sistema disciplinare e  
sanzionatorio ex. D.lgs. 231/2001

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 8 a 8

Per le altre categorie di soggetti, legati alla Siem Impianti da un rapporto diverso dalla subordinazione il procedimento disciplinare sarà gestito dal Presidente del CdA su segnalazione dell'OdV, ai fini dell'eventuale risoluzione contrattuale.

Nel caso di violazione da parte di un componente del Collegio sindacale sarà interessato anche l'Organo di appartenenza.

### **7. Segnalazioni delle violazioni**

Per segnalare una presunta violazione del Modello, il primo riferimento è il superiore in linea gerarchica che può mettere in atto misure correttive e che dovrà riportare la segnalazione all'OdV.

È tuttavia facoltà dei dipendenti e collaboratori, qualora sorgano motivi di conflitto o qualora il superiore gerarchico non si attivi tempestivamente, effettuare la segnalazione all'OdV.

Per tutti gli altri soggetti portatori di interessi il riferimento per chiarimenti e/o segnalazioni è, qualora sorgano motivi di conflitto, direttamente l'OdV.

I recapiti per i contatti sono resi noti o aggiornati attraverso il sito web e con appositi comunicati interni.

### **8. Distribuzione**

Conformemente all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, il presente Sistema Disciplinare deve essere portata a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in locali del luogo di lavoro accessibili a tutto il Personale.

Oltre al rispetto di obblighi di affissione, unitamente al Codice Etico, il presente Sistema Disciplinare deve essere divulgato nel corso di opportune sessioni informative dirette a tutti i Destinatari. Deve essere diffuso mediante la pubblicazione dello stesso sul sito internet aziendale <https://www.siemimpianti.it>.

**Oggetto: Scheda di evidenza per attività sensibili in attuazione del Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs.231/2001**

Nome del responsabile dell'attività sensibile ("*Responsabile interno*"): .....

Nominativo di eventuali soggetti nominati dal responsabile interno ( cd. Sub responsabili interni), cui vengono delegate, con riferimento all'attività sensibile, le funzioni di seguito indicate:  
.....

Descrizione dell'attività sensibile:

- Elementi rilevanti dell'attività
  - Eventuale nomina di consulenti
  - Costituzione di ATI / Joint Venture
  - Presentazione di un offerta vincolante
  - Verifiche fatte su eventuali fornitori, consulenti, partner della Società
  - Impegni e garanzie sottoscritti sia dalla Società che dai partner
  - Altro
- .....

Indicazione dei motivi che consigliano le scelte adottate dal Responsabile Interno e descrizione del processo decisionale posto in essere relativamente all'attività  
.....

**Oggetto: SEGNALAZIONE ILLECITO**

Il sottoscritto \_\_\_\_\_

## SEGNALA QUANTO SEGUE

Comportamento segnalato e relativi elementi di fatto	
Autore/i del comportamento	
Reato che si ipotizza realizzato (indicare specificato reato ovvero maxi area)	
Disposizioni del modello che si presumono violate	

Allegati (Eventuale documentazione cartacea o fotografica):

Data \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_



Società Cooperativa

**MODELLO DI  
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001**

**Codice etico  
ex D.lgs. 231/2001**

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 1 a 22

**CODICE ETICO  
EX D.LGS. 231/2001**

Adottato da

**SIEM IMPIANTI SOCIETA' COOPERATIVA**

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 12/12/2022

<b>REV.</b>	<b>DATA</b>	<b>MODIFICA</b>	<b>Datore di Lavoro</b>	<b>Verificato e Approvato da C.d.A.</b>
0	12/12/2022	Emissione con assistenza Program A.Re.A. Srl		



Società Cooperativa

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001

Codice etico  
ex D.lgs. 231/2001

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 2 a 22

### PREMESSA

Con la pubblicazione del presente Codice Etico la Siem Impianti Società Cooperativa (d'ora in avanti Siem Impianti) intende stabilire specifiche norme comportamentali che consolidino la sua posizione sul mercato.

Le esigenze analizzate nel presente Codice, non sono solo di ordine legale ed economico, ma sono dettate da un preciso impegno sociale e morale che Siem Impianti assume.

Motivi e scopi per l'adozione del Codice Etico;

- stabilire uno standard comportamentale e conseguenti criteri disciplinari, volti a prevenire la commissione di reati connessi all'attività di Siem Impianti o comunque nel suo interesse;
- individuare misure e strumenti di controllo interno idonei a monitorare il rispetto del Codice Etico stesso;
- creare valore per Siem Impianti, potenziandone l'immagine e la reputazione.

Per garantire quanto stabilito è stato istituito un apposito Organismo di Vigilanza.

### PRINCIPI GENERALI

#### 1. La società

La Siem Impianti conduce le proprie attività con integrità, correttezza e professionalità, perseguendo le finalità statutarie e cercando di realizzare la propria missione, ossia la stipula di contratti d'appalto, a mezzo trattativa privata ovvero partecipazione a bandi di gara, con enti pubblici o privati, aventi ad oggetto la progettazione e la realizzazione di impianti e quadri elettrici, automazione, illuminazione d'interni e di esterni, impianti di domotica e antintrusione, reti dati, energie rinnovabili ed infine manutenzione e assistenza.

Siem Impianti persegue i suoi obiettivi con lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza, nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti.

Tutti i soggetti legati a Siem Impianti devono manifestare totale integrità morale nelle azioni intraprese per conto della stessa.

Siem Impianti evita qualsiasi condotta possa facilitare o far sorgere il sospetto della commissione di qualsiasi tipo di illecito, minando la fiducia, la trasparenza o la tranquillità dell'ambiente di lavoro e del mercato.

#### 2. Natura e obiettivi del Codice Etico

Il Codice Etico è un documento ufficiale in cui sono fissati i Principi Etici che Siem Impianti rispetta, nei quali si rispecchia e ai quali coerentemente si devono ispirare tutti i soggetti con i quali viene in contatto.

Il Codice Etico esprime gli impegni e le responsabilità etiche assunti dai collaboratori di Siem Impianti nella conduzione degli affari e delle attività aziendali siano essi soggetti apicali, dipendenti o collaboratori.



Società Cooperativa

**MODELLO DI  
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001**

**Codice etico  
ex D.lgs. 231/2001**

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. **3** a **22**

Il Codice Etico è volto ad esplicitare e rendere chiaro, inequivocabile e comprensibile a tutti coloro che operano all'interno o che comunque sono legati a Siem Impianti, il rispetto dei suddetti Principi Etici.

### **3. Destinatari del Codice Etico**

Sono destinatari del Codice Etico e quindi obbligati ad osservarne i principi contenuti, l'Organo Amministrativo, i dipendenti, i soci nonché qualsiasi soggetto eserciti la gestione e il controllo di Siem Impianti, a prescindere dalla qualifica giuridico-formale.

Sono altresì destinatari obbligati del Codice Etico tutti i collaboratori di Siem Impianti, anche occasionali, i fornitori, i consulenti di servizi professionali, i Partner delle iniziative proprie di Siem Impianti e chiunque svolga attività in nome e per conto di Siem Impianti o sotto il suo controllo.

Sono destinatari non obbligati e quindi non sottoposti a sanzione per violazione delle disposizioni del presente Codice, i fornitori, i consulenti e i partner di Siem Impianti quando non svolgono attività in nome e per conto di essa, nonché i beneficiari delle iniziative di Siem Impianti e tutti i portatori di interesse nei confronti di Siem Impianti.

Nei confronti dei soggetti non obbligati, il rispetto e la condivisione dei principi contenuti in questo Codice potrebbe costituire un criterio ovvero un requisito indispensabile per la scelta dei soggetti con i quali instaurare o mantenere rapporti.

La conoscenza e l'osservanza del Codice Etico da parte dei soggetti indicati sono condizioni primarie per l'immagine, la trasparenza e la reputazione dell'azienda.

Siem Impianti si impegna a distribuire una copia del Codice Etico ai Destinatari, la cui pubblicità è assicurata in ogni caso mediante la pubblicazione dello stesso nella bacheca aziendale presso la sede legale della Società, nonché mediante la pubblicazione dello stesso sul sito aziendale <https://www.siemimpianti.it>.

Siem Impianti si impegna a promuovere un'ampia diffusione del Codice Etico tra gli altri stakeholder, rivolgendo loro l'invito ad osservarne i principi.

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare tempestivamente ogni violazione del presente Codice Etico di cui sono venuti a conoscenza. L'individuazione della violazione deve essere effettuata in buona fede e su base documentata.

La segnalazione può essere rivolta all'Organismo di Vigilanza.

Al fine di una maggiore protezione della persona che effettua la denuncia, la procedura prevede l'esonero dal vincolo di osservanza dell'ordine gerarchico.

La successiva gestione della segnalazione sarà svolta in modo da garantire l'anonimato del segnalante.

E' fatto obbligo ai Destinatari di fornire ogni informazione richiesta da parte dell'Organismo di Vigilanza e di collaborare alle eventuali indagini dallo stesso espletate. L'Organismo di Vigilanza ha libero accesso ai dati, alla documentazione e a qualsiasi informazione utile allo svolgimento delle attività di competenza. In caso di dubbio, sulla liceità di un certo comportamento, sul suo disvalore etico o sulla contrarietà al Codice Etico, il Destinatario potrà rivolgersi direttamente

 Società Cooperativa	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001</b>	<b>Codice etico ex D.lgs. 231/2001</b>
		Rev. 0 del 12/12/2022
		<b>Pag. 4 a 22</b>

all'Organismo di Vigilanza. La segnalazione di eventuali violazioni delle disposizioni del Codice Etico da parte dei Destinatari dovrà avvenire nelle seguenti modalità:

- segnalazione scritta mediante invio posta prioritaria (con indicazione sulla busta di RISERVATO) all'Organismo di Vigilanza, c/o Siem Impianti Soc. Coop. Via Dell'Artigianato n.6/A, Loc. Romagnano 47866 Sant'Agata Feltria (RN);
- segnalazione scritta mediante invio all'indirizzo e-mail della segreteria dell'Organismo di Vigilanza ([s.magnani@cicabo.it](mailto:s.magnani@cicabo.it));

## STRUTTURA DEL DOCUMENTO

- I principi e le disposizioni del Codice Etico costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi generali di diligenza, correttezza e lealtà che qualificano l'adempimento delle prestazioni lavorative e il comportamento richiesto nell'ambiente di lavoro.
- La verifica dell'applicazione e dell'attuazione del presente Codice Etico è delegata all'Organismo di Vigilanza.
- Costituisce violazione del presente Codice Etico qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi fa segnalazioni in buona fede di possibili violazioni del Codice Etico. Parimenti, costituisce violazione del Codice Etico il comportamento di chi dovesse accusare falsamente altri di violazione del medesimo.

## VALORI E PRINCIPI

### 1. Rispetto della legge

Siem Impianti riconosce come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi dove essa dovesse operare.

### 2. Onestà

In nessun caso il perseguimento dell'interesse di Siem Impianti può giustificare una condotta non onesta da parte dei destinatari, i quali sono tenuti a rispettare le leggi vigenti, le procedure del modello, per le parti di competenza, ed il presente Codice etico.

### 3. Trasparenza, completezza e riservatezza delle informazioni

I Destinatari

- si impegnano a fornire informazioni complete, accurate e tempestive, sia verso l'interno sia verso l'esterno;
- si astengono dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e in conformità alle norme giuridiche vigenti;
- garantiscono la riservatezza richiesta dalle circostanze o prevista dalla legge per ciascuna notizia appresa durante lo svolgimento della propria funzione all'interno dei processi aziendali;
- si impegnano a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio della propria attività;



Società Cooperativa

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001

Codice etico  
ex D.lgs. 231/2001

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 5 a 22

- acquisiscono e trattano (utilizzano, comunicano e divulgano) i dati secondo quanto previsto dalle procedure, nel rispetto di quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei dati e delle informazioni;
- conservano i dati per impedire che le persone non autorizzate ne vengano a conoscenza;
- comunicano i dati in modo preciso, esauriente e veritiero;
- verificano sempre la legittimità della comunicazione e divulgazione dei dati riguardanti terzi.

#### 4. Imparzialità

Siem Impianti si impegna ad adottare lo stesso comportamento verso tutti gli interlocutori con cui entra in contatto, pur nelle differenti forme di relazione e comunicazione richieste dalla natura e dal ruolo istituzionale del soggetto, evitando ogni tipo di discriminazione in base al sesso, alla razza, alle opinioni politiche, alla nazionalità.

#### 5. Rispetto della persona

Siem Impianti garantisce a tutti i collaboratori (siano essi dipendenti o legati da altro rapporto di lavoro) contratti e condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Nella gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche la società si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza, evitandone ogni abuso e forme di esercizio del potere lesivo della dignità e dell'autonomia del collaboratore, giammai sfruttando condizioni di ignoranza o di incapacità delle controparti.

L'azienda quindi assicura:

- la tutela della maternità, così come riconosciuta e contemplata nelle disposizioni di legge;
- l'osservazione delle prescrizioni della normativa a tutela della dignità della persona.

L'azienda, inoltre

- evita e disapprova, perseguendola, qualsiasi tipo di molestia sul luogo di lavoro;
- evita e disapprova, perseguendole, interferenze ingiustificate nell'esecuzione dell'attività lavorativa altrui;
- non utilizza e non favorisce in alcun modo il lavoro infantile, nel pieno rispetto della legislazione di riferimento;
- non ricorre né sostiene in alcun modo il lavoro forzato o obbligato;
- applica le leggi e le norme di riferimento in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro anche mediante l'ausilio dei sistemi di gestione adottati;
- rispetta il diritto di tutto il personale di formare, partecipare, organizzare i sindacati secondo la propria volontà e di contrattare collettivamente con l'azienda;
- evita ogni forma di discriminazione nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare discriminazione;
- Tratta tutti i lavoratori con dignità e rispetto, escludendo rigorosamente l'impiego di ogni tipo di pratica disciplinare inappropriata (punizioni corporali, coercizione mentale o fisica o abuso verbale);
- Assicura il rispetto del contratto collettivo di lavoro e di quanto disciplinato in materia di orario, retribuzione, ferie, trasferte, straordinari e tutto quanto altrove contemplato.



Società Cooperativa

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001

Codice etico  
ex D.lgs. 231/2001

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 6 a 22

Ai dirigenti e ai dipendenti viene richiesto di contribuire personalmente nelle attività di mantenimento nell'ambiente di lavoro nelle migliori condizioni igieniche e sociali.

### 6. Selezione del personale

Il processo di selezione del personale è “trasparente” e contrasta ogni forma di agevolazione in “conflitto d'interesse” o basata su un approccio di tipo “Clientelare”, privilegiando l'analisi dei bisogni di competenza.

### 7. Trasparenza nella contabilità

Nelle registrazioni contabili e nella tenuta della documentazione devono essere rispettati i principi della veridicità, della chiarezza, della correttezza e della completezza delle informazioni, così come specificato nel Modello ex D.Lgs. 231/2001 e smi.

### 8. Gestione delle risorse finanziarie

La gestione dei flussi finanziari comporta la movimentazione del denaro che dovrà avvenire in conformità ai principi enunciati nel modello ex D.Lgs. 231/2001 e smi.

### 9. Conflitto d'interesse

I dipendenti, non devono, anche al di fuori dell'attività aziendale, porre in essere comportamenti e operazioni che possano essere in conflitto d'interesse e/o concorrenza con la società, o che possano interferire con la propria capacità di prendere decisioni in modo imparziali nello svolgimento delle proprie mansioni.

### 10. Regali, omaggi e doni compensi ed altre utilità

Il dipendente non deve chiedere, ne' sollecitare, per se' o per altri, regali o altre utilità.

Il dipendente non può accettare, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non deve chiedere, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, ne' da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.

I regali e vantaggi offerti, ma non accettati, che eccedono il valore modico devono essere segnalati al Responsabile di funzione il quale ne darà tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza. All'azienda è invece consentito offrire e ricevere regali, omaggi e doni che rientrino nei consueti usi di ospitalità, cortesia per particolari ricorrenze, di modesto valore ed eguaglianza (ovvero parità di costo nella scelta del dono per tutti clienti pubblici e privati), così come disciplinato dal Modello di Organizzazione e nelle relative procedure aziendali attuative (procedura anticorruzione).

Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 150 euro.



Società Cooperativa

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001

Codice etico  
ex D.lgs. 231/2001

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 7 a 22

### 11. Tutela ambientale

Siem Impianti è impegnata a:

- salvaguardare l'ambiente ricercando un equilibrio tra esigenze ambientali e iniziative economiche, rispettando nel contempo le prescrizioni vigenti in tema ambientale;
- scegliere, ove economicamente praticabile, materie prime e materiali riciclabili o rinnovabili e garantire il risparmio energetico;
- individuare ed applicare prassi e norme di buona tecnica ambientale.

### 12. Tutela dei luoghi di lavoro

Siem Impianti garantisce, nel rispetto della legislazione vigente, la tutela delle condizioni di lavoro, un ambiente di lavoro adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute dei dipendenti, adottando le misure necessarie.

## CRITERI DI CONDOTTA VERSO I TERZI

### 1. Rapporti con i soci

Siem Impianti

- è impegnata a prevenire e risolvere conflitti d'interesse. Chiede altresì ai dipendenti di evitare attività personali incompatibili con le attività della società e con i suoi stakeholder, di non avere interessi particolari rispetto ai Clienti;
- è impegnata al rispetto della concorrenza e delle regole di funzionamento del mercato, astenendosi da qualsiasi pratica direttamente o indirettamente lesiva della concorrenza;
- vieta ai componenti degli organi amministrativi e di controllo, nonché ai dipendenti e ai collaboratori che hanno accesso ad informazioni privilegiate, riservate o confidenziali sulla società, di utilizzare tali informazioni al di fuori dell'ambito della loro attività aziendale;
- richiede che i rapporti con la Pubblica Amministrazione, le organizzazioni politiche e sindacali, gli enti di controllo pubblici e del Cliente siano improntati alla massima correttezza, integrità, imparzialità, trasparenza e indipendenza;
- vieta ai componenti degli organi amministrativi e di controllo, ai dipendenti e collaboratori, di fare o di accettare omaggi, regali, ospitalità o altri benefici che possano compromettere la loro indipendenza di giudizio, in qualsiasi situazione e da qualsiasi interlocutore;
- non eroga contributi finanziari a favore di partiti politici, organizzazioni sindacali dei lavoratori, associazioni di consumatori;
- redige le comunicazioni e i bilanci con la massima correttezza e trasparenza, al fine di fornire un'informazione economica, finanziaria e patrimoniale completa, chiara e diffusa;
- è impegnato a promuovere e mantenere relazioni con gli stakeholder al fine di prevenire e gestire ogni possibile fonte di conflitto e di rischio;

### 2. Rapporti con amministratori, dipendenti e collaboratori

Siem Impianti

- riconosce il capitale umano come elemento essenziale del patrimonio aziendale;
- è impegnata a valorizzare lo spirito d'iniziativa e la capacità innovativa dei dipendenti e collaboratori;
- è impegnata a valorizzare la crescita professionale, nel rispetto della competenza, della personalità e della dignità di ciascuno;



Società Cooperativa

**MODELLO DI  
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001**

**Codice etico  
ex D.lgs. 231/2001**

Rev. 0 del 12/12/2022

**Pag. 8 a 22**

- vieta qualsiasi forma di discriminazione fondata sul sesso, l'età, la razza, la nazionalità, lo stato di salute, le caratteristiche personali, l'orientamento sessuale, le appartenenze sindacali o le credenze religiose dei dipendenti e dei collaboratori, sia nella fase di selezione e assunzione del personale, sia nello svolgimento del rapporto di lavoro e nella crescita professionale;
- è impegnata ad assicurare pari opportunità di crescita del personale unicamente su criteri di merito, escludendo qualsiasi forma di favoritismo;
- tutela il trattamento di dati personali, vietandone la comunicazione e la diffusione senza il previo consenso delle persone interessate;
- richiede informazioni, in fase di selezione e di assunzione, unicamente per valutare ciascun profilo professionale, nel pieno rispetto della sfera privata e delle opinioni dei candidati;
- vieta qualsiasi indagine in ordine alle idee, alle preferenze personali e a tutto ciò che riguarda la sfera privata dei dipendenti;
- è impegnata a creare un ambiente di lavoro adeguato e a garantire la sicurezza e la tutela della salute psico- fisica dei lavoratori;
- tutela la serenità dell'ambiente di lavoro e non tollera alcun tipo di molestie fisiche e verbali, psicologiche, sessuali, discriminatorie o di comportamento lesivo della dignità della persona;
- è impegnata a valutare percorsi di crescita professionale che tengano conto delle aspettative dei dipendenti;
- attribuisce responsabilmente deleghe gerarchiche e richiede ai responsabili di svolgere le proprie funzioni in modo attento, equilibrato ed obiettivo;
- esige una condotta professionale e personale volta alla guida e allo sviluppo delle risorse umane. In particolare, la valutazione dei soggetti atti all'esercizio delle deleghe gerarchiche deve tenere conto della capacità di motivare, coinvolgere e far crescere i dipendenti e i collaboratori loro affidati;
- definisce le deleghe delle persone chiave, il ruolo e le responsabilità di ogni dipendente, in modo da consentire a ciascuno di assumere le decisioni che gli competono nell'interesse della società;
- è impegnata a comunicare internamente le strategie e gli obiettivi aziendali;
- è impegnata, ove possibile, a sostenere ed assistere i dipendenti nel raggiungimento di un equilibrio tra gli impegni di lavoro e quelli della sfera privata, rispettando problemi personali e di salute;
- promuove la mobilità e la flessibilità professionale;
- adotta eque politiche di remunerazione in linea con i riferimenti contrattuali e sulla base di un'accurata valutazione delle prestazioni;
- promuove la libertà di associazione e di espressione;
- promuove il diritto ad essere ascoltati.

### **3. Rapporti con clienti-committenti**

Siem Impianti

- è impegnata a promuovere e mantenere relazioni stabili e costruttive con i committenti, basandosi su principi di massima trasparenza, correttezza e veridicità delle informazioni fornite e del servizio svolto, operando con cortesia ed efficienza;
- è impegnata a fornire soluzioni al committente in maniera semplice, pratica ed etica;



Società Cooperativa

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001

Codice etico  
ex D.lgs. 231/2001

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 9 a 22

- è impegnata a conoscere le necessità, ponendo attenzione ai bisogni del committente e a rispondere ed evadere completamente, nel miglior modo possibile, gli impegni assunti;
- è impegnata a informare i committenti circa i codici comportamentali ai quali ci si attiene e quelli che regolano il settore in cui opera;
- è impegnata a rispettare i dati personali dei committenti;
- promuove i propri servizi, assicurandosi che rispondano alle esigenze dei committenti, nel rispetto delle leggi che regolano le attività pubblicitarie e la concorrenza;
- svolge l'attività di acquisizione delle commesse e di aggiudicazione degli appalti nel pieno rispetto di corretti principi economici, del regolare contesto di mercato, in leale competizione con i concorrenti e in osservanza alle norme di legge e dei regolamenti applicabili.

I contratti ed i flussi di comunicazione con i committenti devono essere:

- Rispettosi delle indicazioni di legge applicabili;
- Completi, chiari e semplici, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente utilizzato dagli interlocutori, evitando clausole comprensibili solo a personale esperto;
- Conformi alle normative vigenti senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette (es. inserimento di clausole vessatorie);
- Veritieri circa i servizi ed i prodotti offerti.

Siem Impianti

- è impegnata a monitorare la soddisfazione dei propri clienti e a verificare la qualità dei servizi prestati;
- analizza le informazioni di ritorno dai clienti per promuovere il miglioramento della qualità dei suoi servizi;
- impegnata a rispondere tempestivamente a reclami e solleciti dei clienti;
- è impegnata a riconoscere proprie inefficienze, in caso di responsabilità, e a porvi tempestivamente rimedio.

#### 4. Rapporti con i fornitori

Siem Impianti Società Cooperativa

- seleziona i fornitori secondo un'attenta valutazione della qualità e del prezzo dei prodotti e dei servizi offerti;
- privilegia fornitori che offrono i migliori standard sociali, ambientale e di tutela dei lavoratori;
- è impegnata a diffondere i suoi valori presso i fornitori;
- è impegnata a non intrattenere rapporti con fornitori che violano in qualsiasi maniera il rispetto delle regole a tutela dei diritti umani.

In ogni lettera di ordine ai fornitori è fatto espresso invito agli stessi di assumere tutti gli obblighi previsti sia in materia di responsabilità amministrativa di azienda ex D.Lgs. 231/2001, sottoscrivendo le relative dichiarazioni di conoscenza e di rispetto degli standard citati e rispettati da Siem Impianti.

La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, evitando, ove possibile, forme di subordinazione contrattuale.



Società Cooperativa

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001

Codice etico  
ex D.lgs. 231/2001

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 10 a 22

Nel caso in cui il fornitore, nello svolgimento delle proprie attività, adotti comportamenti non in linea con i principi generali del presente Codice, Siem Impianti è legittimata a prendere provvedimenti fino a precludere eventuali altre occasioni di collaborazione.

Qualsiasi dipendente che riceva richieste esplicite o implicite di benefici deve immediatamente sospendere i rapporti con il fornitore ed informare il proprio superiore e l'Organismo di Vigilanza.

### 5. Rapporti con l'ambiente e la comunità

Siem Impianti

- ✓ è impegnata nel valutare costantemente gli aspetti ambientali e nel perseguire, conseguentemente, politiche volte al miglioramento oltre che al rispetto delle disposizioni vigenti;
- ✓ è impegnata a gestire responsabilmente ed ad ottimizzare il consumo di risorse con possibile impatto ambientale;
- ✓ è impegnata a ridurre al minimo la produzione di rifiuti;
- ✓ adotta un approccio proattivo in materia di tutela dell'ambiente, della salute e della sicurezza sul lavoro;
- ✓ promuove la conoscenza e la diffusione delle politiche per l'ambiente, la salute e la sicurezza sul lavoro, con riguardo sia ai nostri dipendenti che nei confronti dei nostri fornitori;
- ✓ rispetta i diritti delle minoranze etniche;
- ✓ Sostiene attività socio-culturali e di volontariato.

### SIEM IMPIANTI E I SUOI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Sono da considerarsi Pubbliche Amministrazioni: lo Stato Italiano e le sue amministrazioni, gli enti pubblici territoriali, tutti gli altri enti pubblici - comprese le Società miste quando hanno tale natura giuridica in base alla normativa vigente- l'Unione Europea e tutte le sue amministrazioni.

#### 1. Trattative e attività contrattuali con la P.A.

Siem Impianti nello svolgimento delle trattative e di qualsiasi altra attività volta all'aggiudicazione di contratti da stipularsi con la P.A. o qualsiasi altro ente incaricato dello svolgimento di un pubblico servizio, deve comportarsi correttamente e con trasparenza, ed aggiudicarsi i contratti puntando sulla qualità tecnica ed economica della propria offerta in un'onesta competizione.

Siem Impianti non deve creare il minimo sospetto di volere influenzare indebitamente la trattativa e volere ottenere il relativo contratto con mezzi diversi dalla qualità dell'offerta.

Durante le attività di negoziazione di contratti pubblici attivi o passivi, nessun dipendente o collaboratore dell'azienda:

- a) può dare o promettere doni, denaro o altri vantaggi a pubblici ufficiali e pubblici impiegati incaricati di pubblico servizio in modo da influenzare l'imparzialità del loro giudizio professionale;
- b) può dare o promettere doni, denaro o altri vantaggi a pubblici ufficiali e pubblici impiegati incaricati di pubblico servizio in modo da ottenere da Siem Impianti condizioni di particolare favore nella definizione delle condizioni economiche, definizione delle tariffe professionali da applicare, definizione delle regole di attuazione dei servizi offerti, definizioni dei termini entro i quali Siem Impianti deve rendere disponibili i servizi, definizioni delle penali in caso



Società Cooperativa

**MODELLO DI  
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001**

**Codice etico  
ex D.lgs. 231/2001**

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 11 a 22

- c) di inosservanza delle condizioni contrattuali, definizione di qualsivoglia ulteriore elemento contrattuale in favore di Siem Impianti e a danno della Pubblica Amministrazione;
- d) può scambiare informazioni sulle offerte con gli altri partecipanti, anche se partner commerciali di Siem Impianti;
- e) può stringere intese con gli altri partecipanti, anche se partner commerciali della società;
- f) può inviare documenti falsi o artatamente formulati, attestare requisiti inesistenti o dare garanzie non rispondenti al vero;
- g) può indirizzare i contenuti del servizio offerto nel proprio interesse ed in danno della P.A.;

I dipendenti ed i collaboratori di Siem Impianti, durante le trattative con la P.A., non possono ricevere nessun bene dai rappresentanti della P.A.

Se i rapporti contrattuali prevedono il pagamento di commissioni o di provvigioni chi, autorizzando questi pagamenti ad agenti o altri intermediari, ha il fondato sospetto che parte di questi pagamenti od onorari possa essere usata per corrompere o influenzare la decisione di un pubblico ufficiale, deve darne immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Durante le fasi attuative dei contratti di appalto con Enti appaltanti pubblici è fatto espresso divieto ai soggetti apicali, dipendenti e collaboratori dell'azienda:

- di dare o promettere doni, denaro o altri vantaggi a pubblici ufficiali e pubblici impiegati incaricati di pubblico servizio in modo da influenzare l'imparzialità del loro giudizio professionale nella valutazione dei servizi offerti da Siem Impianti;
- di dare o promettere doni, denaro o altri vantaggi a collaboratori esterni al fine di influenzare l'imparzialità del loro operato, nel caso tali attività siano di supporto all'attività svolta da Siem Impianti per Enti appaltanti pubblici;
- di modificare fraudolentemente i risultati delle attività svolte internamente o esternamente all'azienda in danno del committente;
- di rendicontare fraudolentemente i costi delle attività svolte in danno del Committente;
- di alterare in qualsivoglia modalità il proprio operato in danno del Committente;
- di alterare in qualsivoglia modalità il proprio operato in danno della Pubblica Amministrazione ed a vantaggio di Siem Impianti anche attraverso promessa di denaro o altri vantaggi a pubblici ufficiali e pubblici impiegati incaricati di pubblico servizio al fine di ottenere l'approvazione dell'operato di Siem Impianti.

Sarà compito dell'Organismo di Vigilanza indagare sulla veridicità del sospetto e in caso di riscontro positivo prendere gli opportuni provvedimenti per evitare la commissione del reato.

E' una violazione della politica aziendale di Siem Impianti impegnarsi in qualunque forma di corruzione, a prescindere dai metodi o costumi locali.

## **2. Rapporti con pubblici ufficiali, impiegati pubblici e concessionari di pubblico servizio**

I rapporti di Siem Impianti con i pubblici ufficiali, con gli impiegati pubblici (a prescindere se sia incaricati di pubblico servizio o meno) e con i concessionari di pubblico servizio, devono basarsi sulla trasparenza, sulla lealtà e sulla correttezza.

Ogni soggetto, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, dovrà osservare gli obblighi di informazione nei confronti degli organi amministrativi della società e dell'Organismo di Vigilanza e dovrà rendere disponibile ed accessibile ogni documentazione ed operazione, anche non economica, eseguita nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnatigli.



Società Cooperativa

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001

Codice etico  
ex D.lgs. 231/2001

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 12 a 22

Siem Impianti, inclusi i suoi rappresentanti e collaboratori non deve assumere o attribuire alcun tipo di incarico professionale o intraprendere alcuna attività economica con pubblici ufficiali o impiegati pubblici che ricoprano qualsiasi incarico conferito loro dalla P.A. ovvero abbiano

partecipato a procedimenti amministrativi (contrattuali o meno) o giudiziari, comportanti vantaggi per l'azienda negli ultimi 24 mesi.

I dipendenti e i rappresentanti di Siem Impianti devono comunicare al proprio diretto superiore e all'Organismo di Vigilanza i propri affari o le attività economiche intraprese a titolo personale con pubblici Ufficiali o impiegati pubblici (nonché doni di rilevante valore offerti o ricevuti da tali soggetti), se da essi possano derivare eventuali benefici per l'azienda.

### **3. Finanziamenti, erogazioni pubbliche e qualsiasi profitto a carico della P.A.**

Siem Impianti non può trarre vantaggi a carico delle Pubbliche Amministrazioni, se non tramite l'aggiudicazione lecita di rapporti contrattuali ottenuti lecitamente, ovvero tramite erogazioni di provvidenze di qualsiasi natura conseguite debitamente e destinate alle finalità cui sono concesse. Da ciò discende che i dipendenti e i rappresentanti dell'azienda non devono in nessun modo conseguire ingiustamente profitti a danno della P.A. e quindi non devono:

- ricevere indebitamente- tramite l'utilizzo o la presentazione di documenti falsi ( o attestanti cose non vere), o mediante l'omissione di informazioni dovute – contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo in qualunque modo denominate, concessi o erogati dalle P.A.;
- utilizzare contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati alla realizzazione di opere pubbliche o allo svolgimento di attività di pubblico interesse, per scopi diversi da quelli per cui sono concessi;
- redigere false rendicontazioni o rilasciare documenti falsi, in merito all'utilizzo dei suddetti finanziamenti;
- venir meno, in tutto o in parte, agli obblighi contrattuali nei confronti della P.A., ovvero fornire prestazioni diverse da quelle contabilizzate;
- procurare indebitamente, né a sé, né all'azienda, né a nessun altro, profitto (licenze, autorizzazioni, sgravi di oneri, agevolazioni fiscali o mancato pagamento di contributi previdenziali, ecc.) a danno delle Pubbliche amministrazioni, con mezzi che costituiscono artifici o raggiri ( ad esempio: l'invio di documenti falsi o attestanti cose non vere);
- intraprendere attività economiche, conferire incarichi professionali, dare o promettere doni, danaro, o altri vantaggi, a pubblici ufficiali o impiegati pubblici coinvolti in procedimenti amministrativi che possono comportare vantaggi per l'azienda;
- alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico della P.A. o intervenire senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi, contenuti in uno dei suddetti sistemi.

### **4. Finanziamenti ai partiti e alle organizzazioni politiche e sindacali**

Siem Impianti non favorisce o discrimina direttamente o indirettamente alcuna organizzazione di carattere politico o sindacale. I rapporti con movimenti, comitati, organizzazioni politiche e sindacali, in Italia e all'Estero, e con i loro funzionari, agenti o candidati sono ispirati ai principi etici di correttezza e rispetto delle leggi.

Siem Impianti si astiene dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, ai loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a specifiche disposizioni di legge.



Società Cooperativa

**MODELLO DI  
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001**

**Codice etico  
ex D.lgs. 231/2001**

Rev. 0 del 12/12/2022

**Pag. 13 a 22**

Siem Impianti non rimborserà contributi politici, concessi a titolo personale da qualsiasi soggetto legato all'azienda.

## **CORRETTEZZA E TRASPARENZA DELLA GESTIONE E ADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE**

Siem Impianti è amministrata e gestita secondo i principi di trasparenza, correttezza e assolvendo a tutti gli obblighi di comunicazione che la legge prescrive, sia nei confronti degli organi di vigilanza che di qualsiasi altro destinatario. Inoltre Siem Impianti è gestita in modo che si realizzi la massima salvaguardia del suo patrimonio sociale, a tutela dei soci e dei creditori.

### **1. Trasparenza contabile e informativa societaria**

Le comunicazioni sociali devono essere veritiere, chiare, corrette e trasparenti.

Veridicità, accuratezza, completezza e chiarezza rappresentano un valore fondamentale per Siem Impianti, anche al fine di garantire ai soci ed ai terzi un'immagine chiara della situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'azienda.

Tutte le comunicazioni sociali previste dalla legge, devono essere redatte in conformità con i principi, i criteri e le regole stabiliti dal Codice civile e dai principi contabili, nel rispetto delle norme fiscali e di tutte le altre norme dell'ordinamento.

Sono comunicazioni sociali: i bilanci d'esercizio, i prospetti informativi in genere, le relazioni sulla situazione patrimoniale da allegare ai progetti di fusione e di scissione o da redigere in occasione di altri eventi straordinari (liquidazione della società, ecc.), e tutti gli altri tipi di relazione o comunicazione sociale sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria previsti dalla legge.

Nessuno nel redigere le comunicazioni sociali, o la documentazione su cui si fondano, (fatture, contratti, note spese, bolle, ordini di acquisto, ecc.) deve mai attestare il falso od omettere informazioni.

Siem Impianti prescrive lo stesso comportamento anche nel predisporre le relative comunicazioni nei confronti delle Autorità Pubbliche di Vigilanza, vietando di ostacolare le loro funzioni e raccomanda la massima collaborazione con tali autorità.

Tutti i dipendenti e i collaboratori di Siem Impianti sono obbligati a eseguire ogni denuncia, comunicazione e deposito nel registro delle imprese, nei termini prescritti dalla legge.

Sono altresì tenuti a segnalare con tempestività al proprio superiore e all'Organismo di Vigilanza, ogni omissione, imprecisione o falsificazione delle scritture contabili o dei documenti di supporto di cui siano venuti a conoscenza.

Le comunicazioni sociali devono ispirarsi ai criteri di immediata rilevabilità e controllo dati.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto, volta a consentire:

- l'agevole verifica e ricostruzione contabile;
- la ricostruzione accurata dell'operazione;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità.

Per evitare di dare o ricevere qualunque pagamento indebito, tutti i dipendenti e collaboratori, in tutte le loro trattative, rispettano i seguenti principi riguardanti la documentazione e la conservazione delle registrazioni:

- tutti i pagamenti e gli altri trasferimenti di valuta fatti da/a Siem Impianti, devono essere accuratamente ed integralmente registrati nei libri contabili e nelle scritture obbligatorie;
- tutti i pagamenti devono essere effettuati solo ai destinatari e per le attività contrattualmente formalizzate;



Società Cooperativa

**MODELLO DI  
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001**

**Codice etico  
ex D.lgs. 231/2001**

Rev. 0 del 12/12/2022

**Pag. 14 a 22**

- non devono essere create registrazioni false, incomplete o ingannevoli, e non devono essere istituiti fondi segreti o non registrati, e neppure possono essere depositati fondi in conti personali o non appartenenti all'ente;
- non deve essere fatto nessun uso non autorizzato dei fondi, delle risorse, oppure del personale di Siem Impianti.

**In particolare, Siem Impianti, al fine di prevenire la commissione di reati in materia tributaria pone i seguenti principi generali di comportamento:**

Siem Impianti e tutti i suoi dipendenti

- si astengono dal porre in essere attività e comportamenti diretti a perseguire finalità di evasione di imposte sui redditi o sul valore aggiunto, o di altre imposte in generale, né nell'interesse o vantaggio della società né nell'interesse o vantaggio di terzi;
- non introduce elementi passivi fittizi, avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, nelle dichiarazioni relative a dette imposte e nella loro predisposizione;
- controlla che le fatture e i documenti contabili ricevuti si riferiscono a prestazioni effettivamente svolte da parte dell'emittente ed effettivamente ricevute da Siem Impianti;
- non registra nelle scritture contabili obbligatorie, né detiene a fini di prova nei confronti dell'amministrazione finanziaria, fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
- verifica la regolare applicazione dell'imposta sul valore aggiunto;
- si astiene dal compiere operazioni simulate oggettivamente o soggettivamente nonché dall'avvalersi di documenti falsi o di altri mezzi fraudolenti idonei a ostacolare l'accertamento e a indurre in errore l'amministrazione finanziaria;
- si astiene dall'indicare in dichiarazioni relative alle imposte sui redditi o sul valore aggiunto: elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo o elementi passivi fittizi o crediti e ritenute fittizi;
- si astiene dall'emettere o rilasciare fatture o altri documenti per operazioni inesistenti al fine di consentire a terzi l'evasione delle imposte sui redditi o sul valore aggiunto;
- si astiene dall'occultare o distruggere in tutto o in parte le scritture contabili, o i documenti di cui è obbligatoria la conservazione, in modo da non consentire la ricostruzione dei redditi o del volume di affari, con il fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, ovvero di consentire l'evasione a terzi;
- si astiene dall'alienare simulatamente o dal compiere altri atti fraudolenti sui propri o su altrui beni idonei a rendere in tutto o in parte inefficace la procedura di riscossione coattiva da parte dell'amministrazione finanziaria, con il fine di sottrarsi al pagamento di imposte sui redditi o sul valore aggiunto ovvero di interessi o sanzioni amministrative relativi a dette imposte;
- si astiene dall'indicare nella documentazione presentata ai fini della procedura di transazione fiscale elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo o elementi passivi fittizi per un ammontare complessivo superiore ad euro cinquantamila, con il fine di ottenere per sé o per altri un pagamento parziale dei tributi e relativi accessori.

## **2. Procedure e deleghe**

Nessuno deve avere poteri di rappresentanza, direzione e gestione al di fuori di specifiche deleghe.

Siem Impianti ha al proprio interno un formale sistema di autorizzazioni e approvazioni per l'assunzione di decisioni di gestione operativa, di investimento e finanziaria.

Siem Impianti, in ragione della maggiore o minore complessità organizzativa, terrà in debito conto del principio della separazione delle funzioni quale elemento chiave per l'efficacia dei controlli sulle operazioni compiute.



Società Cooperativa

**MODELLO DI  
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001**

**Codice etico  
ex D.lgs. 231/2001**

Rev. 0 del 12/12/2022

**Pag. 15 a 22**

Tutte le azioni e attività effettuate da Siem Impianti, o per suo conto, devono essere, in regime di riservatezza:

- legittime e rispettose di norme, procedure e regolamenti;
- aperte ad analisi e verifiche obiettive, con precisa individuazione dei soggetti coinvolti;
- basate su informazioni corrette e complete.

In particolare il sistema di deleghe dovrà assicurare che:

- a nessun soggetto vengano attribuiti poteri illimitati o funzioni per legge non delegabili;
- a nessun soggetto vengano contestualmente delegati poteri di spesa e di controllo sulla medesima;
- il contenuto delle deleghe sia conforme alle responsabilità assegnate e non in sovrapposizione o conflitto, anche solo parziale o potenziale, con attribuzioni delegate ad altri soggetti;
- i poteri e le attribuzioni conferiti siano conosciuti dall'Organismo di Vigilanza.

E' inoltre da precisare che le deleghe possono essere attribuite anche a soggetti esterni alla società, ad esempio nell'ambito dei rapporti di consulenza. In tal caso, unitamente all'accettazione delle funzioni o dei compiti delegati, tali soggetti dovranno accettare i principi esposti nel presente Codice Etico.

### **3. Tutela del Patrimonio sociale e altri obblighi in relazione all'amministrazione**

L'Organo Amministrativo non deve impedire né ostacolare in alcun modo le attività di controllo da parte dei soci.

Il Patrimonio sociale deve essere gestito in modo corretto e onesto, e quindi i dipendenti, i collaboratori e i soci devono concorrere a tutelarne l'integrità.

Pertanto,

- il patrimonio sociale, i beni, crediti e le quote sociali devono essere valutati correttamente, non attribuendo ad essi valori superiori o inferiori a quelli dovuti;
- gli stessi criteri dovranno essere seguiti nelle valutazioni e nelle altre operazioni necessari/strumentali alla fusione con altre Società o alle scissioni;
- non possono essere effettuate operazioni illecite sul patrimonio sociale, in particolare:

a) non può essere distribuito il Patrimonio se non nei casi previsti dallo Statuto e comunque nel rispetto della vigente normativa civilistica;

b) non possono essere distribuite le riserve costituite da fondi maturati da eccedenze della gestione diretta della società se non nei casi stabiliti dallo Statuto;

I soci della Siem Impianti non possono essere liberati dall'obbligo di eseguire i conferimenti.

Nessuno deve cercare di influenzare il regolare svolgimento delle assemblee di Siem Impianti, traendo in inganno o in errore.

Chiunque si trovi nella condizione di non poter o dovere esercitare il voto, deve darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Ogni soggetto che sia a conoscenza dei menzionati impedimenti, anche se riferiti da terzi, sarà tenuto a darne avviso agli organi competenti investiti dei necessari poteri per svolgere indagini conoscitive a riguardo.

Gli Amministratori nonché coloro i quali operano in forza di procure o di deleghe devono informare il loro comportamento a buona fede e correttezza, e in particolare sono tenuti a:

- svolgere il loro incarico con diligenza e nel rispetto del criterio di collaborazione con gli altri organi societari;
- comunicare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza ogni comportamento che appaia in contrasto anche solo potenziale con il dettato legislativo, tutelando l'integrità del



Società Cooperativa

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001

Codice etico  
ex D.lgs. 231/2001

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 16 a 22

patrimonio sociale e prescindendo, ove richiesto, dall'interesse dei soci alla restituzione degli apporti al capitale sociale;

- mantenere riservate le informazioni e i documenti acquisiti nello svolgimento delle loro funzioni e non utilizzare a proprio vantaggio tali informazioni.

#### 4. Custodia e gestione del patrimonio sociale

Siem Impianti si adopera affinché l'utilizzo delle risorse disponibili, effettuato in conformità delle normativa vigente e ai contenuti dello statuto, ed in linea con i principi del Codice Etico, sia volto a garantire, accrescere e rafforzare il patrimonio aziendale, a tutela della società stessa, dei soci e dei creditori.

I dipendenti e i collaboratori esterni di Siem Impianti sono direttamente e personalmente responsabili della protezione e del legittimo utilizzo dei beni (materiali e immateriali) e delle risorse loro affidati per espletare le proprie funzioni.

Nessuno dei beni e delle risorse di proprietà di Siem Impianti deve essere utilizzato per finalità diverse da quelle indicate dalla stessa né per finalità illegali.

Ogni bene di proprietà della società dovrà essere registrato nelle scritture contabili, a meno che tale registrazione non sia esclusa dalla normativa vigente.

#### 5. Dovere di imparzialità e conflitto di interessi

Tutti devono operare con imparzialità e devono assumere decisioni con rigore e trasparenza nello svolgimento di tutti i procedimenti aziendali.

Tutti devono respingere ogni illegittima pressione nello svolgimento della propria attività. Nel caso in cui subiscano pressioni, lusinghe o richieste di favori che riguardino la propria o l'altrui attività lavorativa oppure ricevano proposte che tendano a far venire meno il dovere di imparzialità, tutti devono informarne senza indugio il proprio superiore e l'Organismo di Vigilanza.

Per rispettare il principio di correttezza e trasparenza, e garantire la fiducia dei propri clienti, Siem Impianti vigila affinché i propri dipendenti, organo amministrativo, rappresentanti o collaboratori non vengano a trovarsi in condizione di conflitto di interessi.

Deve intendersi per conflitto di interessi ogni situazione, occasione o rapporto in cui, anche solo potenzialmente, si vedano coinvolti gli interessi personali o di altre persone collegate (familiari, amici, conoscenti) o di organizzazioni di cui si è amministratori o dirigenti, che possano far venire meno il dovere d'imparzialità.

Tutti i soggetti menzionati, devono evitare ogni situazione che possa generare conflitto con gli interessi della società; in particolare, deve essere evitato qualsiasi conflitto di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni ricoperte all'interno della società.

Tutte le scelte e le azioni intraprese dai dipendenti e dai collaboratori di Siem Impianti devono essere orientate al miglior vantaggio possibile per l'azienda, e pertanto, lo stesso stabilisce le seguenti regole:

- l'organo amministrativo che ha un interesse concorrente, anche solo parzialmente, con quello della società, non può fare o collaborare ad operazioni (o partecipare alle relative deliberazioni) tramite le quali si dispone dei beni appartenenti o gestiti dallo stesso;
- i dipendenti ed i collaboratori della società, non possono svolgere qualsiasi affare o altra attività professionale che concorra anche solo parzialmente ed indirettamente con gli interessi dello stesso;
- nessuno dovrà direttamente o indirettamente collaborare con i concorrenti della società.

I dipendenti ed i collaboratori di Siem Impianti non possono direttamente o indirettamente collaborare in qualsiasi maniera ad alcuna transazione, operazione finanziaria o investimento effettuato dalla società, da cui possa derivare loro un profitto o altro tipo di vantaggio personale



Società Cooperativa

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001

Codice etico  
ex D.lgs. 231/2001

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 17 a 22

non previsto contrattualmente, salvo in caso di un'espressa autorizzazione da parte della società stessa.

E' dovere di tutti i dipendenti, collaboratori e organo amministrativo della Siem Impianti, evitare e prevenire il sorgere di un conflitto d'interessi.

Chiunque venisse a conoscenza anche solamente della possibilità di un conflitto d'interessi, deve informare immediatamente l'Organismo di Vigilanza.

Ogni dipendente e collaboratore incaricato di svolgere trattative con privati per conto della società ove esista la possibilità che sorga un conflitto d'interessi a svantaggio della società stessa quando l'incaricato di una selezione sia amico, parente, socio in affari del candidato, ovvero abbia interessi economici in comune o si senta obbligato nei suoi confronti, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del rapporto e deve informare l'Organismo di Vigilanza.

### **6. Corruzione privata**

Siem Impianti per rispettare il principio di correttezza e trasparenza, e per trarre il maggior vantaggio possibile dalle sue attività, vigila affinché i propri dipendenti, organo amministrativo, rappresentanti, collaboratori, non siano soggetti passivi o autori di corruzione privata.

Pertanto, i soggetti menzionati non devono violare gli obblighi e i doveri inerenti il loro ufficio per ricevere (o perché hanno già ricevuto) promesse di denaro o di utilità e vantaggi vari.

Siem Impianti vieta di ricevere qualsiasi utilità e vantaggio, o solamente di accettarne la promessa, a prescindere dalla violazione dei propri doveri.

Nello svolgimento di trattative i rappresentanti di Siem Impianti non solo devono perseguire il miglior vantaggio per essa, dimenticando il proprio interesse personale, ma non devono accettare nessun tipo di promessa di utilità personale (denaro, beni, servizi, impiego futuro, vantaggi vari) fatta da uno degli offerenti, e nemmeno farsi influenzare da tali promesse nelle loro scelte.

Siem Impianti non permette che vengano dati o semplicemente offerti tali vantaggi a soggetti legati ad altre società per indurli a venire meno ai doveri derivanti dai propri uffici.

### **UTILIZZO DI SISTEMI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI**

L'utilizzo di strumenti informatici nell'esercizio delle mansioni lavorative affidate dalla società è soggetto alle condizioni previste dai contratti di licenze e dalle norme giuridiche in vigore nonché dei principi espressi in questo Codice e nel Disciplinare tecnico informatico adottato dalla Società.

E' pertanto fatto espresso divieto al personale di Siem Impianti di installare e utilizzare software al di fuori di quelli installati dall'Area competente.

E' inoltre fatto espresso divieto a tutto il personale di Siem Impianti di utilizzare strumenti informatici della stessa per accedere a siti internet per motivazioni personali, in particolare siti atti alla propaganda e commercio di materiale pornografico.

Ogni utilizzatore di strumenti informatici è responsabile della sicurezza dei programmi e del corretto utilizzo di tutti i dati acquisiti nell'esercizio delle proprie funzioni.

I responsabili operativi delle funzioni della Società collaborano con l'Organismo di Vigilanza al fine di assicurare l'efficacia dei sistemi di sicurezza volti a proteggere le installazioni e controllare i loro accessi.

Siem Impianti tratta le informazioni di cui è in possesso nel pieno rispetto della normativa vigente in materia e nei limiti previsti dal Codice. Le informazioni vengono utilizzate esclusivamente a fini consentiti e vengono comunque trattate garantendone la massima riservatezza.



Società Cooperativa

**MODELLO DI  
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001**

**Codice etico  
ex D.lgs. 231/2001**

Rev. 0 del 12/12/2022

**Pag. 18 a 22**

**FALSITA' IN MONETE E VALORI**

Non applicabile in considerazione della specifica attività a cui è indirizzato l'oggetto sociale della Siem Impianti.

**TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI PRIVILEGIATE E TURBAMENTO DEI MERCATI FINANZIARI**

Non applicabile in quanto entità non quotata.

**GESTIONE DELLE INFORMAZIONI**

**1.Modalità di condotta**

La comunicazione verso l'esterno deve ispirarsi ai principi di verità, correttezza, trasparenza, prudenza e deve essere volta a favorire la conoscenza delle politiche aziendali e dei programmi e progetti della Società.

I rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione ed informazione e, più in generale, con gli interlocutori esterni, devono essere tenuti solo da soggetti espressamente a ciò delegati.

Per interviste e comunicazioni ufficiali, e per i rapporti con i mass media in generale, la Siem Impianti ricorre ai membri del Consiglio di Amministrazione espressamente delegati.

**REGOLE DI CONDOTTA RELATIVE ALLA TUTELA DELLA PROPRIETA' INTELLETTUALE E DEL DIRITTO D'AUTORE**

Tutti coloro che operano a qualsiasi titolo per conto di Siem Impianti sono tenuti a mantenere la massima riservatezza, e quindi a non divulgare o richiedere indebitamente notizie, sui documenti, sul Know how, sui progetti, sulle operazioni aziendali e, in generale, su tutte le informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa.

Non è consentito rendere noti a soggetti esterni alla società contenuti, effetti, termini od ambiti di applicazione di provvedimenti o determinazioni aventi efficacia esterna, prima che gli stessi siano stati formalizzati o formalmente comunicati alle parti interessate.

Non è consentito divulgare e usare impropriamente informazioni e/o qualunque altro genere di notizia che abbia carattere di riservatezza connesso ad atti ed operazioni proprie di ciascuna mansione svolta senza specifica e documentata autorizzazione rilasciata nei limiti di quanto consentito dalla legge.

Non sono consentiti l'uso, la trasmissione, la memorizzazione documentale o informatica di informazioni illecite o socialmente riprovevoli.

Non è consentito l'accesso di terzi a documenti interni della società sia formalizzati, sia in fase di redazione, se non nei casi e nei modi previsti dalla legislazione, nonché dalla normativa interna vigente.

E' necessario mantenere il segreto su qualsiasi informazione commerciale acquisita nel corso dello svolgimento della propria attività, salvo che la legge non preveda altrimenti.

Non è consentito effettuare dichiarazioni, affermazioni o comunicati al pubblico che possano in qualsiasi modo ledere o mettere in cattiva luce la posizione e l'operato della società.

Siem Impianti a salvaguardia della sua immagine e della correttezza delle informazioni rilasciate, e in linea con i principi suesposti, stabilisce che:



Società Cooperativa

**MODELLO DI  
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001**

**Codice etico  
ex D.lgs. 231/2001**

Rev. 0 del 12/12/2022

**Pag. 19 a 22**

- nessun dipendente e/o collaboratore può rilasciare interviste o qualsiasi tipo di dichiarazione, per conto o riguardanti Siem Impianti, a soggetti esterni non qualificati ovvero giornalisti accreditati;
- ogni dipendente e/o collaboratore di Siem Impianti che venisse sollecitato a rilasciare dichiarazioni su informazioni riguardanti la società, a soggetti esterni non qualificati ovvero giornalisti accreditati, dovrà inviare questi agli organi preposti.

### **DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO**

Presupposti insufficienti /Non applicabile in considerazione della specifica attività a cui è indirizzato l'oggetto sociale della Siem Impianti.

### **FALSITA' IN MONETE E VALORI**

Non applicabile in considerazione della specifica attività a cui è indirizzato l'oggetto sociale della Siem Impianti

### **DELITTI AVENTI FINALITA' DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO**

Non applicabile.

### **DELITTI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA**

Siem Impianti condanna qualsiasi comportamento che possa anche solo indirettamente agevolare la realizzazione di fattispecie delittuose quali la ricettazione, il riciclaggio o l'impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita; a tal fine la Società si impegna ad attivare tutte le modalità di controllo preventivo e successivo necessarie allo scopo.

### **ILLECITI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA**

Siem Impianti condanna qualsiasi comportamento, sia dei soggetti che rivestono un ruolo apicale all'interno della Società, che possa anche solo indirettamente agevolare la realizzazione di fattispecie delittuose, aventi carattere nazionale o transnazionale, quali l'associazione per delinquere, e tra queste anche quella finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, il riciclaggio di beni, denaro o altre utilità di provenienza illecita e l'intralcio alla giustizia, ovvero determinare possibili violazioni delle disposizioni contro la criminalità organizzata vigenti. A tal fine la Società si impegna ad attivare tutte e modalità di controllo preventivo e successivo necessarie allo scopo (separazione dei ruoli, tracciabilità delle operazioni, monitoraggio, ecc.).



Società Cooperativa

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001

Codice etico  
ex D.lgs. 231/2001

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 20 a 22

### **DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE**

Siem Impianti nell'esercizio delle sue attività opera nel pieno rispetto dei diritti individuali della persona.

Siem Impianti ripudia chiunque mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di una situazione d'inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi:

- eserciti su una persona, anche al fine di sottoporla al prelievo di organi, poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà ovvero chiunque riduce o mantiene una

persona in stato di soggezione continuativa, costringendola a prestazioni lavorative o sessuali ovvero all'accattonaggio o comunque a prestazioni che ne comportino lo sfruttamento. In particolare Siem Impianti non diffonde, distribuisce, divulga o pubblicizza in alcun modo materiale pornografico minorile, con qualsiasi mezzo anche per via telematica, ovvero divulga notizie o informazioni finalizzate all'adescamento o allo sfruttamento sessuale dei minori;

- indica una persona a fare ingresso, soggiornare, od uscire dal territorio dello Stato o trasferirsi al suo interno, al fine della riduzione in schiavitù ovvero per perseguire una delle finalità sopra indicate;
- acquisti o alieni o ceda una persona;

In linea coi citati principi Siem Impianti non utilizza mano d'opera a basso costo utilizzando, in violazione dei diritti umani essenziali, il lavoro di immigrati, anche minorenni, provenienti da Paesi disagiati, nonché in condizioni di non poter rifiutare un simile impiego.

Siem Impianti procede infatti all'assunzione solamente sulla base di contratti regolarmente costituiti nel pieno rispetto della normativa vigente in materia.

Chiunque venga a conoscenza di fatti o atti riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

I trasgressori delle regole previste in questo paragrafo saranno puniti severamente.

### **RAPPORTI CON LE AUTORITA' GIUDIZIARIE**

Siem Impianti agisce nel rispetto della legge e favorisce, nei limiti delle proprie competenze, la corretta amministrazione della Giustizia.

Siem Impianti, nello svolgimento della propria attività, opera in modo lecito e corretto collaborando con l'Autorità Giudiziaria, le Forze dell'Ordine e qualunque Pubblico Ufficiale che abbia poteri ispettivi e svolga indagini nei suoi confronti.

Siem Impianti esige che tutti i suoi dipendenti e collaboratori prestino la massima disponibilità e collaborazione nei confronti di chiunque venga a svolgere ispezioni e controlli per conto dell'INPS, del Ministero della Sanità, del Ministero del Lavoro e di qualunque altra Pubblica Amministrazione.

In previsione di un procedimento giudiziario, di un'indagine o di un'ispezione da parte della P.A., nessuno deve distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento, mentire o fare dichiarazioni false alle autorità competenti.

Nessuno deve nemmeno tentare di persuadere qualcun altro a fornire informazioni false o ingannevoli alle autorità competenti.

Nessuno può intraprendere attività economiche, conferire incarichi professionali, dare o promettere doni, danaro o altri vantaggi, a chi effettua gli accertamenti ovvero alle autorità giudiziarie competenti.

Coloro che saranno oggetto, anche a titolo personale e per i fatti dipendenti dal rapporto di lavoro, di indagini o ispezioni, riceveranno mandati di comparizione, o gli saranno notificati altri



Società Cooperativa

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS.231/2001

Codice etico  
ex D.lgs. 231/2001

Rev. 0 del 12/12/2022

Pag. 21 a 22

provvedimenti giudiziari, dovranno contattare immediatamente i legali della società e informare l'Organismo di Vigilanza.

### RISPETTO DELL'AMBIENTE, TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Siem Impianti riconosce come valori primari le politiche per la tutela dell'ambiente, della salute e della sicurezza sul lavoro. Si impegna a gestire le proprie attività nel pieno rispetto della normativa vigente in materia ambientale e di prevenzione e protezione.

Tutti i dipendenti e collaboratori sono tenuti allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento nonché al rispetto di tutte le misure richieste dalle procedure e dai regolamenti interni.

A tal fine Siem Impianti si impegna a:

- valutare costantemente i propri aspetti ambientali;
- perseguire l'obiettivo del miglioramento continuo delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro;
- gestire responsabilmente ed ottimizzare il consumo di risorse con possibile impatto ambientale;
- ridurre al minimo la produzione di rifiuti;
- ridurre al minimo il numero e le conseguenze degli incidenti, promuovendo gli investimenti tecnologici e la formazione del personale;
- promuovere la conoscenza e la diffusione delle politiche per l'ambiente, la salute e la sicurezza sul lavoro, con riguardo sia ai propri dipendenti che nei confronti dei fornitori.

### LE VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

#### 1. L'Organismo di Vigilanza e le segnalazioni delle violazioni del Codice Etico

L'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, ha il compito di vigilare sull'osservanza, funzionamento e aggiornamento del Modello adottato da Siem Impianti ai sensi del D.Lgs.231/2001.

Sono dunque di competenza dell'Organismo di Vigilanza l'interpretazione, l'applicazione e il rispetto del presente Codice Etico da parte di tutti i suoi destinatari e lo svolgimento delle relative procedure attuative e disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza è indipendente e separato dalla società. Si può avvalere di consulenti esterni nello svolgimento delle proprie funzioni.

Tutti i dipendenti e collaboratori di Siem Impianti che venissero a conoscenza di trasgressioni del Codice Etico e/o delle leggi o di qualsiasi comportamento sospetto ovvero di qualsiasi procedura operativa poco corretta, hanno l'obbligo di informare con tempestività e riservatezza l'Organismo di Vigilanza.

Chiunque può riferire all'Organismo di Vigilanza ogni notizia di violazione di cui sopra tramite email con notifica di lettura o fax. E' garantito, a chiunque volesse ricorrere all'Organismo di Vigilanza, l'anonimato e la massima riservatezza nel trattamento delle informazioni ricevute.

I responsabili dei singoli uffici sono tenuti a vigilare sull'operato dei propri collaboratori e riferire allo stesso Organismo di Vigilanza sul regolare svolgimento delle procedure operative nel rispetto di questo Codice.



Società Cooperativa

**MODELLO DI  
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
EX D.LGS.231/2001**

**Codice etico  
ex D.lgs. 231/2001**

Rev. 0 del 12/12/2022

**Pag. 22 a 22**

## **2.Il sistema sanzionatorio**

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico compromette il rapporto fiduciario tra Siem Impianti ed il proprio organo amministrativo, dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti fornitori, partners e chiunque intrattenga a vario titolo rapporti con Siem Impianti.

Ne consegue che ogni trasgressore delle singole regole di condotta prescritte da questo Codice sarà punibile con sanzioni disciplinari che possono comportare anche la risoluzione del rapporto di lavoro subordinato o del contratto di collaborazione.

Siem Impianti perseguirà le violazioni del presente Codice Etico incisivamente, con tempestività e immediatezza, attraverso provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, a prescindere dal considerare se tali violazioni integrino l'effettiva commissione di un reato, nonché a prescindere dall'eventuale instaurazione di azioni giudiziarie.

## **DIFFUSIONE ED OSSERVANZA DEL CODICE ETICO**

La conoscenza e l'osservanza del presente Codice Etico da parte di tutti i suoi destinatari sono condizioni primarie per la trasparenza e la reputazione della società.

A tal fine una copia di questo Codice verrà inviata a mezzo di posta elettronica a tutti i dipendenti e collaboratori di Siem Impianti. Altre copie saranno disponibili presso gli Uffici amministrativi di Via Dell'Artigianato n.6/A – Loc. Romagnano, Sant'Agata in Feltria (RN). Il testo del Codice etico è disponibile, in ogni caso, sul sito della Società <https://www.siemimpianti.it>.

Tutti i dipendenti saranno preventivamente informati dell'esistenza del Codice Etico attraverso un'adeguata corrispondenza.

In caso di instaurazione di nuovi rapporti di lavoro subordinato o solamente di collaborazione (anche occasionale), di nuovi contratti commerciali o accordi questi dovranno contenere un esplicito riferimento e rinvio al Codice Etico.