

<u>15/12/2020</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 2		FRIUL INTAGLI INDUSTRIES SpA

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



**FRIUL INTAGLI INDUSTRIES S.P.A.**

**SEDE LEGALE IN PRATA DI PORDENONE (PN), VIA ODERZO 68  
PARTITA IVA 01586110262**

STORIA DELLE REVISIONI			
N°	DATA	MOTIVO	APPROVATO DA CDA (IL LEGALE RAPPRESENTATE)
1	04/09/2018	ENTRATA IN VIGORE – PRIMA STESURA	
2	15/12/2020	AGGIORNAMENTO	

Tutta la documentazione relativa al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01, contiene informazioni strettamente riservate di proprietà di Friul Intagli Industries S.p.A.

<u>15/12/2020</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 2		FRIUL INTAGLI INDUSTRIES SpA

<b>GLOSSARIO</b> .....	<b>4</b>
<b>SEZIONE PRIMA</b> .....	<b>6</b>
1. INTRODUZIONE .....	6
1.1 LA SOCIETÀ.....	6
1.2 I DESTINATARI.....	7
2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO.....	8
2.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....	8
2.2 LE SANZIONI COMMUNATE DAL DECRETO.....	9
<b>SEZIONE SECONDA</b> .....	<b>12</b>
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI FII.....	12
3.1 LE FINALITÀ DEL MODELLO .....	12
3.2 L'APPROCCIO METODOLOGICO .....	12
3.3 L'ADOZIONE DEL MODELLO .....	13
<b>SEZIONE TERZA</b> .....	<b>14</b>
4. LE COMPONENTI DEL MODELLO.....	14
4.1 LE ATTIVITÀ SENSIBILI .....	14
4.2 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....	15
4.3 CODICE DI CONDOTTA.....	15
4.4 I PROTOCOLLI DI CONTROLLO .....	16
4.5 LE MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE .....	16
4.6 L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	17
4.6.1. L'individuazione e la nomina dell'Organismo di Vigilanza .....	17
4.6.2. Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza.....	18
4.6.3. I poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	18
4.6.4. Comunicazione e consultazione con gli altri organi societari.....	18
4.7 I FLUSSI INFORMATIVI E LE SEGNALAZIONI .....	19
4.8 IL PROCESSO DI VERIFICA DELL'EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO.....	20
4.9 IL PROCESSO DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE .....	20
4.10 IL PROCESSO DI AGGIORNAMENTO E MIGLIORAMENTO .....	20
4.11 IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	21
4.11.1. Definizione e limiti della responsabilità disciplinare.....	21
4.11.2. Destinatari del sistema disciplinare e loro doveri.....	21

<u>15/12/2020</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 2		FRIUL INTAGLI INDUSTRIES SpA

<b>4.11.3. Principi generali relativi alle sanzioni.....</b>	<b>22</b>
<b>4.11.4. Sanzioni nei confronti di operai, impiegati e quadri .....</b>	<b>23</b>
<b>4.11.5. Sanzioni nei confronti dei dirigenti.....</b>	<b>23</b>
<b>4.11.6. Misure nei confronti degli amministratori.....</b>	<b>23</b>
<b>4.11.7. Misure nei confronti dei collaboratori esterni e controparti contrattuali.....</b>	<b>23</b>
<b><i>PARTE SPECIALE H – DELITTI COMMESSI IN VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA SICUREZZA E DELLA SALUTE DEI LAVORATORI.....</i></b>	<b>25</b>

<u>15/12/2020</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 2		FRIUL INTAGLI INDUSTRIES SpA

## GLOSSARIO

“**Attività Sensibili**”: attività della Società in corrispondenza delle quali, secondo la valutazione di rischio effettuata dalla Società, sono stati giudicati inerenti e rilevanti uno o più rischi-reato presupposto della responsabilità dell’ente ex D.Lgs. 231/2001.

“**CCNL**”: Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro di Legno, Sughero, Mobile, Arredamento e Boschivi e Forestale, e Contratto Nazionale Dirigenti Industria.

“**Codice di Condotta**”: è il principale documento della Società in cui sono esplicitati i valori etici ad indirizzo comportamentale nella conduzione degli affari societari da parte di tutti gli amministratori, dirigenti e dipendenti; mediante specifiche clausole contrattuali può essere esteso anche a soggetti terzi.

“**Decreto**”: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e successive modifiche e integrazioni “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”.

“**Destinatari Interni**”: gli amministratori, dirigenti e dipendenti della Società.

“**Destinatari Esterni**”: i soggetti terzi (collaboratori, consulenti, fornitori in genere) che partecipano ad uno o più attività sensibili e che sono, pertanto, destinatari di specifiche previsioni del Modello, anche in forza di apposite clausole contrattuali.

“**Incaricato di pubblico servizio**”: colui che, a qualsiasi titolo, presti un pubblico servizio, ossia un’attività disciplinata da norme di diritto pubblico, caratterizzata da mancanza di poteri di natura deliberativa, autorizzativi e certificativi, tipici della Pubblica funzione amministrativa (es. esattori dell’ENEL, dipendenti postali addetti allo smistamento della corrispondenza, dipendenti del Poligrafico dello Stato, etc). Non costituisce Pubblico servizio lo svolgimento di semplici mansioni di ordine né la prestazione di opera meramente materiale.

“**Modello**”: il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, adottato dalla Società e descritto nel presente documento.

“**Organismo di Vigilanza**” o “**OdV**”: l’organismo della Società “dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo” a cui è affidato “il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento”, secondo le previsioni dell’articolo 6 del D.Lgs. 231/01.

“**P.A.**”: qualsiasi ente che abbia in cura interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e di atti autoritativi, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio; in questa ampia accezione, vi rientrano anche le società formalmente private derivate dalla trasformazione di precedenti enti pubblici, organizzazioni sovranazionali (i.e. Banca Mondiale, Nazioni Unite, Fondo Monetario Internazionale, OCSE, Unione Europea).

<u>15/12/2020</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 2		FRIUL INTAGLI INDUSTRIES SpA

“**Publici Ufficiali**”: coloro che esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa.

“**Reati**”: i reati presupposto della responsabilità dell’ente previsti dal D.Lgs. 231/01 o comunque ricondotti ad esso.

“**Società**”: Friul Intagli Industries S.p.A. con sede legale in Prata di Pordenone (PN), via Oderzo 68 CAP 33080, Frazione Villanova, P.IVA 01586110262, Numero REA PN - 86339

<u>15/12/2020</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 2		FRIUL INTAGLI INDUSTRIES SpA

## SEZIONE PRIMA

### 1. INTRODUZIONE

#### 1.1 LA SOCIETÀ

La Friul Intagli Industries S.p.A. è leader mondiale nello sviluppo e produzione di mobili e componenti per conto e secondo le specifiche esigenze dei propri clienti, disegnando e realizzando insieme a questi ultimi i processi produttivi più efficaci ed efficienti, ed assicurando i più elevati standard di qualità e di rispetto per l'ambiente e la sicurezza sui luoghi di lavoro. Il raggiungimento e mantenimento di tali standard è oggetto delle rilevanti certificazioni di cui è titolare: ISO 9001 Sistemi di Gestione per la Qualità, OHSAS 18001 Sicurezza e Salute sul Lavoro, FSC® (FSC® C015826) e PEFC (PEFC/18-31-833) per la Gestione sostenibile e responsabile delle Foreste.

La Società svolge i propri processi nelle sedi di Villanova (Prata di Pordenone – PN) e di Portobuffolé (TV) – dove le varie *Unit* realizzano le diverse fasi di tali processi – in strettissimo rapporto con i clienti insieme ai quali condivide sia standard di processo e di prodotto (es. IKEA GO/NOGO), sia requisiti di carattere etico (es. IWAY di IKEA, SMETA o ICS – Code of Conduct in accordo con il cliente).

Nell'esercizio dei propri poteri e in adempimento delle proprie responsabilità, il Consiglio di Amministrazione della Società, al fine di migliorare il proprio sistema organizzativo e di controllo nonché per perseguire i benefici previsti dal Decreto Legislativo 231/2001, ha ritenuto di intraprendere autonomamente il proprio programma di conformità ai requisiti discendenti dal decreto, adottando il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo con delibera del 04/09/2018 e, quale componente essenziale del Modello, istituendo e nominando un Organismo di Vigilanza così come descritto nel proseguito.

Il presente documento descrive il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società. Dopo aver illustrato il quadro normativo di riferimento, il documento si focalizza su ciascuna principale componente del Modello, ossia:

- Attività Sensibili
- Protocolli di Controllo
- Modalità di Gestione delle Risorse Finanziarie
- Sistema Disciplinare
- Organismo di Vigilanza
- Flussi Informativi e Segnalazioni in favore dell'OdV
- Codice di Condotta
- Processo di Verifica dell'efficacia del Modello
- Processo di Formazione e Informazione
- Struttura Organizzativa Formalizzata
- Processo di Aggiornamento e Miglioramento del Modello

<u>15/12/2020</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 2		FRIUL INTAGLI INDUSTRIES SpA

## 1.2 I DESTINATARI

Sono Destinatari (Interni) del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 della Società e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- gli amministratori e i dirigenti della Società nonché coloro che rivestono o svolgono di fatto funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo (c.d. soggetti apicali);
- i dipendenti della Società sottoposti alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (cosiddetti soggetti interni sottoposti ad altrui direzione).

Limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano, mediante apposite clausole contrattuali e/o in forza del Codice di Condotta, possono essere Destinatari di specifici obblighi, strumentali ad un'adeguata esecuzione delle attività di controllo interno previste nel presente Modello, i seguenti altri soggetti Esterni:

- il management e lo staff delle altre società del gruppo, pur non organicamente inserito presso la Società, se e nella misura in cui partecipano ad una o più attività sensibili di quest'ultima per conto o nell'interesse della Società stessa;
- i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nella misura in cui essi operino nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse della Società;
- i fornitori, clienti e altri soggetti terzi che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Società.

E' responsabilità dei Destinatari Interni informare i soggetti Esterni circa gli obblighi imposti dal presente Modello, esigerne il rispetto e adottare iniziative idonee in caso di mancato adempimento.

<u>15/12/2020</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 2		FRIUL INTAGLI INDUSTRIES SpA

## **2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

### **2.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI**

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito anche il “D. Lgs. 231/2001”), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per “enti” si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Tale forma di responsabilità, sebbene sia definita “amministrativa” dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all’ente le medesime garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D. Lgs. 231/2001, commessi, nell’interesse o a vantaggio dell’ente, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti “soggetti apicali”), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti “sottoposti”).

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il D.Lgs. 231/2001 richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una “colpa di organizzazione”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati di cui al successivo paragrafo, da parte dei soggetti espressamente individuati dal decreto.

Laddove l’ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un’organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l’adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

#### **2.1. I REATI PREVISTI DAL DECRETO**

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell’ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano qui di seguito i reati attualmente previsti dal D.Lgs. 231/2001 e da leggi speciali ad integrazione dello stesso, precisando tuttavia che si tratta di un elenco soggetto a modifiche nel tempo:

- reati di truffa in danno alla Pubblica Amministrazione (articolo 24 del Decreto);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (articolo 24-bis del Decreto introdotto dalla Legge 18 marzo 2008 n. 48);
- reati di criminalità organizzata (articolo 24-ter del Decreto, introdotto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29, e indirettamente modificato per effetto delle modifiche all’articolo 416-ter operate dalla L. 62/2014);
- reati di concussione e corruzione (articolo 25 del Decreto così come integrato da ultimo dalla Legge n. 190 del 6 novembre 2012);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (articolo 25-bis del Decreto, introdotto dal decreto Legge 25 settembre 2001 n. 350);
- reati contro l’industria e il commercio (articolo 25-bis-1 del Decreto, introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n.99, art.15);
- reati societari (articolo 25-ter del Decreto, introdotto dal decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61 e come da ultimo modificato con L. 69/2015);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall’articolo 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo stipulata a New York il 9.12.1999



<u>15/12/2020</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 2		FRIUL INTAGLI INDUSTRIES SpA

(articolo 25-quater del Decreto, introdotto dalla legge 14 gennaio 2003 n. 7);

- reati di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 25-quater.1 del Decreto, introdotto dalla legge del 9 gennaio 2006 n. 7);
- reati contro la personalità individuale (articolo 25-quinquies del Decreto, introdotto dalla legge 11 agosto 2003 n. 228, così come modificato dall'art. 10, comma 1, lett. b), legge 6 febbraio 2006, n. 38 e, successivamente, dall'art. 3, comma 1, D.Lgs. 4 marzo 2014, n. 39 ed, infine, dall'art. 6, comma 1, legge 29 ottobre 2016, n. 199);
- reati di abuso di mercato (articolo 25-sexies del Decreto e art. 187-quinquies TUF, introdotti dalla legge 18 aprile 2005 n. 62);
- 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 (articolo 25-septies del Decreto, introdotto dalla legge 3 agosto 2007 n. 123);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (articolo 25-octies del Decreto, introdotto dal decreto Legislativo 21 novembre 2007 n. 231, come da ultimo modificato per effetto della Legge 186/2014);
- reati in materia di violazione del diritto d'autore (articolo 25-novies del Decreto, introdotto dalla Legge 23 luglio 2009 n. 99, art. 15 e dalla Legge 3 agosto 2009 n. 116, art. 4);
- delitti di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 25-decies del Decreto, introdotto dalla Legge 3 agosto 2009 n. 116, art. 4);
- reati ambientali (articolo 25-undecies del Decreto introdotto dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, incluse le modifiche e integrazioni introdotte per effetto della L. 68/2015);
- reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (articolo 25- duodecies introdotto dal D.Lgs 16 luglio 2012, n. 109), a cui (mediante la modificata operata dall'articolo 30 della Legge 17 ottobre 2017, n. 161) sono stati aggiunti i delitti di procurato ingresso illecito e quello di favoreggiamento dell'immigrazione clandestina;
- reato di propaganda, istigazione incitamento del razzismo e xenofobia (articolo 25- terdecies introdotto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167 – c.d. legge europea 2017);
- traffico illecito di influenze (articolo 25, introdotto dalla Legge 9 gennaio 2019 n. 3);
- Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25 – quaterdecies, introdotto dalla Legge 3 maggio 2019 n. 39);
- Reati tributari (Art. 25 – quinquiesdecies, introdotto dalla Legge del 19 dicembre 2019 n.157 che ha previsto la responsabilità della società per i reati di cui agli Art. 2, 3, 8, 10 e 11 del D. Lgs. n. 74 del 2000).

Rientrano, infine, nell'ambito di operatività del Decreto i c.d. reati transnazionali per effetto dell'articolo 10 della Legge n. 146/2006 e ss.mm.ii.

## 2.2 LE SANZIONI COMMUNATE DAL DECRETO

Il sistema sanzionatorio previsto dal D. Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

In particolare, le sanzioni interdittive, riferibili ad alcuni e non a tutti i reati richiamati nell'ambito del Decreto, consistono in:

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

<u>15/12/2020</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 2		FRIUL INTAGLI INDUSTRIES SpA

La durata delle sanzioni interdittive è normalmente temporanea, da determinarsi in un intervallo compreso tra tre mesi e due anni. Solo in casi particolarmente gravi, alcune sanzioni possono essere disposte in via definitiva. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti dello stesso tipo di quello già commesso.

## **2.2. L'ESIMENTE – ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE**

Se è commesso uno dei reati presupposto, l'ente può essere punito solo se si verificano i criteri di imputazione del reato all'ente. La prima condizione soggettiva è che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato, ossia management e/o staff così come identificati nel paragrafo 2.1. Ai sensi del Decreto, la responsabilità dell'ente può derivare sia dalla condotta che dall'omissione di tali persone.

La seconda condizione oggettiva richiesta dal Decreto è che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente, indipendentemente dal suo effettivo conseguimento. L'interesse sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito. Il vantaggio sussiste quando l'ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

L'ente non risponde invece se il fatto di reato è stato commesso indipendentemente o contro il suo interesse oppure nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

La sussistenza, quindi, del requisito soggettivo dell'illecito (ovvero che autore del Reato Presupposto sia un soggetto apicale o un soggetto allo stesso subordinato) e del requisito oggettivo (ovvero che il Reato Presupposto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente) comportano la responsabilità dell'ente.

Tuttavia lo stesso Decreto individua una causa esimente dalla responsabilità amministrativa, ovvero stabilisce che l'ente non è punibile se prima della commissione del reato (I) ha adottato ed efficacemente attuato un "Modello di organizzazione e di gestione", idoneo a prevenire la commissione di Reati Presupposto della specie di quello che è stato realizzato; (II) ha affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento; (III) l'Organismo di Vigilanza è stato diligente nello svolgere i propri compiti di vigilanza sul Modello.

L'art. 6 del D.Lgs. 231/01 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi devono, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo (Organismo di Vigilanza);
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto prevede inoltre che il Modello, oltre ad essere adeguato e quindi rispettare nel suo disegno astratto i requisiti sopra riportati, debba anche trovare effettiva ed efficace attuazione; ciò richiede che le previsioni del Modello siano effettivamente osservate dai suoi Destinatari. Al fine di assicurare l'efficace attuazione, nonché l'adeguatezza del Modello nel tempo, lo stesso Decreto prevede la necessità di una verifica dell'effettiva osservanza e di un aggiornamento periodico del Modello, sia qualora emergano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute, sia qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente, sia qualora intervengano aggiornamenti normativi in tema di Reati Presupposto.

Il Modello opera, quale causa di non punibilità dell'ente, sia che il reato presupposto sia stato commesso da un

<u>15/12/2020</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 2		FRIUL INTAGLI INDUSTRIES SpA

soggetto apicale sia che esso sia stato commesso da un soggetto subordinato, con le seguenti differenze: (I) per i reati commessi da un soggetto apicale l'ente deve dimostrare, oltre alle condizioni sopra indicate, che il soggetto apicale ha commesso il reato "eludendo fraudolentemente" il Modello, provando che il Modello era efficace e che il soggetto apicale lo ha violato intenzionalmente, aggirandolo; (II) per i reati commessi da soggetti in posizione subordinata, invece, l'ente può essere sanzionato solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile "dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza". L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Per l'ente è sufficiente provare di avere adottato ed attuato il Modello e l'Autorità Giudiziaria dovrà provare l'inefficacia dello stesso.

Per effetto della legge 30 novembre 2017, n. 179, "*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*" il Modello deve, inoltre, prevedere:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e ai soggetti subordinati, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

<u>15/12/2020</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 2		FRIUL INTAGLI INDUSTRIES SpA

## SEZIONE SECONDA

### 3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI FII

#### 3.1 LE FINALITÀ DEL MODELLO

In osservanza delle disposizioni del Decreto, la Società ha adottato un programma di conformità consistente nel “Modello di organizzazione, gestione e controllo”, sintetizzato nel presente documento e basato sul proprio Codice di Condotta. La Società è, infatti, sensibile all’esigenza di assicurare il rispetto dei più elevati livelli di correttezza ed integrità nella conduzione degli affari e delle proprie attività, a tutela della propria reputazione e dei propri dipendenti, clienti, fornitori e della stessa comunità in cui svolge i suoi servizi.

Attraverso la volontaria adozione e l’efficace attuazione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti principali finalità:

- attuare e rafforzare l’efficacia del proprio Codice di Condotta e migliorare il sistema di controllo interno lungo i processi di business e di supporto, sensibilizzando ulteriormente tutti i Destinatari, affinché pongano in essere, nell’espletamento delle proprie attività, comportamenti sempre in conformità alle disposizioni di legge applicabili, così come nel rispetto dei più elevati livelli di integrità ed etica;
- ribadire che qualsiasi comportamento illecito è fortemente condannato dalla Società, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari, oltre che alle disposizioni di legge, al Codice di Condotta e alle procedure della Società;
- determinare nei Destinatari del Modello la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle previsioni del Modello, nella commissione di illeciti sanzionabili con pene significative sia nei loro confronti che direttamente nei confronti della stessa Società;
- prevenire e/o contrastare l’accadimento dei rischi-reato presupposto della responsabilità degli enti ai sensi del Decreto che potenzialmente potrebbero essere commessi, in questo modo consentendo alla Società di poter ottenere i benefici previsti dallo stesso Decreto (esclusione responsabilità o riduzione sanzioni) per gli enti che hanno adottato ed efficacemente il proprio Modello.

#### 3.2 L’APPROCCIO METODOLOGICO

Ai fini della predisposizione e dell’efficiente futura manutenzione del proprio Modello, la Società ha proceduto, in coerenza metodologica con le previsioni del Decreto, con le Linee Guida proposte da Confindustria e con la norma internazionale ISO 31000 sul Risk Management, nonché delle migliori pratiche di riferimento, con le seguenti attività progettuali:

- **Definizione del contesto:** questa fase è stata realizzata dal Gruppo di Lavoro costituito da risorse interne ed esterne con complessiva ed approfondita conoscenza del modello di business e della organizzazione della Società e del mercato in cui opera, nonché del D.Lgs. 231/2001. I partecipanti, seguendo la popolazione aggiornata delle fattispecie di reato Incluse nel D.Lgs. 231/01, hanno discusso dell’attinenza, anche solo teorica, rispetto alla Società della singola fattispecie di reato. Tale attività ha consentito di:
  - riscontrare l’astratta attinenza rispetto alla Società di talune fattispecie di reato, con la raccolta delle prime informazioni sulle modalità/occasioni in cui potenzialmente essi si potrebbero manifestare (c.d. aree di attività a rischio), nonché l’unità organizzativa della Società potenzialmente interessata con cui poter eseguire la valutazione del relativo rischio;
  - riscontrare la non applicabilità, nemmeno in astratto, alla Società di talune altre fattispecie di reato con la conseguente esclusione dalle successive attività, tra cui quelle di valutazione dei rischi e di trattamento degli stessi;
  - definire e condividere il restante contesto del processo di gestione del rischio e, in particolare, i criteri di rischio da utilizzare per valutare in sede di ponderazione la significatività dei rischi.
- **Esecuzione del risk assessment:** sulla base dei risultati della precedente fase, è stato possibile focalizzare l’attenzione sulle aree di attività a rischio potenziale con i relativi referenti interni identificati anche mediante l’illustrazione esemplificativa e la discussione delle principali possibili modalità realizzative dei singoli rischi-reato considerati e le relative finalità di interesse e/o vantaggio potenziale per la Società. Un facilitatore qualificato ed esperto metodologico, facente parte del Gruppo di Lavoro, ha supportato gli

15/12/2020	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 2		FRIUL INTAGLI INDUSTRIES SpA

intervistati nell'approfondimento della valutazione di tali aree di attività a rischio reato e nella raccolta e documentazione delle loro risposte. I risultati di tale attività hanno consentito di identificare, nell'ambito delle aree di attività a rischio precedentemente definite, una o più attività a rischio-reato (“**attività sensibili**”), intese come attività/occasioni nell'ambito dei processi di business o di supporto della Società in cui potrebbero potenzialmente realizzarsi una o più fattispecie di reato nell'interesse o a vantaggio della Società stessa. Successivamente all'identificazione, mediante l'analisi da parte degli stessi responsabili/referenti coinvolti, è stato possibile definire per ciascuna attività sensibile un livello di rischio per ottenere un conseguente *ranking* complessivo e per ponderarlo rispetto ai criteri di rischio precedentemente definiti. In accordo ai più importanti standard internazionali di riferimento (tra cui l'ISO 31000 “Risk Management – Principles and Guidelines”, nonché l'ISO/IEC 31010 “Risk Assessment Techniques”) e a consolidate metodologie ad essi conformi, la valutazione quali-quantitativa del livello di rischio si sviluppa su una distribuzione che va da 1 (valore minimo) a 25 (valore massimo) e che rappresenta il risultato della combinazione delle conseguenze (il cui driver è costituito dall'interesse e/o vantaggio potenziale per la Società) e della loro probabilità di accadimento (stimabili anche sulla base di serie storiche degli eventi oggetto dell'analisi). La prioritizzazione delle attività sensibili per livello di rischio consente, in accordo ai criteri di rischio definiti e quale risultato della ponderazione delle attività sensibili, di concentrare gli sforzi sulle attività sensibili, in particolare sulle relative modalità di trattamento (tra cui *in primis* i protocolli di controllo), con un giudizio del livello di rischio almeno medio. Per le attività sensibili giudicate ad un livello medio-basso o basso di rischio, secondo i criteri di rischio definiti, la Società ritiene infatti sufficienti ed adeguati, ai fini del loro governo e in particolare ai fini della prevenzione dei relativi rischi-reato, i principi di comportamento illustrati nel Codice di Condotta e riaffermati nello stesso Modello descritto nel presente documento, nonché il generale sistema di gestione della Società.

- **Identificazione e valutazione delle misure di trattamento già in essere:** rispetto alle attività sensibili giudicate ad un livello di rischio almeno medio, sono stati ricercati e individuati nelle procedure e pratiche correnti della Società, o viceversa ne è stata riscontrata l'assenza (gap), i controlli interni (protocolli di controllo) in grado di indirizzare e sottoporre ad adeguato controllo le medesime attività sensibili e/o le relative modalità realizzative, contribuendo alla prevenzione e gestione delle ipotesi di accadimento dei rischi-reato presupposto della responsabilità degli enti. Coerentemente alle migliori pratiche di riferimento, il principio adottato nella costruzione e valutazione dell'adeguatezza del sistema dei controlli interni è quello per il quale la soglia concettuale di accettabilità del rischio di commissione del reato è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente. I protocolli di controllo sono ispirati peraltro alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale e di controllo, affinché sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato alla decisione e verificare l'effettivo rispetto ed efficacia dei controlli attesi.
- **Definizione e implementazione delle necessarie azioni per il rimedio dei gap identificati,** pervenendo al miglioramento del sistema di controllo interno della Società rispetto alle esigenze di adeguato governo delle attività sensibili e/o delle relative modalità realizzative, nonché in generale rispetto agli scopi perseguiti dal Decreto, ai fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate e alla esigenza di documentazione dei controlli interni. In tale fase, particolare attenzione è stata dedicata ad individuare e regolare i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie e delle utilità in genere, nonché gli obblighi informativi in capo ai vari referenti/responsabili in favore dell'Organismo di Vigilanza al fine di abilitarlo nell'esercizio delle sue funzioni di vigilanza e controllo dell'efficacia reale e dell'osservanza del Modello.

Le risultanze delle attività sopra descritte sono raccolte in specifici documenti tenuti sempre a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.

### 3.3 L'ADOZIONE DEL MODELLO

L'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto richiede che il Modello sia un “atto di emanazione dell'organo dirigente”. In applicazione di tale previsione la Società ha adottato il presente Modello mediante delibera del Consiglio di Amministrazione in data 4 settembre 2018.

<u>15/12/2020</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 2		FRIUL INTAGLI INDUSTRIES SpA

## SEZIONE TERZA

### 4. LE COMPONENTI DEL MODELLO

#### 4.1 LE ATTIVITÀ SENSIBILI

Impiegando l'approccio metodologico descritto nel paragrafo 3.2 "L'Approccio Metodologico" ai fini della predisposizione del presente Modello, e in particolare quale risultato delle attività di valutazione dei rischi (risk assessment), sono emerse come categorie di Reati Presupposto, associabili alle attività sensibili giudicate ad un livello di rischio medio-alto, le fattispecie che ricadono nelle seguenti sotto-popolazioni:

- reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- reati societari (art. 25-ter del Decreto) 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 (articolo 25-septies del Decreto);
- reati contro la personalità individuale (articolo 25-quinquies) e di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (articolo 25-duodecies);
- reati tributati (Art. 25-quinquiesdecies).

Per quanto riguarda le restanti categorie di Reati Presupposto, associabili o meno alle ulteriori attività sensibili identificate, si è ritenuto che, alla luce dei risultati del risk assessment eseguito, essi non determinino attualmente dei profili di rischio tali da richiedere specifici interventi di trattamento. Al riguardo, si è comunque provveduto ad assicurare il presidio generale mediante la componente del Modello rappresentata dal Codice di Condotta che vincola in ogni caso i Destinatari, nonché mediante il generale sistema di gestione della Società. Attraverso il processo di aggiornamento e miglioramento del Modello così come descritto nel presente documento, la Società si impegna ad aggiornare periodicamente la valutazione del proprio profilo di rischio, anche per dare seguito alle modifiche normative, organizzative, del modello di business e in generale del contesto esterno ed interno in cui opera, nonché le esigenze che si rileveranno nell'effettivo esercizio del Modello stesso.

Nell'elenco che segue sono riepilogate le aree di attività della Società giudicate a rischio nel cui svolgimento, secondo la valutazione di rischio effettuata dalla Società, sono valutati astrattamente rilevanti (livello di rischio medio-alto) uno o più rischi-reato presupposto della responsabilità dell'ente ex D.Lgs. 231/2001:

- A.1 Ottenimento e gestione di contributi, agevolazioni, sovvenzioni o finanziamenti da Enti Pubblici
- A.2 Acquisizione di contratti / convenzioni con Enti Pubblici o concessioni, licenze, autorizzazioni o certificati
- A.4 Verifiche, accertamenti e procedimenti sanzionatori da parte della Pubblica Amministrazione
- D.1 Verifiche, accertamenti e procedimenti sanzionatori da parte di soggetti terzi privati dal cui esito dipende o può essere fortemente impattata la reputazione/l'operatività e/o la performance della società
- D.2 Gestione dei rapporti contrattuali con altre società del gruppo
- G.1 Gestione dei rapporti di lavoro con lavoratori stranieri
- H.1 Gestione della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro e degli adempimenti connessi
- P1 Gestione degli adempimenti contabili, fiscali, tributari e da sostituto d'imposta.

Nella documentazione tecnica conservata presso la Società, e sempre a disposizione dell'Organismo di Vigilanza, sono illustrate nel dettaglio le attività sensibili nell'ambito delle aree di attività della Società "a rischio 231" di riferimento sopra-illustrate. La documentazione delle attività sensibili identificate è articolata per:

- famiglia reati di riferimento, di regola coincidente con l'illustrazione della sottopopolazione dei reati richiamati da uno o più articoli del Decreto (i.e. reati contro la pubblica amministrazione, reati societari, etc.) e delle relative principali ipotesi di modalità realizzative;



<u>15/12/2020</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 2		FRIUL INTAGLI INDUSTRIES SpA

- area di attività della Società “a rischio 231” di riferimento nel cui ambito ricadono una o più attività sensibili;
- unità organizzativa che è responsabile o che partecipa allo svolgimento dell’attività sensibile.

#### 4.2 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa della Società rispetta i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza in relazione all’attribuzione di responsabilità e dei corrispondenti poteri con efficacia interna ed esterna, anche coerentemente ai requisiti discendenti dalla norma UNI EN ISO 9001. La struttura organizzativa della Società è comunque improntata a principi generali di:

- conoscibilità all’interno della Società;
- chiara ed evidente delimitazione di ruolo, con chiara indicazione delle responsabilità di ciascun soggetto;
- puntuale delimitazione dei poteri assegnati mediante la precisa definizione di limiti per natura delle operazioni, valore economico e ricorso alla firma congiunta o disgiunta;
- allineamento dei poteri conferiti rispetto alle responsabilità assegnate;
- chiara descrizione delle linee di riporto;
- efficace comprensione dell’attribuzione delle responsabilità di delega interna ed esterna.

Il puntuale riepilogo per unità organizzativa delle responsabilità rispetto alle attività sensibili, ai protocolli di controllo e ai flussi informativi, integra gli strumenti organizzativi impiegati dalla Società per formalizzare le responsabilità attribuite all’interno dell’organizzazione.

#### 4.3 CODICE DI CONDOTTA

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano, essendone un’applicazione, con quanto espresso nel Codice di Condotta adottato dalla Società, pur presentando il Modello una portata diversa rispetto al Codice stesso, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto.

Il Codice di Condotta, a cui la Società si è ispirata per l’adozione del presente Modello rappresenta il principale documento adottato dalla Società ad indirizzo della gestione delle relazioni e nella conduzione degli affari da parte di tutti gli amministratori, dirigenti e dipendenti, nonché mediante specifiche clausole contrattuali, da parte di soggetti terzi. Il Codice di Condotta per mezzo delle norme etico-pratiche e i corrispondenti principi generali di ordine comportamentale esplicita i requisiti di comportamento da seguire per assicurare non solo la conformità con le leggi applicabili in qualsiasi ambito in cui la Società opera, ma anche il rispetto dei più elevati standard di condotta etica anche in corrispondenza delle specifiche fattispecie di rischio-reato presupposto della responsabilità degli enti incluse nel Decreto.

A questo riguardo si rende opportuno precisare che:

- il Codice di Condotta rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente nell’interesse o a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice di Condotta richiama, anche per mezzo delle norme etico-pratiche e dei principi generali di ordine comportamentale, i principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del Modello medesimo. Il presente Modello e, in particolare, le attività della sua componente “Organismo di Vigilanza” forniscono la disciplina delle modalità di attuazione del Codice di Condotta e delle sanzioni a cui incorrono i destinatari per le ipotesi di violazione dei principi comportamentali

15/12/2020	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 2		FRIUL INTAGLI INDUSTRIES SpA

in esso contenuti.

#### 4.4 I PROTOCOLLI DI CONTROLLO

Come anticipato in occasione dell'illustrazione dell'approccio metodologico adottato, in sede di predisposizione ed aggiornamento del Modello, la Società ha tenuto conto e, ove necessario, ha migliorato il proprio sistema di controllo interno al fine di assicurarne la capacità a prevenire le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001, governando adeguatamente, mediante specifiche misure di trattamento a cui estendere un sistematico monitoraggio e riesame, le attività identificate a rischio di livello almeno medio.

Nell'ambito del suo più ampio sistema di controllo interno, i protocolli di controllo qui in esame rappresentano, infatti, specifiche procedure di controllo (o all'interno di queste, sue specifiche parti) documentate dalla Società ai fini della corretta e concreta applicazione del presente Modello da parte dei Destinatari. La Società ha così configurato quali protocolli di controllo, diretti a regolare la formazione della volontà della Società stessa, un elenco di procedure e di misure di controllo interno disegnate direttamente e specificatamente per contrastare le potenziali modalità realizzative delle condotte criminose associabili alle attività sensibili identificate e valutate a rischio almeno medio.

La descrizione dei controlli si basa su quattro attributi fondamentali che il disegno di un qualsiasi controllo interno deve rispettare secondo le migliori pratiche di riferimento:

CHI: chi fa il controllo, ossia l'unità organizzativa responsabile;  
COME: come si svolge l'attività di controllo, ossia la Descrizione del Protocollo;  
QUANDO: quando il controllo è effettuato, ossia la Frequenza;  
EVIDENZA: che evidenza viene prodotta e conservata, ossia l'Evidenza riscontrabile che il controllo è stato eseguito.

L'elenco completo delle procedure ovvero dei protocolli di controllo e le associazioni con le corrispondenti attività sensibili di cui sono contromisura, sono contenute nella documentazione tecnica sempre a disposizione dell'Organismo di Vigilanza, nonché, per la parte di loro competenza, dei rispettivi responsabili (c.d. Control Owner).

Il sistema di gestione e controllo della Società nel suo complesso coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società. A titolo illustrativo esso include:

- il Codice di Condotta di cui il presente Modello è un'applicazione specifica in corrispondenza dei requisiti discendenti dal Decreto;
- le regole di *corporate governance*, gli organigrammi, le istruzioni di servizio e le procedure in essere presso la Società;
- il Sistema di Gestione della Qualità (certificato rispetto alla norma UNI EN ISO 9001);
- il Sistema per la Gestione della Salute e Sicurezza sui luoghi di Lavoro (certificato rispetto alla norma OHSAS 18001).

Sebbene queste ulteriori componenti possano contribuire alla prevenzione dei rischi-reato rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, non sono riportate e documentate nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di gestione che il Modello stesso intende integrare in via residuale e con specifico riferimento ai requisiti discendenti dal D.Lgs. 231/2001. Queste ulteriori componenti sono, pertanto, suscettibili di autonome modifiche e integrazioni, in piena coerenza con le proprie finalità e secondo le regole autorizzative e di adozione previste per esse, senza che ciò implichi la necessità di modifica del Modello descritto nel presente documento.

#### 4.5 LE MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Le modalità di gestione delle risorse finanziarie rappresentano una sotto-popolazione dei protocolli di controllo descritti in generale nel precedente paragrafo e specificatamente configurati per contrastare le modalità realizzative delle condotte criminose che ne implicano in qualche modo l'impiego e/o la disponibilità, tra quelle contemplate dai reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 (i.e. reati di corruzione contro la Pubblica Amministrazione). Coerentemente allo specifico ed espresso requisito di cui alla lettera c), comma 2 dell'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001, i protocolli di controllo in esame mirano ad assicurare il corretto impiego delle risorse finanziarie e, in generale, delle utilità economiche al fine di impedire la commissione dei reati che generano la responsabilità della



<u>15/12/2020</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 2		FRIUL INTAGLI INDUSTRIES SpA

Società ai sensi del Decreto.

Come per i protocolli di controllo, le modalità di gestione delle risorse finanziarie sono illustrate nella documentazione tecnica sempre a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.

#### 4.6 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno alla Società che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

##### 4.6.1. L'individuazione e la nomina dell'Organismo di Vigilanza

Conformemente agli standard e alle migliori pratiche di riferimento ed al fine di esercitare adeguatamente le funzioni ad esso attribuite, l'Organismo di Vigilanza nel suo complesso si caratterizza per i seguenti requisiti:

- **autonomia:** tale requisito è assicurato dalla posizione gerarchica dell'organo all'interno dell'organizzazione in staff al Consiglio di Amministrazione e dotato di piena autonomia decisionale, nonché dal riconoscimento dei poteri e mezzi necessari all'adempimento delle proprie responsabilità e dell'insindacabilità delle decisioni assunte nell'esercizio delle proprie funzioni;
- **indipendenza:** non sono attribuiti nella sua collegialità all'organo responsabilità la cui titolarità e/o il cui esercizio minerebbero l'obiettività di giudizio in sede di verifica del funzionamento e dell'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- **professionalità:** l'organo possiede al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere;
- **continuità d'azione:** la continua ed efficace attuazione del Modello ed osservanza delle relative previsioni, richiede che l'Organismo di Vigilanza operi senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza è posto nelle condizioni di operare costantemente, rappresentando un riferimento sempre presente per tutto il personale della Società.

In tale quadro ed in relazione alle dimensioni e caratteristiche organizzative della Società, nonché in particolare in funzione dello specifico profilo di rischio rilevato e descritto sopra, l'Organismo di Vigilanza configurato è composto da 2 a 4 componenti individualmente e/o collegialmente in possesso dei requisiti sopradescritti.

Oltre alle esperienze e conoscenze professionali che ciascun componente può assicurare ai fini dell'efficace attività dell'Organismo, i componenti possiedono le qualità personali tali da renderli idonei a svolgere il compito a loro affidato. In tal senso, a seguito della nomina ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza dichiara di:

- rivestire personalmente i requisiti di onorabilità e moralità;
- non intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni economiche non di lavoro dipendente con la Società, con le sue eventuali consociate, con gli amministratori esecutivi, con l'azionista o gruppo di azionisti che controllano la Società, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica in questione;
- non trovarsi in una qualsiasi altra situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, tale da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- non trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte;
- non essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, fatti salvi gli effetti della riabilitazione;
- non essere stati condannati ovvero non aver concordato l'applicazione della pena e neppure indagati o imputati in procedimenti penali per reati non colposi o che comunque incidano significativamente sulla sua moralità professionale o in ogni caso per aver commesso uno dei reati presupposto di cui al Decreto.

L'Organismo di Vigilanza della Società è nominato dal Consiglio di Amministrazione mediante delibera. La durata dell'incarico può essere fino a tre anni dalla data della nomina con la possibilità di rinnovo alla scadenza del mandato.

<u>15/12/2020</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 2		FRIUL INTAGLI INDUSTRIES SpA

I componenti dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca. I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata o qualora subentri, dopo la nomina, qualsiasi delle cause di ineleggibilità di cui sopra di cui il componente stesso dovrà dare immediata comunicazione al Consiglio Direttivo. La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione. In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del componente dell'Organismo di Vigilanza, gli altri componenti dell'Organismo, informeranno il Consiglio di Amministrazione al fine di prendere senza indugio le decisioni del caso.

#### **4.6.2. Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza è chiamato a svolgere i seguenti compiti:

- proporre gli adattamenti e aggiornamenti del Modello a seguito di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società, modifiche al quadro normativo di riferimento, nonché per dare seguito ad anomalie o violazioni accertate delle prescrizioni del Modello stesso;
- vigilare e controllare l'osservanza e l'efficace attuazione del Modello da parte dei Destinatari, verificando, a titolo di esempio, l'effettiva adozione e la corretta applicazione delle procedure e, all'interno di queste, dei protocolli di controllo, la predisposizione e la regolare tenuta della documentazione prevista nelle procedure stesse, nonché nel complesso l'efficienza e la funzionalità delle misure e delle cautele adottate nel Modello rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01;
- riportare il piano delle proprie attività, i relativi risultati e ogni altra informazione prevista dal Modello agli altri organi della Società;
- gestire e dare seguito al flusso informativo ricevuto, nel pieno rispetto delle esigenze di riservatezza dei segnalanti, in particolar modo per le ipotesi di segnalazioni di violazioni del Modello che costituiscono degli illeciti;
- assicurare e monitorare le iniziative di formazione e informazione necessarie sulla base del programma di conformità al D.Lgs. 231/2001.

#### **4.6.3. I poteri dell'Organismo di Vigilanza**

Per adempiere alle proprie responsabilità l'Organismo di Vigilanza è dotato dei seguenti poteri:

- auto-regolamentare il proprio funzionamento, definendo le modalità di convocazione, di svolgimento delle riunioni, di deliberazione e verbalizzazione, etc., incluse le modalità organizzative e di metodo ad indirizzo delle proprie attività;
- accedere liberamente e senza condizionamenti presso tutte le funzioni della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere ogni informazione, documento o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- disporre, in accordo con il relativo processo di programmazione e controllo della Società, di un proprio budget al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti;
- se ritenuto necessario, disporre – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio delle altre strutture della Società;
- qualora siano necessarie competenze specifiche per adempiere ai propri compiti, avvalersi della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno della Società, utilizzando allo scopo il proprio budget. In questi casi, i soggetti esterni operano come consulenti tecnici sotto la diretta sorveglianza e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza;
- una volta esperite le opportune indagini ed accertamenti e sentito eventualmente l'autore della violazione delle previsioni del Modello, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Disciplinare incluso nel presente Modello.

#### **4.6.4. Comunicazione e consultazione con gli altri organi societari**

Al fine di migliorare la capacità preventiva del Modello, è necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni costantemente con il Consiglio di Amministrazione e con il Collegio Sindacale. Il rapporto a siffatti organi sociali, competenti a convocare l'Assemblea, costituisce anche la miglior garanzia del controllo ultimo sull'operato degli

<u>15/12/2020</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 2		FRIUL INTAGLI INDUSTRIES SpA

amministratori, affidato – per previsione legislativa e statutaria – al socio. In particolare, l’Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale:

- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l’insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- periodicamente, trasmettendo il piano delle attività e la relazione periodica sui risultati delle attività eseguite;
- quando necessario, in merito agli aggiornamenti ed adeguamenti del Modello adottato.

L’Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale per riferire in merito al funzionamento del Modello o in merito a situazioni specifiche relative alle previsioni del Modello.

#### **4.7 I FLUSSI INFORMATIVI E LE SEGNALAZIONI**

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l’istituzione di obblighi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza da parte degli organi societari e, in generale, dei Destinatari del Modello medesimo. Ciò al fine di abilitare l’Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei compiti assegnati.

È, infatti, necessario che l’Organismo di Vigilanza sia tempestivamente informato di quanto accade e di ogni aspetto di rilievo inerente il Modello. Gli obblighi di informazione verso l’Organismo di Vigilanza garantiscono un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull’efficacia del Modello e riguardano, su base periodica o in corrispondenza di uno specifico evento (es. all’avvio di un’ispezione), le informazioni, i dati e le notizie dettagliate negli appositi riepiloghi, ovvero ulteriormente identificate dall’Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole funzioni della Società. Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che sono previsti e disciplinati nella documentazione tecnica a disposizione dell’Organismo di Vigilanza (c.d. flussi informativi) e degli stessi Destinatari responsabili.

Gli obblighi di informazione verso l’Organismo di Vigilanza altresì riguardano, su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, attinente l’attuazione del Modello nelle aree di attività sensibili nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell’assolvimento dei compiti dell’Organismo di Vigilanza (c.d. segnalazioni) e in particolare, in maniera obbligatoria:

- reclami, denunce o segnalazioni su presunte violazioni del Modello (inclusa la componente del Codice di Condotta), riscontrate da cui risultino eventuali responsabilità per reati di cui al Decreto o relative a fatti, atti od omissioni, anomalie o atipicità riscontrate che rivelino profili di criticità rispetto all’osservanza delle norme del Decreto e/o delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per uno dei reati ricompresi nel D.Lgs. 231/2001, nonché ogni aggiornamento sugli sviluppi di tali procedimenti;
- l’insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili e ogni rilevante emanazione, modifica e/o integrazione del sistema organizzativo della Società (ad es. con riferimento alle procedure operative, al conferimento di deleghe e procure, ai mutamenti di situazioni di rischio o potenzialmente a rischio).

Un contatto diretto con l’Organismo di Vigilanza è stabilito mediante un indirizzo di posta elettronica dedicato [odv@friulintagli.com](mailto:odv@friulintagli.com) disponibile per la generalità dei flussi informativi, nonché mediante posta al seguente indirizzo:

OdV – Friul Intagli Industries SpA  
via Oderzo 68  
33080, Prata di Pordenone (PN)

Ulteriori canali di comunicazione potranno essere istituiti dalla Società su proposta dell’Organismo di Vigilanza

<u>15/12/2020</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 2		FRIUL INTAGLI INDUSTRIES SpA

per renderne più efficace l'uso da parte dei segnalanti e la gestione da parte dell'OdV stesso, nonché per assicurare maggiormente le esigenze di riservatezza dei segnalanti e i corrispondenti requisiti discendenti dall'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001 in materia.

Nel caso in cui a seguito degli accertamenti venga accertata la violazione, l'Organismo di Vigilanza deve informare immediatamente il competente titolare del potere disciplinare, che darà corso al procedimento disciplinare così come descritto nel paragrafo 4.11 del presente documento. Tutti i flussi informativi e le segnalazioni raccolte sono archiviate, gestite e custodite dall'Organismo di Vigilanza in una apposita banca dati gestita e protetta nel rispetto della normativa vigente, anche con particolare riferimento all'esigenza di riservatezza dei segnalanti.

#### **4.8 IL PROCESSO DI VERIFICA DELL'EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO**

Tra i requisiti espressi di un Modello discendenti dal D.Lgs. 231/2001, vi è l'efficace attuazione dello stesso Modello; non è, infatti, sufficiente l'astratta idoneità del Modello adottato a prevenire i reati presupposto della responsabilità dell'ente, ma occorre anche assicurare l'effettiva ed efficace attuazione da parte dei Destinatari. Al riguardo, l'articolo 7, comma 4 del D.Lgs. 231/2001 è esplicito precisando che l'efficace attuazione del modello richiede a sua volta: "...una verifica periodica ..." del Modello.

Si tratta di un processo di cui è responsabile l'Organismo di Vigilanza che mira in questo modo ad assicurare l'effettivo esercizio ed efficacia delle previsioni del Modello. Si precisa che il processo di verifica, oltre a consentire di raccogliere e ordinare i riscontri oggettivi del concreto funzionamento del Modello, nonché delle criticità e delle eventuali violazioni occorse, ha l'obiettivo continuo di:

- formare i responsabili dei controlli interni ossia coloro che sono chiamati a svolgere uno o più protocolli di controllo o a riportare un flusso informativo in favore dell'OdV stesso;
- attivare il processo di aggiornamento e integrazione del Modello, migliorandone l'adeguatezza e l'efficacia complessiva, rilevando anomalie nel comportamento dei controlli attesi, violazioni o opportunità di miglioramento delle prescrizioni e dei principi del Modello;
- attivare il procedimento sanzionatorio a carico di coloro che si sono resi responsabili di una o più infrazioni riscontrate in occasione delle verifiche.

E' responsabilità dell'OdV definire modalità e strumenti con cui governare il processo di verifica dell'efficace attuazione del Modello.

#### **4.9 IL PROCESSO DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE**

La formazione dei Destinatari del Modello costituisce una componente essenziale del programma di conformità ai requisiti di cui al D.Lgs. 231/2001, in quanto presupposto fondamentale per assicurare l'efficace attuazione del Modello (articolo 7, comma 4 del D.Lgs. 231/2001) e delle misure preventive in esso previste.

L'informazione e la formazione è periodica e diretta alla generalità dei Destinatari. Essa è differenziata nei contenuti e nelle modalità in funzione della qualifica dei Destinatari e del livello di rischio delle attività di cui sono responsabili e/o a cui partecipano.

Nei confronti dei Destinatari Esterni è curata l'informativa sulle componenti essenziali del Modello come il Codice di Condotta. Questa informativa è strumentale all'integrazione contrattuale o all'inserimento di apposita/e clausola/e di limitazione della responsabilità della Società e di risoluzione unilaterale per le ipotesi di comportamenti contrari al presente Modello e/o al Codice di Condotta da parte dei Destinatari Esterni.

E' responsabilità dell'OdV definire modalità e strumenti per monitorare le attività di formazione e informazione nei confronti dei Destinatari Interni ed Esterni.

#### **4.10 IL PROCESSO DI AGGIORNAMENTO E MIGLIORAMENTO**

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono – per espressa previsione legislativa – una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete, dunque, al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

<u>15/12/2020</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 2		FRIUL INTAGLI INDUSTRIES SpA

Il Consiglio di Amministrazione cura, pertanto, l'aggiornamento (integrazione e/o modifica) nel tempo del Modello, garantendone l'adeguatezza e l'idoneità, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal D. Lgs. 231/2001. A supporto del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza, propone gli adattamenti e aggiornamenti del Modello che ritiene necessari a seguito di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società, modifiche al quadro normativo di riferimento, nonché per dare seguito a criticità, anomalie o violazioni accertate delle prescrizioni del Modello stesso.

#### **4.11 IL SISTEMA DISCIPLINARE**

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedono un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate. L'applicazione delle sanzioni disciplinari, contribuisce a rinforzare l'efficacia delle previsioni del Modello, prescindendo dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e il Codice di Condotta costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la violazione delle quali potrà essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

##### **4.11.1. Definizione e limiti della responsabilità disciplinare**

Il presente paragrafo del Modello identifica e descrive, anche mediante rinvio ad altre fonti, sistemi e/o discipline, le infrazioni rilevanti del Modello, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente sistema disciplinare sono conformi a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale del lavoro applicabile al settore; assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e, in generale, i soggetti terzi) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle relative condizioni contrattuali.

##### **4.11.2. Destinatari del sistema disciplinare e loro doveri**

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai Destinatari del Modello stesso.

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta a tutti i principi e misure definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi e misure (di seguito indicate come "Infrazioni"), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto societario ai sensi dell'art. 2392 c.c.;
- nel caso di soggetti esterni, in forza di apposita clausola contrattuale, costituisce grave inadempimento contrattuale, ai sensi dell'art. 1455 c.c., e legittima la Società a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno ai sensi dell'articolo 1456 c.c. mediante semplice comunicazione scritta, fatto salvo il risarcimento dell'eventuale danno subito.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. A titolo esemplificativo, costituiscono Infrazioni i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi definiti dal Codice di Condotta e delle misure previste nel presente Modello o stabilite per la sua attuazione;

<u>15/12/2020</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 2		FRIUL INTAGLI INDUSTRIES SpA

- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente le procedure per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza o dei soggetti dei quali lo stesso si avvale;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la violazione delle misure poste a tutela della riservatezza dei segnalanti ovvero la segnalazione di fatti o notizie che risultano essere infondati;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- l'omessa segnalazione all'Organismo di Vigilanza delle violazioni rilevate.

#### **4.11.3. Principi generali relativi alle sanzioni**

Il sistema si ispira ai principi di trasparenza e di equità dei processi di indagine per accertare la violazione e garantisce il diritto di difesa dei soggetti indagati e la tempestività e puntualità di applicazione delle sanzioni. Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità delle medesime sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di Infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/01, deve essere improntata alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturito la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione societaria specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario; tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerati le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Le sanzioni e il relativo iter di contestazione dell'Infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario così come descritto nel paragrafo 4.11.2. L'Organismo di Vigilanza può partecipare attivamente al procedimento di accertamento delle Infrazioni, mentre l'irrogazione delle sanzioni disciplinari spetterà alla direzione competente della Società.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i Destinatari del presente Modello. Conseguentemente, ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente segnalata all'Organismo di Vigilanza che dovrà valutare la sussistenza della violazione stessa. Valutata la violazione, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il titolare del potere disciplinare che darà corso al procedimento disciplinare di sua competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni. L'Organismo di Vigilanza richiede e riceve aggiornamenti sulle principali evoluzioni di tali procedimenti disciplinari nonché notizia di ogni provvedimento di sanzione e/o archiviazione.



<u>15/12/2020</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 2		FRIUL INTAGLI INDUSTRIES SpA

#### **4.11.4. Sanzioni nei confronti di operai, impiegati e quadri**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali previste nel Modello, nonché dei principi contenuti nel Codice di Condotta, sono definiti come illeciti disciplinari, nonché violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza i compiti loro affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL di categoria.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di operai, impiegati e quadri, esse rientrano tra quelle previste dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL di riferimento, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili. Il Modello fa riferimento alle sanzioni e alle categorie di fatti sanzionabili previsti dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

#### **4.11.5. Sanzioni nei confronti dei dirigenti**

Quando la violazione delle norme di legge e delle previsioni del presente Modello e del Codice di Condotta, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal D.Lgs. 231/2001, è compiuta da dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura ritenuta più idonea in conformità alle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

In particolare, il procedimento di accertamento di eventuali violazioni potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ. Quale sanzione specifica, l'Organismo di Vigilanza potrà proporre anche la sospensione delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso.

#### **4.11.6. Misure nei confronti degli amministratori**

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto.

In particolare, in caso di violazioni del Modello di lieve entità da parte di uno o più Amministratori, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere direttamente all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto o della revoca temporanea delle procure fino a misure sanzionatorie più pesanti (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) che saranno adottate in occasione della prima utile Assemblea dei Soci.

Indipendentemente dalla tipologia di Destinatario Interno di riferimento, i comportamenti che non costituiscono una violazione del Modello restano disciplinati dalla normativa in vigore e dalle procedure correnti senza il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

#### **4.11.7. Misure nei confronti dei collaboratori esterni e controparti contrattuali**

Ogni comportamento adottato dai collaboratori esterni (consulenti, lavoratori a progetto, collaboratori coordinati continuativi, etc.) o dalle controparti contrattuali, inclusi tra i Destinatari del Modello, che risulti in contrasto con le prescrizioni del Codice di Condotta, tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal Decreto.

<u>15/12/2020</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 2		FRIUL INTAGLI INDUSTRIES SpA

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con l'ufficio di riferimento, verifica che siano adottate ed attuate procedure specifiche per trasmettere ai collaboratori esterni ed alle controparti contrattuali, inclusi tra i Destinatari del Modello, l'adeguata informativa e la proposta di integrazione contrattuale e che sia presidiato il processo di sollecito, raccolta delle risposte/integrazioni e archiviazione.



<u>15/12/2020</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 2		FRIUL INTAGLI INDUSTRIES SpA

## **PARTE SPECIALE H – DELITTI COMMESSI IN VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA SICUREZZA E DELLA SALUTE DEI LAVORATORI**

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

La presente Parte Speciale si riferisce ai reati di omicidio colposo e lesioni gravi e gravissime di cui agli artt. 589 e 590, terzo comma c.p. commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro richiamate dall'art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001, se commessi nell'interesse esclusivo della società, da amministratori, direttori generali o liquidatori o da persone sottoposte alla loro vigilanza, qualora il fatto non si fosse realizzato se essi avessero vigilato in conformità degli obblighi inerenti alla loro carica.

Si riporta qui di seguito una breve descrizione dei reati richiamati da tale articolo, rimandandosi al testo del decreto e a quello del Codice Penale per una dettagliata descrizione degli stessi, che devono comunque intendersi già noti ai sensi dell'art. 5 del Cod. Pen.

#### ***Omicidio colposo (art. 589 c.p.)***

Ai sensi dell'art. 589 c.p. risponde di tale delitto chi per colpa cagiona la morte di un uomo<sup>1</sup>

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

Per tale reato è prevista la sanzione pecuniaria da duecentocinquanta a mille quote.

#### ***Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)***

L'art. 590, terzo comma c.p. punisce la condotta di chi cagiona ad altri una lesione personale grave o gravissima con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro<sup>2</sup>.

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

La lesione personale è gravissima se dal fatto deriva:

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

Per tale reato è prevista la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote.

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

Le Attività maggiormente sensibili che FRIUL INTAGLI ha individuato al proprio interno sono in generale, gli adempimenti e le incombenze dipendenti o connessi agli obblighi stabiliti dalla normativa vigente in materia di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, con particolare riferimento a quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni e integrazioni.

Si ritiene pertanto che le Aree sensibili da presidiare in tale ambito, anche alla luce della specifica attività svolta da FRIUL INTAGLI, siano le seguenti:

- formalizzazione delega di funzioni di materia di sicurezza sul lavoro;
- designazione RSPP, medico competente e responsabile dei lavoratori per la sicurezza;

<sup>1</sup> A mero titolo esemplificativo tale reato si configura, ad esempio, qualora un dipendente di FRIUL INTAGLI INDUSTRIES SpA, per poca attenzione, causa un incendio sul luogo di lavoro, causando la morte di una o più persone

<sup>2</sup> A mero titolo esemplificativo il reato si configura, ad esempio, nel caso in cui un dipendente di FRIUL INTAGLI INDUSTRIES SpA, non rispettando le norme interne sulla sicurezza, utilizzando un carrello levatore investe un suo collega provocandogli un infortunio

<u>15/12/2020</u>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 2		FRIUL INTAGLI INDUSTRIES SpA

- nomina dirigenti e preposti alla sicurezza;
- valutazione rischi ed elaborazione del relativo documento;
- individuazione ed elaborazione delle procedure in materia di sicurezza, prevenzione incendi, primo soccorso e verifiche periodiche;
- informazione e formazione dai lavoratori sui rischi per la sicurezza e misure di prevenzione adottate;
- programmazione riunioni periodiche;
- gestione budget di spesa in materia di sicurezza;
- programmazione misure di miglioramento del servizio protezione e prevenzione;
- gestione del personale nelle UNIT;
- scelta e gestione dei rapporti con le ditte fornitrici;
- gestione dei rapporti con i soggetti incaricati di redigere il documento di valutazione del rischio

Le risorse di FRIUL INTAGLI direttamente coinvolte nello svolgimento di tali processi sensibili sono:

- Delegato Sicurezza;
- Sub Delegato Sicurezza
- RSPP.

### 3. Documenti recepiti dal Modello.

FRIUL INTAGLI, ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008 (efficacia esimente dalla responsabilità da parte degli enti, delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al D. Lgs. 8/6/2001 n. 231 per i reati di lesioni o omicidio colposo legati ad inosservanze in materia di salute e di sicurezza sul lavoro) ha implementato ed efficacemente attuato un Sistema di Gestione Sicurezza sul Lavoro (SGSL) conforme ai requisiti previsti dalla norma BS OHSAS 18001. In data 12 Marzo 2018 è stata pubblicata la ISO 45001:2018 – “Sistemi di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro – Requisiti e guida per l'uso” che andrà a sostituire la BS OHSAS 18001:2007 (scadenza naturale al 30 settembre 2021) sostituita dalla nuova ISO 45001. FRIUL INTAGLI ha effettuato la migrazione (transizione) dalla norma OHSAS 18001 (ritirata) alla nuova norma UNI EN ISO 45001.

Tale Sistema di Gestione Sicurezza sul Lavoro comprende la struttura organizzativa, le attività di pianificazione, le responsabilità, le prassi, le procedure, le risorse per elaborare, mettere in atto, conseguire, riesaminare e mantenere attiva la politica della sicurezza sul lavoro.

La società si è altresì dotata di un Manuale del Sistema di Gestione Sicurezza sul Lavoro “Manuale SGSSL Rev.11” che contiene le modalità con le quali FRIUL INTAGLI gestisce tutti gli aspetti inerenti la salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro, la cui osservanza permette di lavorare in modo organizzato, senza possibilità di equivoci, valide per ogni reparto e per ogni possibile problema che possa nascere all'interno delle fasi del ciclo produttivo dell'azienda.

### 4. Principi di comportamento e di controllo nell'area di rischio dei delitti commessi in violazione delle norme sulla sicurezza e della salute dei lavoratori

La presente Parte Speciale prevede l'esplicito divieto a carico degli Organi Sociali di FRIUL INTAGLI (e dei suoi Dipendenti, Consulenti, Soci e *Partners* nella misura necessaria alle funzioni dagli stessi svolte) di porre in essere qualsivoglia comportamento contrario a quanto previsto nei seguenti Principi di comportamento in tema di sicurezza sul lavoro.

Tutti i Destinatari del presente Modello devono evitare di:

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

Tutti i Destinatari del presente Modello devono attenersi alle seguenti regole di condotta:

- rispettare gli *standard* tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti fisici, chimici, biologici;
- svolgere le attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- svolgere le attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti e degli altri rapporti contrattuali che FRIUL INTAGLI intrattiene con ditte terze (appaltatrici, subappaltatrici, di stoccaggio dei materiali, ecc.), riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la

15/12/2020	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 2		FRIUL INTAGLI INDUSTRIES SpA

sicurezza;

- svolgere attività di sorveglianza sanitaria;
- svolgere attività di formazione e informazione dei lavoratori;
- svolgere attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori
- acquisire i certificati e i documenti obbligatori per legge;
- effettuare verifiche periodiche circa l'applicazione e l'efficacia delle procedure adottate;
- rispettare il Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGSL) BS OHSAS 18001 di FRIUL INTAGLI;
- verificare costantemente il rispetto delle procedure interne e dei vari livelli di controllo autorizzativi previsti;
- definire e verificare i compiti organizzativi ed operativi della direzione aziendale, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori in materia di sicurezza;
- verificare costantemente la documentazione attestante i compiti del responsabile del servizio di prevenzione e protezione e degli eventuali addetti allo stesso servizio, nonché del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, degli addetti alla gestione delle emergenze e del medico competente;
- controllare la documentazione, anche eventualmente prodotta da soggetti esterni incaricati, per le richieste di ogni tipo di autorizzazione, licenza, concessione od altro ed in particolare:
  1. la documentazione relativa all'ottenimento dei certificati di prevenzione incendi e/o al soddisfacimento delle richieste da parte degli organi preposti alla vigilanza in materia di rischi ed incendi;
  2. la documentazione relativa alle autorizzazioni da ottenere per finalità connesse alla normativa di settore;
  3. la documentazione con riferimento la sicurezza sui luoghi di lavoro, ivi comprese le norme sull'osservanza delle leggi sanitarie, quelle in materia antinfortunistica e quelle sulla tutela dell'igiene e salute sul lavoro;
  4. la documentazione con riferimento la sicurezza delle attrezzature di lavoro (Direttiva macchina 2006/42/CE)
- verificare, in caso di assunzione diretta del personale da parte di FRIUL INTAGLI il rispetto delle norme giuslavoristiche e degli accordi sindacali in materia di assunzione e rapporto di lavoro in generale;
- verificare, in caso di assunzione in somministrazione del personale da parte di FRIUL INTAGLI il rispetto delle norme giuslavoristiche e degli accordi sindacali in materia di assunzione e rapporto di lavoro in generale attuate dalle agenzie di somministrazione;
- verificare il rispetto delle regole di correttezza e di buon comportamento nell'ambiente di lavoro;
- verificare costantemente il rapporto dei responsabili di stabilimento in materia di rapporti con i lavoratori;
- richiedere ai *Partners* e ai fornitori di FRIUL INTAGLI il rispetto degli obblighi di legge in tema di lavoro minorile e delle donne, le condizioni igienico-sanitarie e di sicurezza, i diritti sindacali o comunque di associazioni e di rappresentanza così come previsti dalla normativa vigente;
- selezionare in modo accurato le controparti destinate a fornire particolari servizi (appaltatrici, comodatarie, ecc.) ed in particolare le imprese con alta incidenza di manodopera non qualificata, siano esse *Partners* o fornitori, sulla base di adeguate procedure interne.

Inoltre:

- è dovere di ogni dipendente di FRIUL INTAGLI osservare le norme antinfortunistiche e usare puntualmente e con diligenza i dispositivi di protezione individuale ed i mezzi di prevenzione che sono messi a disposizione dell'Azienda e forniti in dotazione;
- all'atto di timbratura del cartellino, il lavoratore dovrà già aver indossato gli indumenti di lavoro ed essere pronto per l'inizio dei lavori mentre, all'orario di uscita, la timbratura dovrà avvenire prima dell'entrata nello spogliatoio;
- ciascun lavoratore deve provvedere alla propria pulizia personale mantenendo ordinato il proprio posto di lavoro;
- è vietato fumare all'interno dello stabilimento in tutti i locali; è possibile fumare solo all'esterno entro le aree prestabilite e segnalate;
- è vietato consumare alimenti all'interno dello stabilimento in tutte le aree produttive; è possibile consumare alimenti solo all'interno delle aree prestabilite e segnalate;
- il lavoratore è invitato a tenere un comportamento idoneo al ruolo in cui opera (non sono ammessi comportamenti ludici, scherzosi, ecc.) ed è suo preciso obbligo conservare in buono stato il materiale messo a sua disposizione dall'Azienda, rispettare l'ambiente e i colleghi di lavoro;
- è vietato introdurre e consumare bevande alcoliche nei locali di lavoro ed iniziare l'attività lavorativa in stato di ebbrezza e/o comunque di alterazione psico-fisica;
- è vietato introdursi nei locali di lavoro ed iniziare l'attività lavorativa in stato di alterazione psico-fisica dovuta all'assunzione di farmaci o psicofarmaci;
- è proibito camminare fuori dai percorsi pedonali segnalati (ove presenti);
- è proibito far entrare personale esterno presso i locali delle UNIT;
- è proibito al lavoratore compiere di propria iniziativa manovre od operazioni che non siano di sua competenza e

15/12/2020	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 2		FRIUL INTAGLI INDUSTRIES SpA

che possano perciò compromettere in qualsiasi modo la sicurezza anche di altri lavoratori e/o il danneggiamento degli impianti;

- è dovere del lavoratore attenersi ai comportamenti indicati nella segnaletica di sicurezza e di divieto esposta nei luoghi di lavoro;
- è proibito al lavoratore permanere in luoghi diversi da quelli in cui compie il proprio servizio o la propria opera; inoltre,
- è proibito al lavoratore richiedere direttamente al personale delle ditte esterne aiuti o collaborazioni o imporre ordini per lo svolgimento dei lavori di propria competenza.

E' fatto altresì obbligo ai Destinatari del Modello di applicare ed osservare tutti i principi di comportamento contenuti nei seguenti documenti adottati da FRIUL INTAGLI che costituiscono parte integrante del presente Modello: Manuale Gestione Sicurezza.

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

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

## 5. Procedure specifiche nell'area di rischio dei delitti commessi in violazione delle norme sulla sicurezza e della salute dei lavoratori

### 5.1 Individuazione dei responsabili e identificazione dei poteri loro attribuiti.

Ai fini dell'individuazione dei responsabili e dell'identificazione dei poteri loro attribuiti, FRIUL INTAGLI ha stabilito una serie di conferimenti di incarico per distribuire a cascata le responsabilità e i compiti in materia di sicurezza, prevenzione degli infortuni e igiene ambientale all'interno della Società.

FRIUL INTAGLI ha pertanto adottato un organigramma della sicurezza (che si riporta sub allegato I del presente Modello).

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

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

I responsabili delle attività inerenti la sicurezza sul lavoro per FRIUL INTAGLI sono i seguenti:

- ***datore di lavoro per la sicurezza***: svolge funzioni di coordinamento e di direzione, occupandosi della gestione strategica dell'azienda, supportata dalle diverse funzioni interne; ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 81/08 effettua la valutazione dei rischi sul luogo di lavoro e la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione;
- ***delegato di funzioni per la sicurezza***: svolge le funzioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. 81/08; partecipa inoltre alle riunioni del Servizio di Prevenzione e Protezione ed ha la necessaria autonomia organizzativa, autorità e responsabilità per assicurare che i processi necessari per il sistema di gestione della sicurezza siano predisposti, attuati ed aggiornati / per identificare i problemi che influenzano la sicurezza in azienda / per riportare i problemi ai livelli direttivi / per verificare l'attuazione e l'efficacia delle azioni correttive intraprese / per provvedere a

15/12/2020	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 2		FRIUL INTAGLI INDUSTRIES SpA

segnalare modifiche o integrazioni del manuale di sicurezza e delle procedure annesse / per assicurare la promozione dei requisiti della sicurezza sul lavoro in tutta l'organizzazione aziendale;

- **subdelegato di funzioni per la sicurezza:** all'interno dell'unità Locale, svolge le funzioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. 81/08; ha la necessaria autonomia organizzativa, autorità e responsabilità per assicurare che i processi necessari per il sistema di gestione della sicurezza siano predisposti, attuati ed aggiornati / per identificare i problemi che influenzano la sicurezza in azienda / per riportare i problemi ai livelli direttivi / per verificare l'attuazione e l'efficacia delle azioni correttive intraprese / per provvedere a segnalare modifiche o integrazioni del manuale di sicurezza e delle procedure annesse / per assicurare la promozione dei requisiti della sicurezza sul lavoro in tutta l'organizzazione aziendale;
- **responsabile del Sistema Gestione Sicurezza Sul Lavoro:** collabora con la Direzione e con il Responsabile Servizio Prevenzione Protezione alla definizione degli obiettivi e alla strutturazione della politica dell'azienda; redige il Manuale del Sistema di Gestione Sicurezza sul Lavoro SGSL, le procedure e le istruzioni del SGSL; valuta le relative non conformità; assicura e verifica che il sistema sia applicato e mantenuto attivo; definisce gli obiettivi di riferimento; partecipa al riesame del SGSL; identifica la necessità di formazione per il personale; sensibilizza e forma i dipendenti sulle procedure SGSL; seleziona, esamina ed interpreta le prescrizioni legislative di sicurezza sul lavoro; esegue la verifica annuale di conformità; verifica il rispetto dei controlli operativi pianificati;
- **responsabile del servizio di prevenzione e protezione:** persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 del D.Lgs. 81/08;
- **medico competente:** medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'art. 38 del D.Lgs. 81/08;
- **rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:** persona scelta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro;
- **addetti squadra emergenze incendi e primo soccorso:** figure opportunamente formate secondo quanto previsto dal D.Lgs. 81/08 e DM 10.3.98, preposte alla gestione delle emergenze di Primo soccorso e Gestione emergenze incendi nel rispetto del Piano di Emergenza presente in azienda;
- **dirigenti:** persona che in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa;
- **preposti:** soggetti che sovrintendono e vigilano sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale; verificano affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico; richiedono l'osservanza delle misure di controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza; informano il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione; si astengono, salvo eccezioni, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione in cui persiste un rischio grave ed immediato; segnalano tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione, sia ogni altra condizione di pericolo;

L'Organismo di Vigilanza sarà costantemente tenuto aggiornato dai soggetti responsabili di volta in volta individuati, sui cambiamenti al sistema delle procure, come decisi dall'Organo Amministrativo congiuntamente con le strutture operative coinvolte.

## 5.2 Identificazione continua dei pericoli, loro valutazione e implementazione delle misure di controllo necessarie.

Fermo restando quanto sopra previsto, ai fini dell'identificazione continua dei pericoli, della loro valutazione e dell'implementazione delle misure di controllo necessarie, FRIUL INTAGLI ha adottato, nell'ambito del Sistema di Gestione Sicurezza sul Lavoro, specifiche procedure, che i dipendenti di FRIUL INTAGLI (Consulenti, Soci e Partners nella misura necessaria alle funzioni dagli stessi svolte) sono tenuti ad applicare ed osservare. Tali procedure sono costantemente aggiornate a cura del RSPP.

## 5.3 Definizione, documentazione e comunicazione di ruoli, responsabilità e facoltà di coloro che gestiscono tutte le attività suscettibili di influenzare i rischi per la salute e la sicurezza

Ai fini della definizione, documentazione e comunicazione dei ruoli, responsabilità e facoltà di coloro che gestiscono, eseguono e verificano attività che hanno influenza sui rischi per la salute e la sicurezza, FRIUL INTAGLI ha adottato



15/12/2020	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	
VERSIONE N° 2		FRIUL INTAGLI INDUSTRIES SpA

anche uno specifico organigramma dei dirigenti e dei preposti per ciascuna Unit.

Per i compiti e le responsabilità si rinvia a quanto previsto con il Manuale del Sistema Gestione della Sicurezza sul Lavoro e con gli altri documenti aziendali richiamati.

#### **5.4 Definizione delle competenze necessarie a coloro che devono eseguire compiti suscettibili di avere conseguenze sulla sicurezza**

Coloro che eseguono compiti che possono avere conseguenze sulla sicurezza devono avere le competenze necessarie: tali preparazioni devono essere definite in termini di formazione, addestramento e/o pratica idonea. Per assicurarsi che tali competenze siano presenti, FRIUL INTAGLI ha predisposto attività di informazione, formazione ed addestramento come previsto dal D.Lgs.81/08, rivolto alle proprie figure aziendali (lavoratori, preposti, dirigenti).

Tale piano è previsto dal Manuale del Sistema di Gestione Sicurezza sul Lavoro ed è articolato nei seguenti ambiti d'intervento:

- **informare** i lavoratori Dipendenti e/o i loro rappresentanti nell'Impresa e/o lo stabilimento riguardo a:
  - rischi per la sicurezza e la salute riguardanti sia l'Impresa e/o lo stabilimento in generale, sia ciascun tipo di posto di lavoro e/o funzione;
  - le misure e le attività di prevenzione e protezione riguardanti sia l'Impresa e/o lo stabilimento in generale, sia ciascun tipo di posto di lavoro e/o di funzione e, in particolare, le misure prese in materia di pronto soccorso, lotta antincendio, evacuazione dei lavoratori;
- **formare** ciascun lavoratore, in tema di sicurezza e salute, con appropriate informazioni e istruzioni relative, in particolare, al suo posto di lavoro o alla sua funzione almeno in occasione:
  - dell'assunzione;
  - di trasferimento o cambiamento di funzione;
  - di introduzione di cambiamento di attrezzature di lavoro;
  - di introduzione di nuove tecnologie.

#### **5.5 Divulgazione di informazioni su sicurezza e salute ai dipendenti e alle altre parti interessate**

Al fini di garantire la divulgazione delle informazioni sulla sicurezza e la salute dei lavoratori nell'ambiente di lavoro, l'Azienda organizzerà per i Dipendenti e preposti attività periodiche di formazione, volte ad informare e a chiarire quali siano i diritti e i doveri in capo agli stessi, con riferimento alla normativa in materia di sicurezza.

FRIUL INTAGLI inoltre attuerà programmi che stabiliscono le modalità mediante le quali il responsabile del servizio di prevenzione e protezione procede all'effettuazione di sopralluoghi periodici nelle diverse aree aziendali.

La Società organizzerà periodicamente degli incontri con i preposti alla funzione di controllo in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, con l'obiettivo primario di migliorare continuamente il livello di protezione e prevenzione all'interno dell'Azienda.

#### **6. Le verifiche dell'Organismo di Vigilanza**

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

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

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