

## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE**

(Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e  
art. 30 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81)

<b>Rev.</b>	<b>Data</b>	<b>Emesso da</b>	<b>Contenuti modifiche</b>	<b>Approvazione</b>
00	10/04/2012	Terreal Italia	Prima emissione	CDA
01	23/03/2016	O.d.V.	Introduzione nuovi reati ambientali L. 68/2015	CDA

## **PARTE GENERALE**

### **SOMMARIO**

- 1. INTRODUZIONE**
- 2. DESTINATARI DEL MODELLO**
- 3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE**
- 4. ADOZIONE DEL MODELLO**
- 5. MAPPATURA DEI RISCHI**
- 6. ORGANISMO DI VIGILANZA**
- 7. FLUSSI INFORMATIVI INTERNI**
- 8. SISTEMA DISCIPLINARE**
- 9. DIFFUSIONE E CONOSCENZA DI MODELLI NEL GRUPPO**

## 1. INTRODUZIONE

### Il regime di responsabilità amministrativa degli Enti

L'adeguamento della legislazione italiana ad alcune Convenzioni internazionali cui l'Italia ha aderito (la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la *Convenzione* anch'essa firmata a *Bruxelles il 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali) ha portato all'approvazione del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, intitolato "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*".

Il decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti per alcuni reati (espressamente indicati dagli artt. 24 e ss.) commessi nell'interesse o a vantaggio degli Enti medesimi da soggetti che, anche di fatto, ne esercitano la gestione o il controllo ovvero da loro sottoposti.

Fino all'approvazione del decreto, di eventuali reati, anche se in ipotesi commessi nell'esclusivo interesse di una persona giuridica, doveva rispondere solo e unicamente la persona fisica del loro autore; attualmente, invece, ne risponde anche l'ente, che subisce in prima persona un autonomo procedimento penale ed è passibile di subire sanzioni rilevantissime, persino in grado di bloccare l'ordinaria attività.

Oltre a sanzioni pecuniarie, infatti, il decreto prevede che l'ente possa subire anche sanzioni di carattere interdittivo (art. 9), quali:

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

La responsabilità amministrativa dell'ente, che rende possibile l'applicazione delle sanzioni indicate, si fonda su una colpa "di organizzazione": l'ente è ritenuto cioè corresponsabile del reato del suo esponente se ha ommesso di darsi un'organizzazione in grado di impedirne efficacemente la realizzazione e, in particolare, se ha ommesso di dotarsi di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure per lo svolgimento delle attività a maggior rischio di commissione di illeciti.

Le modalità con cui dotarsi di un simile sistema di controllo interno, peraltro, sono indicate dagli artt. 6 e 7 del decreto, e cioè: (i) l'approvazione di un c.d. "modello di organizzazione e di gestione"; nonché (ii) la creazione di un organismo di vigilanza interno deputato al controllo del rispetto delle sue previsioni e alla costante verifica della loro efficacia preventiva.

## L'attuazione del D. Lgs. 231/2001 da parte dei Terreal Italia

L'adozione del Modello è, per legge, facoltativa: Terreal Italia, tuttavia, sulla scorta dell'esigenza di operare in un contesto di trasparenza e correttezza, ha proceduto all'adozione di un apposito modello operante, in modo conforme, nell'ambito dell'intera Società.

Il Modello così applicato, è stato predisposto, avendo come riferimento, oltre alle prescrizioni del Decreto, le Linee Guida elaborate in materia da associazioni di categoria e, in particolare, dalla Confindustria.

Il presente Modello è stato adottato, per la prima volta, dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 22 Marzo 2012 e viene adeguato agli aggiornamenti di volta in volta intervenuti nella normativa di riferimento.

Il CDA del 23 Marzo 2016 ha approvato la revisione 01 che recepisce i contenuti della Legge 68 del 22 Maggio 2015 in materia di reati ambientali.

Sempre in attuazione di quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione, nel varare il Modello, ha affidato ad un Organo Collegiale della Società l'incarico di assumere le funzioni di ODV, con autonomi compiti di vigilanza, controllo e iniziativa in relazione al Modello stesso.

## 2. DESTINATARI DEL MODELLO

I destinatari delle norme e delle prescrizioni contenute nel Modello sono tutti gli appartenenti alla Società e collaboratori: operai, impiegati, quadri, dirigenti, amministratori e membri degli altri organi sociali.

Sono altresì destinatari del Modello i collaboratori esterni, i liberi professionisti, i consulenti nonché tutti i *partners* commerciali, che a vario titolo svolgono attività rientranti nel campo di applicazione del Modello.

## 3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

### Struttura.

Il presente Modello si compone di una "Parte Generale" e di più "Parti Speciali" redatte in relazione alle tipologie di reati la cui commissione è astrattamente ipotizzabile nella Società in ragione delle attività da essa svolta.

Il Codice Etico della Società è un documento correlato nei principi al Modello.

Il testo originario del D.Lgs. 231/2001 si limitava a individuare, come reati suscettibili di determinare l'applicazione di sanzioni anche a carico dell'Ente, alcuni delitti (in senso lato) contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25); successivi interventi legislativi hanno provocato un allargamento dello spettro dei reati per i quali si può configurare la responsabilità amministrativa dell'Ente: si veda, per esempio, l'introduzione dell'art. 25-*septies*, che ha esteso l'applicabilità del D.Lgs. 231/2001 anche ai reati di cui agli artt. 589 e 590 del Codice Penale e del successivo art. 25 *undecies* che ha inserito i reati in materia di norme ambientali e le modifiche legislative introdotte dalla Legge n. 68/2015

Per questa ragione, il Consiglio di Amministrazione della Società ha il potere di adottare apposite delibere per l'integrazione del Modello con l'inserimento di ulteriori Parti Speciali relative alle tipologie di reati che, per effetto di diversi interventi normativi, siano inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001.

## Parte Generale

Secondo l'art. 6, terzo comma, del D.Lgs. 231/2001 (e secondo le Linee Guida predisposte da Confindustria), la Parte Generale del Modello deve mirare a tre fondamentali finalità:

### I) Individuazione e mappatura dei rischi.

L'art. 6, comma 2, lett. (a) del D.Lgs. 231/2001 richiede anzitutto che il Modello provveda alla cosiddetta mappatura dei rischi: è necessaria, in altri termini, l'analisi della complessiva attività della Società e l'individuazione in essa delle fasi operative o decisionali che comportano una possibilità di commissione di atti illeciti.

La mappatura dei rischi non potrà mai dirsi definitiva e immodificabile, ma, al contrario, dovrà essere sottoposta a una continuativa attività di controllo e revisione e dovrà essere costantemente aggiornata, anche in ragione dei mutamenti strutturali o di attività che la Società dovesse trovarsi ad affrontare.

### II) Articolazione di un sistema di controllo *ex ante*.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 lett. (b) D.Lgs. 231/2001, una volta compiuta questa attività di analisi e selezione delle aree di rischio nell'ambito della complessiva attività societaria, è necessario prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente nelle aree di attività a rischio.

Le singole Parti Speciali, dunque, per il relativo ambito di attività cui si riferiscono, stabiliscono le linee guida per le misure e procedure in grado di prevenire i reati della specifica fattispecie.

L'ODV dovrà, sulla base delle disposizioni del presente Modello, considerare nella propria attività, gli specifici contenuti di tali misure e procedure.

Le disposizioni aziendali strumentali all'attuazione, aggiornamento e adeguamento del Modello sono emanate dalle funzioni aziendali competenti previa approvazione dell'Consiglio di Amministrazione.

Al di là delle descritte procedure, che operano *ex ante*, saranno comunque sempre possibili verifiche successive su singole operazioni o singoli comportamenti aziendali (controllo *ex post*).

Come la mappatura dei rischi, anche le procedure e i rimedi adottati non potranno mai dirsi definitivi: la loro efficacia e completezza dovrà, al contrario, essere oggetto di periodica rivalutazione e dovranno essere immediatamente proposti e realizzati i miglioramenti, le integrazioni e le modifiche che si renderanno di volta in volta necessarie.

### III) Designazione dell'Organismo di Vigilanza.

Terza finalità della Parte Generale è l'individuazione dell'ODV che provveda a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello.

## **Codice Etico e Parti Speciali**

Il Codice Etico contiene principi a cui sono tenuti a conformarsi tutti i destinatari ivi specificati nell'ambito dell'esercizio delle attività aziendali.

Le Parti Speciali del presente Modello illustrano le tipologie reati e l'indicazione delle procedure e regole specifiche, complementari a quelle generali indicate dal Modello. Le Parti Speciali, unitamente al Codice Etico costituiscono parte integrante del Modello.

## **4. ADOZIONE DEL MODELLO**

L'adozione del Modello è attuata secondo i presenti criteri:

### **Approvazione del Modello da parte di Terreal Italia.**

Il Modello è approvato ed adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione della Società.

### **Modifiche e integrazioni**

Il presente Modello è atto di emanazione del Consiglio di Amministrazione (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, primo comma, lett. a) del decreto); ogni successiva modifica o integrazione di carattere sostanziale del Modello è operata dal Consiglio di Amministrazione stesso. È peraltro riconosciuta al Direttore Generale della Società la facoltà di apportare autonomamente al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

### **Generale verifica dell'efficacia del Modello**

Ferma restando la responsabilità della Società riguardo tanto l'attuazione del Modello quanto le attività dalle stesse in concreto poste in essere, è attribuito all'ODV della Società il compito di effettuare l'attività di vigilanza e di raccoglierne e sintetizzarne i risultati.

## **5. MAPPATURA DEI RISCHI**

### **Aree di attività a rischio in relazione ai reati**

Le attività di Terreal Italia che presentano un rischio di commissione di reati sono indicate nelle rispettive Parti Speciali.

## 6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

### Identificazione dell'organismo.

L'ODV della Società è un organo composto da tre membri, da scegliersi tra soggetti dotati di comprovata competenza e professionalità e che nella sua prima riunione, sceglierà al proprio interno, il Presidente ed adotterà un proprio regolamento.

Tra i membri dell'ODV potranno essere nominati anche dipendenti della Società (*"Componenti Interni"*), con la sola eccezione dei componenti il Consiglio di Amministrazione e i dirigenti muniti di deleghe operative.

La presenza dei Componenti Interni può, infatti, rispondere all'esigenza di permettere che l'ODV possa, fin da subito, disporre di un'immediata e approfondita conoscenza della struttura della Società e dell'organizzazione della sua attività in ragione della loro effettiva funzione aziendale.

Peraltro, resta espressamente stabilito che, con riferimento ai Componenti Interni, la vigenza del loro rapporto di lavoro subordinato o comunque di collaborazione con la Società è presupposto della loro partecipazione quali membri del ODV e pertanto qualora in ragione delle loro dimissioni volontarie, il loro rapporto di lavoro subordinato o comunque di collaborazione cessi i propri effetti, si determinerà automaticamente una causa di decadenza dalla carica di componente del ODV, ed il Presidente del ODV, o il componente più anziano, ove il soggetto decaduto sia il Presidente, dovrà dare atto dell'avvenuta decadenza dalla carica del componente interessato e rivolgersi al Consiglio di Amministrazione per la sostituzione del medesimo. L'ODV è nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società e resta in carica per la durata indicata all'atto della nomina, ed i suoi membri potranno essere rinominati.

### Componenti dell'ODV

Stefano Ridolfi - Presidente dell'ODV – Consulente Aziendale Sicurezza ed Ambiente.

Pier Paola Caselli – Sindaco Effettivo.

Roberto Gualco – Direttore del Personale.

### Prerogative dell'ODV

Nello svolgimento delle funzioni attribuite, l'ODV potrà avvalersi della collaborazione di altri soggetti appartenenti alle direzioni aziendali, quando si rendano necessarie le loro conoscenze e competenze specifiche.

In ogni caso, l'ODV avrà la facoltà, laddove si manifesti la necessità di avvalersi di professionalità non presenti al proprio interno e comunque nell'organigramma della Società, di avvalersi della consulenza di professionisti esterni.

### Funzioni e poteri dell'ODV

All'ODV della Società è affidato sul **piano generale** il compito di vigilare:

A. sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, assumendo ogni necessaria iniziativa;

B. sulla reale efficacia ed effettiva capacità delle prescrizioni del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;

C. sull'opportunità di implementazione ed aggiornamento del Modello.

In particolare realizzerà le predette finalità attraverso:

- raccolta, elaborazione e conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornamento della lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse all'ODV o tenute a sua disposizione;

- controllo dell'effettiva presenza, della regolare tenuta e dell'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati;

- accertamento di presunte violazioni da parte del soggetto in posizione apicale delle prescrizioni del presente Modello e/o del D. Lgs. 231/2001 e proposta dell'adozione delle misure più opportune;

Le direttive e le indicazioni espresse dall'ODV, per le aree di propria competenza, dovranno sempre essere tenute in debita considerazione da parte degli organi societari nell'espletamento delle proprie funzioni in ordine alle questioni contemplate dal presente Modello.

## **7. FLUSSI INFORMATIVI INTERNI**

### **Obblighi informativi nei confronti dell'ODV**

Dovrà essere portata a conoscenza dell'ODV ogni informazione attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio e ad eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello stesso, secondo le modalità specificate in ciascuna parte speciale.

L'ODV potrà richiedere ogni genere di informazione e/o documentazione utile agli accertamenti e ai controlli che gli competono al Consiglio di Amministrazione e ai dirigenti facendo obbligo ai soggetti indicati di ottemperare con la massima cura, completezza e sollecitudine ad ogni richiesta dell'ODV.

L'ODV può richiedere al Consiglio di Amministrazione (quando si tratti di amministratori o di membri di altri organi sociali) o alla Direzione del Personale (nel caso dirigenti) l'emissione di sanzioni disciplinari a carico di coloro che si sottraggono agli obblighi di informazione individuati.

### **Obblighi informativi dell'ODV nei confronti del Consiglio di Amministrazione**

E' compito dell'ODV riferire, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

L'ODV della Società potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o potrà a sua volta presentare richieste in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

Ogni anno, inoltre, l'ODV della Società trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione scritta sull'attuazione del Modello.



## **8. SISTEMA DISCIPLINARE**

### **Principi generali**

Alla luce del disposto dell'art. 6, comma 2, lett. (e) D.Lgs. 231/01, aspetto essenziale per l'effettività del Modello è la predisposizione di un sistema sanzionatorio, come sotto specificato, per la violazione delle regole di condotta da esso imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

L'ODV potrà proporre all'organo di competenza l'assunzione di misure disciplinari.

### **Sanzioni nei confronti dei dipendenti**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello costituiranno illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dal CCNL applicato in azienda, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

### **Sanzioni nei confronti dei dirigenti**

Qualora la violazione delle norme di condotta individuate dal Modello sia posta in essere da un dirigente, troveranno applicazione le misure disciplinari previste dagli strumenti di contrattazione collettiva nazionale di categoria.

Anche queste misure disciplinari saranno disposte dalla Direzione del Personale.

### **Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di accertamento di violazioni del Modello, attribuibili agli Amministratori e/o al Direttore Generale della Società, l'ODV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione della stessa, che provvederà ad assumere le opportune iniziative.

### **Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner**

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori esterni o da Partners in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato indicato dal D.lgs. 231/2001 potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di *partnership*, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva la richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

## 9. DIFFUSIONE E CONOSCENZA DEL MODELLO.

### Formazione del personale

La Società promuove la conoscenza del Codice Etico e del Modello, dei relativi controlli interni e dei loro aggiornamenti tra tutti i dipendenti, che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e a contribuire alla sua migliore attuazione.

Ai fini dell'attuazione del Modello la Direzione Risorse Umane gestisce la formazione del personale, che sarà articolata secondo le seguenti modalità:

- Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della società:  
formazione iniziale attraverso riunioni *ad hoc* nel periodo immediatamente successivo all'approvazione del Modello, diffusione di materiale dedicato all'argomento, con comunicazione costante e tempestiva di eventuali aggiornamenti e modifiche; informativa in sede di assunzione per i neoassunti;
- Altro personale: nota informativa interna esplicativa del Modello e delle sue funzioni; informativa in sede di assunzione per i neo assunti.

### Informazione dei Collaboratori esterni e dei Partners

La società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i Partners e i Collaboratori, non dipendenti della Società.

Questi saranno informati sul contenuto del Modello fin dal principio del rapporto professionale o commerciale con la Società .

**PARTE SPECIALE - art. 25 septies**

**SOMMARIO**

- 1. DESCRIZIONE DELLE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI E DELLE SANZIONI AMMINISTRATIVE CONSEQUENTI**
- 2. AREE DI ATTIVITA' A RISCHIO**
- 3. DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE**
- 4. SISTEMA DISCIPLINARE**
- 5. FLUSSO DI INFORMAZIONI CON L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

## **1. DESCRIZIONE DELLE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI E DELLE SANZIONI AMMINISTRATIVE CONSEGUENTI**

L'art. 9 della Legge n. 123/2007 ha introdotto nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-septies, che estende la responsabilità amministrativa degli enti ai seguenti reati previsti dal Codice Penale commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

### **- Omicidio colposo (art. 589 C.P.)**

Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a cinque anni.

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

### **- Lesioni personali colpose (art. 590 C.P.)**

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

Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619, se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239.

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

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

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

Deve precisarsi che non tutti gli episodi ascrivibili a queste due norme che si verificano in occasione dell'attività dell'impresa possono essere il presupposto della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231: secondo l'art. 25-septies del decreto, infatti, rilevano **solo** quei fatti in cui la condotta colposa che abbia determinato il danno all'incolumità fisica di qualcuno sia consistita nel mancato rispetto di una o più norme di legge o regolamento poste a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Per quanto riguarda le lesioni, poi, si deve sottolineare che la responsabilità dell'ente è prevista **solo** con riferimento alle ipotesi di lesioni gravissime e gravi, secondo le definizioni dell'art. 583 c.p., commi primo e secondo. In particolare, sono gravi le lesioni che causano l'insorgere di 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 e quelle che producono l'indebolimento permanente di un senso o di un organo; sono gravissime le lesioni che determinano una malattia certamente o probabilmente insanabile, la perdita di un senso, la perdita di un arto o una mutilazione che renda l'arto inservibile, la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, una permanente e grave difficoltà della favella, ovvero la deformazione o lo sfregio permanente del viso.

L'affermazione della responsabilità amministrativa dell'ente porterà all'applicazione di sanzioni che si situano su tre diversi livelli di gravità:

- nel caso di **omicidio colposo determinato dalle violazioni più gravi indicate dall'art. 55 comma 2** del testo unico sulla sicurezza del lavoro (consistenti, sommariamente, nell'omessa redazione o nell'inadeguata redazione del documento di valutazione dei rischi imposto dalla legge in aziende le cui attività sono caratterizzate da particolare pericolosità), la sanzione pecuniaria è di 1000 quote; la sanzioni interdittive vanno da un minimo di durata di tre mesi a un massimo di un anno;
- nel caso di **omicidio colposo determinato da altre violazioni** di norme antinfortunistiche, la sanzione pecuniaria va da 250 a 500 quote; quelle interdittive da tre mesi ad un anno;
- nel caso di **lesione colposa grave o gravissima**, la sanzione pecuniaria massima è di 250 quote; le sanzioni interdittive non superano i sei mesi.

Valutato il quadro sopra esposto, sia pure in termini di estrema sintesi, con particolare riferimento alla complessità dei presupposti formali e sostanziali della responsabilità del datore di lavoro per violazione di norme antinfortunistiche, Terreal Italia ha ritenuto opportuno attuare un idoneo e specifico Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Il Modello Organizzativo, per essere efficacemente attuato, è integrato con il "sistema" degli adempimenti aziendali nascenti dagli obblighi di prevenzione e protezione imposti dall'ordinamento legislativo e, qualora presenti, con le procedure interne nascenti dalle esigenze di gestione della sicurezza sul lavoro.

L'azienda pone in essere azioni mirate volte garantire la suddetta integrazione ed in particolare:

- mappatura del rischio approfondita e orientata secondo le specificità dell'attività produttiva presa in considerazione;
- verifica ed eventuale integrazione delle procedure interne di prevenzione in coerenza con la specificità dei rischi di violazione delle norme richiamate dall'art. 25-*septies* del D. Lgs. n. 231/2001; a tal fine si è tenuto conto di tutte le attività già svolte, anche in materia di gestione della sicurezza, armonizzandole anche ai fini dell'allineamento a quanto previsto dal D. Lgs. n. 231/2001, evitando inutili quanto costose duplicazioni.

## STATO DELLA TUTELA DELLA SICUREZZA AZIENDALE E OBIETTIVI PER IL FUTURO

Da sempre, il tema della sicurezza e della salute del lavoro è tenuto in assoluto primo piano, nella politica aziendale della Società.

Un esame dell'attuale organizzazione interna dimostra

- l'esistenza di un'articolata **organizzazione di soggetti** il cui compito è gestire, nel modo più efficace la materia;
- l'esistenza, per ciascuno stabilimento, di una serie di **documenti**, relativi alle maggiori aree di rischio, secondo le norme e secondo l'esperienza;
- l'esistenza di un'**attività interna continuativa** per la tutela della sicurezza e della salute del lavoro.

### FINALITA' DELLA PARTE SPECIALE

I delitti di cui alla presente parte speciale, a differenza di tutti gli altri previsti dal decreto 231, non consistono in condotte illecite dolose; essi sono integrati da condotte meramente colpose.

La presente parte speciale persegue finalità tutte organicamente strumentali alla tutela della sicurezza e salute dei lavoratori:

In particolare nel dettare i principi della presente parte speciale la Società si propone di indirizzare all'adempimento degli obblighi giuridici in relazione:

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

Il Modello prevede inoltre l'estensione del sistema disciplinare già esistente, anche alle violazioni in materia antinfortunistica.

Il proposito della Società, nell'adottare la presente parte speciale, quindi, è di dettare le regole fondamentali del sistema organizzativo con cui mira a gestire la sicurezza nell'ambito della sua attività aziendale, tendendo ad un **approccio non solo normativo, ma anche esecutivo e dinamico**, che tenga conto della continua evoluzione dell'organizzazione aziendale e della normativa, attuando una costante verifica dell'adeguatezza delle misure in essere.

## **POLITICA AZIENDALE DELLA SICUREZZA**

La Società ha da tempo codificato i principi generali cui intende conformarsi nell'affrontare la questione della tutela della sicurezza e della salute del lavoro.

La Società, infatti, considera la tutela della salute e della sicurezza non semplicemente un obbligo di legge, ma un dovere morale.

La Società ritiene che la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori rappresenti allo stesso tempo la tutela della propria forza lavoro ed in tal senso rappresenti una concreta possibilità di crescita per l'impresa stessa e per i suoi lavoratori.

In tal senso la Società intende svolgere la propria attività di impresa nel pieno rispetto dei principi di salvaguardia dell'integrità psico-fisica dei propri lavoratori e pertanto fonda la propria politica aziendale per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sui seguenti obiettivi:

1. la diminuzione nel tempo della frequenza e della gravità dei fenomeni infortunistici e delle malattie professionali, al minimo livello tecnicamente raggiungibile,
2. l'adozione, in ogni scelta tecnica ed organizzativa, delle misure di prevenzione e protezione necessarie per eliminare i rischi, o per ridurli ai livelli accettabili,
3. il mantenimento nel tempo dei livelli di sicurezza desiderati, compatibilmente con il mantenimento di una gestione ottimale dei costi della sicurezza, anche attraverso l'impiego efficiente e pianificato delle risorse umane, tecnologiche e materiali in possesso dell'impresa.

## **PIANIFICAZIONE E ORGANIZZAZIONE DEL SISTEMA**

La società individua il sistema di gestione di salute e sicurezza del lavoro come strumento fondamentale nella definizione del Modello Organizzativo. Pertanto presso i propri siti produttivi persegue l'implementazione di detti sistemi, quali integrazioni operative del modello. Ad essi è fatto costante riferimento per la definizione e attuazione delle procedure di prevenzione e per la redazione della documentazione utile ai fini della presente parte speciale.

## **2. AREE DI ATTIVITA' A RISCHIO**

In relazione agli illeciti le attività ritenute più specificatamente a rischio risultano essere, ai fini della presente Parte speciale del modello, le seguenti:

- conduzione della valutazione dei rischi e definizione delle misure di prevenzione e protezione nella scelta di luoghi di lavoro, attrezzature di lavoro, disposizioni per la protezione individuale, impianti ed apparecchiature elettriche;
- progettazione, erogazione e verifica di efficacia di formazione, informazione e addestramento;
- sorveglianza sanitaria;
- gestione delle emergenze;

### 3. DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE

La società da sempre è impegnata nell'assunzione e nell'elaborazione di tutte le misure e di tutti i rimedi per ridurre al minimo tali componenti di rischio: l'elaborazione della presente parte speciale è solo l'ultimo passo di un lungo percorso.

La Società è consapevole che un serio approccio alla problematica della tutela della sicurezza del lavoro non possa limitarsi alla considerazione della posizione dei soli soggetti direttamente appartenenti all'organizzazione aziendale, ma deve tenere conto e farsi carico anche di quella di tutti gli altri soggetti che si interagiscono e cooperano, anche solo occasionalmente, con essi.

Per questa ragione devono ritenersi destinatari della presente parte speciale, ciascuno per quanto di propria competenza:

- datore di lavoro;
- dirigenti;
- preposti;
- dipendenti;
- tutti i soggetti aziendali che assumono ruoli, previsti dal D.Lgs. 81/08, in materia di prevenzione;
- prestatori esterni di servizi che operino all'interno delle aree aziendali;
- rappresentanti e lavoratori di società appaltatrici che operino all'interno delle aree aziendali;
- visitatori degli uffici e degli stabilimenti.

### 4. SISTEMA DISCIPLINARE

La società qualifica espressamente come **illecito disciplinare qualsivoglia violazione** delle norme di condotta presenti in questa parte speciale, e di quelle specifiche imposte da regolamenti interni, direttive e circolari ed ogni altro atto dettato in tema di tutela della sicurezza e della salute del lavoro.

Il procedimento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari è quello previsto dai vigenti CCNL.

### 5. FLUSSO DI INFORMAZIONI CON L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'ODV, nel momento della sua costituzione, riceve dal Direttore Generale, la seguente documentazione:

- elenco delle procedure o prassi così come in essere nei diversi siti;
- verbale dell'ultimo riesame della Direzione e/o verbale dell'ultima riunione periodica, in cui sia data evidenza delle determinazioni in merito al documento di valutazione dei rischi, alla scelta ed efficacia dei DPI e dei risultati anonimi e collettivi della sorveglianza sanitaria;
- risultato dell'ultima audit di parte terza (se previsti)
- sintesi dei risultati degli audit interni dell'ultimi dodici mesi;
- sintesi dei provvedimenti disciplinari adottati negli ultimi dodici mesi.
- ultimo programma di formazione.



Tali documenti, unitamente alla comunicazione delle modifiche intervenute alle procedure, devono essere forniti annualmente.

L'ODV, sulla base di quanto contenuto nella suddetta documentazione e delle informazioni assunte autonomamente fornisce annualmente al Consiglio di Amministrazione una relazione scritta sull'attuazione del Modello.

**PARTE SPECIALE - art. 25 Undecies**

**SOMMARIO**

- 1. DESCRIZIONE DELLE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI E DELLE SANZIONI AMMINISTRATIVE CONSEGUENTI**
- 2. AREE DI ATTIVITA' A RISCHIO**
- 3. DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE**
- 4. SISTEMA DISCIPLINARE**
- 5. FLUSSO DI INFORMAZIONI CON L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

## **1. DESCRIZIONE DELLE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI E DELLE SANZIONI AMMINISTRATIVE CONSEGUENTI**

L'art. 2 del D.lgs. n. 121/2011 ha introdotto nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-undecies, che estende la responsabilità amministrativa degli enti ai seguenti reati previsti dal Codice Penale commessi con violazione delle norme ambientali.

- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs 152/06, art. 137);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs 152/06, art. 256);
- inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (d.lgs. 152/06, art. 257);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs 152/06, art. 258);
- traffico illecito di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 259);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 260);
- false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; Omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 260-bis);
- Emissioni in atmosfera oltre i valori limite o in violazione delle prescrizioni (art. 279, D.Lgs. 152/2006);
- importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. 150/92, art. 1 e art. 2);
- Produzione, consumo, importazione, esportazione, detenzione e commercializzazione di sostanze lesive dell'ozono e dell'ambiente (L. n. 549/1993);
- Inquinamento doloso (D.Lgs. 202/07, art. 8);
- Inquinamento colposo (D.Lgs. 202/07, art. 9);

La Legge 22 Maggio 2015, n. 68 in vigore dal 29 Maggio 2015 ha inserito, dopo il titolo VI del libro secondo del codice penale il Titolo VI-bis – Dei delitti contro l'ambiente, tra gli altri, i seguenti reati ambientali:

- Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.).
- Morte o lesioni come conseguenza del delitto di inquinamento ambientale (art. 452 ter c.p.).
- Disastro ambientale (art. 452 quater c.p.).
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.).

- Impedimento del controllo (art. 452-septies c.p.).
- Circostanze aggravanti (art. 452- octies c.p.).
- Aggravante ambientale (art. 452-novies c.p.)
- Ravvedimento operoso. (art. 452-decies c.p.)
- Confisca. (art. 452-undecies c.p.)
- Ripristino dello stato dei luoghi. (art. 452-duodecies c.p.)
- Omessa bonifica. (art. 452-terdecies c.p.)

Valutato il quadro sopra esposto, sia pure in termini di estrema sintesi, con particolare riferimento alla complessità dei presupposti formali e sostanziali della responsabilità del datore di lavoro per violazione di norme ambientali, Terreal Italia ha ritenuto opportuno attuare un idoneo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Il Modello Organizzativo, per essere efficacemente attuato, è integrato con il “sistema” degli adempimenti aziendali nascenti dagli obblighi di prevenzione e protezione imposti dall’ordinamento legislativo e, qualora presenti, con le procedure interne nascenti dalle esigenze di gestione della tutela ambientale.

L’azienda pone in essere azioni mirate volte garantire la suddetta integrazione ed in particolare:

- mappatura approfondita e orientata degli adempimenti legislativi in materia ambientale, secondo le specificità dell’attività produttiva presa in considerazione;
- verifica ed eventuale integrazione delle procedure interne di tutela ambientale in coerenza con la specificità dei rischi di violazione delle norme richiamate dall’art. 25-undecies del D.Lgs. n. 231/2001 e dalla legge 68/2015; a tal fine si è tenuto conto di tutte le attività già svolte, anche in materia di gestione dell’ambiente, armonizzandole anche ai fini dell’allineamento a quanto previsto dal D.Lgs. n. 231/2001, evitando inutili quanto costose duplicazioni.

## STATO DELLA TUTELA DELL' AMBIENTE E OBIETTIVI PER IL FUTURO

Da sempre, il tema della tutela dell'ambiente è tenuto in assoluto primo piano, nella politica aziendale della Società.

Un esame dell'attuale organizzazione interna dimostra

- l'esistenza di un'articolata **organizzazione di soggetti** il cui compito è gestire, nel modo più efficace la materia;
- l'esistenza, per ciascuno stabilimento, di una serie di **documenti**, relativi alle aree di rischio, secondo le norme e secondo l'esperienza;
- l'esistenza di un'**attività interna continuativa** per la tutela dell'ambiente.

## FINALITA' DELLA PARTE SPECIALE

La presente parte speciale persegue finalità tutte organicamente strumentali alla tutela dell'ambiente.

Attraverso l'istituzione di procedure o l'applicazione di prassi e l'adozione di controlli, viene consolidata la gestione del rispetto degli adempimenti legislativi previsti dalle norme di tutela ambientale citate al precedente punto 1, della presente parte speciale.

Il Modello prevede inoltre l'estensione del sistema disciplinare già esistente, anche alle violazioni in materia ambientale.

Il proposito della Società, nell'adottare la presente parte speciale, quindi, è di dettare le regole fondamentali del sistema organizzativo con cui mira a gestire la tutela dell'ambiente nell'ambito della sua attività aziendale, tendendo ad un **approccio non solo normativo, ma anche esecutivo e dinamico**, che tenga conto della continua evoluzione dell'organizzazione aziendale e della normativa, attuando una costante verifica dell'adeguatezza delle misure in essere.

## POLITICA AZIENDALE DELL'AMBIENTE

La Società è pienamente consapevole che una responsabile gestione delle tematiche Ambientali, al pari di quelle della Sicurezza e della Qualità, è fattore importante di sviluppo dell'impresa.

La Società riconosce che il miglioramento continuo delle proprie performance ambientali conduce a significativi vantaggi commerciali ed economici ed alla tutela dell'ambiente nel territorio in cui opera.

La Società si impegna a perseguire una politica di costante miglioramento delle proprie performance ambientali, attuando tutti gli interventi necessari ad assicurare il pieno rispetto delle normative vigenti, con l'obiettivo di ridurre e prevenire ogni possibile effetto negativo sull'ambiente

Tutti i livelli dell'organizzazione operano con rigore ed impegno per:

- Applicare la politica ambientale.
- assicurare che le attività aziendali siano svolte in conformità con le vigenti disposizioni di legge.

- mettere in atto ed implementando progressivamente un efficace Sistema di Gestione Ambientale secondo i requisiti della Norma UNI EN ISO 14001.
- attuare ogni sforzo in termini organizzativi, operativi e tecnologici per prevenire l'inquinamento dell'acqua, dell'aria e del suolo.
- minimizzare il consumo di energia e di acqua e la produzione dei rifiuti, favorendone il recupero.
- perseguire obiettivi e traguardi ambientali integrati con la gestione operativa degli stabilimenti e i programmi di sviluppo aziendali.

La Società si pone l'obiettivo di raggiungere un corretto equilibrio tra l'uso delle risorse naturali e la crescita economica, assicurando nel contempo una migliore qualità di vita per le generazioni future.

## **PIANIFICAZIONE E ORGANIZZAZIONE DEL SISTEMA**

La società individua il sistema di gestione ambientale come strumento fondamentale nella definizione del Modello Organizzativo. Pertanto presso i propri siti produttivi persegue l'implementazione di detti sistemi, quali integrazioni operative del modello. Ad essi è fatto costante riferimento per la definizione e attuazione delle procedure di prevenzione e per la redazione della documentazione utile ai fini della presente parte speciale.

### **2. AREE DI ATTIVITA' A RISCHIO**

In relazione agli illeciti le attività ritenute più specificatamente a rischio risultano essere, ai fini della presente Parte speciale del modello, le seguenti:

- emissioni in atmosfera;
- Scarichi idrici;
- Produzione e smaltimento dei rifiuti;
- Emissione di rumore all'esterno;
- Inquinamento del suolo e del sottosuolo

### **3. DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE**

La società da sempre è impegnata nell'assunzione e nell'elaborazione di tutte le misure e di tutti i rimedi per ridurre al minimo gli impatti ambientali derivanti dalla propria attività e l'elaborazione della presente parte speciale è solo l'ultimo passo di un lungo percorso. La Società è consapevole che un serio approccio alla problematica della tutela dell'ambiente nel territorio in cui opera non possa limitarsi alla considerazione della posizione dei soli soggetti direttamente appartenenti all'organizzazione aziendale, ma deve tenere conto e farsi carico anche di quella di tutti gli altri soggetti che si interagiscono e cooperino, anche solo occasionalmente, con essi.

Per questa ragione devono ritenersi destinatari della presente parte speciale, ciascuno per quanto di propria competenza:

- Direttore di Stabilimento;
- Direttore di Produzione;

- Funzioni aziendali pertinenti i processi aventi ricadute di carattere ambientale;
- prestatori esterni di servizi all'interno dello stabilimento con effetti sull'impatto ambientale;

#### 4. SISTEMA DISCIPLINARE

La società qualifica espressamente come **illecito disciplinare qualsivoglia violazione** delle norme di condotta aziendali e di quelle specifiche imposte da regolamenti interni, direttive e circolari ed ogni altro atto dettato in tema di tutela delle tematiche ambientali. Il procedimento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari è quello previsto dai vigenti CCNL.

#### 5. FLUSSO DI INFORMAZIONI CON L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'ODV, nel momento della sua costituzione, riceve dal Direttore Generale, la seguente documentazione:

- elenco delle procedure o prassi così come in essere nei diversi siti;
- evidenze derivanti dall'ultimo riesame della Direzione ove previsto;
- situazione delle Autorizzazioni Integrate Ambientali rilasciate nei diversi siti
- risultato dell'ultima audit di parte terza (se previsti)
- sintesi dei risultati degli audit interni dell'ultimi dodici mesi;
- sintesi dei provvedimenti disciplinari adottati negli ultimi dodici mesi.
- ultimo programma di formazione.

Tali documenti, unitamente alla comunicazione delle modifiche intervenute alle procedure, devono essere forniti annualmente.

L'ODV, sulla base di quanto contenuto nella suddetta documentazione e delle informazioni assunte autonomamente fornisce annualmente al Consiglio di Amministrazione una relazione scritta sull'attuazione del Modello.

#### **Allegati**

Codice Etico