



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs.
231/2001
Adottato dal Consiglio di Amministrazione di
AUXIELL S.P.A.

Funzione	Nome	Firma	Data
Consiglio di Amministrazione	Nicola Michelin		02/11/2023
	Riccardo Pavanato		
	Alessandro Faorlin		
	Francesco Culòs		
	Luca Fortunato		

Revisione	Data	Motivo
0	24/02/2021	Prima emissione
0	02/11/2023	Adeguamento al D.lgs. 24/20231 e recepimento del sistema di gestione Iso 9001

Questo Documento è di proprietà esclusiva di AUXIELL S.P.A.
Qualsiasi divulgazione, riproduzione o cessione di contenuti a terzi deve essere preventivamente autorizzata dalla stessa Società.

INDICE

PREMESSA	4
1 AUXIELL S.P.A.	4
2 LE FINALITA' DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	4
3 LA STRUTTURA DEL MODELLO	5
4 I DESTINATARI	5
SEZIONE PRIMA: IL DECRETO LEGISLATIVO, N. 231/2001	6
5 LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETA' E ASSOCIAZIONI	6
6 I REATI E GLI ILLECITI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELL'ENTE	7
7 L'ADOZIONE DEL MODELLO COME POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA	8
SEZIONE SECONDA: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI AUXIELL S.P.A.	10
8 LA SOCIETA' E IL SUO SISTEMA DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO	10
9 LE MODALITA' DI COSTRUZIONE DEL MODELLO	10
10 LE ATTIVITA' SENSIBILI DI AUXIELL S.P.A.	11
11 SVILUPPO DEL MODELLO	12
12 LINEE DI CONDOTTA	13
12.1 <i>Reati contro la Pubblica Amministrazione</i>	13
12.1.1 Gestione dei rapporti con funzionari/rappresentanti della Pubblica amministrazione	13
12.1.2 Gestione degli approvvigionamenti, delle forniture, delle consulenze e di altri servizi professionali	14
12.1.3 Selezione, assunzione, remunerazione e gestione del personale nel percorso di carriera	16
12.1.4 Gestione contabilità e fatturazione, cassa e rimborsi spesa, gestione dei flussi monetari e finanziari (conti correnti) - attività societarie - predisposizione del bilancio	18
12.1.5 Gestione delle sponsorizzazioni	18
12.2 <i>Reati di criminalità informatica</i>	19
12.2.1 Gestione dei sistemi informativi aziendali	19
12.3 <i>Reati in materia di criminalità organizzata e Reati Transnazionali</i>	20
12.3.1 Gestione dei rapporti con terzi: Gestione Contabilità - Gestione Dei Rapporti Con I Terzi (Clienti, Fornitori, Partner, Consulenti e Professionisti)	20
12.4 <i>Reati in materia di falsità in strumenti o segni di riconoscimento e reati in materia di turbata libertà dell'industria e del commercio - Reati di falsità di monete, in carte di credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento</i>	21
12.4.1 Progettazione, industrializzazione e commercializzazione di prodotti, Gestione dei rapporti commerciali (clienti / fornitori) - concorrenziali	21
12.5 <i>Reati Societari</i>	21
12.5.1 Gestione della contabilità generale e redazione del bilancio	21
12.5.2 Gestione dei rapporti con i terzi privati (Corruzione tra privati)	25
12.6 <i>Reati contro la personalità individuale</i>	25
12.6.1 Gestione dei rapporti con i dipendenti, fornitori, clienti	26
12.7 <i>Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla sicurezza e sulla salute sul lavoro</i>	26
12.7.1 Gestione della salute e sicurezza sul lavoro	26
12.8 <i>Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio</i>	28
12.8.1 Gestione dei flussi monetari e finanziari; cassa e rimborsi spesa; fatturazione attiva e passiva; attività societarie e predisposizione del Bilancio	28
12.8.2 Gestione degli approvvigionamenti, delle forniture, delle consulenze e di altri servizi professionali	28
12.8.3 Gestione delle attività commerciali	28
12.8.4 Gestione delle sponsorizzazioni	30
12.9 <i>Reati in materia di violazioni del diritto d'autore</i>	31

12.9.1	Gestione dei sistemi informativi aziendali (installazione e gestione di software).....	31
12.10	<i>Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.....</i>	31
12.10.1	Rapporti con l'Autorità Giudiziaria, in occasione di procedimenti penali.....	31
12.11	<i>Reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.....</i>	32
12.11.1	Selezione, assunzione, remunerazione e gestione del personale nel percorso di carriera.....	32
12.12	<i>Reati Tributari.....</i>	32
12.12.1	Gestione delle forniture, delle consulenze e altri servizi professionali	32
12.12.2	Gestione della contabilità fornitori	34
12.12.3	Gestione della contabilità clienti	36
12.12.4	Gestione della contabilità generale e redazione bilancio. Gestione dei flussi monetari e finanziari (tesoreria, cassa e rimborsi spesa).....	38
12.12.5	Gestione degli adempimenti fiscali, del patrimonio aziendale e rapporti con l'Amministrazione finanziaria.....	40
13	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	41
13.1	<i>Le caratteristiche e i requisiti dell'Organismo di Vigilanza.....</i>	41
13.2	<i>La soluzione organizzativa della Società</i>	42
13.3	<i>Istituzione, nomina, cause di ineleggibilità, revoca e sospensione dell'Organismo di Vigilanza.....</i>	43
13.4	<i>Atti di verifica dell'efficacia e dell'adeguamento del Modello e attività di reporting ..</i>	44
13.5	<i>Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.....</i>	45
14	IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	45
14.1	<i>Principi Generali - Divieto di discriminazioni o ritorsioni - Divieto violazione misure di tutela del segnalante - Divieto di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave</i>	45
14.2	<i>Provvedimenti per inosservanza da parte dei Dipendenti.....</i>	46
14.3	<i>Provvedimenti per inosservanza da parte degli Amministratori.....</i>	50
14.4	<i>Provvedimenti per inosservanza da parte di Fornitori, Partner, Collaboratori esterni (Professionisti e Consulenti).....</i>	50
14.5	<i>Misure e accertamento nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....</i>	50
14.6	<i>Accertamento delle violazioni e procedimento disciplinare.....</i>	51
15	IL POTERE SANZIONATORIO DI ANAC.....	53
16	LA DIFFUSIONE DEL MODELLO E LA FORMAZIONE DEL PERSONALE	54
16.1	<i>La Comunicazione iniziale.....</i>	54
16.2	<i>La Formazione.....</i>	54
17	L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	55

PREMESSA

1 AUXIELL S.P.A.

Auxiell S.p.a. è una società di consulenza, con sede a Padova, Via Fornace Morandi 24, costituita nel 2005.

La Società ha per oggetto la prestazione di servizi alle imprese relativi all'attività di assistenza nell'organizzazione, programmazione tecnica, produttività e logistica, nonché attività di controllo di gestione, controllo della produzione, formazione del personale in genere, progettazione logistica globale di impianti industriali e studio, realizzazione di layout industriale, definizione e realizzazione di sistemi informativi di gestione, definizione e studio di strategia d'impresa, attività di implementazione dei processi di sviluppo del prodotto e dei processi di vendita.

SISTEMI DI GESTIONE

La Società è dotata di un Sistema di Gestione sulla Qualità certificato secondo la norma Iso 9001 e di un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza (d'ora innanzi anche "Sistema Salute e Sicurezza", o "SGS", o "SGSL") non certificato in accordo e conforme con la norma UNI ISO 45001:2018.

DOCUMENTI ISTITUZIONALI DELLA SOCIETA'

Fra i Documenti istituzionali della Società si annoverano: procedura "riconoscimento premi"; Policy aziendale; Policy sulle trasferte, Policy sull'utilizzo degli alcolici; Regolamento aziendale per il corretto utilizzo degli strumenti informatici e telematici.

2 LE FINALITA' DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il presente documento, corredato di tutti i suoi allegati, costituisce il Modello di organizzazione, gestione e controllo (d'ora innanzi anche il "Modello" o "Modello 231") adottato da AUXIELL S.P.A., ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (d'ora innanzi anche "D.lgs. 231/2001" o il "Decreto"), con delibera del Consiglio di Amministrazione (d'ora innanzi anche il "Vertice Aziendale") in data 03/05/2021.

Il presente Modello costituisce il complesso organico di regole, principi di comportamento, disposizioni, procedure, compiti, responsabilità e attribuzioni, funzionale al perfezionamento della diligente gestione della Società e alla realizzazione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili ai sensi del D.lgs. 231/2001 così come emerse in sede di adozione del Modello.

Funzione primaria del Modello è quella di formalizzare un sistema logico e organico di procedure e attività di controllo al fine di ridurre il rischio di commissione e tentata commissione dei reati ex D.lgs. 231/2001.

La Società, dopo attenta valutazione da parte del suo Vertice Aziendale, è saldamente determinata ad ottemperare alle previsioni disciplinate dal Legislatore nel D.lgs. 231/2001 nel rispetto dei più elevati e condivisi parametri etici.

Attraverso il presente Modello AUXIELL S.P.A. vuole, a seguito della valutazione dell'efficacia e dell'opportunità dei presidi di controllo in essere, conformarsi alla normativa della responsabilità amministrativa degli Enti e, conseguentemente, prevenire il perfezionamento delle condotte illecite di cui ai reati e illeciti amministrativi presupposto ex D.lgs. 231/2001. In tal senso AUXIELL S.P.A. intende informare tutti i Destinatari dell'adozione del Modello da parte della Società evidenziando i principi etici a fondamento dell'attività della Società, rendendo noto il contenuto del Decreto e le conseguenze sanzionatorie irrogabili a seguito del perfezionamento dei reati e degli illeciti amministrativi presupposto.

AUXIELL S.P.A. si impegna a rendere noto a tutti i Destinatari che sono vietati comportamenti illeciti

e contrari alle disposizioni di cui al D.lgs. 231/2001, alle disposizioni di legge in generale, ai regolamenti, alle norme di vigilanza, alle regole aziendali interne e ai principi etici di riferimento.

3 LA STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello di AUXIELL S.P.A. si articola in due sezioni:

- I. “SEZIONE PRIMA”, nella quale si illustrano i contenuti e i principi del D.lgs. 231/2001 nonché le ragioni a fondamento del Modello adottato dalla Società con indicazione dei principi generali e ispiratori dello stesso;
- II. “SEZIONE SECONDA”, tale sezione ha lo scopo di illustrare nel dettaglio i contenuti specifici del Modello adottato da AUXIELL S.P.A., regolamentando i comportamenti aziendali ai fini di prevenire le diverse fattispecie di reato previste dal Decreto.

Costituiscono parte integrante del Modello i seguenti documenti:

- ✓ il Codice Etico;
- ✓ l’elenco dei reati e degli illeciti amministrativi del D.Lgs. 231/2001;
- ✓ il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (S.G.S.S.L.) non certificato ai sensi UNI ISO 45001:2018, come individuato e descritto nella Guida al Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza della Società;
- ✓ Policy aziendale;
- ✓ Statuto, Atto Costitutivo;
- ✓ le clausole contrattuali;
- ✓ il sistema di deleghe e poteri;
- ✓ i Flussi Informativi verso l’Organismo di Vigilanza.

4 I DESTINATARI

Il Modello ha la funzione di sensibilizzare i dipendenti di AUXIELL S.P.A., ed in generale tutti coloro che operano per conto o su mandato della Società, in merito al contenuto del D.lgs. 231/2001 ed alle conseguenze sanzionatorie a carico della Società derivanti da un comportamento illecito perfezionato dai Destinatari del Modello nell’interesse o vantaggio della Società.

Le regole, i principi di comportamento, le disposizioni, le procedure, le responsabilità e le attribuzioni contenute nel Modello si applicano a tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi aziendali di AUXIELL S.P.A. ed in particolare a coloro che svolgono, anche di fatto, funzione di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, a tutti i dipendenti della Società, ai componenti degli organi societari, ai soggetti coinvolti nelle funzioni di Organismo di Vigilanza, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima quali agenti, consulenti e professionisti esterni di AUXIELL S.P.A.

La Società presta particolare attenzione ai rapporti esistenti, passati, presenti o futuri, con i *partner* commerciali che saranno debitamente informati relativamente all’esistenza del Modello ai suoi principi e espressamente invitati a non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello.

SEZIONE PRIMA: IL DECRETO LEGISLATIVO, N. 231/2001

5 LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETA' E ASSOCIAZIONI

Il D.lgs. 231/2001, emanato in data 8 giugno 2001 ed intitolato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e emanato in attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico nazionale la responsabilità amministrativa a carico degli Enti. Si tratta di una responsabilità autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato, che si affianca a quest'ultima e che nonostante sia stata definita "amministrativa" dal Legislatore, presenta i caratteri tipici della responsabilità "penale", dato che consegue prevalentemente alla realizzazione di reati ed è accertata attraverso un procedimento penale.

Da un punto di vista oggettivo l'Ente è responsabile e quindi imputabile dei reati o degli illeciti amministrativi previsti dal Decreto commessi dai seguenti soggetti (ex art. 5 D.lgs. 231/2001):

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- b) da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- c) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra.

A norma del dell'art. 5 comma 2 "l'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi."

Appare con ciò evidente che fondamento della responsabilità dell'ente è la commissione di un reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

Emerge come i soggetti che con il loro comportamento illecito possono far sorgere la responsabilità dell'Ente sono quindi ricondotti a due gruppi ossia l'alto *management* o soggetti in posizione apicale (legali rappresentanti, direttori generali, amministratori, liquidatori e coloro che di fatto ricoprono funzioni apicali e che quindi esprimono la politica dell'impresa identificandosi in essa) e i dipendenti, ovvero, coloro che sono soggetti alla direzione o alla vigilanza dei primi compresi anche gli agenti e i promotori, relativamente all'attività da essi svolta per la società.

Si è optato quindi per una scelta di ampio respiro pragmatico focalizzata sulla posizione concretamente svolta dal soggetto, piuttosto che sulla sua qualifica formale. Tale soluzione è conforme alla moderna struttura organizzativa delle imprese.

Il presupposto oggettivo della responsabilità dell'ente richiede ancora che i reati sopra indicati siano commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente (art. 5) al fine di esplicitare il rapporto di immedesimazione organica.

Le due finalità possono sussistere congiuntamente, ma è sufficiente il perfezionamento di una delle due per determinare la responsabilità dell'ente.

Per interesse si intende l'intenzione dell'autore materiale del reato di recare benefici con il suo comportamento all'Ente per il quale opera a prescindere dal raggiungimento concreto del beneficio, mentre il vantaggio è l'effettivo beneficio ottenuto dall'ente.

La responsabilità dell'ente rimane invece esclusa nei casi in cui sia provato che il soggetto ha agito esclusivamente nell'interesse proprio o di terzi (art. 5, n. 2 D.lgs. 231/2001) o contro l'interesse dell'ente causando così un'interruzione del rapporto di immedesimazione.

La responsabilità amministrativa dell'ente si applica anche alle ipotesi in cui uno dei reati rimanga nella forma del tentativo.

La responsabilità amministrativa degli enti non esclude ma, anzi, si somma a quella della persona fisica che ha realizzato l'illecito.

Le sanzioni amministrative irrogabili agli enti in via preventiva ovvero nel caso in cui ne sia accertata

la responsabilità sono:

- *sanzione pecuniaria*: si applica, attraverso un sistema a “quote”, ogniqualvolta l’ente sia riconosciuto responsabile in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37;
- *sanzione interdittiva*: si applica per tutte le tipologie di illeciti contemplate dal Decreto (ad esclusione dei reati societari di cui all’art. 25-ter e ai reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato di cui all’art. 25-sexies) e per le ipotesi di maggior gravità; possono essere comminate anche in via cautelare e si traducono:
 - a. nell’interdizione dall’esercizio dell’attività aziendale;
 - b. nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
 - c. nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio);
 - d. nell’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell’eventuale revoca di quelli concessi o nel divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- *confisca*: viene sempre disposta con la sentenza di condanna, ad eccezione di quella parte del prezzo o del profitto del reato che può restituirsi al danneggiato;
- *pubblicazione della sentenza*: può essere disposta quando all’ente venga applicata una sanzione interdittiva.

6 I REATI E GLI ILLECITI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL’ENTE

Al fine di procedere all’inquadramento della disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche è opportuno elencare di seguito i reati presupposto vigenti alla data di adozione del presente Modello, rinviando per maggiori dettagli all’allegato 2 del Modello (“Elenco dei reati e degli illeciti amministrativi del D.lgs. 231/2001”).

Le fattispecie di reato sono riconducibili alle seguenti macrocategorie:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (*artt. 24 e 25 del Decreto*);
- reati di criminalità informatica e trattamento illecito di dati (*art. 24-bis del Decreto*);
- reati in materia di criminalità organizzata (*art. 24-ter del Decreto*);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (*art. 25-bis del Decreto*);
- reati in materia di turbata libertà dell’industria e del commercio (*art. 25-bis.1 del Decreto*);
- reati societari (*art. 25-ter del Decreto*);
- delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (*art. 25-quater del Decreto*);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (*art. 25-quater.1 del Decreto*);
- delitti contro la personalità individuale (*art. 25-quinquies del Decreto*);
- reati di abusi di mercato e relativi illeciti amministrativi (*art. 25-sexies del Decreto*);
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla sicurezza e sulla salute sul lavoro (*art. 25-septies del Decreto*);
- reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (*art. 25-octies del Decreto*);
- reati in materia di violazioni del diritto d’autore (*art. 25-novies del Decreto*);
- induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (*art. 25-*

decies del Decreto);

- reati ambientali (*art. 25-undecies del Decreto);*
- reati transnazionali (*art. 10 legge 16 marzo 2006, n. 146);*
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (*art. 25-duodecies del Decreto);*
- razzismo e xenofobia (*art. 25 - terdecies del Decreto);*
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (*art. 25-quaterdecies del Decreto);*
- reati tributari (*art. 25-quinquiesdecies del Decreto);*
- contrabbando (*art. 25-sexiesdecies del Decreto);*

7 L'ADOZIONE DEL MODELLO COME POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA

Il D.lgs. 231/2001 prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità amministrativa dipendente dai reati qualora l'ente sia in grado di provare che:

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quelli verificatosi;
2. il compito di verificare il funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento sia stato affidato ad un organo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
3. le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo;
4. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il Legislatore richiede tuttavia un requisito ulteriore oltre a quanto sopra descritto affinché vi sia un esonero o una limitazione della responsabilità dell'ente. Oltre all'adozione del Modello da parte dell'organo dirigente è infatti necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo e che quindi il complesso organico di regole, principi di comportamento, disposizioni, procedure, compiti, responsabilità e attribuzioni in esso contenute sia concretamente applicato e rispettato dai Destinatari tutti.

Il D.lgs. 231/2001 prevede inoltre che il Modello possa essere adottato "sulla base" di codici di comportamento e Linee Guida redatti dalle Associazioni rappresentative degli Enti.

I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e.

Per quanto concerne l'aspetto della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, il D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 (Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) specifica ulteriormente il contenuto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo per quanto concerne il contenuto in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

L'art. 30 del D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 stabilisce infatti che "il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

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

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

Il modello organizzativo e gestionale di cui deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività.

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

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

Su questi presupposti la Società nella predisposizione del presente Modello, facendo riferimento alle Linee Guida emanate da Confindustria ai sensi dell'art. 6 c. 3 del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, come nel tempo aggiornate e, in conformità all'art. 30 del D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81, ha specificato il corpo procedurale in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro nell'apposito documento "GUIDA AL SISTEMA DI GESTIONE SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI" che costituisce parte integrante del Modello 231. Il SGSSL della Società è conforme allo standard normativo UNI ISO 45001:2018.