

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/01 DI TISCALI
S.P.A.**

PARTE SPECIALE 7

OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O
GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE
NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA
SUL LAVORO (ARTICOLO 25 SEPTIES)

IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI
SOGGIORNO È IRREGOLARE (ARICOLO 25
DUODECIES)

aggiornamento maggio 2021

1. DESTINATARI E FINALITÀ DELLA PARTE SPECIALE – REATI CONTRO LA P.A. E CONTRO L'ATTIVITÀ GIUDIZIARIA

Sono destinatari (di seguito i “Destinatari”) della presente Parte Speciale del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 di Tiscali S.p.A. (di seguito la “Società”) e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- gli amministratori e i dirigenti della Società (cosidetti soggetti apicali);
- i dipendenti della Società (cosiddetti soggetti interni sottoposti ad altrui direzione);
- gli amministratori, i dirigenti e i dipendenti delle altre società del Gruppo Tiscali che svolgono continuativamente un servizio per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle attività sensibili identificate nella presente Parte Speciale.

Limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano, possono essere destinatari di specifici obblighi, strumentali ad un'adeguata esecuzione delle attività di controllo interno previste nella presente Parte Speciale, i seguenti soggetti esterni (di seguito i “Soggetti Esterni”):

- i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, 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 e i partner (anche sottoforma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Società.

Tra i Soggetti Esterni così definiti debbono ricondursi anche coloro che, sebbene abbiano il rapporto contrattuale con altra società del Gruppo, nella sostanza operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse della Società.

La presente Parte Speciale del Modello ha l'obiettivo di indirizzare, mediante regole di condotta, le attività sensibili poste in essere dai

Destinatari al fine di al fine di prevenire il verificarsi dei reati di cui all'art. 25 septies e 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001.

Nello specifico, essa ha lo scopo di:

- illustrare le fattispecie di reato riconducibili alle tipologie dei reati sopraindicati;
- identificare le attività sensibili ossia quelle attività che la Società pone in essere in corrispondenza delle quali, secondo un approccio di risk assessment, la Società stessa ritiene inerenti e rilevanti i rischi-reato, riprendendo il contenuto della “matrice delle attività a rischio”, nella quale, per ciascuna funzione, sono state individuate dai relativi responsabili le attività a rischio. Detto documento forma parte integrante di tutte le Parti Speciali del Modello;
- riprendere e specificare i principi generali di comportamento del Modello (i.e. riepilogo, integrazione e/o specificazione delle norme comportamentali del Codice Etico di rilievo; obblighi e divieti; sistema delle procure e deleghe interne rilevanti; etc.);
- illustrare i Protocolli comportamentali, implementati dalla Società al fine di prevenire i rischi-reato in esame, che i Destinatari sono tenuti ad osservare per una corretta applicazione della presente Parte Speciale del Modello;
- riepilogare i riferimenti alle specifiche policies e procedure aziendali finalizzate alla prevenzione dei rischi-reato in esame;

fornire all'Organismo di Vigilanza gli strumenti operativi per esercitare le necessarie attività di controllo, monitoraggio e di verifica.

2. I REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA

DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO DI CUI ALL'ART. 25
SEPTIES DEL D. LGS. 231/01

L'articolo 25 septies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 9 della L. 3 agosto 2007, n. 123 e sostituito dall'art. 300 del D.Lgs. n. 81/2008, rubricato "Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro" così recita:

- 1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.*
- 2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.*
- 3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi.*

Si tratta dei seguenti reati:

- Omicidio colposo;

- Lesioni personali colpose gravi o gravissime.

Qui di seguito è riportata la lettera degli articoli del Codice Penale che vengono in rilievo per la comprensione di ciascuna fattispecie, accompagnata da una sintetica illustrazione del reato e da una descrizione, a titolo esemplificativo e non esaustivo, delle attività potenzialmente a rischio-reato:

Art. 589 c.p. Omicidio colposo

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

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

Si applica la pena della reclusione da tre a dieci anni se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale da:

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

2) soggetto sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope.

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

Art. 590 c.p. Lesioni personali colpose

Chiunque cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a € 309,00.

Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da € 123,00 a € 619,00; se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da € 309,00 a € 1.239,00.

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 € 500,00 a € 2.000,00 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni. Nei casi di violazione delle norme sulla circolazione stradale, se il fatto è commesso da soggetto in stato di ebbrezza alcolica ai sensi dell'articolo 186, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni, ovvero da soggetto sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope, la pena per le lesioni gravi è della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni.

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

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

Art. 583 c.p. Circostanze aggravanti

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

- 1) se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;*
- 2) se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo;*

La lesione personale è gravissima, e si applica la reclusione da sei a dodici anni, se dal fatto deriva:

- 1) una malattia certamente o probabilmente insanabile;*
- 2) la perdita di un senso;*

3) la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;

4) la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

De seguito di riporta il testo dell'**art. 55 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81** (Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente):

1. E' punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da € 2.500,00 a € 6.400,00 il datore di lavoro:

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

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

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

a) nelle aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f) e g);

b) in aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all'articolo 268, comma 1, lettere c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione, smaltimento e bonifica di amianto;

c) per le attività disciplinate dal Titolo IV caratterizzate dalla presenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno.

(omissis)

Al fine di comprendere i rischi-reato in esame e meglio valutare gli ambiti dell'organizzazione aziendale nei quali queste fattispecie possono essere compiute, occorre precisare quanto segue.

Le norme in esame tutelano la vita e l'incolumità dei lavoratori. In particolare, viene sanzionata penalmente l'inosservanza di precetti calutelari contenuti nelle norme in materia di prevenzione di infortuni sul

lavoro e malattie professionali, a seguito della quale si verificano la morte o lesioni gravissime o gravi del lavoratore.

L'attività lavorativa presenta, infatti, dei rischi che l'ordinamento mira ad evitare, prescrivendo delle cautele idonee a contenere il pericolo insito nell'attività lavorativa stessa.

L'obbligo di osservare le regole cautelari ricade su determinati soggetti, anche terzi, che assumono la c.d. "posizione di garanzia".

Quando, a proposito di colpa, si parla di negligenza, imperizia o imprudenza, ci si riferisce alle regole cautelari dettate dall'esperienza comune o da quella tecnico-scientifica; quando, invece, il legislatore richiama l'inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline, si riferisce a fonti normative specifiche, come nel caso in esame.

L'elemento psicologico richiesto dalle norme penali incriminatrici di cui sopra è la colpa: l'evento morte o lesioni non è voluto dall'agente (se l'evento è da questo previsto astrattamente e poi escluso in concreto si parla di colpa cosciente o con previsione; se, invece, il soggetto agente accetta consapevolmente il rischio della verificazione dell'evento morte, allora la fattispecie viene attratta nell'orbita dell'omicidio volontario con dolo c.d. eventuale).

L'articolo 25 septies del Decreto ricollega, infatti, il sorgere della responsabilità amministrativa degli enti non a tutte le ipotesi di omicidio colposo previste dall'art. 589 c.p., ma soltanto a quelle violazioni (art. 589 c. 2 c.p.) commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro: *"Se il fatto è commesso con violazione delle norme [...] per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni"*.

Questa ipotesi è individuata dall'art. 25 septies c. 2 del Decreto come "ipotesi base".

Ipotesi più grave è, invece, quella prevista dal c. 1 dello stesso articolo, secondo il quale sono previste sanzioni pecuniarie più gravi se l'omicidio colposo viene commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n.

123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il cui contenuto testuale è riportato sopra, e riguarda la mancata valutazione dei rischi e alla mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi in particolari categorie di aziende: stabilimenti con presenza di sostanze pericolose, centrali termoelettriche, impianti ed installazioni nucleari, aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni, industrie estrattive con oltre 50 lavoratori, strutture di ricovero e di cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori, aziende con esposizione dei lavoratori ad agenti biologici che possono causare malattie gravi in soggetti umani, che presentano un rischio di propagazione nella comunità, ad atmosfere esplosive, a cancerogeni mutageni e con attività di manutenzione, rimozione, smaltimento e bonifica di amianto, ovvero per i cantieri temporanei o mobili caratterizzati dalla compresenza di più imprese con entità presunta di lavoro non inferiore a 200 uomini-giorno.

Anche per quanto attiene alle lesioni personali colpose, l'art. 25 septies del Decreto, ricollega il sorgere della responsabilità a carico dell'ente, per la sola ipotesi di delitto di lesioni gravi o gravissime commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

L'art. 583 c.p. definisce **gravi** le lesioni se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo di vita la persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni, nonché se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.

La lesione personale è **gravissima**, invece, 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, perdita della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella, la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

3. IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (ART. 25-DUODECIES)

L'art. 2, comma 1, del D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 ha introdotto nell'ambito del D. Lgs. 231/2001 una nuova disposizione contenuta nell'art. 25-duodecies, rubricato *"Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"*, la quale prevede che:

"1. In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro".

La norma richiamata, in relazione alla quale è prevista l'applicazione della sanzione pecuniaria, è contenuta nel Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero (D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286) e ha per oggetto alcune circostanze aggravanti ad effetto speciale del delitto previsto dall'art. 22, comma 12 decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286. Tale fattispecie punisce con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato *"Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato"*.

In particolare, l'art. 22, comma 12-bis del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 introduce alcune ipotesi aggravate della condotta di impiego di cittadini stranieri il cui soggiorno è irregolare, prevedendo che:

"12-bis. Le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà:

- a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
- b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;
- c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale."

La condotta tipica del reato, nelle ipotesi aggravate previste dall'art. 22, comma 12-bis del D. Lgs 286/1998 consiste, dunque, nell'assunzione, impiego od occupazione alle dipendenze della società di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e non rinnovato, ovvero revocato o annullato, laddove i lavoratori siano in numero superiore a tre, ovvero soggetti minori in età non lavorativa ovvero siano sottoposti a condizioni di particolare sfruttamento. Il reato deve considerarsi proprio, in quanto soggetto attivo può essere soltanto il datore di lavoro.

4. LE MACROATTIVITÀ SENSIBILI EX ARTT. 25 SEPTIES E 25-DUODECIES DEL D.LGS. N. 231/2001

Con riferimento al rischio di commissione dei reati illustrati nei paragrafi concernenti l'omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (di cui all'articolo 25 septies del D.Lgs. 231/2001) e l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (di cui all'articolo 25 duodecies del D.Lgs. 231/2001) e ritenuti rilevanti a seguito del *risk assessment* eseguito internamente, la Società valuta come "sensibili" tutte le aree aziendali e, in particolare, con riferimento alla fattispecie prevista dall'art. 25 duodecies, l'area Risorse Umane.

La presente Parte Speciale, si applica, inoltre, a tutti i Destinatari, anche con riferimento agli amministratori, dirigenti e dipendenti della Società che svolgano attività per conto o nell'interesse di un'altra società del Gruppo Tiscali.

La Società è soggetta direttamente agli obblighi imposti dal D.Lgs. n. 81/2008 in attuazione dell'articolo 1 della L. 3 agosto 2007, n. 123 (T.U. in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) e ha adottato e implementato il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSSL), in conformità al dettato normativo e alle Linee Guida UNI-INAIL, al fine di ridurre i costi complessivi della salute e sicurezza sul lavoro compresi quelli derivanti da incidenti, infortuni e malattie correlate al lavoro, minimizzando i rischi cui possono essere esposti i dipendenti o i terzi, di aumentare l'efficienza e le prestazioni dell'impresa/organizzazione, di contribuire a migliorare i livelli di salute e sicurezza sul lavoro e di migliorare la sua immagine e reputazione.

Per quanto attiene al D.Lgs. n. 231/2001, l'articolo 30 del T.U. citato, fa espressamente riferimento al Modello di organizzazione e di gestione, e impone che lo stesso debba essere adottato ed efficacemente attuato, con riferimento ai reati in materia di salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, assicurando l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

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

Lo stesso Modello deve prevedere, sempre secondo l'art. 30 citato, idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui sopra e, 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.

Lo stesso articolo, prevede, inoltre, che in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti.

5. I REATI DI CUI ALL'ART. 25 SEPTIES E 25 DUODECIES DEL D.LGS. N. 231/2001 – PROTOCOLLI COMPORTAMENTALI

Ai fini dell'attuazione delle regole comportamentali e dei divieti elencati nel precedente capitolo, i Destinatari della presente Parte Speciale del Modello, oltre a rispettare le previsioni di legge esistenti in materia, i principi comportamentali richiamati nel Codice Etico e quelli enucleati nella Parte Generale del presente Modello, devono quindi rispettare, uniformandovi la propria condotta, i protocolli comportamentali, procedure

e obblighi previsti dal SGSSL implementato dalla Società in conformità al D.Lgs. n. 81/2008 (T.U. in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) e alle Linee Guida UNI-INAIL, che sono, quindi, posti a presidio dei rischi-reato di cui all'art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001.

Con riferimento alla selezione e all'assunzione del personale proveniente da paesi terzi, i Destinatari della presente Parte Speciale del Modello, dovranno altresì conformarsi alle disposizioni del D. Lgs 25 luglio 1998, n. 286 recante il Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero.

In forza di apposite pattuizioni contrattuali, i principi, i protocolli, le procedure e gli obblighi in esame si applicano anche ai Soggetti Esterni.

Nel presente capitolo, è delineato, infine, il sistema delle procure e deleghe in essere per la parte dello stesso che contribuisce alla gestione dei rischi-reato, quello delle procedure e dei flussi informativi nei confronti dell'OdV.

5.1. Area del Fare

Tutte le attività aziendali devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle norme del Codice Etico, ai principi generali di comportamento enucleati sia nella Parte Generale che nella Parte Speciale del presente Modello, nonché ai protocolli, procedure e adempimenti di cui al SGSL implementato in conformità agli obblighi imposti dal D.Lgs. n. 81/2008 (T.U. in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), alle Linee Guida UNI-INAIL da intendersi qui integralmente, e a tutti gli effetti, richiamati (nonché alle eventuali ulteriori procedure organizzative esistenti) e alle disposizioni in materia di immigrazione.

In particolare, la Società, consapevole della importanza che assume la selezione del personale, nonché la gestione della salute e della sicurezza sul lavoro nella gestione complessiva dell'azienda, ha adempiuto agli obblighi:

- di rispettare gli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- relativi alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- relativi alle attività di sorveglianza sanitaria;
- relativi alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- relativi alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- di acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- di effettuare periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate;
- di effettuare le opportune verifiche in ordine al titolo di soggiorno dei cittadini di paesi terzi impiegati;

nonché, e in particolare, a quelli di

- definire una politica della salute e sicurezza sul lavoro, con impegni generali per la prevenzione dei rischi ed il miglioramento progressivo della salute e sicurezza e, in particolare, con l'impegno:
 - al rispetto della legislazione e degli accordi applicabili alla SSL;
 - all'affermazione che la responsabilità nella gestione della SSL riguarda l'intera organizzazione aziendale, dal Datore di Lavoro sino ad ogni lavoratore, ciascuno secondo le proprie attribuzioni e competenze;
 - a considerare la SSL ed i relativi risultati come parte integrante della gestione aziendale;
 - al miglioramento continuo ed alla prevenzione;

- a fornire le risorse umane e strumentali necessarie;
 - a far sì che i lavoratori siano sensibilizzati e formati per svolgere i loro compiti in sicurezza e per assumere le loro responsabilità in materia di SSL;
 - al coinvolgimento ed alla consultazione dei lavoratori, anche attraverso i loro rappresentanti per la sicurezza;
 - a riesaminare periodicamente la politica stessa ed il sistema di gestione attuato;
 - a definire e diffondere all'interno dell'azienda gli obiettivi di SSL e i relativi programmi di attuazione.
- identificare le prescrizioni delle leggi e dei regolamenti applicabili;
 - identificare tutti i pericoli e valutare i relativi rischi per tutti i lavoratori, compresi i nuovi assunti, i lavoratori interinali, i portatori di handicap, i lavoratori stranieri, le lavoratrici in gravidanza, puerperio o allattamento, ecc., rischi associati con i processi, le attività operative ed organizzative;
 - identificare gli altri soggetti potenzialmente esposti (quali, ad esempio i visitatori occasionali della sede aziendale);
 - formalizzare il Documento Generale di Valutazione dei Rischi;
 - nominare il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP);
 - individuare attribuzioni e responsabilità in materia di SSL di tutte le risorse a tutti i livelli dell'organizzazione, dal Datore di lavoro fino all'ultimo livello operativo;
 - fissare specifici obiettivi appropriati, raggiungibili e congruenti con gli impegni generali definiti nella politica;
 - elaborare programmi per il raggiungimento di tali obiettivi, definendo priorità, tempi e responsabilità ed assegnando le necessarie risorse;
 - stabilire le modalità più appropriate, in termini di procedure e prassi, per gestire i programmi;

- sensibilizzare la struttura aziendale al raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- attuare adeguate attività di monitoraggio, verifica ed ispezione, per assicurarsi che il sistema funzioni;
- avviare le opportune azioni correttive e preventive in funzione degli esiti del monitoraggio;
- effettuare un periodico riesame per valutare l'efficacia e l'efficienza del sistema nel raggiungere gli obiettivi fissati dalla politica della salute e sicurezza nonché per valutarne l'adeguatezza rispetto sia alla specifica realtà aziendale che ai cambiamenti interni/esterni modificando, se necessario, politica ed obiettivi della salute e sicurezza, tenendo conto dell'impegno al miglioramento continuo.

Costituisce pertanto un preciso obbligo per tutti i Destinatari agire nel pieno e rigoroso rispetto di tutti i protocolli, procedure, obblighi e adempimenti di cui al SGSL implementato in conformità al D.Lgs. n. 81/2008 (T.U. in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) e alle Linee Guida UNI-INAIL da intendersi qui integralmente, e a tutti gli effetti, richiamati, con riferimento ai quali è stata fatta adeguata attività di informazione e formazione, e che sono disponibili sulla Intranet aziendale.

5.2 Area del Non Fare

E' fatto espresso divieto ai Destinatari di porre in essere comportamenti tali da integrare, anche solo potenzialmente e anche a titolo di cooperazione, le fattispecie di reato richiamate dagli articoli 25 septies e 25 duodecies del D.Lgs. n. 231/2001.

In particolare, è fatto divieto di porre in essere qualsiasi comportamento che, in violazione dei protocolli, delle procedure, degli obblighi e degli adempimenti di cui sopra, possa dare causa alla realizzazione delle fattispecie dianzi citate.

5.3 Sistema Deleghe E Procure

Il sistema di deleghe e procure concorre insieme agli altri strumenti del presente Modello ai fini della prevenzione dei rischi-reato di cui sopra.

La “procura” è il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

Per “delega” si intende qualsiasi atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

I responsabili di funzione per lo svolgimento dei loro incarichi sono dotati di “procura funzionale” o “delega” formalizzata e scritta, di estensione adeguata e coerente con le funzioni, le responsabilità e i poteri attribuiti agli stessi titolari. Tutte le procure e deleghe conferite fissano espressamente per natura e/o limite di importo, l’estensione dei poteri di rappresentanza o di quelli delegati.

I responsabili di funzione, riguardo alle attività sensibili da queste ultime svolte, hanno l’onere di assicurare che tutti coloro (i Destinatari e eventualmente anche i Soggetti Esterni) che agiscono per conto della Società e, soprattutto, che impegnano legalmente la Società, intrattenendo rapporti con la P.A. o altri soggetti pubblici siano dotati di apposita procura o delega.

Le procure e le deleghe, devono essere predisposte dall’Ufficio Legale, o comunque sottoposte all’approvazione dello stesso; devono trasferire attribuzioni, poteri e responsabilità nei limiti previsti dalle norme giuridiche vigenti e applicabili e, in particolare, non devono violare disposizioni normative inderogabili; devono essere coerenti con il Sistema di Controllo Interno, con il Codice Etico e con il Modello; definiscono in modo specifico ed inequivoco i poteri del procuratore o del delegato e il soggetto cui quest’ultimo riporta. I poteri gestionali assegnati e la loro attuazione sono coerenti con gli obiettivi aziendali e la struttura organizzativa della Società.

La Società è dotata di organigrammi e comunicazioni organizzative (adeguatamente divulgate all'interno della Società e nei confronti delle altre società del Gruppo) per mezzo delle quali sono:

- delimitati i ruoli, con una descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi attribuzioni e poteri;
- descritte le linee di riporto.

6. FLUSSI INFORMATIVI IN FAVORE DELL'ODV

Al fine di fornire all'Organismo di Vigilanza gli strumenti per esercitare le sue attività di monitoraggio e di verifica puntuale della efficace esecuzione dei controlli previsti dal presente Modello e, in particolare, dalla presente Parte Speciale, nelle procedure di cui al SGSL implementato in conformità al D.Lgs. n. 81/2008 (T.U. in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) e alle Linee Guida UNI-INAIL, nonché del rispetto della normativa in materia di immigrazione, sono descritti i flussi informativi che devono essere assicurati al predetto Organismo, in conformità a quanto disposto nella Parte Generale del Modello medesimo. In particolare, a prescindere dagli altri obblighi di segnalazione, tutti i soggetti interessati sono tenuti a comunicare il manifestarsi del singolo evento cui sono legati i rischio-reato e i controlli attesi. Lo strumento di comunicazione è rappresentato prevalentemente da una e-mail da inviarsi all'indirizzo organismodivigilanza@it.tiscali.com con la specificazione nell'oggetto del reference del flusso informativo cui si riferisce la comunicazione medesima.

7. POLICIES E PROCEDURE A PRESIDIO DEI RISCHI-REATO

La Società definisce, implementa e diffonde specifiche policies aziendali, un organigramma contenente gli ambiti e le responsabilità di ciascuna funzione, nonché procedure dettagliate, specifiche e formalizzate di cui al SGSL implementato in conformità al D.Lgs. n. 81/2008 (T.U. in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) e alle Linee Guida UNI-INAIL, che costituiscono il *driver* per lo svolgimento delle attività

aziendali, nonché per i relativi controlli, e definiscono in dettaglio il sistema di riporto e i flussi informativi nei confronti dell'OdV.

In particolare, anche tali procedure devono garantire:

- chiarezza e precisione dei vari ruoli, compiti, attribuzioni, poteri e responsabilità;
- l'individuazione di un responsabile per ciascuna attività sensibile o per ciascuna fase della stessa;
- chiarezza e precisione delle varie linee di riporto;
- segregazione delle funzioni (separazione per ciascun processo tra il soggetto che decide, quello che autorizza, quello che esegue e quello che controlla);
- tracciabilità di tutte le fasi del processo e dei relativi soggetti;
- adeguati controlli (preventivi, concomitanti o successivi; automatici o manuali; continui o periodici; analitici o a campione), di tutte le fasi critiche del processo.
- flussi informativi nei confronti dell'OdV.