

Modello Organizzativo Interno ex D.Lgs 8 Giugno 2001 n. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 13 aprile 2023

NUOVA PASQUINI & BINI S.P.A.
LOCALITÀ TEI, ZONA INDUSTRIALE "LA GALEOTTA"
55011 ALTOPASCIO (LU)
C.F. 01211640477
P.IVA 01833370461

MODELLO ORGANIZZATIVO INTERNO
EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N.231

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DELLA SOCIETÀ CON DELIBERA
DEL 13 APRILE 2023

Modello Organizzativo Interno ex D.Lgs 8 Giugno 2001 n. 231*Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 13 aprile 2023***INDICE**

1. INTRODUZIONE	3
2. L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI NUOVA PASQUINI & BINI S.P.A.	4
2.1 Motivazioni per l'adozione del modello	4
2.2 Obiettivi e finalità del modello	4
2.3 Predisposizione del modello	5
2.4 La struttura del Modello Organizzativo	6
3. IL QUADRO NORMATIVO DEL MODELLO 231	8
4. LA NUOVA PASQUINI E BINI S.P.A.	11
4.1 L'attività svolta	11
4.2 Gli organi societari	11
4.3 L'organizzazione aziendale	12
4.4 Il sistema di controllo interno di Nuova Pasquini & Bini S.p.A.	14
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	15
5.1 L'obbligatorietà istituzionale dell'Organismo di Vigilanza	15
5.2 Composizione dell'Organismo di Vigilanza di Nuova Pasquini e Bini S.p.A.	16
5.3 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza	16
5.4 Le cause di incompatibilità, revoca e sospensione dell'OdV	17
5.5 La rinuncia da parte dell'OdV	18
5.6 Le funzioni ed i poteri dell'OdV	18
5.7 Le attività relazionali dell'Organismo di Vigilanza	21
5.8 I flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	21
5.9 Le norme generali relative all'OdV	23
6. ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO	24
6.1 Formazione ed informazione ai dipendenti e collaboratori	24
6.2 Informazione a fornitori e partner	25
6.3 L'aggiornamento del Modello e del Codice Etico	25

Modello Organizzativo Interno ex D.Lgs 8 Giugno 2001 n. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 13 aprile 2023

1. INTRODUZIONE

Il presente modello è stato realizzato in attuazione del D.Lgs. 231/2001 che istituisce, in accordo con alcune convenzioni internazionali, la responsabilità amministrativa a carico degli enti per specifici reati commessi nell'interesse o vantaggio degli stessi.

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato anche il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle quali l'Italia aveva già da tempo aderito.

Il Decreto, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come, associazioni, consorzi, ecc..) di seguito denominati anche "Enti" per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La norma in oggetto dispone che responsabilità dell'Ente si aggiunga a quella (penale e civile) della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato.

La responsabilità dell'Ente è connessa alla circostanza che lo stesso abbia tratto vantaggio dalla commissione del reato.

Tra le sanzioni comminabili, quelle certamente più gravose per l'Ente sono rappresentate dalle misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. La suddetta responsabilità si

Modello Organizzativo Interno ex D.Lgs 8 Giugno 2001 n. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 13 aprile 2023

configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi.

2. L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI NUOVA PAQUINI & BINI S.P.A.**2.1 Motivazioni per l'adozione del modello.**

L'azienda ha provveduto alla realizzazione e all'adozione del modello per assicurare condizioni di correttezza e trasparenza della gestione aziendale, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti.

L'azienda è infatti convinta che l'adozione del Modello costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per suo conto, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, anche un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dalle normative di riferimento.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello non sia prevista dalla legge come obbligatoria, l'azienda ha avviato un progetto di analisi che è stata effettuata nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello stesso non solo consentano di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliorino, nei limiti previsti dallo stesso, la propria capacità di gestione dei processi aziendali, limitando il rischio di commissione dei reati.

2.2 Obiettivi e finalità del modello

Scopo del modello è implementare un sistema organico che prevenga la commissione di reati e di illeciti, con la finalità di determinare in tutti coloro che operano in nome dell'azienda la consapevolezza di poter incorrere, a fronte di comportamenti scorretti, in sanzioni penali ed amministrative.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, ci si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

Modello Organizzativo Interno ex D.Lgs 8 Giugno 2001 n. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 13 aprile 2023

- determinare, in tutti coloro che operano per conto dell'azienda nell'ambito di attività sensibili (intese come attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto), la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti ed anche nei confronti dell'ente;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto le stesse sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali l'azienda intende attenersi nell'esercizio dell'attività;
- consentire all'azienda, grazie ad un'azione di controllo ed un'attenta vigilanza sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari ai propri Modelli.

2.3 Predisposizione del modello

Con riferimento alle tematiche individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali sviluppati nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- I. mappatura dettagliata delle attività aziendali "sensibili" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- II. analisi dei rischi potenziali per ognuno di essi, con riguardo alle potenziali modalità attuative degli illeciti;
- III. valutazione del sistema di controlli preventivi alla commissione di illeciti e, se necessario, definizione o adeguamento delle misure previste.

Ai fini della predisposizione del Modello si è dunque proceduto:

- ad identificare le attività cosiddette sensibili, attraverso il preventivo esame della documentazione (organigrammi, procure, mansionari, disposizioni e comunicazioni organizzative) ed una serie di colloqui con i soggetti preposti ai vari settori dell'operatività dell'ente (ovvero con i responsabili delle diverse funzioni). L'analisi è stata preordinata all'identificazione ed alla valutazione del concreto svolgimento di attività nelle quali

Modello Organizzativo Interno ex D.Lgs 8 Giugno 2001 n. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 13 aprile 2023

potessero configurarsi condotte illecite a rischio di commissione dei reati presupposti. Allo stesso tempo si è proceduto a valutare i presidi di controllo, anche preventivo, in essere e le eventuali criticità da sottoporre a successivo miglioramento;

- a disegnare ed implementare le azioni necessarie ai fini del miglioramento del sistema di controllo e all'adeguamento dello stesso agli scopi perseguiti dal Decreto, nonché ai fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;

Il principio adottato nella costruzione del sistema di controllo è quello per il quale la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

Si è quindi proceduto ad effettuare la ricognizione e la valutazione dell'efficacia dei sistemi d'organizzazione, gestione e controllo esistenti ed utilizzati all'interno dell'ente e a codificare, ove necessario in documenti scritti, le prassi aziendali in corso, finalizzate alla prevenzione di condotte illecite individuate dal D.Lgs. 231/2001.

Al termine di un processo di codifica delle prassi di organizzazione, gestione e controllo esistenti nonché di aggiornamento delle procedure/regole di comportamento aziendali, l'ente ha individuato le procedure riferibili al Modello, le ha raccolte in appositi documenti conservati presso la stessa, portandole di volta in volta a conoscenza dei Destinatari e mettendole comunque a disposizione degli stessi anche attraverso la pubblicazione nella intranet aziendale.

2.4 La struttura del Modello Organizzativo

Infine, per chiarezza espositiva si premette che il modello organizzativo della Nuova Pasquini & Bini s.p.a. è sostanzialmente composto da due parti:

- A. una parte di carattere più generale che illustra i presupposti normativi di riferimento, le condizioni del contesto ed istituzionali, gli aspetti strutturali dell'organizzazione.
- B. una parte di carattere speciale che entra nel merito dell'analisi dei rischi di reato e dettaglia le procedure adottate dalla Società allo scopo di prevenire i rischi stessi.

Modello Organizzativo Interno ex D.Lgs 8 Giugno 2001 n. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 13 aprile 2023

Il loro contenuto può quindi essere riassunto come di seguito.

A. PARTE GENERALE

Nello specifico prevede:

- La descrizione del quadro normativo di riferimento (principi del D. Lgs. 231/01);
- La presentazione del sistema di governo di Nuova Pasquini & Bini Spa;
- La presentazione dell'assetto organizzativo;
- La descrizione dell'Organismo di Vigilanza;
- La definizione del Sistema disciplinare;
- Le indicazioni delle attività di formazione e comunicazione.

B. PARTE SPECIALE

Nello specifico prevede:

- La descrizione delle fattispecie di reato richiamate dal D. Lgs. 231/01, individuate come potenziali per l'Azienda;
- La descrizione delle attività/processi sensibili ossia di quelle attività nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di un illecito;
- L'individuazione delle funzioni/posizioni organizzative sensibili identificate ossia, di quei ruoli e posizioni nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di un illecito;
- L'individuazione di protocolli di controllo specifici, ovvero applicabili a ciascuna delle attività sensibili.

*****PARTE GENERALE*****

Modello Organizzativo Interno ex D.Lgs 8 Giugno 2001 n. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 13 aprile 2023

3. IL QUADRO NORMATIVO DEL MODELLO 231

3.1 I reati previsti dal D.Lgs 231/2001

Il sistema della responsabilità amministrativa degli enti, delineato dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, si articola su specifici capisaldi.

Anzitutto, la responsabilità sorge per connessione con la realizzazione di un reato, compreso tra quelli tassativamente indicati dal legislatore, da parte di una persona fisica che sia legata all'ente da un rapporto funzionale, il quale potrà essere di rappresentanza o di subordinazione, senza che però sia necessaria la sua identificazione.

Ebbene, circa i reati che possono dare origine a responsabilità penale va detto che, per effetto dell'avvicinarsi di specifici provvedimenti normativi, il loro elenco si è progressivamente ampliato.

L'attuale quadro normativo contempla le seguenti fattispecie che nel prosieguo dell'elaborato verranno anche dettagliate:

- A. Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/01)
- B. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.Lgs. 231/01) aggiunto dalla L. 18 marzo 2008 n. 48, art. 7;
- C. Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, D.Lgs. 231/01), successivamente aggiunto dal D.L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6, D.L. convertito con modificazioni dalla legge n. 409 del 23/11/2001;
- D. Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis.1., D.Lgs. n. 231/2001);
- E. Reati societari (art. 25-ter, D.Lgs. 231/01) così come aggiunto dalla D.Lgs 11 aprile 2002 n. 61 poi modificato dalla L. 262/2005 e dal D.lgs 109/2012 che ha introdotto la lettera s bis;
- F. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, D.Lgs. 231/01), articolo poi aggiunto dalla L. 14 gennaio 2003 n. 7, art. 3;
- G. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.) (art. 25-quater-1, D.Lgs. 231/01), articolo che è stato aggiunto dalla L. 9 gennaio 2006 n. 7, art. 8;

Modello Organizzativo Interno ex D.Lgs 8 Giugno 2001 n. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 13 aprile 2023

- H. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/01), articolo aggiunto dalla L. 11/08/2003 n. 228, art. 5;
- I. Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, D.Lgs. 231/01) articolo aggiunto a seguito della L. 18 aprile 2005 n. 62, art. 9;
- J. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies, D.Lgs. 231/01);
- K. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies, D.Lgs. 231/01);
- L. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001);
- M. Reati ambientali (art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/01);
- N. Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10);
- O. Impieghi di cittadini di paesi terzi (art. 25 doudecies, D.Lgs n. 231/2001), aggiunto dal comma 1 dell'art. 2 del D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109.

3.2 L'interesse o il vantaggio dell'Ente

Come detto in precedenza, il Decreto Legislativo 231/2001, ha introdotto nella legislazione italiana la responsabilità in sede penale degli enti.

Con il termine ente si intende qualsiasi organizzazione collettiva dotata di una certa autonomia organizzativa quali, le società, le associazioni ed i consorzi,

Per quanto sopra "Nuova Pasquini & Bini S.p.A". viene pertanto di seguito indicata anche come "Ente", "Azienda" o "Società".

Oltre a quanto detto nel paragrafo precedente, affinché vi sia una fattispecie di reato è necessario che questa sia commessa:

- nell'interesse o a vantaggio degli stessi enti;

Modello Organizzativo Interno ex D.Lgs 8 Giugno 2001 n. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 13 aprile 2023

- 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, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dello stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

L'organizzazione non risponde, quindi, se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

In altre parole, l'ente può essere ritenuto responsabile dell'illecito se il reato è stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio.

3.3 L'adozione del modello Organizzativo 231 come esimente

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 prevede una forma specifica di esimente dalla responsabilità amministrativa qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- b) abbia affidato, ad un organo interno appositamente creato, detto Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del modello in questione, nonché di curarne l'aggiornamento;
- c) le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo il Modello su indicato;
- d) vi è stato un opportuno controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Al comma 2 del medesimo art. 6, il decreto aggiunge che i modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- i. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati (Mappatura del rischio);
- ii. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire (Protocolli);

Modello Organizzativo Interno ex D.Lgs 8 Giugno 2001 n. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 13 aprile 2023

- iii. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati. Le procedure riguardanti i flussi finanziari devono ispirarsi ai canoni di verificabilità, trasparenza e pertinenza all'attività dell'azienda;
- iv. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello (Flussi di informazioni da e con l'Odv);
- v. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello (Sistema disciplinare);

La formulazione dei modelli e l'organizzazione dell'attività dell'Organismo di Vigilanza devono porsi l'obiettivo del giudizio di idoneità, che conduca all' "esonero" di responsabilità dell'ente.

4. LA NUOVA PASQUINI E BINI S.P.A.

4.1 L'attività svolta

La Nuova Pasquini & Bini S.p.A. ha un capitale sociale di euro 1.500.000,00 che risulta interamente sottoscritto e versato.

La società iniziò la propria attività all'inizio degli anni '70 diventando in poco tempo un punto di riferimento per il settore del vivaismo.

Nel corso degli anni, grazie anche al subentro di nuovi investitori, la Società ha continuato il proprio sviluppo industriale basato su investimenti in nuove tecnologie e sulla propria internazionalizzazione.

Tali investimenti hanno permesso di giungere a livelli di fatturato considerevoli che, nell'esercizio 2021 si aggira intorno ai 29 milioni di euro.

4.2 Gli organi societari

a) L'organo di amministrazione

L'amministrazione della Società è affidata ad un consiglio di amministrazione composto dai seguenti membri:

- Sig. Giudici Roberto: Presidente del Consiglio di Amministrazione

Modello Organizzativo Interno ex D.Lgs 8 Giugno 2001 n. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 13 aprile 2023

- Sig. Silvi Gabriele: Amministratore Delegato
- Sig. Loperfido Piergiorgio: Amministratore Delegato
- Sig.ra Guglielmi Anna: Consigliere
- Sig. Bartolani Paolo: Consigliere

b) L'organismo di controllo sulla gestione

All'organo di amministrazione si affianca un collegio sindacale che ha le funzioni di controllo della gestione societaria previste dall'art. 2403 C.c..

Tale organo è composto da tre membri effettivi e due membri supplenti come segue:

- Sig. Barone Riccardo: Presidente del Collegio Sindacale;
- Sig.ra Vercellotti Stefania: Sindaco;
- Sig. Carvati Filippo: Sindaco;
- Sig. Ieri Maria Teresa: Sindaco supplente;
- Sig.ra Croci Laura: Sindaco supplente.

c) L'organo della revisione legale dei conti

Infine, alla società PricewaterhouseCoopers s.p.a è affidata la revisione legale dei conti ai sensi dell'art. 2409bis C.c.

4.3 L'organizzazione aziendale

L'assetto organizzativo interno della società è così articolato:

- a) Amministratori delegati;
- b) Responsabile ufficio finanziario;
- c) Responsabile ufficio amministrativo;
- d) Responsabile ufficio commerciale;
- e) Responsabile ufficio acquisti;
- f) Responsabile magazzino;

Modello Organizzativo Interno ex D.Lgs 8 Giugno 2001 n. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 13 aprile 2023

- g) Responsabile produzione;
- h) Segreteria;
- i) RSPP

Sono demandate a soggetti esterni le seguenti attività:

- Consulenza legale;
- Consulenza fiscale;
- Consulenza informatica;
- Consulenza di marketing;
- Consulenza per la finanza agevolata;
- Consulenza HSE.

In termini generali, l'attività della Società è improntata ai seguenti principi:

- orientamento alla soddisfazione del cliente e del personale dipendente;
- ricorso ad appropriati strumenti di comunicazione e di rilevazione e analisi dei bisogni, della qualità dei servizi e del grado di soddisfazione dei clienti;
- chiarezza, trasparenza, pubblicità e semplificazione nei procedimenti e nelle procedure;
- valorizzazione delle risorse umane e rispetto delle pari opportunità;
- individuazione certa delle responsabilità del personale e delle funzioni apicali;
- definizione degli obiettivi e ricorso al sistema di valutazione come momento strategico di gestione e di motivazione delle risorse umane;
- articolazione delle strutture organizzative in relazione a programmi ed obiettivi stabiliti in fase di pianificazione;
- flessibilità della struttura organizzativa e razionalizzazione della sua articolazione in funzione di mutamenti organizzativi, gestionali e operativi e ricorso alla collegialità come strumento di coordinamento;
- attenzione alla comunicazione interna;

L'organizzazione degli uffici è ispirata ai seguenti criteri:

- a) coordinamento e collegamento delle attività attraverso il dovere di comunicazione e di interconnessione mediante anche sistemi informatici;

Modello Organizzativo Interno ex D.Lgs 8 Giugno 2001 n. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 13 aprile 2023

- b) trasparenza e attribuzione delle responsabilità;
- c) formazione professionale permanente del personale;
- d) flessibilità delle mansioni;
- e) parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione di carriera;
- f) corrette e propositive relazioni sindacali.

4.4 Il sistema di controllo interno di Nuova Pasquini & Bini S.p.A.

Il presente Modello non si sostituisce, ma si affianca al sistema di controlli di cui la Società è già dotata (e sui cui il Modello stesso si fonda) e insieme al Codice Etico, che ne costituisce parte integrante, lo indirizza chiaramente all'obiettivo di legalità e trasparenza che la Società fa proprio in ogni ambito di attività.

Il sistema dei controlli interni è composto:

- dalle regole di governance societaria indicate nello statuto sociale;
- dal sistema di procure e di attribuzioni interne;
- da un dettagliato organigramma, che descrive i ruoli di ogni area ed indica i responsabili della stessa;
- dalle procedure, schede di processo ed istruzioni operative adottate dalla Società;
- dal Documento di Valutazione dei Rischi ex D.Lgs. 81/2008 e dal Servizio di Prevenzione e Protezione;
- dal Codice Etico aziendale;
- dalle procedure per la qualità.

Le regole comportamentali e le procedure sopra elencate hanno tra i loro precipi fini il controllo della regolarità, diligenza e legittimità dei comportamenti di coloro i quali rappresentano o sono dipendenti della Società e, pertanto, contribuiscono ad assicurare la prevenzione dei Reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001, anche di quelli che non sono stati oggetto di specifica trattazione nelle parti speciali del Modello, in quanto, pur presi in considerazione in fase di analisi del rischio, non hanno presentato profili tali richiedere l'introduzione di controlli specifici all'interno della Parte Speciale.

Modello Organizzativo Interno ex D.Lgs 8 Giugno 2001 n. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 13 aprile 2023

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA**5.1 L'obbligatorietà istituzionale dell'Organismo di Vigilanza**

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) e d) del D.Lgs. 231/2001, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa, è condizionata all'obbligo di istituire un organismo aziendale, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello) sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia del costante aggiornamento dello stesso modello.

Tale organo è detto appunto Organismo di Vigilanza e nel prosieguo verrà indicato anche come "O.d.V." o anche "Organismo".

L'Organismo di Vigilanza è nominato direttamente dall'amministratore, esso deve possedere i requisiti di onorabilità previsti, ed ha le conoscenze e capacità tecniche necessarie allo svolgimento dei compiti che gli sono attribuiti.

La sussistenza e la permanenza di tali requisiti soggettivi vengono, di volta in volta, accertate dall'amministratore dell'azienda sia preventivamente alla nomina sia durante tutto il periodo in cui resta in carica. Il venir meno dei predetti requisiti in costanza di mandato determina la decadenza dell'incarico.

L'Organismo di Vigilanza risponde del proprio operato direttamente all'amministratore e non è legato alle strutture operative da alcun vincolo gerarchico in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza di giudizio nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

L'Organismo provvede a disciplinare le regole per il proprio funzionamento (qualora ritenga di dover ampliare e meglio documentare quelle già ricomprese all'interno di questo Modello) formalizzandole in apposito regolamento ("Regolamento dell'organismo di Vigilanza").

Ai fini dello svolgimento del ruolo e della funzione di Organismo di Vigilanza, al predetto organo sono attribuiti dall'amministratore i poteri d'iniziativa e di controllo e le prerogative necessarie allo svolgimento dell'attività di Vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli ed all'aggiornamento degli stessi in conformità alle prescrizioni del Decreto.

Modello Organizzativo Interno ex D.Lgs 8 Giugno 2001 n. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 13 aprile 2023

Inoltre, ai fini specifici dell'esecuzione delle attività di vigilanza e di controllo, l'organo amministrativo, tenuto conto anche delle attività dell'Organismo di Vigilanza, attribuisce allo stesso un budget di spesa annuale per lo svolgimento dell'attività che esso potrà utilizzare in piena autonomia gestionale. Detto budget sarà di volta in volta aggiornato a seconda delle specifiche esigenze che si verranno a determinare a cura dell'Organismo di Vigilanza. Eventuali necessità di superamento del budget, determinati da specifiche esigenze, saranno comunicati dall'Organismo di Vigilanza all'organo amministrativo e da questi approvate.

L'Organismo di Vigilanza, valutata periodicamente la sua adeguatezza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, propone all'organo amministrativo le eventuali modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie al suo ottimale funzionamento nel rispetto della normativa vigente.

L'Organismo di Vigilanza si avvale ordinariamente delle strutture dell'ente per l'espletamento delle sue funzioni di vigilanza e controllo e, laddove necessario, del supporto di altre funzioni aziendali (quali, ad esempio, il RSPP), ovvero di consulenti esterni.

5.2 Composizione dell'Organismo di Vigilanza di Nuova Pasquini e Bini S.p.A.

L'Organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli, nonché di proporre l'aggiornamento è stato individuato dalla Società in una struttura monocratica.

5.3 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve possedere caratteristiche tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del modello organizzativo.

A questo fine, esso deve in particolare essere caratterizzato da:

i. Autonomia ed indipendenza

L'OdV quindi non ha dipendenza gerarchica ed è composto da soggetti che non hanno compiti operativi e non sono in posizione di conflitto di interessi.

ii. Professionalità

Modello Organizzativo Interno ex D.Lgs 8 Giugno 2001 n. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 13 aprile 2023

I componenti dell'O.d.V. devono essere dotati di un bagaglio di strumenti e tecniche coerenti con lo svolgimento dell'attività in oggetto, sia per la capacità di svolgere le funzioni ispettive sia per la capacità di garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al Consiglio di Amministrazione.

iii. Continuità di azione

È importante che l'O.d.V. vigili costantemente sul rispetto del Modello Organizzativo, verifichi assiduamente l'effettività e l'efficacia dello stesso, assicuri il continuo aggiornamento e rappresenti un referente costante per il personale.

5.4 Le cause di incompatibilità, revoca e sospensione dell'OdV

La nomina dell'O.d.V. è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa quali:

- ✓ conflitti di interesse con l'Azienda – anche potenziali – tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta;
- ✓ funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'O.d.V. ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza / collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- ✓ condanna con sentenza passata in giudicato ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/01 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- ✓ condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- ✓ essere già stato membro di O.d.V. in seno a Enti nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del D.Lgs. 231/01.

L'O.d.V. si impegna anche a comunicare espressamente e tempestivamente eventuali variazioni rispetto all'assenza di queste cause di incompatibilità.

Modello Organizzativo Interno ex D.Lgs 8 Giugno 2001 n. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 13 aprile 2023

L'Azienda si riserva di mettere in atto controlli specifici riguardo alle condizioni sopra indicate.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

Per "giusta causa" di revoca si intende:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/01 – risultante da una sentenza di condanna, passata in giudicato, emessa nei confronti dell'Ente. ai sensi del D.Lgs. 231/01 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, l'organo amministrativo può disporre la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un Organismo ad interim.

Oltre che per revoca, l'OdV cessa il proprio ruolo per rinuncia o sopravvenuta incapacità. In tali casi l'organo amministrativo provvede alla sostituzione del componente con la massima tempestività.

5.5 La rinuncia da parte dell'OdV

Nel caso in cui un componente intenda rinunciare all'incarico deve darne motivata comunicazione all'organo amministrativo.

5.6 Le funzioni ed i poteri dell'OdV

Secondo il dettato normativo, le funzioni attribuite all'Organo di Vigilanza e Controllo sono riassumibili come segue:

Modello Organizzativo Interno ex D.Lgs 8 Giugno 2001 n. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 13 aprile 2023

- i. verificare l'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei soggetti interessati, segnalando le eventuali inadempienze ed i settori che risultano più a rischio, in considerazione delle violazioni verificatesi;
- ii. verificare l'efficienza ed efficacia del Modello nel prevenire gli illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001;
- iii. segnalare all'organo amministrativo eventuali necessità od opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso, anche in relazione a mutate condizioni aziendali;
- iv. segnalare all'organo amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente.

Per un efficace svolgimento delle predette funzioni, all'OdV sono affidati i seguenti compiti e poteri:

- elaborare ed implementare un programma di verifiche sull'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle aree di attività a rischio e sulla loro efficacia;
- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura;
- effettuare le attività di controllo sul funzionamento del modello, anche tramite le funzioni interne e/o esterne individuate;
- effettuare verifiche mirate su situazioni ritenute particolarmente a rischio;
- verificare l'adeguatezza delle iniziative di informazione e formazione svolte sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Modello, nonché del livello di conoscenza dello stesso;
- raccogliere tutte le informazioni in merito ad eventuali violazioni delle prescrizioni contemplate dal modello ed effettuare le eventuali conseguenti indagini;
- porre in essere o proporre agli organi direttivi, in funzione delle relative competenze, le azioni correttive necessarie per migliorare l'efficacia del modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al modello;
- monitorare l'adeguatezza del sistema sanzionatorio previsto per i casi di violazione delle regole definite dal Modello;

Modello Organizzativo Interno ex D.Lgs 8 Giugno 2001 n. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 13 aprile 2023

- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite dal Modello, o per l'individuazione di nuove aree a rischio, nonché, in generale, per la valutazione dei diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello e per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento dello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti od aggiornamenti;
- svolgere attività di reporting nei confronti degli organi sociali.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza avrà facoltà di:

- ✓ emanare un Regolamento e/o disposizioni intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza stesso (qualora ritenga di dover precisare o meglio dettagliare le disposizioni contenute in questo modello);
- ✓ accedere ad ogni e qualsiasi documento rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto;
- ✓ avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, d'intesa con l'organo amministrativo, dell'ausilio di soggetti interni od esterni all'ente, cui demandare lo svolgimento delle attività operative di verifica;
- ✓ procedere in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità ad atti di verifica riguardo l'applicazione del Modello;
- ✓ chiedere ed ottenere che i responsabili delle funzioni aziendali e, ove necessario, l'organo dirigente, nonché i collaboratori, i consulenti, ecc, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per il monitoraggio delle varie attività aziendali che rilevino ai sensi del Modello, o per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;

L'operato dell'Organismo di Vigilanza non può essere sindacato da nessun altro organismo o struttura.

L'Organo di Vigilanza e Controllo, conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche normative di volta in volta intervenute nonché all'accertamento dell'esistenza di nuove aree di attività

Modello Organizzativo Interno ex D.Lgs 8 Giugno 2001 n. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 13 aprile 2023

a rischio, evidenzia alle funzioni aziendali competenti l'opportunità che l'ente proceda ai relativi adeguamenti ed aggiornamenti del modello.

L'Organo di Vigilanza e Controllo verifica, attraverso attività di follow-up, che le eventuali azioni correttive raccomandate vengano intraprese dalle funzioni aziendali competenti.

In presenza di problematiche interpretative o di quesiti sul Modello, i Destinatari possono rivolgersi all'Organo di Vigilanza e Controllo per i chiarimenti opportuni.

5.7 Le attività relazionali dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti dell'organo amministrativo di:

- relazionare periodicamente sull'andamento del modello, predisponendo, almeno annualmente, una relazione scritta sull'attività svolta, sulle criticità emerse e sulle azioni correttive intraprese o da intraprendere;
- comunicare puntualmente, in caso di segnalazioni pervenute di violazioni del Modello *ex* D.Lgs. 231/2001;

L'Organismo di Vigilanza e Controllo può essere consultato in qualsiasi momento dall'amministratore per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche o, in caso di particolari necessità, può informare direttamente e su propria iniziativa gli organi sociali.

5.8 I flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere costantemente informato dal management sugli aspetti che possono esporre l'azienda al rischio correlato alla potenziale commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Tutti i dipendenti, dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini dell'Ente nel contesto delle diverse relazioni che essi intrattengono con la stessa, sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e del Codice Etico, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante.

Modello Organizzativo Interno ex D.Lgs 8 Giugno 2001 n. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 13 aprile 2023

In particolare, tutti i soggetti di cui sopra sono tenuti a trasmettere tempestivamente all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito dell'attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, evidenzianti i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari;
- aggiornamento del sistema deleghe;
- eventuali comunicazioni dell'ente di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel Sistema di controllo interno, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio dell'ente;
- comunicazioni specifiche in materia di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro di cui alla Parte Speciale del Modello.

Dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni informazione, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello stesso nelle aree di attività a rischio.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti, a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, e deciderà se proporre all'organismo competente per legge l'avvio di un procedimento disciplinare a carico dell'autore dell'infrazione, ovvero se archiviare la segnalazione. In caso di avvio del procedimento disciplinare, l'organismo titolare dell'azione sarà tenuto ad informare l'OdV circa gli sviluppi e l'esito del procedimento stesso.

In ogni caso, a seguito di segnalazioni, in ossequio alla normativa sul "whistleblowing", l'OdV, agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o

Modello Organizzativo Interno ex D.Lgs 8 Giugno 2001 n. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 13 aprile 2023

penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Chiunque viola gli obblighi di riservatezza anzidetti o compie atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante è passibile di sanzioni disciplinari.

Il licenziamento o demansionamento conseguenti alle segnalazioni di cui al presente paragrafo sono nulli.

A tal fine viene costituito un indirizzo di posta elettronica dedicato all'Organismo di Vigilanza, a cui nessuno, tranne il suddetto, potrà avere accesso.

5.9 Le norme generali relative all'OdV

Come detto in precedenza, l'OdV in virtù dei principi di autonomia e indipendenza non è soggetto ad alcun vincolo gerarchico; le attività dell'OdV non possono essere sindacate da alcun componente della struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Amministrativo è competente a valutare l'adeguatezza del suo intervento, in quanto ad esso rimonta la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello Organizzativo.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'OdV ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo.

È obbligo, quindi, di qualunque funzione aziendale, dirigenti, dipendenti e/o componenti degli organi sociali, fornire le informazioni in loro possesso a fronte di richieste da parte dell'OdV o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo stesso.

L'Organismo deve garantire la riservatezza delle informazioni di cui viene in possesso, in particolare se relative a segnalazioni in ordine a possibili violazioni del Modello. Inoltre, si deve astenersi dal ricercare notizie riservate per fini estranei a quelli stabiliti dal Decreto, salvo il caso di espressa autorizzazione dell'Organo Amministrativo. In ogni caso, ogni informazione ricevuta verrà trattata in conformità alle norme vigenti in materia di privacy.

Modello Organizzativo Interno ex D.Lgs 8 Giugno 2001 n. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 13 aprile 2023

L'inosservanza dai suddetti obblighi comporta la decadenza dall'incarico da adottare con delibera dell'Organo Amministrativo.

L'OdV ha poteri autonomi di iniziativa e controllo a fini di vigilanza sull'osservanza e sul funzionamento del Modello Organizzativo, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti del personale dell'Azienda. Tali poteri restano in capo ai soggetti ed organi competenti (Organo Amministrativo, Presidente, Vicepresidente).

6. ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

6.1 Formazione ed informazione ai dipendenti e collaboratori

La Società si impegna a garantire a dipendenti e collaboratori una corretta conoscenza delle regole di condotta contenute nel Modello Organizzativo, nel Codice Etico nonché delle procedure interne, con differente grado di approfondimento in relazione alla posizione, al ruolo ed al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

L'adozione del Codice Etico e del presente Modello è comunicata per iscritto a tutto il personale in forza all'Azienda e tali documenti saranno diffusi attraverso il sito aziendale.

Identica comunicazione viene consegnata ad ogni nuovo assunto, che la sottoscrive per ricevuta all'atto della firma del contratto.

Periodicamente il Presidente concerta con l'OdV le iniziative formative, diversamente graduate secondo ruoli e responsabilità, sui temi legati alle materie oggetto del Modello e del Codice Etico.

Tali attività di formazione sono obbligatorie per i dipendenti dell'Azienda che rivestono un ruolo apicale o strumentale nelle attività a rischio.

Le iniziative formative possono essere condotte tramite corsi in aula, formazione on line, formazione specialistica, partecipazioni ad eventi, newsletter.

Modello Organizzativo Interno ex D.Lgs 8 Giugno 2001 n. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 13 aprile 2023

6.2 Informazione a fornitori e partner

I fornitori e i partner devono essere informati dell'adozione da parte dell'Azienda del Modello Organizzativo e del Codice Etico e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme ai disposti del Codice Etico stesso e del D.Lgs. 231/2001.

Costoro potranno reperire copia elettronica del presente modello e del Codice Etico attraverso il sito web della Società.

6.3 L'aggiornamento del Modello e del Codice Etico

Il Modello e il Codice Etico, devono essere periodicamente aggiornati ed adeguati in particolare in merito a intervenute innovazioni normative, violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo, modifiche della struttura organizzativa dell'Azienda.

L'aggiornamento del Modello e del Codice Etico spetta all'Organo Amministrativo su proposta dell'Organismo di Vigilanza; dell'avvenuto aggiornamento vengono adeguatamente informati tutti gli interessati.

Modello Organizzativo Interno ex D.Lgs 8 Giugno 2001 n. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 13 aprile 2023

Allegati:

- I. Organigramma aziendale;*
- II. Documento di Valutazione dei Rischi ex D.Lgs. 81/2008;*
- III. Codice Etico aziendale;*
- IV. manuale del SISTRI.*