

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

V\_0.1\_02

Rev.	Data	Origine	Emissione	Approvazione
00	19.10.11	Prima emissione	H. Haller (QMB)	K. Abfalterer (GL)

Modello di organizzazione e di gestione ("*compliance program*") adottato ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300) e dell'art. 30 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (Testo Unico della sicurezza sul lavoro).

### ESTRATTO

## INDICE

I.	PREMESSA .....	3
II.	REQUISITI DEL MODELLO “231” .....	4
1.	PRINCIPI GENERALI .....	5
2.	SISTEMA DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DELLA PREVENZIONE.....	14
3.	SISTEMA DI REGISTRAZIONE DELLE ATTIVITÀ.....	15
4.	SISTEMA DI CONTROLLO SULL’ATTUAZIONE DEL MODELLO .....	16
4.1.	Vigilanza “231” .....	16
4.2.	Composizione.....	16
4.3.	Caratteristiche dell’OdV.....	17
4.4.	Durata/Inleggibilità/Incompatibilità .....	17
4.5.	Decadenza/Cessazione/Revoca dall’incarico .....	17
4.6.	“Mission” dell’OdV .....	18
4.7.	Flussi informativi nei confronti dell’OdV .....	18
4.8.	Flussi informativi nei confronti dell’Ente .....	19
4.9.	Divulgazione dei contenuti e dei principi del Modello di organizzazione e di gestione.....	19
5.	SISTEMA DISCIPLINARE .....	20
6.	CODICE ETICO .....	24
6.1.	Finalità .....	24
6.2.	I principi generali che regolano l’attività della Società .....	25
6.3.	Principi e norme di comportamento per gli Amministratori.....	25
6.4.	Principi e norme di comportamento per il Personale dipendente.....	25
6.5.	Principi e norme di comportamento per i Terzi collaboratori.....	26

## LEGENDA ABBREVIAZIONI

**ASPP:** Addetto del Servizio di Prevenzione e Protezione

**CET:** Codice Etico

**DDL:** Datore di lavoro prevenzionistico

**DP1:** Dirigente prevenzionistico di 1° livello

**DP2:** Dirigente prevenzionistico di 2° livello

**DPI:** dispositivi di protezione individuali

**DUVRI:** Documento unico di valutazione dei rischi interferenziali

**DVR:** Documento di valutazione dei rischi

**Modello “231”:** Modello di organizzazione e di gestione

**ODG:** Organigramma Generale

**ODS:** Organigramma di Sicurezza

**OdV:** Organismo di Vigilanza interno

**PG:** Principi Generali del Modello di organizzazione e di gestione

**PREP1:** Preposto prevenzionistico di 1° livello

**PREP2:** Preposto prevenzionistico di 2° livello

**RSPP:** Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

**SD:** Sistema disciplinare

**SGSL:** Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

**SP:** Stahlbau Pichler srl

**SPP:** Servizio di Prevenzione e Protezione

**TUSIC:** Testo Unico della Sicurezza sul lavoro

## I. PREMESSA

Il Modello di organizzazione e di gestione adottato da Stahlbau Pichler srl con delibera del Consiglio di amministrazione del 19/10/2011 si avvale, per alcune parti corrispondenti (Contesto Definitorio Generale; flussi di registrazione; flussi informativi), del Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (**SGSL**) adottato conformemente al British Standard OHSAS 18001:2007, con il quale si integra ed è congruente, a fini di una gestione complessiva dei processi aziendali.

Peraltro occorre distinguere la politica sociale di tutela delle condizioni di lavoro, dalla politica di prodotto, intesa come contenuto tipico dell'attività imprenditoriale in senso economicamente e giuridicamente rilevante. Un **SGSL** aderente alla politica che informa lo standard BS OHSAS 18001:2007, oltre che il miglioramento dei livelli di salute e sicurezza sul lavoro attraverso il controllo dei luoghi di lavoro e la logica della prevenzione dei rischi, ha come fine rilevante anche l'obiettivo del miglioramento delle prestazioni aziendali in termini di maggior efficienza (con la riduzione progressiva dei costi complessivi della prevenzione), di qualità delle condizioni di lavoro (attraverso l'accrescimento dell'adesione dei lavoratori agli obiettivi dell'azienda attraverso la soddisfazione delle aspettative di miglioramento) e di incremento della produttività impiantistica (con la riduzione delle perdite materiali derivanti da incidenti e da interruzioni del lavoro).

All'opposto la normativa prevenzionistica e di igiene del lavoro, della quale il D.Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico della sicurezza sul lavoro) costituisce la massima espressione, si muove totalmente al di fuori della logica dell'aspettativa del conseguimento del profitto imprenditoriale, tanto che richiede che sia proprio quest'ultimo a dovere necessariamente cedere quando ragioni di tutela dei lavoratori siano a frapportarsi. E' in questo senso che si esprime il 13° "considerando" della Direttiva-quadro Comunitaria 89/391/CEE del 12 giugno 1989, laddove statuisce che "*il miglioramento della sicurezza, dell'igiene e della salute dei lavoratori durante il lavoro rappresenta un obiettivo che non può dipendere da considerazioni di carattere puramente economico*".

E' dunque nel diverso angolo di prospettiva che si può e si deve cogliere il rapporto tra l'**SGSL** e il sistema delle norme cogenti, costituito dal complesso delle disposizioni di rilievo prevenzionistico e di igiene del lavoro, tra le quali si inserisce a pieno titolo anche l'art. 25-septies del D.Lgs. n. 231/2001. La notazione che, in linea generale, consente di cogliere i contenuti di tale rapporto è che tra il **SGSL** e il complesso delle norme cogenti (precipuamente D.Lgs. n. 81/2008 e D.Lgs. n. 231/2001) vi può essere, a seconda dei casi e delle situazioni, una situazione di sovrapposizione ovvero di distinzione.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Si pensi alle ipotesi di marcatura CE impropria sulle macchine, dipendente da vizi o da carenze progettuali; si considerino le problematiche legate all'obbligo di attuazione di un sistema di massima sicurezza, dipendenti dall'utilizzo della *migliore tecnologia disponibile*; si valuti la tematica dell'eccessiva onerosità dei costi della sicurezza, in rapporto agli obblighi gravanti sul datore di lavoro (ad es. in tema di sorveglianza sulle lavorazioni svolte in postazioni di lavoro isolate o "fuori orario").

## II. REQUISITI DEL MODELLO “231”

### *La applicabilità del modello ai reati colposi*

Conformemente alle indicazioni della Giurisprudenza (Tribunale di Trani, Sez. distaccata di Molfetta, Sentenza 26 ottobre 2009; Cass. pen. sez. II, 30 gennaio 2006, n. 3615), il Modello di organizzazione e di gestione delineato nel D.Lgs. n. 231/2001 risulta compatibile con la natura colposa dei reati di cui all'art. 25-septies del decreto legislativo, dovendosi in primo luogo avere riguardo, con riferimento al momento commissivo del reato, alla sola intenzionalità della condotta (di regola omissiva, e nella quale si annida una colpa di ambito “prevenzionistico”), non all'evento.

### *Idoneità del Modello*

Il Modello di organizzazione e di gestione adottato da Stahlbau Pichler srl risulta idoneo, in relazione alla natura, alle dimensioni dell'organizzazione e alle tipologie di attività svolte, a prevenire la verifica di infortuni sul lavoro e di malattie professionali (delitti di cui agli artt. 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro).<sup>2</sup>

### *Efficace attuazione del Modello*

L'efficace attuazione del Modello è presidiata da un Organismo di Vigilanza (OdV) interno a Stahlbau Pichler srl, a composizione mista, in possesso di competenze decisionali, tecniche e legali, e dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, nonché di impegno della spesa.

---

<sup>2</sup> L'idoneità del Modello di organizzazione e di gestione interagisce con il sistema di responsabilità dell'Ente sotto un duplice profilo: da un lato il “compliance program” funge da criterio di esclusione della c.d. “colpa da organizzazione”, dall'altro la sua adozione ed efficace attuazione è criterio di attenuazione delle conseguenze giuridiche ed economiche conseguenti alla responsabilità dell'Ente. Efficacia, specificità e dinamicità sono caratteri strutturali del “compliance program”; l'efficacia del Modello di organizzazione e di gestione dipende dalla sua concreta idoneità ad elaborare meccanismi decisionali e di controllo tali da eliminare o ridurre significativamente l'area del rischio di responsabilità, sanzionare eventuali illeciti, ma anche identificare le “aree a rischio” e le “sintomatologie da illecito” (Tribunale pen. sez. XI Milano, 28 ottobre 2004 (ord.) – Est. Mannoce).

## 1. PRINCIPI GENERALI

Il presente Modello di organizzazione e di gestione riflette la politica aziendale di Stahlbau Pichler srl in materia di tutela delle condizioni di lavoro, nei confronti di qualunque persona che, anche indipendentemente dall'occupazione al lavoro, nonché dal motivo e/o dal titolo negoziale, si trovi momentaneamente o stabilmente presente in un'area soggetta al potere di organizzazione e di gestione della Società.

Finalità precipue del Modello sono:

- a) determinare, in tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome e per conto o comunque nell'interesse di Stahlbau Pichler srl nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- b) informare che la violazione dei principi, o delle singole misure o prescrizioni comportamentali e procedurali contenute nel Modello di organizzazione e di gestione e nel Codice etico, nei Protocolli di intesa e nelle Procedure (ad es. riferibili al **SGSL** aziendale) da esso richiamati, comporterà l'applicazione di apposite sanzioni disciplinari, ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- c) consentire a Stahlbau Pichler srl, mediante il monitoraggio delle "aree di attività a rischio", la prevenzione della commissione dei reati; d) censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello di organizzazione e di gestione attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali, anche a fini di prevenzione generale e speciale.

I Principi Generali che informano e presidiano la politica attiva di Stahlbau Pichler srl in ambito prevenzionistico e di igiene del lavoro, contenuti nel presente Modello di organizzazione e di gestione (il cui richiamo è contenuto in tutti i contratti e titoli negoziali stipulati con soggetti terzi), hanno natura prescrittiva, ed efficacia cogente nei confronti di coloro che ne sono destinatari naturali (Organi di Amministrazione della Società; Datore di lavoro prevenzionistico, Dirigenti prevenzionistici, Preposti prevenzionistici, Lavoratori) o per titolo negoziale (appaltatori, subappaltatori, consulenti e collaboratori esterni, partner commerciali e fornitori di beni e/o di servizi, visitatori occasionali, personale dell'Organo di Vigilanza territoriale, terzi estranei in genere).

I suddetti Principi Generali sono ispirati e si riportano alle Misure generali di tutela elencate all'art. 15 del D.Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico della Sicurezza sul lavoro).

**Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81**  
**Art. 15. Misure generali di tutela**

1. Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:

- a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- d) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;

- e) la riduzione dei rischi alla fonte;
  - f) la sostituzione di ciò che é pericoloso con ciò che non lo é, o é meno pericoloso;
  - g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
  - h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
  - i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
  - j) il controllo sanitario dei lavoratori;
    - l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
    - l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
    - l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;
  - k) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
  - l) l'istruzione adeguata ai lavoratori;
    - la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
    - la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
    - la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
    - le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
    - l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
  - z) la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.
2. Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Per il funzionamento, l'organizzazione e la gestione del ciclo economico-produttivo e dei processi lavorativi, Stahlbau Pichler srl si attiene alle disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico della Sicurezza sul lavoro), tuttavia è consapevole dell'impossibilità di equiparare da un lato il Documento di Valutazione dei Rischi aziendali (DVR) e il Documento unico di valutazione dei rischi interferenziali (DUVRI), con il Modello di organizzazione e di gestione "231" dall'altro.

Invero, sebbene la responsabilità penale dei soggetti facenti parte della catena di comando prevenzionistico dell'organizzazione aziendale di Stahlbau Pichler srl, come tali destinatari degli obblighi prevenzionistici e di igiene del lavoro (DDL, DP1, DP2, PREP1, PREP2) possa assumere contorni di inefficienza organizzativa (c.d. "colpa organizzativa", o "colpa di organizzazione", orientata alla mappatura ed alla gestione del rischio specifico nella prevenzione degli infortuni), la responsabilità amministrativa da reato riconducibile all'Ente ex artt. 5 e ss. del D.Lgs. n. 231/2001 risulta delineata e si fonda sulla c.d. "colpa da organizzazione" (risolventesi nella incapacità, per l'Ente, di sollecitare e verificare che i soggetti esposti, in seno alla propria compagine aziendale, al rischio di commettere i reati di lesioni e di omicidio colposo di ambito prevenzionistico, adottino gli standard operativi e decisionali predeterminati nel Modello di organizzazione e di gestione).

Come la Giurisprudenza ha efficacemente puntualizzato (Tribunale di Trani, Sez. distaccata di Molfetta, Sentenza 26 ottobre 2009), *"Dall'analisi dei rischi del ciclo produttivo l'attenzione viene spostata anche ai rischi del processo decisionale finalizzato alla prevenzione. Dalla focalizzazione delle procedure corrette del ciclo produttivo, per la parte riferibile alla sfera esecutiva dei lavoratori, si passa anche alla cruciale individuazione dei responsabili dell'attuazione dei protocolli decisionali, finanziari e gestionali occorrenti per scongiurare quei rischi"*.

Se dunque l'Ente risulta gravato dell'esposizione alla responsabilità amministrativa da reato "per il solo fatto di esistere come organizzazione",<sup>3</sup> la semplice individuazione e analisi dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, normata nel D.Lgs. n. 81/2008, non può valere, *sic et simpliciter*, anche per gli obiettivi del D.Lgs. n. 231/2001.

Peraltro tra la "colpa organizzativa" e la "colpa da organizzazione" sono possibili parziali sovrapposizioni, tant'è che il legislatore ha realisticamente previsto una presunzione di conformità del Modello di organizzazione e di gestione ad alcuni Sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL). Di tale indicazione normativa Stahlbau Pichler srl intende avvalersi, per le parti corrispondenti, con riguardo al British Standard OHSAS 18001:2007 adottato internamente.

Il Modello di organizzazione e di gestione adottato da Stahlbau Pichler srl, improntato a caratteristiche strutturali di "specificità" e "dinamicità" (come dinamica è la sicurezza sul lavoro), è un "modello aperto", soggetto a continue modifiche, sia a fronte dell'evoluzione della normativa, sia per la necessità di adeguamento al contesto operativo di riferimento. Esso abbisogna del contributo attivo dei lavoratori, del personale esterno, degli appaltatori, dei sub-appaltatori, dei lavoratori autonomi, dei visitatori, degli Enti e delle Istituzioni deputate a fornire informazione, assistenza e promozione alle imprese in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 81/2008.

L'Organismo di Vigilanza è l'organo societario deputato a verificare e controllare nel tempo, con continuità di azione, l'idoneità e l'efficace attuazione del Modello di organizzazione e di gestione rispetto agli obiettivi posti.

La predisposizione del presente Modello di organizzazione e di gestione è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria il 7 marzo 2002 ed aggiornate in data 31 marzo 2008 (di seguito denominate anche "Linee Guida"), e fa propri i principi enunciati dalla Corte di Giustizia delle Comunità Europee (Sentenza 14 giugno 2007 - Causa C-127/05), secondo la quale il debito di sicurezza imposto al datore di lavoro ai sensi dell'art. 5, n. 1, della Direttiva-quadro 89/391/CEE del 12 giugno 1989 ("*Il datore di lavoro è obbligato a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi con il lavoro*"), benché espresso in termini apparentemente assoluti, non dà luogo ad un'obbligazione di risultato (garantire un ambiente di lavoro esente da ogni rischio), bensì e più limitatamente ad un obbligo generale di mezzi (messa a disposizione a favore dei lavoratori di ambienti di lavoro sicuri e salubri).

---

<sup>3</sup> Come è noto, il D.Lgs. n. 231/2001, ha introdotto un nuovo sistema di responsabilità sanzionatoria, un *tertium genus* rispetto ai noti e tradizionali sistemi di responsabilità penale e di responsabilità amministrativa, prevedendo un'autonoma responsabilità amministrativa propria dell'Ente, sul presupposto che, in forza del rapporto d'immedesimazione organica con il suo dirigente apicale, il fatto-reato commesso dal secondo nell'interesse (considerato dal punto di vista soggettivo) o a vantaggio (considerato dal punto di vista oggettivo) del primo è considerato "fatto proprio della società, di cui essa deve rispondere". La mancata adozione del Modello organizzativo e di gestione è sufficiente a costituire in capo all'Ente una "rimproverabilità" (di cui si legge nella Relazione ministeriale al decreto legislativo) che implica una forma nuova, normativa, di colpevolezza per omissione organizzativa e gestionale (Cass. pen. sez. VI, 17 settembre 2009, n. 36083).

■ **Sezione I - Individuazione delle tipologie di rischio, nell'ambito delle attività dell'Ente, nel cui ambito possono essere commessi i delitti di cui agli artt. 589 e 590, terzo comma, del codice penale, con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Risk Assessment)**

Si procede ad individuare e ad estrapolare sinotticamente i momenti della vita e dell'operatività di Stahlbau Pichler srl in cui possono più facilmente inserirsi fattori di rischio, parcellizzare e procedimentalizzare i momenti di rischio per consentire un efficace controllo, predisporre un adeguato sistema di controlli preventivi, anche tramite il **SGSL BS OHSAS 18001:2007**.

■ **ATTIVITA', RISCHI E PROCESSI "SENSIBILI"**

<p><b>1</b>      <b>Caduta dall'alto</b></p>	<p>Regolari lavori da eseguire in quota espongono ad un elevato rischio di caduta. I lavori in quota vengono eseguiti per la maggior parte con piattaforme elevatrici o trabattelli.</p> <p>I lavoratori sono consci dei pericoli derivanti dall'altezza e utilizzano i loro dispositivi di protezione individuale contro le cadute (imbracature di sicurezza, corde e funi, linee vita, punti fissi di ancoraggio ecc.). Nelle operazioni di carico e scarico dei camion sussiste un pericolo di caduta che non è possibile eliminare completamente e che rappresenta pertanto un rischio residuo.</p> <p>Scale comuni vengono utilizzate normalmente solo per raggiungere un livello. Scale d'appoggio vengono utilizzate solamente per lavori di piccola entità o laddove il loro uso sia giustificato da un rischio limitato.</p>
<p><b>2</b>      <b>Agenti chimici</b></p>	<p>Durante le saldature si creano polveri e fumi di saldatura. Le postazioni di saldatura sono dotate di un aspiratore diretto su saldatori/pistole saldatrici [che però si è dimostrato essere piuttosto delicato].</p> <p>Durante l'assemblaggio facciate vengono utilizzate diverse sostanze chimiche pericolose secondo le esigenze della commessa. I contenitori delle sostanze pericolose (alcol per pulizia dei vetri, saponata ecc.) devono essere sempre etichettati prima del loro utilizzo.</p>
<p><b>3</b>      <b>Carichi in movimento</b></p>	<p>I semilavorati da lavorare sono costituiti generalmente da pesanti elementi metallici che vengono spostati con la gru a ponte.</p> <p>Vige la regola per cui i carichi vengono movimentati sollevandoli solo di poco dal pavimento. Il baricentro dei semilavorati di grandi dimensioni viene segnato direttamente sul pezzo così da favorire una imbracatura sicura nelle successive fasi di trasporto. Le gru a ponte sono sottoposte a periodici controlli da parte di personale esterno qualificato. L'integrità dei mezzi di imbracatura (catene, cinghie, ecc.) è controllata periodicamente (ogni tre mesi) dall'incaricato aziendale.</p> <p>Contro il rischio da caduta di materiale dai ripiani per superamento dei limiti di portata o errato posizionamento, o ancora per urto con mezzo meccanico, il personale è correttamente formato ed informato sulle modalità di posa e sulla cura da prestare ai movimenti di carico e scarico e sul fatto che non debbano essere posti sugli scaffali carichi oltre la portata segnalata.</p>



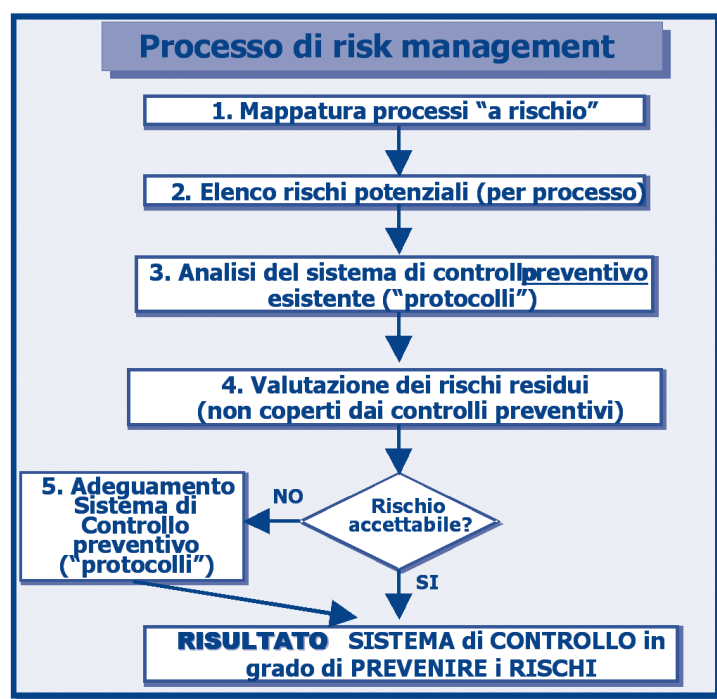
<p><b>4</b></p> <p><b>Pericolo meccanico</b></p>	<p>Possibilità di contatto con organi in movimento, schiacciamenti, trascinamenti, intrappolamenti e tagli.</p> <p>Possibilità di contusioni, abrasioni, proiezione schegge ecc., a seguito di lavorazioni effettuate con attrezzature particolari (trapani, smerigliatrici, seghe, maglio). Le macchine sono marcate CE.</p> <p>In caso di malfunzionamenti delle stesse viene data immediata comunicazione al responsabile del reparto. L'utilizzo di attrezzature meccaniche particolari è consentito esclusivamente a personale competente.</p>
<p><b>5</b></p> <p><b>Rumore</b></p>	<p>L'esposizione al rumore personale è in alcuni casi associata a rischi che non possono essere evitati con le misure di prevenzione e protezione.</p> <p>E' pertanto obbligatorio indossare dispositivi individuali di protezione dell'udito quando si lavora con determinate macchine. Poiché valori elevati di rumore possono aversi ovunque nel capannone l'utilizzo dei dispositivi individuali di protezione dell'udito è stato imposto in quest'area a tutti i lavoratori.</p>
<p><b>6</b></p> <p><b>Schegge, scintille</b></p>	<p>Durante i lavori di saldatura e smerigliatura con smerigliatrice angolare si generano scintille ovvero vengono "scagliate" nell'aria particelle. In questo caso per i lavoratori sussiste il pericolo di lesioni agli occhi o anche di bruciature o incendio dei vestiti. Per proteggersi dalle particelle o scintille volanti ai lavoratori vengono forniti dispositivi di protezione individuale quali occhiali protettivi o schermi per saldatura. L'abbigliamento protettivo fornito, ad esempio grembiule in pelle e tuta overall, è ignifugo.</p> <p>Nel capannone aziendale inoltre sono a disposizione dei lavoratori pareti divisorie mobili che permettono di proteggersi da schegge e scintille provenienti dal punto di lavoro limitrofo.</p>
<p><b>7</b></p> <p><b>Caduta oggetti dall'alto</b></p>	<p>In caso di contemporaneo lavoro su piani sovrapposti vi è il pericolo di caduta di utensili e oggetti. Il pericolo in cantiere non è mai completamente eliminabile. I lavoratori indossano caschi che li proteggono in caso di caduta di piccoli oggetti.</p>
<p><b>8</b></p> <p><b>Utilizzo utensili</b></p>	<p>Utilizzo di utensili come martello, mola a disco, trapano, avvitatore, cannello ecc.</p> <p>I macchinari rispecchiano lo stato della tecnica. Il tipo di attività e l'esecuzione dei lavori non permettono una totale schermatura dell'area di pericolo delle macchine utensili e degli attrezzi. I lavoratori hanno a loro disposizione idonei dispositivi di protezione, quali guanti contro pericoli meccanici e tagli. I lavoratori sono istruiti e consapevoli dei pericoli.</p>
<p><b>9</b></p> <p><b>Rischio d'investimento</b></p>	<p>I semilavorati da lavorare sono costituiti generalmente da pesanti elementi metallici che vengono spostati con la gru a ponte, gru di cantiere, carrelli ecc.</p> <p>Solo i lavoratori in possesso della specifica qualifica sono autorizzati alla conduzione delle attrezzature di lavoro mobili e/o semoventi. In relazione alla visibilità, alle caratteristiche delle vie di transito ed al carico i mezzi di trasporto vengono condotti ad una velocità adeguatamente limitata (passo d'uomo).</p> <p>I lavoratori nell'officina e i montatori vengono a contatto con il traffico di</p>

	carrelli elevatori e camion. I conducenti dei carrelli elevatori sono in possesso di specifica formazione e hanno istruzioni di allontanare le persone dall'area di pericolo quando effettuano manovre.
<b>10 Movimentazione manuale carichi</b>	Soprattutto in seguito ad unione e puntatura i componenti vengono assemblati in elementi costruttivi di maggiori dimensioni. I lavoratori sollevano quindi semilavorati di diverse grandezze e di pesi diversi. Per fare ciò i lavoratori hanno a disposizione mezzi di sollevamento che gli permettono di sollevare e posizionare i pesanti pezzi. Il sollevamento non costituisce un'operazione regolare e frequente di questa attività.

■ **Sezione II - Individuazione dei protocolli specifici diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire (Risk management)**

Il Modello di organizzazione e di gestione adottato da Stahlbau Pichler srl scaturisce da una visione realistica, non esclusivamente giuridico-formale, dei rischi e dei processi prevenzionisticamente "sensibili", correlati alle attività aziendali, e tiene conto dell'esperienza operativa e della storia, anche giudiziaria, dell'Ente, dei "segnali" che detta storia ha evidenziato, nonché delle caratteristiche proprie degli altri soggetti operanti nel medesimo settore di attività professionale.

La elaborazione/progettazione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire, costituisce un momento strategico del Modello di organizzazione e di gestione di Stahlbau Pichler srl.



<b>Valutazione dei rischi</b>	globale, "proattiva", documentata, formalmente completa, minimalmente aderente agli standard medi del settore di appartenenza professionale
<b>Valutazione dei rischi</b>	individuazione iniziale e prioritaria della "fonte" del rischio
<b>Limitazione soggettiva dei rischi</b>	divieto del ricorso al <i>job sharing</i>
<b>Acquisizione tecnologica Organizzazione del lavoro Procedure di sicurezza</b>	parametrate alla tipologia, entità, criticità del rischio e/o della fase di lavoro
<b>Organizzazione del lavoro</b>	ispirata alla "individualizzazione" della prevenzione con valenza prioritaria sulle finalità del Processo produttivo
<b>Organizzazione del lavoro</b>	riduzione al minimo della costrittività organizzativa
<b>Organizzazione del lavoro</b>	organizzazione delle postazioni di lavoro
<b>Processo produttivo</b>	divieto di velocizzazione con abbassamento del livello di tutela delle condizioni di lavoro
<b>Processo produttivo</b>	obbligo di rallentamento e/o interruzione per la salvaguardia di condizioni di lavoro sicure e salubri
<b>MTD</b> (migliore tecnologia disponibile)	parametrata minimalmente al livello di accettabilità del rischio residuo ( <i>best available/best practicable technology</i> )
<b>MTD</b> (migliore tecnologia disponibile)	parametrata al concreto modello di organizzazione del lavoro
<b>DPI</b> (dispositivi di protezione individuale)	rispetto del principio di utilizzazione sussidiaria
<b>Manutenzione</b>	improntata ad una logica di programma (ordinaria e straordinaria)
<b>Manutenzione</b>	qualificazione dei manutentori esterni
<b>Appalti e subappalti</b>	selezione prevenzionistica obbligatoria
<b>Appalti e subappalti</b>	verifica delle attrezzature di lavoro e dei materiali; loro conformità alle specifiche disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto (marcatura CE, All. V del D.Lgs. n. 81/2008, verifiche periodiche ex All. VII del D.Lgs. n. 81/2008)
<b>Appalti e subappalti</b>	divieto di nolo a caldo per lavorazioni complesse (es. Allegato VI, punto 2.3 del D.Lgs. n. 81/2008)
<b>Appalti e subappalti</b>	divieto di squadre "miste" di lavoratori appartenenti a distinte organizzazioni di lavoro
<b>Appalti e subappalti</b>	distinzione tra forniture semplici e forniture complesse (es. pompaggio di

	calcestruzzo con autobetoniera)
<b>Situazioni anormali</b>	elaborazione di procedure per affrontare le anomalie rispetto ai target di programma
<b>Gestione delle emergenze</b>	irrilevanza delle considerazioni di carattere economico
<b>Vigilanza</b>	procedure dedicate per le postazioni di lavoro "isolate"
<b>Miglioramento del livello della tutela</b>	principio di non dipendenza da considerazioni di carattere puramente economico

### ■ Sezione III - Individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati

In seno a Stahlbau Pichler srl, la gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati avviene secondo modalità rispettose delle procedure interne di impegno della spesa (a volte implicanti l'onere della preventiva comunicazione ai vertici dell'Ente, sebbene di regola non produttiva di ingerenza o condizionamento "a valle" dell'autonomia di azione del soggetto erogatore), parametrata ai limiti di "budget" indicati nelle procure operative della Società, e al limite generale costituito dalla eccessiva onerosità nel rispetto degli standard normativi (sistema della massima sicurezza ragionevolmente praticabile: c.d. clausola "*sfairp*" - Sentenza della Corte di Giustizia delle Comunità Europee 14 giugno 2007 (Causa C-127/05).

L'impegno di spesa, compatibile con un Piano di programmazione nel tempo degli interventi, salvo comprovate situazioni di urgenza o di emergenza, deve perseguire l'obiettivo della eliminazione di ogni fattore di rischio, ovvero della sua riduzione al minimo, in relazione all'entità critica del medesimo risultante dal processo di analisi dei rischi, contenuto nel Documento aziendale di valutazione dei rischi (DVR).

### ■ Sezione IV - Individuazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione e di gestione (Reporting)

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato in ordine ai seguenti elementi:

- andamento dei rischi per le Attività, i Rischi e i Processi "sensibili";
- mutamenti dell'organizzazione o dell'attività dell'Ente;
- mutamenti dell'Organigramma generale e dell'Organigramma di sicurezza;
- variazioni del sistema dei poteri (*decision taking*) e delle Deleghe prevenzionistiche di funzioni;
- comunicazioni della Società di Certificazione riguardanti non conformità (tecnologiche, organizzative, procedurali) del Sistema di Organizzazione aziendale della Prevenzione dell'Ente, ovvero di non conformità relative al sistema dei controlli interni;
- avvio di procedimenti penali/ricieste da parte degli Organi di Vigilanza;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- reportistica periodica (mensile) in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

L'Organismo di Vigilanza, nel rispetto del Protocollo di Intesa adottato congiuntamente al Consiglio di amministrazione di Stahlbau Pichler srl in data 19/10/2011, ha libero accesso, all'esclusivo fine di ottenere le informazioni necessarie all'esercizio delle proprie funzioni, alle risorse umane della Società (delle quali può avvalersi funzionalmente) e a tutta la documentazione aziendale, senza preventiva comunicazione e senza necessità di consenso o autorizzazione.

Nell'esercizio delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi funzionalmente della funzione di Internal Auditing.

#### ■ Sezione V - Individuazione del "vantaggio" dell'Ente derivante dalla commissione dei delitti di cui agli artt. 589 e 590, terzo comma, del codice penale, con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Il "vantaggio" derivante a Stahlbau Pichler srl dalla commissione dei delitti di cui agli artt. 589 e 590, terzo comma, del codice penale, con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, deve avere natura "oggettiva", essere cioè constatabile più che percepibile.

Il "vantaggio" non necessariamente deve avere una componente intrinsecamente positiva (profitto: ad es. insito nella velocizzazione del ciclo economico-produttivo), essendo sufficiente che esso si risolva più riduttivamente in un "risparmio significativo di spesa" (a titolo meramente esemplificativo, risparmio derivante dal mancato rallentamento del ciclo economico-produttivo; risparmio sulle misure di prevenzione degli infortuni; risparmio sui costi di manutenzione; risparmio sui costi di informazione, formazione professionale e addestramento).<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Secondo Cass. pen. sez. II, 30 gennaio 2006, n. 3615, l'espressione normativa "nel suo interesse o a suo vantaggio" che è presupposto della commissione dei reati, non contiene un'endiadi, perchè i termini hanno riguardo a concetti giuridicamente diversi, potendosi distinguere un interesse "a monte" per effetto di un indebito arricchimento (prefigurato e magari non realizzato) in conseguenza dell'illecito, da un vantaggio obbiettivamente conseguito con la commissione del reato (seppure non prospettato "ex ante"); sicchè interesse e vantaggio possono concretamente concorrere tra loro.

## 6. CODICE ETICO

### OUTPUT

#### ■ Creazione di un Codice Etico nell'ambito della RSI (Responsabilità Sociale di Impresa)

### 6.1. Finalità

Stahlbau Pichler srl cura da lungo tempo, e con particolare attenzione, la valorizzazione e la salvaguardia dei profili etici della propria attività d'impresa, avendo individuato quale valore centrale della propria cultura e dei propri comportamenti il concetto di "integrità".

In questo contesto, la Società è particolarmente attiva nel garantire una adeguata formazione del personale dipendente, incentrata sulla condivisione della propria cultura di impegno, correttezza e rispetto delle regole.

In siffatta prospettiva di approccio, l'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Stahlbau Pichler srl vuole esplicitare formalmente e rendere noti, mediante il loro inserimento in un Codice Etico (o Codice di comportamento), i principi e i criteri fondamentali cui riconosce valore etico positivo, e in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Detti principi e criteri costituiscono il presupposto irrinunciabile per il corretto svolgimento delle attività aziendali, e ad essi devono obbligatoriamente conformarsi tutti i Destinatari (Amministratori, Personale dipendente, Terzi collaboratori).

Tali principi e criteri generali sono quelli già evidenziati retro, al Paragrafo 1. (PRINCIPI GENERALI): essi riflettono gli enunciati e le indicazioni dell'art. 6, paragrafo 1 e 2 della Direttiva-quadro Comunitaria 89/391/CEE del 12 giugno 1989.

Tutte le componenti, funzioni e risorse, sia apicali sia operative di Stahlbau Pichler srl sono soggette al rispetto e all'applicazione del Codice Etico in sede di formazione e attuazione delle decisioni rilevanti per la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, nell'ottica generale della prevenzione dei rischi professionali durante il lavoro,

La previsione di un Sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico, è un punto qualificante nella costruzione del Modello di organizzazione e di gestione, atteso che dette violazioni incidono negativamente sul rapporto di fiducia intercorrente tra Stahlbau Pichler srl e l'autore della violazione.

## 6.2. I principi generali che regolano l'attività della Società

Nel perseguimento della *mission* aziendale e, in genere, nella conduzione delle attività sociali, i Destinatari del Codice Etico devono ispirare le proprie condotte ai seguenti criteri:

rispetto delle leggi	correttezza	imparzialità	onestà
integrità	trasparenza	responsabilità	efficienza
concorrenza leale	tutela della privacy	spirito di servizio	valore delle risorse umane
rapporti con la collettività	tutela ambientale	tutela della personalità individuale	tutela della trasparenza nelle transazioni commerciali

## 6.3. Principi e norme di comportamento per gli Amministratori

Nello svolgimento della loro attività, gli Amministratori di Stahlbau Pichler srl devono tenere un comportamento responsabile e leale nei confronti della Società e astenersi dal compiere atti in presenza di un conflitto di interesse.

Del pari essi devono tenere un comportamento ispirato ad autonomia, indipendenza e correttezza nei rapporti con tutti gli interlocutori, sia pubblici sia privati.

Devono, inoltre, fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio.

## 6.4. Principi e norme di comportamento per il Personale dipendente

Il Personale dipendente, sia nei rapporti interni, sia nei rapporti esterni deve attenersi ai seguenti principi e norme di comportamento:

- evitare di porre in essere o di dar causa, con il proprio comportamento omissivo o commissivo, alle condizioni per la verificazioni di situazioni di pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, idonee a concretizzare, anche in via potenziale, alcuno dei delitti di cui agli artt. 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- collaborare con l'Organismo di vigilanza, fornendo le informazioni, i dati e le notizie richieste. Assume al riguardo un particolare valore etico la segnalazione all'OdV delle eventuali violazioni del Modello di organizzazione e di gestione e/o del Codice Etico;
- evitare di porre in essere o agevolare operazioni in conflitto d'interesse - effettivo o potenziale - con Stahlbau Pichler srl, nonché attività che possano interferire con la capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse della Società e nel pieno rispetto delle norme del presente Codice Etico;

- assicurare piena collaborazione nel caso di indagini, ispezioni o richieste della Pubblica Autorità, della Polizia Giudiziaria e della Autorità Giudiziaria;
- improntare i rapporti con i clienti e i fornitori alla massima correttezza e trasparenza;
- perseguire un grado di professionalità elevato, anche mediante il costante aggiornamento professionale;
- trattare con assoluta riservatezza, anche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, dati, notizie ed informazioni di cui viene in possesso, evitandone la diffusione o l'uso a fini speculativi propri o di terzi;
- proteggere e custodire le risorse, i beni e i materiali affidati, evitando di utilizzarli a vantaggio personale, o comunque a fini impropri, e contribuire in generale alla tutela del patrimonio di Stahlbau Pichler srl, evitando comportamenti e situazioni che possano incidere negativamente sull'integrità, sulla funzionalità e sulla sicurezza di tale patrimonio.

## 6.5. Principi e norme di comportamento per i Terzi collaboratori

*(appaltatori, subappaltatori, consulenti e collaboratori esterni, partner commerciali e fornitori di beni e/o di servizi, visitatori occasionali, personale dell'Organo di Vigilanza territoriale, terzi estranei in genere)*

I Terzi collaboratori devono attenersi ai seguenti principi e norme di comportamento:

- evitare di porre in essere o di dar causa, con il proprio comportamento omissivo o commissivo, alle condizioni per la verificazioni di situazioni di pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, idonee a concretizzare, anche in via potenziale, alcuno dei delitti di cui agli artt. 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- collaborare con l'Organismo di vigilanza, fornendo le informazioni, i dati e le notizie richieste all'indirizzo e-mail [organismodivigilanza@stahlbaupichler.com](mailto:organismodivigilanza@stahlbaupichler.com). Assume al riguardo un particolare valore etico la segnalazione all'OdV delle eventuali violazioni del Modello di organizzazione e di gestione e/o del Codice etico;
- assicurare piena collaborazione nel caso di indagini, ispezioni o richieste della Pubblica Autorità, della Polizia Giudiziaria e della Autorità Giudiziaria;
- perseguire un grado di professionalità elevato, anche mediante il costante aggiornamento professionale;
- trattare con assoluta riservatezza dati, notizie ed informazioni di cui vengono in possesso, evitandone la diffusione o l'uso a fini speculativi propri o di terzi;
- custodire le risorse, i beni e i materiali di Stahlbau Pichler srl loro affidati, evitando di utilizzarli a vantaggio personale, o comunque a fini impropri, evitando comportamenti e situazioni che possano incidere negativamente sulla loro integrità, funzionalità e sicurezza.

\* \* \* \* \*

Il presente Codice Etico, applicabile anche alle attività svolte dalla Società all'estero, costituisce l'unico riferimento per fornire l'indirizzo etico di tutte le attività di Stahlbau Pichler srl, ai fini dell'applicazione delle norme del D.Lgs. n. 231/2001.