



# Manuale del Modello Organizzativo

## ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001

<b>Master</b>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Copia controllata</b>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Copia non controllata</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Numero della copia</b>	<b>01</b>

Rev.	Data	Causale	Redazione	Verifica	Approvazione
02	11/04/2022	Insedimento ODV	CdA	CdA	CdA
01	21/03/2022	Modifica parte generale par. da 0.1 a 0.5, par 5.3 e par. da 6.1 a 6.5	CdA	CdA	CdA
00	06/11/2021	Prima emissione	CdA	CdA	CdA

**MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO - SOMMARIO****MAN-00****MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO - INTRODUZIONE****MAN-00**

- 0.1 Quadro normativo di riferimento ex D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche
- 0.2 Esimenti della responsabilità amministrativa
- 0.3 Efficace attuazione del Modello
- 0.4 Tipologia di sanzioni applicabili
- 0.5 Modello adottato da PESCEGROUP srl
- 0.6 Struttura del Modello Organizzativo
- 0.7 Integrabilità con gli altri sistemi di gestione

**MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO – SCOPO E CAMPO  
APPLICAZIONE****MAN-01**

- 1.0 Generalità
- 1.1 Presentazione della società
- 1.2 Politica integrata qualità, ambiente e sicurezza
- 1.3 Obiettivi

**MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO – RIFERIMENTI NORMATIVI****MAN-02**

- 2.0 Riferimenti normativi

**MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO – TERMINI E DEFINIZIONI****MAN-03**

- 3.0 Termini e definizioni

**MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO – SISTEMA di GESTIONE****MAN-04**

- 4.0 Requisiti generali del Sistema di Gestione
- 4.1 Pianificazione dell'identificazione dei possibili reati ex D.Lgs. 231/01 – Fase PDCA: PLAN
- 4.2 Implementazione della pianificazione del modello di gestione – Fase PDCA: DO
- 4.3 Controllo della validità del modello di gestione – Fase PDCA: CHECK
- 4.4 - Attuazione e standardizzazione del sistema di gestione – Fase PDCA: ACT

**MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO – RESP. DELLA DIREZIONE****MAN-05**

- 5.0 Impegno della direzione
- 5.1 Codice etico
- 5.2 Organigramma responsabilità ed autorità
- 5.3 Organismo di Vigilanza (OdV)

**MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO – GESTIONE RISORSE UMANE****MAN-06**

- 6.1 Formazione e divulgazione del modello
- 6.2 Informazione e Formazione dei dipendenti
- 6.3 Informazione alle società di service



- 6.4 Informazione ai consulenti ed ai partner
- 6.5 Sistema disciplinare e sanzionatorio

## **MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO – MISURURAZIONI, ANALISI E MIGLIORAMENTO**

**MAN-07**

- 7.1 Pianificazione ed attuazione – Fase PDCA : PLAN e DO
- 7.2 Monitoraggio e misurazione dei processi – Fase PDCA : CHECK
- 7.3 Analisi dei dati
- 7.4 Miglioramento continuo – Fase PDCA : ACT



## MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO - INTRODUZIONE

MAN-00

### 0.1 Quadro normativo di riferimento ex D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“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”* ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un particolare regime di responsabilità amministrativa a carico delle società.

Trattasi di un regime di responsabilità amministrativa che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse o vantaggio i reati in questione sono stati compiuti.

Un simile ampliamento della responsabilità a carico degli Enti mira ad estendere la punizione degli illeciti penali individuati nel Decreto, agli Enti che abbiano tratto vantaggio o nel cui interesse siano stati commessi i reati stessi.

La portata innovativa del Decreto Legislativo 231/2001 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato.

Con l’entrata in vigore di tale Decreto le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell’interesse o a vantaggio della società stessa. Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 è particolarmente severo; infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale delle attività di impresa che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto.

Quanto ai reati di cui sopra, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

- Reati commessi nei rapporti con la P.A.
- Reati informatici e trattamento illecito dei dati
- Delitti contro l’industria ed il commercio
- Reati societari
- Reati contro la personalità individuale
- Reati transnazionali
- Delitti di lesioni gravi o gravissime o di omicidio colposo commesse in violazione della normativa antinfortunistica
- Reati finanziari o abusi di mercato
- Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni ed altra utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio
- Reati in violazione del diritto d’autore
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria
- Reati ambientali
- Reati di impiego irregolari di lavoratori stranieri
- Reati di razzismo e xenofobia
- Reati tributari

### 0.2 Esimenti della responsabilità amministrativa



L'art. 6 di tale Decreto stabilisce che la società non è sanzionabile sotto il profilo amministrativo se prova che l'Organo Dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *"Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*.

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti Modelli di organizzazione, gestione e controllo, ex art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. 231/2001, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato venga commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

### 0.3 Efficace attuazione del Modello

L'efficace attuazione del Modello richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.



## 0.4 Tipologia di sanzioni applicabili

Il Decreto enuncia le tipologie di sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Nello specifico le sanzioni sono le seguenti:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive, peraltro applicabili solo ad alcuni reati del Decreto, sono:

- interdizione dall'esercizio delle attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Ferme restando le ipotesi di riduzione delle sanzioni pecuniarie di cui agli art. 12 (casi di riduzione delle sanzioni pecuniarie) e art. 26 (delitti tentati), non insorge alcuna responsabilità in capo agli Enti qualora gli stessi abbiano volontariamente impedito il compimento dell'azione ovvero la realizzazione dell'evento.

## 0.5 Modello adottato da PESCEGROUPGROUP srl

PesceGroup s.r.l. è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori, rappresentanti e partner d'affari.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, PesceGroup s.r.l. ritiene che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello stesso non solo consentano di beneficiare dell'esimente previsto dal D. Lgs. 231/2001, ma migliorino la propria Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei reati all'interno della società medesima.

A ciò si aggiunga che la Società si è da tempo dotata di un proprio sistema di controllo basato sull'implementazione di Sistemi di Gestione Qualità, Sicurezza & Ambiente in accordo alle norme UNI EN ISO 9001:2015, UN EN ISO 14001:2015 e UNI ISO 45001:2018.

### 0.5.1 Finalità del Modello

Attraverso l'adozione del Modello PesceGroup s.r.l. si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da PesceGroup s.r.l., in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali PesceGroup s.r.l. intende attenersi



nell'esercizio dell'attività aziendale;

- rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla società (e dunque indirettamente ai tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie ed interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

### 0.5.2 Linee guida CONFINDUSTRIA

CONFINDUSTRIA, principale organizzazione rappresentativa delle imprese manifatturiere e di servizi in Italia, ha predisposto le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex decreto legislativo n. 231/2001, fornendo così alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel decreto, consentendo all'ente l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni.

Le indicazioni fornite nelle Linee Guida richiedono, naturalmente, un successivo adattamento da parte delle imprese. Ogni modello organizzativo, infatti, per poter esercitare la propria efficacia preventiva, va costruito tenendo presenti le caratteristiche proprie dell'impresa cui si applica. Il rischio reato di ogni impresa è strettamente dipendente dal settore economico, dalla complessità organizzativa e non solo dimensionale dell'impresa e dell'area geografica in cui essa opera.

La prima versione delle Linee Guida, elaborata nel 2002 dal Gruppo di lavoro sulla "Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche", costituito nell'ambito del Nucleo Affari Legali, Finanza e Diritto d'Impresa di Confindustria, è stata approvata dal Ministero della Giustizia nel giugno 2004. A seguito dei numerosi interventi legislativi che, nel frattempo, hanno modificato la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti, estendendone l'ambito applicativo a ulteriori fattispecie di reato, il Gruppo di lavoro di Confindustria ha provveduto ad aggiornare più volte le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi. Nel giugno 2021 sono state pubblicate le nuove Linee Guida 231 di Confindustria (le precedenti risalgono al 2014).

La loro finalità è quella di *"offrire alle imprese, che abbiano scelto di adottare un modello di organizzazione e gestione, una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal decreto 231"*.

Il Ministero ha inoltre ricordato che la piena efficacia delle Linee Guida lascia impregiudicata ogni valutazione sulle modalità della loro implementazione e sulla concreta attuazione dei modelli di organizzazione e gestione da parte dei singoli enti, affiliati o meno all'Associazione.

Le Linee Guida, si focalizzano in particolare su:

- la costruzione del Codice Etico,
- l'Organismo di Vigilanza., la composizione e le azioni,
- le fattispecie di reato contemplate nel Decreto,

mantenendo come perno la convinzione che l'obiettivo finale sia la costituzione di un sistema di controllo preventivo, basato sul rischio di commissione dei reati individuati nel Decreto.

PesceGroup s.r.l., durante l'attività di analisi e predisposizione del "Sistema 231", ha ritenuto pertanto necessario ed utile



seguire le indicazioni prescritte dall'associazione nelle Linee Guida CONFINDUSTRIA.

### 0.5.3 Costruzione del Modello e relativa struttura

Il Modello di organizzazione e gestione rappresenta lo strumento normativamente richiesto per dare attuazione alla strategia di prevenzione dei reati previsti dal Decreto, nell'interesse ed a vantaggio della Società stessa.

PesceGroup s.r.l. ha deciso di migliorare la propria Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei reati, adottando ed efficacemente attuando il Modello previsto dal D. Lgs. 231/2001.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a PesceGroup s.r.l. di prevenire o di reagire tempestivamente per impedirne la commissione.

Scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle attività sensibili e, dove necessario, la loro conseguente proceduralizzazione.

Per permettere una costruzione personalizzata del Modello, si è proceduto ad una vera e propria mappatura aziendale delle attività e dei processi ritenuti suscettibili di sfociare nei reati tipizzati dal decreto ordinandoli per probabilità di accadimento e gravità dell'illecito. Attività avvenuta nel concreto osservando lo svolgimento delle attività da vicino tenendo presente dinamiche già esistenti o possibili ed esigenze imposte dall'attività. Per intraprendere un'indagine sui rischi-reato connessi a determinate attività, viene data la precedenza alla raccolta di informazioni ritenute essenziali come:

- tipologia dell'impresa,
- quadro normativo applicabile alla società,
- esistenza di contributi pubblici e normativa ad essi applicabile,
- livello di centralizzazione dei poteri,
- indagine sul contenuto, forma e verificabilità delle deleghe e delle procure,
- separazione di funzioni tra coloro che hanno poteri di spesa e coloro che effettuano il controllo sulle medesime,
- adozione di codici di comportamento o di specifiche direttive,
- job description,
- procedure esistenti o prassi consolidate.

Il presente Modello è costituito da una parte generale e da una speciale. Nella parte generale si introduce l'attività svolta, i fini e le modalità del lavoro futuro, mentre nella parte speciale si fa esplicito riferimento ai diversi reati presupposto.

### 0.5.4 Procedure di adozione del Modello, modifiche ed integrazioni

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dal Decreto come facoltativa e non obbligatoria, PesceGroup s.r.l. ha ritenuto necessario procedere all'adozione del Modello con la delibera del CdA del 11 aprile 2022; ed in concomitanza ha istituito il proprio Organismo di Vigilanza.





## 0.6 Struttura del Modello Organizzativo

Il Modello Organizzativo si concretizza come segue:

### **Codice Etico**

In esso sono rappresentati i principi generali (trasparenza, correttezza, lealtà) di cui si ispira lo svolgimento e la conduzione degli affari

### **Matrice valutazione dei rischi**

E' il documento in cui sono elencati tutti i reati del D.Lgs. 231/01 e con cui si valutano i reati attinenti all'azienda, la probabilità e la gravità del reato valutando alla fine il rischio che possa avvenire un determinato reato nell'ottica del D.Lgs. 231/01 senza nessun controllo interno aziendale e poi con l'inserimento di elementi controllo (procedure, istruzioni, moduli, informazioni documentate) interni si agisce sulla probabilità in ottica riduzione del rischio

### **Piano dei processi e dei controlli**

Nel documento sono elencati i processi sensibili individuati che vengono associati ai vari reati/illeciti D.Lgs. 231/01 mediante la Matrice di valutazione dei rischi con le **Procedure Interne di Controllo** al Modello Organizzativo per la gestione di specifici elementi non considerati negli altri Sistemi di gestione aziendali e che forniscono una ragionevole garanzia in ordine al raggiungimento degli obiettivi di efficienza e di efficacia operativa, rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché salvaguardia del patrimonio sociale anche contro possibili frodi. Il sistema di controllo interno si fonda e si qualifica su alcuni principi generali, appositamente definiti nell'ambito del Modello Organizzativo, il cui campo di applicazione si estende trasversalmente a tutte le diverse funzioni dell'azienda

### **Organismo di Vigilanza e Regolamento**

Il Modello Organizzativo prevede, per le verifiche, l'istituzione di un OdV che, come previsto dall'Articolo 6 del D.Lgs. 231/2001, deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo al fine di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello Organizzativo stesso curandone, altresì, il costante aggiornamento

### **Sistema disciplinare e sanzionatorio**

Il sistema disciplinare e sanzionatorio si riferisce a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di categoria e viene maggiormente dettagliato in questo manuale al paragrafo 6.3

## 0.7 Integrabilità con gli altri sistemi di gestione

Per rendere il Modello Organizzativo 231 formalmente e sostanzialmente simile ai propri Sistemi di Gestione per la Qualità, Sicurezza & Ambiente, l'azienda ha scelto di applicare l'approccio per processi e la metodologia **PDCA** (*Plan – Do – Check – Act*)



L'organizzazione, dopo aver individuato le attività nel cui ambito possano essere commessi reati rilevanti, ha utilizzato l'approccio per processi che evidenzia anche le interazioni tra i vari processi e ne consente la loro gestione al fine di ottenere la deresponsabilizzazione amministrativa delle persone giuridiche e dell'azienda stessa

Al fine di stabilire, documentare, attuare, mantenere attiva e migliorare l'efficacia del Modello organizzativo, viene utilizzata ove possibile la metodologia PDCA secondo la seguente corrispondenza di fasi:

<b>Attività previste nel Modello Organizzativo</b>	<b>Fasi del PDCA</b>	<b>Responsabilità</b>
<b>PIANIFICAZIONE</b>	<b>PLAN</b>	Funzione qualità
<b>IMPLEMENTAZIONE</b>	<b>DO</b>	Tutte le funzioni
<b>CONTROLLO</b>	<b>CHECK</b>	Organismo di Vigilanza
<b>MIGLIORAMENTO</b>	<b>ACT</b>	Tutte le funzioni



## MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO – SCOPO E CAMPO APPLICAZIONE

MAN-01

### 1.0 Generalità

Il presente Manuale descrive la struttura del Modello Organizzativo con cui l'azienda intende attuare e tenere sotto controllo le proprie attività al fine di prevenire la realizzazione dei reati secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/01

- **Utilizzando il sistema organizzativo aziendale formalizzato**
- **Utilizzando i poteri (autorizzazioni e firme) coerenti con le responsabilità gestionali dell'azienda**
- **Stabilendo procedure, se non presenti, per la gestione di ciascuna operazione/attività ritenuta critica**
- **Istituendo un Organismo di Vigilanza dotato di poteri autonomi di iniziativa e controllo**
- **Definendo le procedure di comunicazione al personale**
- **Formando il personale sulle caratteristiche del Modello Organizzativo e sulle responsabilità di ciascuno**

Il Modello Organizzativo è parte integrante del Sistema di Gestione Qualità, Ambiente e Sicurezza adottato dall'azienda

Il Modello Organizzativo si applica a tutti i settori di attività ed a tutti i processi aziendali che presentano potenzialmente fattori di rischio in relazione alla realizzazione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

### 1.1 Presentazione della società

Pesce Group srl nasce all'inizio del 2021 come società di servizi amministrativi e commerciali del gruppo Pesce.

Fanno parte di Pesce Group la Pesce srl, azienda dove risiede la parte tecnico-operativa della società storica e Gama Automation srl, società nata nell'aprile 2013.

La sede di Pesce Group è situata nel Comune di Alessandria, all'interno di uno stabilimento di sua proprietà di circa 3000 mq, condivisa con la società operativa Pesce srl. Il gruppo continua negli anni l'attività di ricerca di nuovi mercati su cui espandere il proprio volume d'affari, promuovendo l'attività di Ricerca e Sviluppo delle controllate.

I valori e i principi etici che guidano l'agire del Gruppo sono: miglioramento continuo, ricerca e sviluppo di nuove tecnologie da offrire al parco clientelare, attenzione ai dettagli, cura del Cliente, tutela dell'ambiente, attenzione alle necessità dei collaboratori interni ed esterni, continua implementazione dei protocolli e sistemi di sicurezza per i lavoratori, agire etico e miglioramento continuo.

Pesce Group crede nella salvaguardia del territorio in cui espleta la propria attività e dell'ambiente, proprio perché tutelare l'ambiente significa preservare i luoghi in cui viviamo, e attua politiche concrete di efficienza e risparmio nell'uso delle risorse, in particolare dell'energia, con conseguente riduzione delle emissioni di anidride carbonica; riduzione quantitativa dei rifiuti prodotti e ricerca costante di materiali ecosostenibili.



## 1.2 Politica integrata qualità, ambiente e sicurezza

La politica dell'azienda, che trova applicazione nel Sistema di Gestione Integrata per la Qualità, Ambiente e Sicurezza, si applica a tutte le principali attività

Nel contesto del sistema sopra indicato è stato inserito ed aggiornato il Codice Etico di comportamento nel quale sono rappresentati i principi generali di trasparenza, correttezza e lealtà cui si ispirano lo svolgimento e la conduzione delle attività

La politica integrata è condivisa con tutto il personale

L'azienda si impegna a:

- **Promuovere la formazione continua dei dipendenti**
- **Diffondere la politica a tutti i livelli ed alle parti interessate**
- **Essere al fianco del cliente per assisterlo e supportarlo nella propria attività**
- **Diffondere ed accrescere presso i clienti la cultura dei sistemi di gestione integrata**

Il coinvolgimento del personale, la sua motivazione e la formazione continua sono presupposti indispensabili per il successo dell'attività aziendale

### SISTEMA DI GESTIONE PER LA QUALITÀ – UNI EN ISO 9001:2015

L'azienda crede che un Sistema di Gestione per la Qualità porti valore aggiunto creando l'interfaccia con strumenti di controllo di gestione che permettano di attribuire valori economici a tutti i dati aziendali. I dati raccolti con sistematicità attraverso gli strumenti del SGQ permettono di definire scelte operative e strategiche al fine di:

- **Garantire un miglioramento continuo del SGQ**
- **Garantire la soddisfazione del cliente interno ed esterno**
- **Valorizzare le segnalazioni del cliente per un'attenta analisi e precisa soluzione dei reclami**
- **Conseguire una crescita etica senza rinunciare ad un adeguato utile operativo netto**

### SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE – UNI EN ISO 14001:2015

Un Sistema di Gestione per l'Ambiente, invece, deve indurre le persone ad amministrare con coscienza e responsabilità quanto, in termini di risorse, ci hanno consegnato le passate generazioni ed a migliorarlo per trasmetterlo a quelle future

L'impegno dell'organizzazione è rivolto a:

- **Attuare un programma di miglioramento continuo e prevenzione dell'inquinamento**



- **Rispettare la normativa di riferimento per i diversi aspetti ambientali**
- **Rispettare ogni documento o regolamento sottoscritto dall'azienda**
- **Diffondere la cultura della preservazione dell'ambiente presso le organizzazioni con cui si opera**

## SISTEMA DI GESTIONE PER LA SICUREZZA – UNI ISO 45001:2018

Un Sistema di Gestione per la Sicurezza deve prevenire gli incidenti sul lavoro consentendo di lavorare in condizioni migliori anche a vantaggio della produttività. Esso evita sanzioni legali dovute al non rispetto dei requisiti cogenti e genera, all'interno dell'azienda, un insieme di competenze e capacità adeguate alla gestione ordinaria delle problematiche della sicurezza

L'impegno dell'azienda è rivolto a:

- **Rispettare tutte le normative vigenti in tema di salute e sicurezza dei lavoratori**
- **Migliorare il SGSL in generale**
- **Effettuare la sorveglianza sanitaria periodica dei lavoratori esposti a rischio**
- **Prevenire gli infortuni e le malattie professionali**

L'azienda ritiene che la gestione integrata degli aspetti qualità, ambiente e sicurezza sia l'unica modalità di conduzione che permetta di avere una visione di insieme del sistema assicurando l'unicità della gestione aziendale, sviluppando azioni di prevenzione sinergica, ottimizzando le attività e le risorse, riducendo i costi

### **1.3 -Obiettivi**

#### OBIETTIVI ORGANIZZATIVI: Definizione della responsabilità

- **Separazioni dei ruoli nello svolgimento delle attività aziendali**
- **Tracciabilità documentata delle decisioni in modo da poter risalire ad eventuali responsabilità individuali**
- **Definizione di procedure per registrazione, autorizzazione e verifica di ogni operazione definita critica**
- **Istituzione dell'OdV dotato di poteri autonomi di decisione e controllo**

#### OBIETTIVI FORMATIVI

- **Formazione ed informazione continua del personale per promuovere la conoscenza della normativa ed i contenuti del Modello Organizzativo 231 in modo che tutti i dipendenti siano consapevoli e comprendano gli aspetti dei reati ed i rischi in relazione alla realizzazione di reati previsti dal D.Lgs. 231/01**
- **Divulgazione del Codice Etico nel quale sono rappresentati i principi generali di trasparenza, correttezza e legalità che devono essere la base delle attività lavorative**

#### OBIETTIVI COMPORTAMENTALI



- **Tutte la azioni e le negoziazioni compiute dal personale aziendale nello svolgimento delle attività lavorative devono essere ispirate alla massima lealtà, trasparenza, correttezza e professionalità. In particolare sono interdetti i comportamenti pregiudizievole al raggiungimento degli obiettivi indicati dal D.Lgs. 231/01**
- **Il comportamento corretto è caratterizzato dall'osservanza di quanto stabilito nel Modello Organizzativo 231 e nell'ottemperamento dei valori contenuti nel Codice Etico**



## 2.0 Riferimenti normativi

Di seguito si riporta l'elenco dei principali riferimenti normativi presi in considerazione

<b>Titolo</b>	<b>Descrizione</b>
<b>D.Lgs. 231/2001</b>	Decreto Legislativo n. 231 del 8 Giugno 2001 <i>“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”</i>
<b>D.Lgs. 81/08</b>	Sicurezza nei luoghi di lavoro
<b>UNI EN ISO 9001:2015</b>	Sistemi di gestione per la qualità
<b>UNI EN ISO 14001:2015</b>	Sistemi di gestione ambientale
<b>UNI ISO 45001:2018</b>	Sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro



**MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO – TERMINI E DEFINIZIONI**

**MAN-03**

**3.0 Termini e definizioni**

In questa sezione sono riportati principali termini e definizioni utilizzati nel manuale, nelle procedure, nel codice etico, nei modelli ed in tutta la documentazione del sistema di gestione

<b>Termine</b>	<b>Definizione</b>
<b>Analisi dei rischi</b>	Attività dell'analisi specifica della singola organizzazione, finalizzata a rilevare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati
<b>Codice etico</b>	Insieme dei diritti, doveri e delle responsabilità dell'organizzazione nei confronti di terzi interessati quali dipendenti, clienti, fornitori, etc., e finalizzati a promuovere, raccomandare o vietare determinati comportamenti indipendentemente da quanto previsto a livello normativo
<b>Decreto Legislativo n. 231/2001</b>	Decreto Legislativo n. 231 del 8 Giugno 2001 : "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"
<b>Direzione</b>	Amministratore unico e/o legale rappresentante dell'impresa
<b>Modello organizzativo</b>	Insieme di strutture, delle responsabilità, delle modalità di espletamento delle attività e dei protocolli/procedure adottate ed attuati tramite i quali si espletano le attività caratteristiche dell'organizzazione
<b>Organismo di Vigilanza (OdV)</b>	Organismo di vigilanza previsto dall'Articolo 6, Comma 1, Lettera b) del D.Lgs. 231/01 cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo e di curarne l'aggiornamento continuo
<b>Rischio</b>	Probabilità che sia raggiunta la soglia di commissione di un reato / illecito presupposto della responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231/01 e ss.mm.ii.
<b>Rischio accettabile</b>	Rischio che può essere ridotto ad un livello tollerabile per l'organizzazione con il riferimento agli obblighi di legge a quanto espresso dal sistema di gestione per la responsabilità amministrativa ovvero che preveda un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non in modo fraudolento
<b>Sistema disciplinare</b>	Sistema disciplinare di cui all'Articolo 6, Comma 2, Lettera e) del D.Lgs. 231/01





Le segnalazioni di violazione al Modello 231 possono essere inoltrate all'organismo autonomo di vigilanza, al seguente indirizzo e-mail: [odv@pescegroup.com](mailto:odv@pescegroup.com)