



PADI COSTRUZIONI SRL

- Modello di organizzazione
- Codice etico
- Analisi dei rischi
- Procedure

Organizzazione

Padi Costruzioni S.r.l.

Sede legale: Via Grosseto n. 4 -20156 – Milano

Ufficio Amministrativo: Via Santo Spirito n. 5- Milano- 20121 (MI)

Unità locale deposito: Via Archimede n. 12- Pero – 20016 (MI)

Tel. 02 70632033

C.F. e P.IVA 04203310968

Web : www.padicostruzioni.it

E-Mail : info@pec.padicostruzioni.it

Manuale del Modello Organizzativo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001 e s.m.i

**Emissione ed Approvazione
DG/CdA**

Data

03.12.2020

Firma

Padi Costruzioni s.r.l.

Via Grosseto, 4 - 20156 Milano
Tel. 02 70632033 - e-mail: info@padicostruzioni.it
C.F. e P.IVA 04203310968 - RSA 1733453

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Autore
01	02/11/2020	Seconda emissione	Padi Costruzioni S.r.l.

Indice generale

0.1	Premessa
0.2	Generalità
0.3	Struttura del Modello Organizzativo
0.4	Integrabilità con gli altri sistemi di gestione

“Scopo e campo di applicazione”

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

“Riferimenti Normativi”

2.0	Riferimenti Normativi
------------	-----------------------

“Termini e definizioni”

3.0	Termini e definizioni”
------------	------------------------

“Sistema di gestione per la responsabilità amministrativa”

4.0	Requisiti generali del Sistema di Gestione per la Responsabilità Amministrativa
4.1	Pianificazione dell’identificazione dei possibili reati ex D.Lgs. 231/01 – Fase PDCA : PLAN
4.1.1	Definizione di rischio accettabile
4.1.2	Possibili reati previsti dal D.Lgs. 231/01
4.1.3	Individuazione dei possibili reati derivanti dalle attività aziendali
4.2	Implementazione della pianificazione del sistema di gestione – Fase PDCA : DO
4.2.1	Valutazione dei rischi dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01
4.2.1.1	Valutazione dei rischi di reato derivanti dalle attività aziendali
4.2.2	Gestione della documentazione
4.2.2.1	Aspetti generali
4.2.2.2	Manuale del Modello Organizzativo
4.2.2.3	Procedure
4.2.2.4	Tenuta sotto controllo dei documenti
4.3	Controllo della validità del sistema di gestione – Fase PDCA : CHECK
4.3.1	Responsabilità
4.3.2	Documenti relativi al programma di audit interni
4.4	Attuazione e standardizzazione del sistema di gestione – Fase PDCA : ACT
4.4.1	Azioni
4.4.2	Applicazione del sistema di gestione standardizzato

“Responsabilità della Direzione”

5.0	Impegno della direzione
5.1	Codice etico e politica per la responsabilità amministrativa
5.2	Organigramma responsabilità ed autorità
5.3	Organismo di Vigilanza (OdV)
5.3.1	Ruolo e composizione dell'OdV
5.3.2	Riservatezza dell'OdV
5.3.3	Compiti e poteri dell'OdV
5.3.4	Flussi formativi dell'OdV
5.3.5	Iniziativa di controllo dell'OdV
5.3.6	Strumenti di controllo e azione dell'OdV
5.4	Operazioni promanate direttamente dal vertice aziendale
5.4.1	Ambito di riferimento delle operazioni promanate direttamente dal vertice aziendale
5.4.2	Attività di controllo delle operazioni promanate direttamente dal vertice aziendale

“Gestione delle risorse umane”

6.1	Scopo
6.2	Messa a disposizione delle risorse
6.2.1	Formazione, informazione e comunicazione
6.3	Sistema disciplinare e sanzionatorio
6.3.1	Sistema disciplinare e sanzionatorio: Premessa generale
6.3.2	Sistema disciplinare e sanzionatorio: quadri, impiegati ed operai
6.3.3	Sistema disciplinare e sanzionatorio: infrazioni
6.3.4	Sistema disciplinare e sanzionatorio: dirigenti

“Misurazione, analisi e miglioramento”

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

0.1	Premessa
0.2	Generalità
0.3	Struttura del Modello Organizzativo
0.4	Integrabilità con gli altri sistemi di gestione

0.1 - Premessa

In data 8 Giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231/2001 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’Articolo 1 della Legge n. 300 del 29 Settembre 2000” entrato in vigore il 4 Luglio successivo che ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l’Italia ha da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 Luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 Maggio 1996, anch’essa firmata a Bruxelles, in materia di lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 Dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Il D.Lgs. 231/01 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche coinvolte anche in sede penale per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi da persone che rivestono funzioni di pubblica 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 ed il controllo dello stesso ed infine da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità dell’ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, trattandosi di alcuni reati contro la Pubblica Amministrazione (indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatiche in danno dello Stato o di altro ente pubblico, concussione e corruzione) a cui si sono successivamente aggiunti i reati di falsità in monete, in carta di pubblico credito e in valori di bollo, alcune fattispecie di reati in materia societaria, i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico ed i reati contro la personalità individuale, i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (abuso di mercato) una nuova fattispecie di reato contro la vita e l’incolumità individuale, nonché i cosiddetti “illeciti transazionali”.

A ciò si aggiunga che tra fattispecie di reati in materia societaria è stata inclusa quella dell’omessa comunicazione del conflitto di interessi da parte, tra l’altro, dell’amministratore o del componente del consiglio di gestione di una società con titoli quotati mentre, a seguito dell’abrogazione dell’Articolo 2623 c.c. da parte della Legge 262/2005, in reato di falso in prospetto non è più parte delle fattispecie di reati in materia societaria rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01. Con la Legge n. 123 del 3 Agosto 2007, il novero dei reati ai fini del D.Lgs. 231/01 è stato ulteriormente ampliato con l’introduzione dei reati concernenti i delitti di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime conseguenti a violazioni delle norme antinfortunistiche, e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro, ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008, mentre il D.Lgs. 231 del 21 Novembre 2007 ha ampliato la responsabilità delle società anche ai delitti di ricettazione, riciclaggio ed impiego di beni o denaro di provenienza illecita.

La Legge n. 94 del 15 Luglio 2009 ha introdotto tra i reati presupposto i delitti di criminalità organizzata mentre la Legge n. 99 del 23 Luglio 2009 ha amplificato le fattispecie rilevanti con i delitti contro l’industria ed il commercio ed i delitti in materia di violazione del diritto d’autore. Infine, la Legge n. 116 del 3 Agosto 2009 ha introdotto il reato di induzione a no

rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Tra la fine del 2014 ed i primi mesi del 2017 diverse leggi e decreti hanno avuto un impatto sui reati presupposto del D.Lgs. 231 ed i relativi Modelli Organizzativi:

- **La legge N° 68 del 22 Maggio 2015**, ha introdotto i cosiddetti ecoreati, ovvero i reati di inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.), disastro ambientale (art. 452 quater c.p.), delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.), traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.), circostanze aggravanti (art. 452 novies c.p.)
- **La legge N.186 del 15 Dicembre 2015** ha introdotto il reato di autoriciclaggio (art.648-ter-1bis c.p.)
- **La legge N.69 del 27 Maggio 2015**, ha modificato il reato di false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), introdotto il reato di fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.), introdotto il reato di false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) novellando l'art. 2622 che prima era false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori.
- **Il DL n.7 del 18 Febbraio 2015, modificato dalla L. n. 43 del 17 Aprile 2015** ha introdotto modifiche a vari articoli dei " Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali" per il contrasto al terrorismo internazionale con la possibilità di applicare la misura della sorveglianza speciale di pubblica sicurezza ai potenziali "foreign fighters", l'introduzione di una nuova figura di reato destinata a punire chi organizza, finanzia e propaganda viaggi per commettere condotte terroristiche ,l'autorizzazione alla polizia a entrare all'interno dei computer da remoto per intercettare le comunicazioni via web dei sospettati di terrorismo, l'aggiornamento di una black-list dei siti internet che vengano utilizzati per la commissione di reati di terrorismo, anche al fine di favorire lo svolgimento delle indagini della polizia giudiziaria, effettuate anche sotto copertura , l'attribuzione al Procuratore nazionale antimafia anche delle funzioni in materia di antiterrorismo relativamente al coordinamento nazionale delle indagini nei procedimenti per i delitti di terrorismo, anche internazionale
- **Il D.Lgs 7 del 15 Gennaio 2016** ha introdotto modifiche a vari articoli dei "Reati informatici e di trattamento illecito di dati "
- **Il D.Lgs. n.202 del 29 Ottobre 2016** aggiunge la confisca per "L'associazione a delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope"
- **Il D.Lgs 125 del 21 Giugno 2016** ha introdotto modifiche a vari articoli dei "Reati di falsità di monete, carte di pubblico credito ed in valori di bollo "
- **La legge N. 199/2016 del 29 Ottobre** ha modificato l'art.603-bis "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro
- **La legge N.236 del 11 Dicembre 2016** ha introdotto il reato "di traffico di organi prelevati da persona vivente art.601-bis c.p."
- **Il D.Lgs. 38 del 15 Marzo 2017** ha inserito il reato "d'Istigazione alla corruzione tra privati art. 2635-bis c.c." ed ha introdotto modifiche agli artt. 2635 c.c. e 2635 -ter c.c.
- **L. n. 179/2017 recante** "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di in rapporto di lavoro pubblico o privato". (c.d. Legge sul *Whistleblowing*). La quale ha integrato l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 con tre nuovi commi (2-bis; 2-ter e 2-quater).
- **L. 9 Gennaio 2019 n. 3** cosiddetta "Legge anticorruzione" che ha novellato l'art. 2635 cc. Recante disposizioni in merito al reato "Corruzione fra privati".

- **L. 18 Novembre 2019 n. 133 recante la cd. Normativa “Cybersecurity”**, in merito alle “Disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica e di disciplina dei poteri speciali nei settori di rilevanza strategica”.
- **L. 19 Dicembre 2019 n. 157 recante “Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili (Cd. Decreto Fiscale) che ha novellato l’art. 25-quinquiesdecies rubricato “Reati Fiscali”**.

La portata innovativa del D.Lgs. 231/01 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 delle società stesse. Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/01 è particolarmente severo: infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale dalle attività di impresa che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto

Tuttavia, a fronte di tale scenario, l’Articolo 6 del Decreto in questione contempla l’esonero della società da responsabilità se questa dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato modelli organizzativi idonei a prevenire la realizzazione dei predetti reati. Tale esonero da responsabilità passa, ovviamente, attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale relativo all’accertamento di un fatto di reati di quelli specificamente previsti dal D.Lgs. 231/01.

0.2 - Generalità

In tale ottica, l’azienda ha provveduto ad effettuare un’analisi del contesto aziendale per evidenziare le aree e le modalità con le quali si possono realizzare i reati previsti dal Decreto Legislativo n. 231/2001 (attività di *risk assessment* e *risk management*) al fine di elaborare un Modello Organizzativo coerente con la specifica attività aziendale.

Si rileva, ad ogni modo, che i modelli organizzativi previsti dal D.Lgs. 231/01 non costituiscono, per l’organizzazione, nulla di nuovo poiché l’attività svolta è sostanzialmente caratterizzata da un proprio sistema di controllo particolarmente rigoroso basato sull’implementazione di un Sistema di Gestione Integrato in accordo alle norme:

- **UNI EN ISO 9001:2008, UNI EN ISO 9001:2015**
- **OHSAS 45001:2018 SGSL (o in alternativa Linee guida UNI Inail).**

di cui il Modello Organizzativo 231 descritto nel presente Manuale è parte integrante.

Ulteriormente, l’azienda ha adottato tutte le misure volte al trattamento e protezione dei dati, come ad esempio il Registro del Trattamento dei Dati, con il quale intende assicurare che il trattamento dei dati personali avvenga in conformità al Regolamento UE, anche detto GDPR 679/2016 entrato in vigore il 25 Maggio 2018 e del D. Lgs. 101/2018.

0.3 - Struttura del Modello organizzativo

Il Modello Organizzativo aziendale si concretizza in un articolato sistema piramidale di principi e procedure che si può descrivere sinteticamente come segue:

Codice Etico

In esso sono rappresentati i principi generali (trasparenza, correttezza, lealtà) cui si ispira lo svolgimento e la conduzione degli affari di Padi Costruzioni Srl e le regole di condotta cui tutti i soggetti operanti in nome e per conto di essa dovranno rispettare.

Sistema disciplinare e Sanzionatorio

Il documento è lo strumento operativo, quale appendice necessaria, del Codice Etico, al fine di garantire efficacia pratica ai principi, alle norme di condotta ed alle regole comportamentali in esso contenuti.

Sistema operativo interno

È l'insieme degli strumenti volti a fornire una ragionevole garanzia in ordine al raggiungimento degli obiettivi di efficienza e di efficacia operativa, affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali, 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. Tale obiettivo viene perseguito attraverso la predisposizione di procedure interne che regolano singole attività dell'azienda.

Attività di controllo e segnalazione interno

Le attività di controllo interno sono elaborate per tutti i processi operativi a rischio e per i processi strumentali. Esse si sostanziano, ad esempio, in flussi informativi verso l'OdV, tenendo in debita considerazione quei processi che maggiormente possono essere forieri di commissione di reati. A ciò si aggiunge lo strumento di segnalazione introdotto dalla regola del "Whistleblowing", la quale permette, integrando l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, che vi siano uno o più canali attraverso cui effettuare le segnalazioni consentendo al contempo la riservatezza degli stessi segnalanti.

Gli schemi di controllo interno si ispirano a tre regole cardine e precisamente:

- 1. La separazione dei ruoli nello svolgimento delle attività inerenti ai processi**
- 2. La tracciabilità delle scelte ovvero la costante visibilità delle stesse al fine di consentire l'individuazione di precisi punti di responsabilità e la motivazione delle scelte stesse**
- 3. L'oggettivazione dei processi decisionali nel senso di prevedere che nell'assumere decisioni si prescindano da valutazioni meramente soggettive facendosi invece riferimento a criteri precostituiti**

Il Modello Organizzativo, peraltro, si completa con 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.

Tale profilo è ulteriore condizione per l'applicazione dell'esimente prevista dalla norma.

0.4 – Integrabilità con gli altri sistemi di gestione

Per rendere il Modello Organizzativo 231 formalmente e sostanzialmente simile al proprio Sistema di Gestione Integrato 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:

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

“Scopo e campo di applicazione”

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

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 e s.m.i.

Scopo del presente documento è quello di definire il Modello 231 aziendale:

- **Definendo un sistema organizzativo chiaro e formalizzato**
- **Assegnando poteri (autorizzazioni e firme) coerenti con le responsabilità gestionali dell'azienda**
- **Stabilendo procedure per la registrazione, l'autorizzazione e la verifica di ciascuna operazione 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 231 e sulle responsabilità di ciascuno**

Il Modello 231 è parte integrante del Sistema di Gestione Integrato Qualità e Sicurezza adottato dall'Azienda.

Il Modello 231 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 Padi Costruzioni Srl

L'**Azienda** è un gruppo che raccoglie al proprio interno esperienze e ambizioni diverse ma complementari ed ha per oggetto sociale la costruzione di immobili, sia per civili abitazioni, sia per scopo industriale, sia urbani che rustici, oltreché lavori di ristrutturazione.

La **PADI costruzioni** nasce nel 2004. L'intuizione dei soci fondatori è quella di creare una struttura capace di interpretare correttamente ognuna delle fasi che accompagnano l'*iter* di progetto e di cantiere. Non solo, il cantiere diventa così occasione di verifica, analisi e miglioramento del progetto stesso. Progettazione e realizzazione integrata sono le parole chiave per comprendere la filosofia dell'azienda: il progetto si evolve continuamente, non nei suoi contenuti architettonici bensì in quelli tecnologici e funzionali.

L'Azienda si rivolge a clienti, la cui esigenza principale è proprio quella di affidarsi a una struttura che operi in regime di *General Contractor*, coordinando già in fase di programmazione ogni fornitore coinvolto nell'esecuzione del progetto.

Dopo soli due anni, nel 2006, nasce la **MDB architettura**: da una branca della **PADI costruzioni**, si stacca uno studio di progettazione che, oltre a conservare intatta la vocazione immaginifica e artistica degli architetti e *designer* che lo compongono, traduce in progetto le esperienze già vissute in fase di realizzazione e cantiere.

Non a caso, la sinergia tra le due realtà è scelta da molti clienti: che si affidano al gruppo **PADI costruzioni** e **MDB architettura**, per sviluppare l'intera storia dei propri progetti, dal primo disegno all'inaugurazione. Clienti e progettisti sono accompagnati, sin dalle fasi iniziali del progetto, nelle scelte che riguardano anche gli aspetti estetici e formali. Nel 2009 **PADI Costruzioni** acquisisce le più importanti certificazioni **ISO, OHSAS e SOA**, con l'intenzione di porsi sul mercato di riferimento per offrire sempre un migliore servizio.

A distanza di pochi anni l'**Azienda** è una realtà composta da uomini e mezzi capaci di gestire lavori per oltre dieci milioni di euro. Nel 2018 l'Azienda ha allargato il proprio *core business* acquisendo la Delma Srl e la Nord Elettra Srl, per ampliare risorse e competenze strategiche nel settore di operatività, poiché le aziende sono già operanti nel campo degli impianti elettrici, condizionamento, termoidraulici e tecnologici. In questo modo, **PADI costruzioni** ricopre integralmente ogni ruolo attivo all'interno di un cantiere: garantendo competenza nella gestione integrata di ogni aspetto progettuale.

Attualmente **PADI Costruzioni offre ormai un servizio di *Global Construction*** ed annovera tra la clientela importanti *brand*, come catene di ristorazione e *retail*, nazionali e internazionali.

Padi Costruzioni ritiene fondamentali i valori del lavoro e considera, legalità, correttezza e trasparenza, caratteri imprescindibili per il conseguimento dei propri obiettivi sia economici e produttivi, che sociali.

I caratteri principali sono trattati nel Codice Etico nella Politica Aziendale, attraverso la quale si definisce la propria *mission*, così come i valori condivisi dalle varie figure aziendali assieme al rispetto dei requisiti di responsabilità sociale.

La Società, in ossequio alla *mission* ed alla visione aziendale votata alla crescita ed al miglioramento continuo ha ultimato il processo di certificazione **UNI EN ISO 9001:2015**.

Inoltre, con una visione prospettica si intende portare a compimento l'implementazione di un sistema di organizzazione che guarda alle politiche ambientali.

L'Azienda ha sempre creduto fermamente nelle proprie capacità produttive, grazie anche al personale altamente qualificato ed addestrato costantemente con corsi interni ed esterni all'azienda. Con una visione lungimirante l'Azienda ha ritenuto necessario implementare un sistema di gestione che permettesse una efficace e efficiente organizzazione aziendale, in accordo alla norma **UNI EN ISO 9001**.

Lo scopo della azienda infatti è:

-Offrire un servizio efficiente ed innovativo grazie all'utilizzo di attrezzature di nuova generazione e processi costantemente controllati e monitorati.

-Offrire un supporto continuo ai Clienti, identificando e gestendo le relative esigenze ed aspettative.

La politica per la qualità di Padi Costruzioni è l'espressione:

- dei valori nei quali la sua organizzazione crede;
- delle esigenze dei propri clienti;
- della situazione di mercato nella quale opera;
- del ruolo che l'impresa intende ricoprire in questo mercato.

I valori nei quali l'organizzazione aziendale crede corrispondono alla chiarezza ed alla trasparenza nell'operare, al rispetto, alla valorizzazione e alla tutela culturale delle persone che collaborano all'attività della società, alla reputazione di serietà, efficienza e professionalità maturata in tutti gli anni della sua attività.

La capacità di comprendere ed identificare con elevata accuratezza le esigenze della clientela viene garantita dall'impegno profuso nel processo di identificazione dei requisiti della stessa clientela attraverso l'analisi evidenziata al punto precedente. Tale capacità si manifesta nel perseguire un'uniformità di comportamento nei confronti della clientela, nel

garantire trasparenza e standardizzazione delle metodologie di lavoro che consenta un'adeguata valutazione dei processi aziendali e nel rispetto degli accordi contrattuali anche attraverso l'aggiornamento continuo e la formazione della struttura aziendale.

Il mercato attuale è caratterizzato da una forte concorrenza non sempre attenta alla qualità a vantaggio della competitività economica, ove spesso i concetti di qualità del prodotto o servizio sono vissuti indipendentemente dalla qualità del sistema di organizzazione aziendale.

La visione del ruolo che l'Azienda vuole ricoprire in questo mercato è quindi quella di un'organizzazione che si propone di consolidare e di rafforzare il rapporto di fiducia con i clienti, perseguendo la soddisfazione delle loro esigenze attraverso la massima valorizzazione dell'etica professionale aziendale per raggiungere il rispetto degli accordi contrattuali.

Coerentemente con questa visione, la politica di Padi Costruzioni persegue un continuo aggiornamento della propria struttura ed un impegno costante nella formazione del proprio personale allo scopo di rafforzarne e di consolidarne il rapporto di fiducia con l'Azienda, come testimoniano le mire di espansione aziendale.

La politica della Società viene diffusa a tutti i livelli per mezzo di riunioni periodiche o note informative.

L'enunciazione della politica per la qualità sottoscritta dal Direttore Generale è stata esposta in azienda.

La società si è dotata del Codice Etico, che integra il quadro delle regole poste a base del proprio sistema di *Corporate Governance*, recependo le indicazioni presenti nel Decreto Legislativo n. 231/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, relativamente alla realizzazione di un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire e contrastare comportamenti delittuosi di cui al decreto stesso.

Il Codice Etico è adottato dalla Società in via di autoregolamento ed è pertanto modificabile ed aggiornabile in ogni tempo.

La politica aziendale è sempre stata quella di perseguire le attività d'impresa con onestà ed integrità, nel rispetto di elevati principi morali ed etici.

Per assicurare il pieno rispetto di tali principi, gli stessi sono stati indicati nel documento richiamato, che trova applicazione con riferimento a tutti i dipendenti e i collaboratori, nonché alle società *partners* che ne condividano lo spirito e le finalità.

In conformità a quanto sopra espresso, pone particolare attenzione al Sistema di Gestione per la Qualità, nell'ottica del perseguimento di un continuo miglioramento.

L'elaborazione del Modello 231, Valutazione dei Rischi per processo e per Reato, comprensivo di Codice Etico, Sistema Disciplinare e Sanzionatorio, Procedure attuative, intende quindi riepilogare in un unico "*corpus normativo*" le regole di condotta che l'Azienda pone da sempre alla base della conduzione del proprio *business*, onde diffonderle tra i propri dipendenti, collaboratori e *partner* allo scopo di crearne conoscenza diffusa.

In occasione dei riesami da parte della Direzione verranno rivalutati i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi prefissati, in funzione della politica per la qualità, valutando l'opportunità di riconfermare o ridiscutere i principi di detta politica.

In dettaglio, il Codice Etico esplicita gli impegni e le responsabilità cui sono chiamati il *management* e i dipendenti della Società nella conduzione degli affari e nella gestione dei rapporti con i propri *stakeholders* (dipendenti, clienti, fornitori, partner d'affari della Società, soci, etc.).

Si tratta di principi di comportamento da recepire ed adottare nello svolgimento delle quotidiane attività operative; non si potrà in alcun modo interpretarli come derogatori o limitativi alle norme di legge o di fonte di contrattazione collettiva vigenti, che peraltro amministratori, dipendenti e collaboratori sono comunque tenuti a conoscere ed osservare.

Comportamenti non etici pregiudicano l'immagine della Società, favorendo l'assunzione di atteggiamenti ostili nei suoi confronti e compromettendo il rapporto di fiducia con gli *stakeholders*.

Pertanto, i comportamenti tenuti in aperta violazione dei principi contenuti nel presente Codice e qualsiasi atteggiamento volto all'appropriazione di benefici sfruttando posizioni di forza, devono considerarsi non etici, degni di disapprovazione ed espressamente sanzionabili.

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.

1.2 - Politica integrata qualità, ambiente e sicurezza

Il presente modello si ritiene integrato, per finalità scriminanti e modalità operative con quanto espressamente richiesto dall'art. 30 del T.U. 81/2008, il quale recita:

“1 Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

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

*b) **alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;***

*c) **alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;***

*d) **alle attività di sorveglianza sanitaria;***

*e) **alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;***

*f) **alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;***

*g) **alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;***

*h) **alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.***

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

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

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

5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.

6. L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11”.

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 pertanto di Padi Costruzioni è rivolto a:

- **Rispettare tutte le normative vigenti in tema di salute e sicurezza dei lavoratori**
- **Migliorare il SGS in generale, tenuto conto del *core business***
- **Effettuare la sorveglianza sanitaria periodica dei lavoratori esposti a rischio**
- **Prevenire gli infortuni e le malattie professionali**

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.**

La società 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.

SISTEMA DI GESTIONE BS OHSAS 18001-2007

Sulla base degli stessi criteri sopra enunziati, i dati raccolti con sistematicità attraverso gli strumenti del Sistema di Gestione permettono di definire scelte operative e strategiche al fine di, in particolare:

- **ridurre il numero di infortuni attraverso la prevenzione e il controllo dei luoghi di lavoro classificati a rischio;**
- **ridurre il rischio di incidenti gravi;**
- **non incorrere in sanzioni penali;**
- **ridurre i costi derivanti da incidenti e interruzioni della produzione;**
- **motivare e coinvolgere il personale attraverso la soddisfazione delle aspettative di miglioramento;**
- **garantire uno strumento di indirizzo e di gestione per la normativa applicabile;**
- **favorire un'immagine migliore nei confronti dell'opinione pubblica sempre più sensibile nei confronti della sicurezza e della salute sul lavoro;**
- **proceduralizzare una fase di audit (di prima e terza parte) che può consentire di monitorare con attenzione il proprio sistema di gestione della sicurezza;**

- **ridurre il premio INAIL.**

Inoltre il sistema OHSAS è espressamente richiamato dall'art 30 Dlgs 81/08 come strumento idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche per i reati in materia di sicurezza sul luogo di lavoro previsti dal D.lgs 231/2001.

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 e s.m.i.
- Divulgazione del Codice Etico nel quale sono rappresentati i principi generali di trasparenza, correttezza e legalità che devono essere la base delle attività lavorativa

OBIETTIVI COMPORTAMENTALI

- Tutte le 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 pregiudizievoli 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, come attuato attraverso il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio
- **Solidità**
relativa ad un ente che poggia le basi patrimoniali definite, come testimoniato dalla propria prolungata attività
- **Trasparenza**
conseguente alla concezione del ruolo sociale che impone non solo il rispetto di principi e di lavori etici ma anche la messa in atto di modalità che consentano alle comunità di riferimento ed agli attori sociali di poter disporre delle informazioni per poterne ricostruire l'operato
- **Correttezza in ambito contrattuale**
evitando che, nei rapporti in essere, chiunque operi in nome e per conto dell'azienda cerchi di approfittare di lacune contrattuali o di eventi imprevisti al fine di rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nei quali l'interlocutore si sia venuto a trovare
- **Tutela della concorrenza**
astenersi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione