

PARTE SPECIALE

REATI IN MATERIA DI IGIENE E

SICUREZZA SUL LAVORO

Modello di Organizzazione Gestione e

Controllo redatto ai sensi del D.Lgs. 231

del 8 giugno 2001 e ss.mm.i

Proprietà intellettuale: è fatto espresso divieto di qualsivoglia riproduzione, copia, modifica, diffusione, riutilizzo, anche parziali, del presente documento salva preventiva autorizzazione scritta di Udine Mercati s.r.l.. Il presente documento è reso disponibile alla consultazione di tutti i portatori di interesse tramite pubblicazione sul sito web <https://www.udinemergati.com/it> e pubblicato sulla bacheca aziendale dei dipendenti.

INDICE

| | |
|--|----|
| 2PREMESSA..... | 4 |
| 2.1DEFINIZIONI..... | 4 |
| 2.2NORMATIVA, PROVVEDIMENTI E DISPOSIZIONI..... | 10 |
| 2.3OGGETTO DELLA PRESENTE PARTE SPECIALE..... | 11 |
| 3LE FATTISPECIE DI REATO CONTEMPLATE DALL'ART. 25-SEPTIES..... | 14 |
| 3.1REATO DI CUI ALL'ART. 589 DEL CODICE PENALE (OMICIDIO COLPOSO)..... | 16 |
| 3.1.1REATO DI OMICIDIO COLPOSO PREVISTO DAL COMMA 1 DELL'ART. 25-SEPTIES DEL D.LGS. 231/01..... | 16 |
| 3.1.2REATO DI OMICIDIO COLPOSO PREVISTO DAL COMMA 2 DELL'ART. 25-SEPTIES DEL D.LGS. 231/01..... | 19 |
| 3.2REATO DI LESIONI COLPOSE PREVISTO DAL COMMA 3 DELL'ART. 25-SEPTIES DEL D.LGS. 231/01 | 20 |
| 4SANZIONI..... | 22 |
| 5ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA: GENERALITÀ..... | 24 |
| 6LA REALTÀ' CONSIDERATA..... | 27 |
| 7LE ATTIVITÀ "SENSIBILI" AI FINI DEL D.LGS 231/01. SOGGETTI COINVOLTI E DESTINATARI DELLA PRESENTE PARTE SPECIALE..... | 29 |
| 7.1GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE..... | 30 |
| 7.2GESTIONE DELLA MANUTENZIONE..... | 30 |
| 7.3GESTIONE DELLE SOSTANZE CHIMICHE..... | 31 |
| 7.4ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE DEI RISCHI E AGGIORNAMENTI PERIODICI..... | 31 |
| 7.5ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E BUDGET..... | 32 |
| 7.6GESTIONE DELLE EMERGENZE (INCENDIO, MALESSERE, TERREMOTO, EVACUAZIONE, ECC.)..... | 32 |
| 7.7GESTIONE DEGLI APPALTI E DEI CANTIERI..... | 33 |
| 7.8RIUNIONI PERIODICHE EX ART 35 DEL D.LGS. 81/2008 E S.M.I. | 34 |
| 7.9SORVEGLIANZA SANITARIA..... | 34 |
| 7.10FORMAZIONE, INFORMAZIONE E ADDESTRAMENTO DEL PERSONALE | 35 |
| 7.11PUNTUALE APPLICAZIONE DELLE PROCEDURE AZIENDALI E DELLE MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE..... | 35 |
| 7.12GESTIONE DELLE MODIFICHE..... | 36 |
| 8LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO..... | 36 |
| 9SISTEMA DEI CONTROLLI PER LA PREVENZIONE DEI REATI PRESUPPOSTO..... | 38 |
| 9.1PREMESSA..... | 38 |
| 9.2IL CODICE ETICO ED I VALORI CONDIVISI..... | 40 |
| 9.3DELEGHE, PROCURE E POTERI DI FIRMA..... | 42 |
| 9.4LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA..... | 43 |
| 9.5PRINCIPI GENERALI | 44 |
| 9.6REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO..... | 45 |
| 9.7MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE ATTIVATE..... | 49 |
| 9.7.1ATTREZZATURE, IMPIANTI, MACCHINE E LUOGHI DI LAVORO..... | 50 |
| 9.7.2AGENTI CHIMICI, FISICI E BIOLOGICI..... | 51 |
| 9.7.3DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI..... | 52 |
| 9.7.4GESTIONE DELLE EMERGENZE..... | 53 |
| 9.7.5LAVORI IN APPALTO (ART. 26 D.Lgs 81/2008) E CANTIERI EDILI (TITOLO IV D.Lgs 81/2008)..... | 53 |
| 9.7.6RIUNIONI ANNUALI/PERIODICHE DELLA SICUREZZA..... | 54 |
| 9.7.7CONSULTAZIONE DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA..... | 54 |
| 9.7.8SORVEGLIANZA SANITARIA..... | 55 |
| 9.7.9FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEI LAVORATORI..... | 55 |
| 9.7.10MANSIONI ESPOSTE A RISCHI SPECIFICI..... | 56 |
| 9.7.11PERSONALE CON CONTRATTO ATIPICO..... | 56 |

| | | |
|--------|---|----|
| 9.7.12 | VIGILANZA SUL RISPETTO DELLE PROCEDURE E ISTRUZIONI DI LAVORO IN MATERIA DI SICUREZZA..... | 56 |
| 9.7.13 | AUDIT IN MATERIA DI SICUREZZA E IGIENE SUL LAVORO..... | 56 |
| 9.7.14 | ADEMPIMENTI BUROCRATICI..... | 57 |
| 9.7.15 | FORMALIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ SVOLTE..... | 57 |
| 10 | ORGANIGRAMMA DELLA SICUREZZA..... | 57 |
| 11 | SISTEMA DI CONTROLLO SULL'ATTUAZIONE DEL MODELLO E SUL MANTENIMENTO NEL TEMPO DELLE CONDIZIONI DI IDONEITÀ DELLE MISURE ADOTTATE..... | 58 |
| 1 | RIESAME DELLA DIREZIONE..... | 58 |
| 12 | SISTEMA DISCIPLINARE..... | 59 |
| 13 | POLICY WHISTLEBLOWING..... | 59 |
| 14 | ORGANISMO DI VIGILANZA..... | 60 |
| 14.1 | FLUSSI INFORMATIVI DALL'ODV..... | 63 |
| 14.2 | FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV..... | 64 |
| 15 | INTERAZIONE CON ALTRI REATI PRESUPPOSTO..... | 70 |
| 15.1 | REATI DI CUI ALL'ART. 24 BIS D.LGS. 231/01..... | 71 |
| 15.2 | REATI DI CUI ALL'ART. 24 TER D.LGS. 231/01..... | 71 |
| 15.3 | REATI DI CUI ALL'ART. 25 D.LGS. 231/01..... | 71 |
| 15.4 | REATI DI CUI ALL'ART. 25 DECIES D.LGS. 231/01..... | 71 |
| 15.5 | REATI DI CUI ALL'ART. 25 UNDECIES D.LGS. 231/01..... | 72 |
| 15.6 | REATI DI CUI ALL'ART. 25 DUODECIES D.LGS. 231/01..... | 72 |
| 16 | DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO..... | 72 |

2 PREMESSA

2.1 DEFINIZIONI

Nel presente documento le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- **“ANAC”**: istituita con la Legge n. 190/2012 è l’autorità amministrativa indipendente la cui missione istituzionale è individuata nella prevenzione della corruzione in tutti gli ambiti dell’attività amministrativa.
- **“Attività a rischio di reato”**: il processo, l’operazione, l’atto, ovvero l’insieme di operazioni e atti, che possono esporre Udine Mercati s.r.l. al rischio di sanzioni ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 in funzione della commissione di un Reato.
- **“Attività Sensibili”**: attività di Udine Mercati s.r.l., individuate nel *Modello*, nel cui ambito sussiste il rischio, anche solo potenziale, di commissione dei Reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001.
- **“CCNL”**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore del Terziario, Commercio, Distribuzione e Servizi Confcommercio sottoscritto il 22 marzo 2024 per i lavoratori dipendenti di Udine Mercati s.r.l. e sue successive modifiche, integrazioni, e rinnovi.
- **“Codice Etico”**: il documento - previsto dall’art. 54 comma 5 del D.Lgs. n. 165/2001 (come sostituito dall’art. 1, comma 44, della Legge n. 190/2012) e dal DPR n. 62/2013 (da ultimo modificato dal DPR n. 81/2023) – approvato dal vertice di Udine Mercati s.r.l. quale esplicazione della politica societaria, che contiene i principi etici e di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- **“Consulenti”**: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Udine Mercati s.r.l. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione.
- **“Controllo Analogo”**: la situazione in cui una Pubblica Amministrazione esercita su una società un controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi, esercitando un'influenza determinante sia sugli obiettivi strategici che sulle decisioni significative della società controllata. Tale controllo può anche essere esercitato da una persona giuridica diversa, a sua volta controllata allo stesso modo dall'amministrazione partecipante.
- **“Custode dell’identità del segnalante”**: il RPCT, come qui definito.
- **“Data Protection Officer”** o **“DPO”**: la figura prevista dall’art. 37 del Regolamento UE 2016/679 (c.d. GDPR), designato dal Titolare (o dal responsabile) per svolgere attività consultiva, di controllo e di supporto all’applicazione del GDPR e punto di contatto con il Garante per la Protezione dei Dati Personali (c.d. GDPD).
- **“Denuncia”**: la denuncia effettuata presso l’Autorità Giudiziaria (es. denuncia alla Procura della Repubblica) o Contabile (Procura della Corte dei Conti) ai sensi di quanto previsto dalla Legge.

Udine Mercati S.r.l.

Reati in Materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro

- **“Destinatari”**: Organi Sociali (l’Assemblea dei Soci, l’Amministratore Unico e il Consiglio di Amministrazione; l’Organo di Controllo/Sindaco Unico), Organi di Controllo (Organismo di Vigilanza, Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, Revisori/Società di revisione, Data Protection Officer ex GDPR, Organismi Interni di Valutazione), Personale dipendente della Società (assume rilevanza, ai fini del presente documento, la posizione di tutti i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o inquadramento aziendali riconosciuti: dirigenti, quadri, impiegati, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto d’inserimento, stagisti etc.), il Direttore, Fornitori (e relativi dipendenti/collaboratori) e tutti coloro che operano nell’interesse o a vantaggio di Udine Mercati s.r.l., con o senza rappresentanza, anche di fatto, e a prescindere dalla natura e dal tipo di rapporto intrattenuto con il soggetto preponente (nell’ambito di tale categoria rientrano i seguenti soggetti: (i) tutti coloro che intrattengono per la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. lavoratori parasubordinati, agenti (ad es. promotori), stagisti, liberi professionisti, collaboratori a progetto, i collaboratori a qualsiasi titolo ecc.); (ii) altri soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società e/o cui è stata conferita procura e/o delega dal Consiglio di Amministrazione/Amministratore Unico; (iii) altri soggetti terzi che abbiano con la Società rapporti contrattuali (ad es. società di outsourcing, società interinali); (iv) i fornitori, gli outsourcer e i business partners. I Destinatari sono tenuti al rispetto del *Modello 231*.
- **“Dipendenti”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (compresi i dirigenti).
- **“Direttore di Mercato” o “Direttore”**: la figura e funzione prevista dal vigente *“Regolamento del Mercato Agroalimentare all’Ingrosso di Udine”* approvato dal Comune di Udine.
- **“D.Lgs. n. 231/2001” o “Decreto”**: 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’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- **“D.Lgs. n. 24/2023”**: il Decreto Legislativo n. 24 del 10.03.2023, recante la *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”* (c.d. *“Decreto Whistleblowing ”*), pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023, e successive modificazioni ed integrazioni.

- **“D.Lgs. n. 81/2008”**: il Decreto Legislativo n. 81 del 09.04.2008, recante la *“Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 101 del 30 aprile 2008, e successive modificazioni ed integrazioni.
- **“Lavoratore”**: la figura come definita dall’art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 e disciplinata dalle relative norme ivi previste;
- **“Datore di Lavoro”**: la figura come definita dall’art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 e disciplinata dalle relative norme ivi previste;
- **“Delegato dal Datore di Lavoro”**: il soggetto cui è stata conferita idonea delega ai sensi e per gli effetti dell’art. 16 del D.Lgs n. 81/2008;
- **“Dirigente”**: la figura come definita dall’art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 e disciplinata dalle relative norme ivi previste;
- **“Preposto”**: la figura come definita dall’art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 e disciplinata dalle relative norme ivi previste;
- **“Responsabile del servizio di prevenzione e protezione”**: la figura come definita dall’art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 e disciplinata dalle relative norme ivi previste;
- **“Addetto al servizio di prevenzione e protezione”**: la figura come definita dall’art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 e disciplinata dalle relative norme ivi previste;
- **“Medico competente”**: la figura come definita dall’art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008;
- **“Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza”**: la figura come definita dall’art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 e disciplinata dalle relative norme ivi previste;
- **“Sorveglianza sanitaria”**: l’insieme degli atti medici come definiti dall’art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 e disciplinati dalle relative norme ivi previste;
- **“Responsabile del servizio di prevenzione e protezione”**: la figura come definita dall’art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 e disciplinata dalle relative norme ivi previste;
- **“Valutazione dei rischi”**: la valutazione globale e documentata di tutti i rischi come definita dall’art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 e disciplinata dalle relative norme ivi previste;
- **“Responsabile del servizio di prevenzione e protezione”**: la figura come definita dall’art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 e disciplinata dalle relative norme ivi previste;
- **“Formazione”**: il processo educativo come definito dall’art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 e disciplinato dalle relative norme ivi previste;
- **“Istruzione”**: il complesso delle attività come definito dall’art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 e disciplinato dalle relative norme ivi previste;

Udine Mercati S.r.l.

Reati in Materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro

- **“Addestramento”**: il complesso delle attività come definito dall’art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 e disciplinato dalle relative norme ivi previste;
- **“In House Providing”**: la situazione in cui una pubblica amministrazione decide di ricorrere all'autoproduzione di beni, servizi e lavori, anziché rivolgersi al mercato rispettando procedure di evidenza pubblica.
- **“Gestore delle segnalazioni”**: il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (o “RPCT”) di Udine Mercati s.r.l., quale soggetto individuato dal D.Lgs. n. 24/2023 e dalla medesima Società per la ricezione e gestione delle Segnalazioni ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 24/2023 e del *Modello 231*.
- **“Gruppo”**: Udine Mercati s.r.l. e le società da essa controllate direttamente o indirettamente ai sensi dell’art. 2359, primo e secondo comma, del Codice civile.
- **“Linee Guida ANAC”**: le Linee Guida edite dall’ANAC in materia di segnalazioni ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 e s.m.i. (approvate con Delibere n. 301 e 311 del 12.07.2023).
- **“Linee Guida 231”**: le Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, pubblicate dalle associazioni di categoria, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del *Modello*.
- **“Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001”** o **“Modello”**: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 di tale Decreto Legislativo, e relativi allegati.
- **“Modello 231”**: l’insieme organico dei documenti costituenti il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 adottato da Udine Mercati s.r.l., segnatamente compresi il Codice Etico ed il Sistema Disciplinare, nonché la Policy Whistleblowing adottata ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, i regolamenti denominati *“Regolamento interno per l’utilizzo consapevole della strumentazione informatica e della rete internet per la gestione degli archivi cartacei”* e *“Modello organizzativo privacy”* (ove rilevanti ai sensi del *Modello 231*) ed il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza adottato ai sensi della Legge n. 190/2012 e s.m.i..
- **“Organismo di Vigilanza”** o **“OdV”**: l’Organismo previsto dall’art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, per come individuato e nominato, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del *Modello*, nonché sull’aggiornamento dello stesso.
- **“Partner”** o **“business partners”**: controparte contrattuale di Udine Mercati s.r.l. (quali ad esempio clienti, fornitori, agenti, consulenti, operatori economici in genere ex D.Lgs. n. 36/2023, etc., siano

essi persone fisiche o giuridiche) con cui essa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisto e cessione di beni e servizi, associazione temporanea d'impresa - ATI, joint venture, consorzi, etc.), ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito dei Processi Sensibili o nelle attività a rischio reato.

- **“Parte Generale”**: sezione del Modello che ne definisce l’impianto complessivo in relazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 ed alle specifiche scelte compiute dalla Società nella sua elaborazione.
- **“Parte Speciale”**: sezione del Modello nella quale sono definiti i principi di comportamento e le regole cui attenersi nello svolgimento delle Attività Sensibili e nelle Attività a rischio in relazione a classi omogenee di fattispecie di Reato a cui la Società è, anche solo potenzialmente, esposta, nonché sistema di prevenzione ai sensi della Legge n. 190/2012 e s.m.i..
- **“Personale”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro (inclusi il Direttore, i lavoratori dipendenti, gli interinali, i collaboratori a qualsiasi titolo, gli “stagisti”, i volontari, i procuratori/delegati dall’Organo Amministrativo, nonché i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte di Udine Mercati s.r.l.).
- **“Personale Apicale”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1 lett. a), del D.Lgs. n. 231/2001, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, ovvero che esercitano – anche di fatto – la gestione o il controllo della medesima (in particolare, il Presidente, i Vicepresidenti, i membri del Consiglio di Amministrazione, il Direttore, gli eventuali institori ed i soggetti che siano destinatari di procura e/o delega da parte dell’Organo Amministrativo della Società)¹.
- **“Personale sottoposto ad altrui direzione”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1 lett. b), del D.Lgs. n. 231/2001, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.
- **“Policy Whistleblowing”**: procedura (adottata ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 e quale parte integrante del proprio Modello e del proprio PTPCT) che definisce in Udine Mercati s.r.l. il modello di ricevimento e di gestione delle segnalazioni interne, nonché il canale interno di segnalazione, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti anche dal trattamento di dati personali effettuati per la gestione delle stesse, nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679, del D.Lgs. n. 196/2003 e del D.Lgs. n. 51/2018, e s.m.i..

¹ Con la sentenza n. 3211 del 16 gennaio 2024, la quinta sezione penale della Corte di Cassazione ha reso una propria interpretazione in merito alla nozione di “*esercizio di fatto della gestione e del controllo dell’ente*” e all’estensione della categoria dei soggetti apicali “*di fatto*”: discostandosi da altra impostazione interpretativa che riferisce il termine “*controllo*” alla sola nozione delineata dall’art. 2359 c.c., la Corte ha adottato una soluzione interpretativa di carattere estensivo, secondo la quale la nozione di controllo ricomprende “*anche un’attività di ‘controllo’ e di vigilanza o, comunque, di verifica ed incidenza nella realtà economico patrimoniale della società, sovrapponibile a quella dei sindaci o degli altri soggetti formalmente deputati a tali attività*”.

Udine Mercati S.r.l.

Reati in Materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro

- **“Pubblica Amministrazione”** o **“P.A.”**: per Amministrazione Pubblica si deve intendere: (i) lo Stato (o Amministrazione Statale); (ii) gli Enti Pubblici, economici o meno: si specifica che l’Ente Pubblico è individuato come tale dalla Legge oppure è un Ente sottoposto ad un sistema di controlli pubblici, all’ingerenza dello Stato o di altra Amministrazione per ciò che concerne la nomina e la revoca dei suoi amministratori, nonché l’Amministrazione dell’Ente stesso. È caratterizzato dalla partecipazione dello Stato, o di altra Amministrazione Pubblica, alle spese di gestione; oppure dal potere di direttiva che lo Stato vanta nei confronti dei suoi organi; o dal finanziamento pubblico istituzionale; o dalla costituzione ad iniziativa pubblica); (iii) il Pubblico Ufficiale: colui che esercita *“una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”* (agli effetti della legge penale *“è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”*: art. 357 del codice penale); (iv) l’incaricato di Pubblico Servizio: colui che *“a qualunque titolo presta un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest’ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”* (art. 358 c.p.: si rappresenta che *“a qualunque titolo”* deve intendersi nel senso che un soggetto esercita una pubblica funzione, anche senza una formale o regolare investitura (incaricato di un pubblico servizio “di fatto”) e non rileva il rapporto tra la P.A. e il soggetto che esplica il servizio.
- **“Protocollo”** o **“Procedura”**: la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal *Modello* al fine di prevenire il rischio di commissione dei Reati.
- **“PTPCT”**: il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza approvato da Udine Mercati s.r.l. ai sensi della Legge n. 190/2012 e s.m.i. e del Piano Nazionale Anticorruzione.
- **“Reati”** o il **“Reato”**: l’insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001 e dalla Legge n. 190/2012 (per come eventualmente modificati e integrati in futuro).
- **“Regolamento del Mercato Agroalimentare all’Ingrosso di Udine”** o **“Regolamento del Mercato”**: disposizioni regolamentari adottate dal Comune di Udine, da ultimo con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 21.02.2022.
- **“Responsabile della funzione disciplinare”**: il soggetto deputato alla gestione del procedimento disciplinare secondo quanto previsto dalla normativa e dalla prassi vigente nonché dallo Statuto e dai Regolamenti interni della Società e, comunque, dalla contrattazione collettiva applicabile. Il

Responsabile della funzione disciplinare è, in ogni caso, soggetto diverso dal RPCT laddove il procedimento disciplinare scaturisca dalla segnalazione *whistleblowing*.

- **“RPCT”**: il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di Udine Mercati s.r.l., nominato ex art. 1, comma 7, della Legge n. 190/2012, nella rispettiva funzione di soggetto incaricato del compito di ricevere le segnalazioni di illecito e gestirne il procedimento fino alla trasmissione della segnalazione al soggetto competente, cui competono i compiti, poteri e doveri di cui – in particolare – agli artt. 4-5-21 del D.Lgs. n. 24/2023, nonché alla Legge n. 190/2012, ai D.Lgs. nn. 33 e 39/2013² ed al D.P.R. n. 62/2013 e s.m.i..
- **“Regole e Principi Generali”**: le regole ed i principi generali di cui al *Modello* specificatamente individuati.
- **“Sistema Disciplinare”**: l’insieme di regole e misure sanzionatorie da applicare in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal *Modello 231*.
- **“Società”**: Udine Mercati s.r.l..
- **“Whistleblowing”**: il processo di *Segnalazione* degli illeciti che comportino *Violazioni* ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.

2.2 **NORMATIVA, PROVVEDIMENTI E DISPOSIZIONI**

La disciplina cui fa riferimento il presente documento è reperibile come segue: (i) normativa, al link: <https://www.normattiva.it/>; (ii) provvedimenti delle Autorità (in particolare: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, al link <https://www.lavoro.gov.it/>; Ispettorato Nazionale del Lavoro, al link: <https://www.ispettorato.gov.it/contatti/>; Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), al link: <https://www.anticorruzione.it/>; INAIL, al link: <https://www.inail.it/portale/>; Garante per la Protezione dei Dati Personali (GPDP), al link: <https://www.garanteprivacy.it/>); (iii) disposizioni interne di riferimento (fra cui: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società, e menzionati allegati, lo Statuto, i Regolamenti e le Procedure interne, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, **tutti presso la sede aziendale ed in parte al link:**).

² La Corte costituzionale, con sentenza n. 98/2024, ha dichiarato l’illegittimità costituzionale degli articoli 1, comma 2, lettera f), e 7, comma 2, lettera d) del D.Lgs. n. 39/2013, nella parte in cui non consentono di conferire l’incarico di amministratore di ente di diritto privato, a chi, nell’anno precedente, abbia ricoperto la carica di presidente o amministratore delegato di enti di diritto privato controllati da amministrazioni locali. In conseguenza di ciò è possibile per colui che, in provenienza, sia stato presidente o amministratore delegato di un ente di diritto privato in controllo pubblico andare a ricoprire, in destinazione, l’incarico di amministratore in un’altra società pubblica. L’intervento della Corte sul comma 2 ha lasciato in vita la analoga disposizione del comma 1, che riguarda il livello regionale.: l’ANAC – con segnalazione n. 2/2024 – ha sottoposto al legislatore, ovvero di rivedere, nel senso voluto dalla Corte, l’intero articolo «rimuovendo, in via generale, gli incarichi di presidente o amministratore delegato di un ente di diritto privato in controllo pubblico (comma 1 ultima parte e comma 2 ultima parte dell’art. 7 del d.lgs. n. 39/2013) tra quelli che rilevano in provenienza e, in quanto tali, assumono valenza ostativa al conferimento di tutti gli incarichi in destinazione presi in considerazione dall’articolo 7 del d.lgs. n. 39/2013».

Udine Mercati S.r.l.

Reati in Materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro

2.3 OGGETTO DELLA PRESENTE PARTE SPECIALE

La presente Parte Speciale costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui Udine Mercati s.r.l. (di seguito anche solo la “*Società*”) si è dotata al fine di adempiere alle previsioni del D.Lgs. n. 231 del 08.06.2021 (di seguito per brevità anche il “*Decreto*”), in relazione ai reati previsti dall’art. **25 - septies** del D.Lgs. n. 231/2001 commessi con violazione delle norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

Nelle specifiche matrici di mappatura sono state rilevate le Attività Sensibili esposte a potenzialità commissive di tali reati incidenti sulla integrità della Società.

L’adozione da parte di Udine Mercati s.r.l. di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in grado di prevenire adeguatamente le differenti ipotesi di illecito introdotte con tali normative trova il proprio presupposto fondamentale nella volontà di gestire la propria organizzazione aziendale attraverso l’adozione di regole e procedure alla cui osservanza sono tenuti tutti i propri Amministratori, Dirigenti, Lavoratori, Collaboratori esterni a qualsiasi titolo e chiunque svolga, a qualsiasi titolo, funzioni di rappresentanza anche di mero fatto di Udine Mercati s.r.l. (compresi espressamente i consulenti e i soggetti terzi che assistono l’Ente nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e/o gestiscono gli adempimenti e/o sono comunque coinvolti nei procedimenti amministrativi inerenti autorizzazioni, permessi, titoli abilitativi, contributi, finanziamenti, agevolazioni, controlli, ispezioni, verifiche ecc.).

Tutti i destinatari del Modello, così come individuati nella Parte Generale e nella presente Parte Speciale, sono chiamati all’osservanza dei principi e delle linee di condotta indicati di seguito, nonché ad adottare, ciascuno in relazione alla funzione in concreto esercitata, comportamenti conformi ad ogni altra norma e/o procedura che regoli in qualsiasi modo attività che rientrano nell’ambito di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 quanto alle fattispecie di reato trattate nella presente Parte Speciale.

La presente Parte Speciale contiene regole comportamentali, procedure e cautele volti a tutelare l’integrità della Società e a prevenire il rischio di commissione di siffatti reati.

La responsabilità amministrativa dell’Ente, che rende possibile l’applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001, si fonda su una colpa “*di organizzazione*”: l’Ente è ritenuto corresponsabile del reato del suo esponente se ha omesso di darsi un’organizzazione in grado di impedirne efficacemente la realizzazione e, in particolare, se ha omesso di dotarsi di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure per lo svolgimento delle attività a maggior rischio di commissione di illeciti.

Tre sono, in sintesi, i requisiti da cui dipende la possibilità di imputare all’ente collettivo un illecito dipendente da reato: **1)** occorre che sia stato commesso da una persona fisica un certo

tipo di reato (uno di quelli indicati negli artt. 24-26 del *Decreto*); **2)** occorre altresì che a commetterlo sia stata una persona fisica appartenente ad una certa categoria di soggetti [in particolare: *a)* persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente stesso - art. 5, 1° co., lett. a) del *Decreto*; *b)* persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno di costoro - art. 5, 1° co., lett. b) del *Decreto*]; **3)** il reato, inoltre, deve essere stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente: elemento costitutivo della responsabilità dell'Ente, infatti, è rappresentato dalla necessità che la condotta illecita ipotizzata sia stata posta in essere dai citati soggetti *"nell'interesse o a vantaggio della Società"* e non *"nell'interesse esclusivo proprio o di terzi"* (art. 5, commi 1 e 2, del *Decreto*).

Ne deriva che la responsabilità dell'Ente sorge non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'Ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'Ente.³

L'art. 12, primo comma, lett. a) del *Decreto*, stabilisce un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui *"l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo"*. Pertanto, se il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'Ente, quest'ultimo sarà passibile di sanzione.

Ove risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'Ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa a condizione che quest'ultimo non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito. Nel caso in cui si accerti che un soggetto ha perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l'Ente non sarà responsabile affatto, a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.

Nel caso in cui, invece, l'autore del reato-presupposto sia un sottoposto [lett. *b)* dell'[art. 5, 1° co.](#) del *Decreto*] l'Ente sarà responsabile *«se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza»*: e tuttavia, è previsto che tale inosservanza debba ritenersi esclusa nel caso in cui *«l'Ente, prima della commissione del reato, "avesse" adottato un modello di organizzazione, gestione o controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi»* (art. 7, 1° e 2° comma, del D.Lgs. n. 231/2001).

³ La Corte di Cassazione con la sentenza n. 26293 del 4 luglio 2024 ha riconosciuto una responsabilità amministrativa dipendente da reato in capo all'ente (ex. D.L.vo 231/2001) anche per l'isolata trasgressione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro compiuta dalla società. Nel caso in esame, la violazione delle norme antifortunistiche era conseguita ad una "esigenza del momento" che aveva spinto l'ente a consentire l'impiego di personale non adeguatamente formato per eseguire l'urgente attività. La Corte interviene anche sul concetto di *"risparmio di spesa"* precisando che, nel caso di specie, si era verificato un *"incremento economico dovuto alla produttività non rallentata dal rispetto delle norme cautelari"* tale da far ritenere sussistente un l'interesse dell'ente nella commissione del reato in materia di sicurezza sul lavoro.

Udine Mercati S.r.l.

Reati in Materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro

Peraltro, pur essendo dipendente dalla commissione di un reato da parte di una persona fisica, la responsabilità da reato dell'Ente collettivo è in certo senso autonoma da quella penale dell'autore del reato-presupposto (art. 8 del D.Lgs. n. 231/2001): essa, infatti, non è esclusa dal fatto che l'autore del reato-presupposto non venga identificato o non sia imputabile, né viene meno nel caso in cui il reato-presupposto si estingua per causa diversa dall'amnistia.

La presente Parte Speciale - fermo quanto previsto nella Parte Generale - si concentra sui reati presupposto commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e delle norme a tutela della igiene e della salute sul lavoro, che possono essere commessi nell'ambito dell'attività della Società e che possono far sorgere la responsabilità amministrativa della medesima ove commessi nell'interesse e/o a vantaggio della stessa.

L'art. 9 della Legge n. 123 del 3 agosto 2007⁴ ha introdotto, infatti, l'art. **25 septies** nel D.Lgs. 231/2001, che di seguito si riporta integralmente nella sua versione vigente e che originano la responsabilità a carico dell'Ente.

Articolo 25-septies

Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

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

2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il

⁴ Successivamente modificato dall'articolo 300 del D. Lgs n. 81 del 9 aprile 2008.

delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi.

3 LE FATTISPECIE DI REATO CONTEMPLATE DALL'ART. 25-SEPTIES

Nella formulazione attuale l'art. 25-septies del Decreto è articolato in tre commi - i primi due fanno riferimento all'art. 589 del Codice penale (*omicidio colposo*) mentre il comma 3 fa, invece, esplicito riferimento all'art. 590 del Codice Penale (*lesioni personali colpose gravi o gravissime*).

Si tratta di reati che, come detto, prevedono la responsabilità dell'Ente, nel momento in cui siano commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e che tutelano l'igiene e la salute sul lavoro e nell'interesse e/o a vantaggio dell'Ente. Va infatti sottolineata l'architettura della responsabilità da reato degli Enti nell'Ordinamento italiano (D.Lgs. n. 231/2001), costruita sul tandem reato-presupposto/illecito amministrativo a questo collegato e sulla colpa di organizzazione, concetto sintetico che identifica la mancata o la carente organizzazione dell'Ente per cui è stato possibile commettere l'illecito nell'interesse o nel vantaggio dell'Ente stesso, configurando rispettivamente il versante oggettivo e soggettivo della fattispecie. E nel novero delle norme con finalità antinfortunistica e di tutela del lavoro sotto il profilo della salute e dell'igiene rientrano non solo quelle inserite nelle leggi specificatamente antinfortunistiche, ma anche tutte quelle che, direttamente o indirettamente, perseguono il fine di evitare incidenti sul lavoro o malattie professionali e che, in genere, tendono a garantire la sicurezza del lavoro in relazione all'ambiente in cui esso deve svolgersi.

Si riportano, di seguito, gli articoli del Codice penale richiamati dall'art. 25-septies del D.Lgs. n. 231/01:

Art. 589

Omicidio colposo

- 1. Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.*
- 2. Se il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni.*
- 3. Se il fatto è commesso nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria, la pena è della reclusione da tre a dieci anni.*
- 4. Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni quindici.*

Art. 590

Udine Mercati S.r.l.

Reati in Materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro

Lesioni personali colpose

1. Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309.
2. Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619, se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239.
3. Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni.
4. Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria, la pena per le lesioni gravi è della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni.
5. Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque.
6. Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale.

L'elemento comune ai due articoli sopra richiamati è la "colpa", contrapposta a "dolo" e "preterintenzione". Questi concetti sono definiti dall'**art. 43 del Codice penale**, di seguito riportato:

Art. 43

Elemento psicologico del reato

Il delitto:

è **doloso**, o secondo l'intenzione, quando l'evento dannoso o pericoloso, che è il risultato dell'azione od omissione e da cui la legge fa dipendere l'esistenza del delitto, è dall'agente preveduto e voluto come conseguenza della propria azione od omissione;

è **preterintenzionale**, o oltre l'intenzione, quando dall'azione od omissione deriva un evento dannoso o pericoloso più grave di quello voluto dall'agente;

è **colposo**, o contro l'intenzione, quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline.

[...]

Per parlare di delitto colposo, è richiesto che la condotta sia attribuibile alla volontà del soggetto ma anche che l'evento non sia voluto, nemmeno in modo indiretto e, soprattutto, che vi sia stata imprudenza, negligenza, imperizia (**colpa generica**) od inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline (**colpa specifica**).

3.1 REATO DI CUI ALL'ART. 589 DEL CODICE PENALE (OMICIDIO COLPOSO)

Nel perseguire la responsabilità delle società, l'art. 25-septies opera una distinzione tra due diverse tipologie di violazioni dell'articolo 589 c.p. sopra menzionato prevedendo l'applicazione di un differente sistema sanzionatorio.

Infatti, se l'omicidio colposo è commesso *“con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla Legge 3 agosto 2007, n.123”* si rientra nel primo comma, mentre se si è in presenza di un reato *“commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro”*, si rientra nel secondo comma, sanzionato meno duramente.

3.1.1 REATO DI OMICIDIO COLPOSO PREVISTO DAL COMMA 1 DELL'ART. 25-SEPTIES DEL D.LGS. 231/01

La prima tipologia di reati introdotti dall'articolo 25-septies comprende i delitti commessi *“con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla Legge 3 agosto 2007, n.123”*.

Il decreto attuativo della delega di cui alla Legge n. 123/2007 cui si riferisce la norma è il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81⁵, del quale si riporta un estratto dell'art. 55 in relazione alle parti di interesse.

Art. 55

Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

È punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 3.559,60 208 a 9.112,57 208 euro il datore di lavoro:

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

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

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

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

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

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

Si tratta in questo caso di violazioni commesse dal datore di lavoro nell'ambito di attività che risultano particolarmente rilevanti per pericolosità e/o per dimensioni intese come numero di lavoratori impiegati.

⁵ Modificato, in particolare, con: D.Lgs. n. 106/2009, DL 69/2013 convertito con modificazioni dalla Legge 98/2013, D.Lgs 39/2016, DL 146/2021 convertito con modificazioni dalla Legge 215/2021, dal DL 48/2023 convertito con modificazioni dalla Legge 85/2023 e – da ultimo – dal DL 19/2024 convertito con modificazioni dalla Legge 56/2024.
Il testo vigente è reperibile al link: <https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2008-04-30>

Udine Mercati S.r.l.

Reati in Materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro

Il richiamo ad ulteriori articoli rende incomprensibile la norma se non si riportano e non si chiariscono anche detti articoli:

Articolo 29

Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi

1. Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, nei casi di cui all'articolo 41;

Articolo 17

Obblighi del datore di lavoro non delegabili

1. Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:

- a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28;*
- b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.*

Articolo 34

Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi

1. Salvo che nei casi di cui all'articolo 31, comma 6, il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, nelle ipotesi previste nell'allegato 2 dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed alle condizioni di cui ai commi successivi.

2. Il datore di lavoro che intende svolgere i compiti di cui al comma 1, deve frequentare corsi di formazione, di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative, nel rispetto dei contenuti e delle articolazioni definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, entro il termine di dodici mesi dall'entrata in vigore del presente decreto legislativo. Fino alla pubblicazione dell'accordo di cui al periodo precedente, conserva validità la formazione effettuata ai sensi dell'articolo 3 del decreto ministeriale 16 gennaio 1997, il cui contenuto è riconosciuto dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in sede di definizione dell'accordo di cui al periodo precedente.

Articolo 31

Servizio di prevenzione e protezione

[...]

6. L'istituzione del servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, è comunque obbligatoria nei seguenti casi:

- a) nelle aziende industriali di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 334, e successive modificazioni, soggette all'obbligo di notifica o rapporto, ai sensi degli articoli 6 e 8 del medesimo decreto;*
- b) nelle centrali termoelettriche;*
- c) negli impianti ed installazioni di cui agli articoli 7, 28 e 33 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, e successive modificazioni;*
- d) nelle aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;*

- e) nelle aziende industriali con oltre 200 lavoratori;
 - f) nelle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori;
 - g) nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori.
- [...]

In sintesi, il comma 1 dell'art. 25-*septies* del *Decreto* sanziona le aziende che presentano un'elevata pericolosità, ovvero caratterizzate da:

- presenza di un quantitativo rilevante di sostanze pericolose;
- presenza di attività di centrale termoelettrica;
- presenza di impianti nucleari, sorgenti di radiazioni o in installazioni di deposito o di smaltimento di rifiuti radioattivi;
- presenza di agenti biologici del gruppo 3 e 4 capaci, cioè, di causare gravi malattie nei soggetti umani;
- presenza di atmosfere esplosive, di agenti cancerogeni e mutageni;
- svolgimento di attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto;
- attività che comportano cantieri temporanei o mobili che impegnano differenti imprese per più di 200 uomini-giorno⁶.

La responsabilità dell'Ente insorge, ai sensi del comma 1 dell'art. 25-*septies*, nel momento in cui l'omicidio colposo avviene nelle realtà sopra indicate, ed è accompagnato da:

- l'omessa valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro;
- l'omessa nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione;
- la mancanza della formazione obbligatoria per il datore di lavoro che intende svolgere direttamente i compiti di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, primo soccorso e prevenzione incendi.

SANZIONI IN CAPO ALL'ENTE PREVISTE DAL D.LGS. 231/01:

- **sanzione pecuniaria:** 1000 quote;
- **sanzione interdittiva:** per un periodo da tre mesi ad un anno, art. 9 c.2 del D.Lgs. n. 231/01, ovvero:
 - a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

⁶ *uomini-giorno*: entità presunta del cantiere rappresentata dalla somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, previste per la realizzazione dell'opera; (art. 89 D.Lgs. 81/08, lett. g).

Udine Mercati S.r.l.

Reati in Materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro

- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

DESCRIZIONE DELLA FATTISPECIE:

Ogniqualevolta si sia in presenza di una realtà particolarmente importante che, proprio per la sua natura richiederebbe una particolare attenzione da parte dell'organizzazione ed, invece, non si procede alla valutazione del rischio od alla nomina del responsabile del servizio prevenzione e protezione od, anche, vengono omessi percorsi formativi obbligatori che consentirebbero al datore di lavoro di rivestire alcuni ruoli direttamente, allora, in presenza di un evento mortale di natura colposa, l'ente è sanzionato pesantemente, quasi a mettere in evidenza un colpevole disinteresse, una trascuratezza voluta e consapevole, proprio in ragione della particolare realtà.

Perché sia configurabile la responsabilità dell'Ente, è richiesto un evento grave, quale la morte, in concomitanza delle condizioni sopra esposte.

Nel caso in cui in futuro vengano attivati cantieri di rilevanti dimensioni tali da non poter escludere questa tipologia di reati, la mappatura dei reati e la presente Parte Speciale dovranno essere tempestivamente aggiornate.

3.1.2 REATO DI OMICIDIO COLPOSO PREVISTO DAL COMMA 2 DELL'ART. 25-SEPTIES DEL D.LGS. 231/01

La seconda tipologia di reati introdotti dall'articolo 25-septies, stante la classificazione di situazioni molto ampie ricomprese nell'articolato "*con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*" - con esplicita la sola eccezione dei reati commessi con violazione dell'articolo 55, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008 - estende l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 a tutte le situazioni in cui si verifica un infortunio mortale sul lavoro con violazione delle norme che riguardano la tutela della salute e sicurezza sul lavoro (e quindi non limitatamente alle violazioni del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.). Inoltre, la natura colposa del reato apre la possibilità ad un numero potenzialmente infinito di scenari configurabili che non consente di escludere a priori alcuna realtà aziendale.

È evidente che Società, come qualunque imprenditore, è soggetto al rischio di commissione del reato in commento.

SANZIONI IN CAPO ALL'ENTE PREVISTE DAL D.LGS. 231/01:

- **sanzione pecuniaria:** da 250 a 500 quote;

- **sanzione interdittiva:** per un periodo da tre mesi ad un anno, art. 9 c.2 del D.Lgs. 231/01, ovvero:
 - a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

3.2 REATO DI LESIONI COLPOSE PREVISTO DAL COMMA 3 DELL'ART. 25-SEPTIES DEL D.LGS. 231/01

L'articolo 25-septies, comma 3, del D.Lgs. n. 231/2001 richiama l'articolo 590 del Codice penale di seguito riportato:

Art. 590

Lesioni personali colpose

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

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

3. Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni.

4. Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria, la pena per le lesioni gravi è della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni.

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

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

L'articolo 25-septies, comma 3, del D.Lgs. n. 231/2001 limita il campo di applicazione alle lesioni personali colpose "gravi" o "gravissime" commesse in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e alle malattie professionali.

Le lesioni colpose sono disciplinate dall'art. 590 del Codice penale e si differenziano dalle lesioni dolose di cui all'art. 582 del Codice penale, in virtù dell'elemento soggettivo,

Udine Mercati S.r.l.

Reati in Materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro

considerato che, in quest'ultimo caso, viene richiesto il dolo generico o eventuale, mentre nel primo, il responsabile risponde a titolo di colpa.

Il bene giuridico tutelato è l'incolumità individuale, intesa nel senso della salvaguardia dell'integrità psicofisica della persona e della tutela del bene "salute" costituzionalmente rilevante.

Quanto ai soggetti, trattandosi di reato comune, "*chiunque*" può essere il soggetto attivo del reato, mentre il soggetto passivo è la persona cui è cagionata la lesione (o malattia).

Trattasi di reato di danno che si consuma nel momento in cui si verifica la lesione personale colposa, ovvero la malattia nel corpo e nella mente, intendendo con questo termine non "*tutte le alterazioni di natura anatomica, che possono anche mancare, bensì solo quelle alterazioni da cui deriva una limitazione funzionale o un significativo processo patologico ovvero una compromissione delle funzioni dell'organismo, anche non definitiva, ma comunque significativa*" (così varie sentenze della Corte di Cassazione).

Per comprendere cosa si intende per lesione personale colposa "*grave*" o "*gravissima*" è necessario quindi fare riferimento a quanto indicato all'articolo 583 del Codice penale di seguito riportato:

Articolo n. 583

Circostanze aggravanti

1. La lesione personale è *grave*, e si applica la reclusione da tre a sette anni:
 - 1) se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;
 - 2) se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.
2. La lesione personale è *gravissima*, e si applica la reclusione da sei a dodici anni, se dal fatto deriva:
 - 1) una malattia certamente o probabilmente insanabile;
 - 2) la perdita di un senso;
 - 3) la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella.

SANZIONI IN CAPO ALL'ENTE PREVISTE DAL D.LGS. 231/01:

- **sanzione pecuniaria:** fino a 250 quote;
- **sanzione interdittiva:** per un periodo da tre mesi ad un anno, art. 9 comma 2 del D.Lgs. 231/01, ovvero:
 - a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

DESCRIZIONE DELLA FATTISPECIE:

L'articolo 25-septies prevede che la lesione o la malattia professionale derivino dalla violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o dalle norme relative all'igiene del lavoro. Per la definizione di cosa si intende per "infortunio" e per "malattia professionale" può farsi riferimento alle definizioni rese dall'INAIL, per il quale:

- l'**infortunio** è definito come una lesione, di qualsiasi tipologia, "*determinata da una causa violenta in occasione di lavoro*". L'evento scatenante in caso di infortunio è "*improvviso e violento*". È inoltre precisato che "*Non è sufficiente, quindi, che l'evento avvenga durante il lavoro ma che si verifichi per il lavoro, così come appurato dal cosiddetto esame eziologico, ossia l'esame delle cause dell'infortunio. Deve esistere, in sostanza, un rapporto, anche indiretto di causa-effetto tra l'attività lavorativa svolta dall'infortunato e l'incidente che causa l'infortunio*";
- la **malattia professionale** è definita come una "*patologia la cui causa agisce lentamente e progressivamente sull'organismo*". L'INAIL specifica che "*Per le malattie professionali, quindi, non basta l'occasione di lavoro come per gli infortuni, cioè un rapporto anche mediato o indiretto con il rischio lavorativo, ma deve esistere un rapporto causale, o concausale, diretto tra il rischio professionale e la malattia. Il rischio può essere provocato dalla lavorazione che l'assicurato svolge, oppure dall'ambiente in cui la lavorazione stessa si svolge (cosiddetto "rischio ambientale")*".

Alla luce di quanto sopra la possibilità che sia commesso un reato della fattispecie prevista dall'articolo 25-septies, comma 3, del D.Lgs. n. 231/2001 non è affatto escludibile a priori anche in Società, ma è ipotizzabile, come in qualsiasi realtà aziendale, sia durante le attività ordinarie sia in caso di interventi di manutenzione straordinaria e in situazioni di emergenza.

4 SANZIONI

Richiamato quanto indicato nella Parte Generale rispetto alle sanzioni previste dalla Sezione II del D.Lgs. n. 231/2001, l'articolo 25-septies del D.Lgs. n. 231/2001 prevede, in caso di commissione degli illeciti ivi richiamati, **sanzioni pecuniarie** ed **accessorie** applicabili alla persona giuridica in caso di commissione degli illeciti ivi richiamati, nei termini di seguito indicati.

| a | descrizione reato | a | s | sanzioni |
|---|-------------------|---|---|----------|
|---|-------------------|---|---|----------|

Udine Mercati S.r.l.

Reati in Materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro

| rt . d .l g s. 2 3 1 / 0 1 | | r t . c . p . | a n zi o n i p e c u n i a ri e | interdittive |
|---|---|---------------------------------|---|---|
| 2 5 s e p ti e s c . 1 | <i>Omicidio colposo commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla Legge 3 agosto 2007, n.123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro</i> | 5 8 9 | 1 0 0 0 q u o t e | <i>Si tutte (in caso di condanna) per una durata <u>non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno</u></i> |
| 2 5 s e p ti e s c | <i>Omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Salvo quanto previsto dal comma 1).</i> | 5 8 9 | D a 2 5 0 a 5 0 0 | <i>Si tutte (in caso di condanna) per una durata <u>non inferiore a tre mesi e non superiore</u></i> |

| | | | | |
|--|---|----------------------------|---|--|
| 2 | | | q u o t e | <u>ad un anno</u> |
| 2 4 s e p ti e s c . 3 | Lesioni personali colpose gravi o gravissime commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro | 5 9 0 c . 3 | N o n s u p e r i o r e a 2 5 0 q u o t e | Si tutte (in caso di condanna) <u>per una</u> <u>durata non</u> <u>superiore a</u> <u>sei mesi</u> |

5 ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA: GENERALITÀ

Per beneficiare dell'esenzione da responsabilità gli Enti devono elaborare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo tale da rispondere alle esigenze della realtà aziendale di riferimento. In tal senso l'art. 6 del *Decreto* prevede che l'Ente non risponde se prova che:

- a. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;

Udine Mercati S.r.l.

Reati in Materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro

- b.** il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei Modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un Organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c.** le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- d.** non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla precedente lett. b).

Il regime probatorio è differente a seconda che il reato sia stato commesso:

- a)** da un soggetto in posizione apicale (art. 6 D.Lgs. n. 231/01), nel qual caso l'onere della prova dell'idoneità ed efficacia del Modello è attribuito all'Ente;
- b)** da un soggetto in posizione subordinata (art. 7 D.Lgs. n. 231/01), nel qual caso l'onere della prova è attribuito all'accusa.

Merita evidenziare che l'Ente non risponde quando coloro che hanno commesso uno dei c.d. reati presupposto hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 231/01) e che la responsabilità dell'Ente è esclusa se, prima della commissione del reato, è stato adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Va evidenziato che allo stato non esiste una univoca precisazione delle caratteristiche di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo pienamente esimente, anche se il D.Lgs. n. 231/2001 delinea i seguenti contenuti minimi del Modello che deve:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati di cui agli artt. 25-*septies* del *Decreto*;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
5. introdurre un *sistema disciplinare* idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

A fronte della indeterminatezza dei comportamenti suscettibili di configurare i reati presupposto afferenti a questa parte speciale, l'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008 fornisce alcune precisazioni in ordine ai Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo:

Art. 30

Modelli di organizzazione e di gestione

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.

5-bis. La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

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.

Udine Mercati S.r.l.

Reati in Materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro

A corredo di tali indicazioni, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali già in data 13.02.2014 ha pubblicato un Decreto nel quale sono riportate alcune procedure semplificate ad uso delle piccole e medie imprese per la prevenzione dei reati di cui all'articolo 25-septies del D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i. Tali procedure, che nel Decreto sono indicate come *“utili per la predisposizione e l'efficace attuazione di un sistema aziendale idoneo a prevenire i reati previsti dall'articolo 25 septies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, come sostituito dall'articolo 300 del D. Lgs. 81/2008 (art. 1 comma 2 del Decreto 13.02.2014)”*, sono state considerate nella redazione della presente Parte Speciale.

6 LA REALTA' CONSIDERATA

Ai sensi del D.Lgs. n. 175/2016, Udine Mercati s.r.l. è società a partecipazione pubblica ed in controllo pubblico⁷: in capo al Comune di Udine risultano quote pari al 56% del capitale sociale ed in capo alla Camera di Commercio di Pordenone–Udine risultano quote pari al 10% del capitale sociale.

Per effetto della qualificazione alla stregua di società a controllo pubblico – oltre che al rispetto delle previsioni in tema di anticorruzione e trasparenza (Legge n. 190/2012, D.Lgs. n. 33/2013 e D.Lgs. n. 39/2013, e s.m.i.) - Udine Mercati s.r.l. è soggetta alla disciplina di cui alla Legge n. 241/1990, al D.Lgs. n. 24/2023, al D.Lgs. n. 175/2016 e al D.Lgs. n. 36/2023, e ss.mm.ii..

Udine Mercati s.r.l. è affidataria – in regime di proroga - del servizio di gestione del complesso mercatale di proprietà del Comune di Udine (quindi di un servizio di interesse economico generale di livello locale e di un servizio pubblico locale di rilevanza economica ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, comma 2, lett. c) del D.Lgs. 201/2022, nonché della Legge regionale del Friuli-Venezia Giulia n. 29/2005) mediante l'uso strumentale dei beni immobili del sito.

Il servizio consiste essenzialmente nella manutenzione e gestione dell'area mercatale, con assegnazione in sub-concessione degli spazi in favore degli operatori commerciali (di seguito anche *“sub-concessionari”*) del settore e svolgimento di altri servizi *“complementari”* ed *“accessori”*, così definiti dal *“Regolamento del Mercato”* approvato dal Comune di Udine. La Società esercita tutte le attività necessarie a valorizzare e promuovere la conservazione, vendita e commercio della filiera di prodotti agricoli - sia locali, che provenienti da alti territori - impiegando ed adeguando le strutture e le relative dotazioni alle esigenze degli standisti e dei produttori.

Si segnalano, come a carico della Società, la movimentazione ed il trasporto delle merci, il servizio di pesa, il controllo degli accessi (con servizio di portineria, di parcheggio, di vigilanza diurna e notturna), l'informazione sui prezzi e qui quantitativi trattati e di statistica, la gestione

⁷ Art. 2 D.Lgs 175/2016.

dei rifiuti e degli imballaggi, il controllo della qualità dei prodotti e la pulizia degli spazi comuni, le manutenzioni e, in generale, tutto quanto necessario per il regolare svolgimento delle operazioni di mercato. Per l'esecuzione del servizio in commento nel suo insieme non grava alcun onere sul Comune di Udine e la remunerazione della Società deriva, sostanzialmente, dall'introito delle tariffe stabilite dal Comune di Udine e applicate da Udine Mercati s.r.l. ai sub-concessionari.

Il mercato agroalimentare all'ingrosso udinese si estende su una superficie di circa mq. 146.015 (di cui aree scoperte per mq. 105.125 ed aree coperte per circa mq. 40.800, costituite sostanzialmente da strutture destinate alla conservazione ed alla commercializzazione di prodotti ortofrutticoli) e tratta annualmente circa 700.000 kg circa di prodotti.

Per quanto attiene la possibile ricorrenza dei reati presupposto di cui all'art. 25-*septies* del D.Lgs. n. 231/2001 rispetto a Udine Mercati s.r.l. - ferma la condizione necessaria che gli stessi vengano commessi nell'interesse o a vantaggio della Società - è rilevante la presenza nell'area mercatale di:

- (i) attività lavorative poste in essere da amministratori, personale e collaboratori/consulenti di sub-concessionari, affidatari di lavori, servizi e forniture e della Società;
- (ii) macchinari ed impianti inerenti le attività dei sub-concessionari, degli affidatari di lavori, servizi e forniture e le attività proprie della Società;
- (iii) depositi temporanei di rifiuti dei sub-concessionari, degli affidatari di lavori, servizi e forniture e propri della Società;
- (iv) impianti di riscaldamento e condizionamento dei sub-concessionari e propri della Società;
- (v) posteggio di veicoli ad uso trasporto di persone e cose;
- (vi) rischi - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs n. 81/2008 - propri dei sub-concessionari, degli affidatari di lavori, servizi e forniture e della Società;
- (vi) rischi interferenziali fra le attività ed il personale dei sub-concessionari, degli affidatari di lavori, servizi e forniture e della Società
- (vii) accesso di utenti del mercato ortofrutticolo;
- (ix) attività di somministrazione di alimenti e bevande;
- (x) accesso di utenti ai locali ove vengono somministrati alimenti e bevande.

Udine Mercati S.r.l.

Reati in Materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro

7 LE ATTIVITA' "SENSIBILI" AI FINI DEL D.LGS 231/01. SOGGETTI COINVOLTI E DESTINATARI DELLA PRESENTE PARTE SPECIALE

Si designano come "*attività sensibili*" specifiche aree di attività della Società all'interno delle quali possono essere commessi i reati presupposto elencati all'art. 25-*septies* del D.Lgs. n. 231/2001.

L'analisi delle attività tipiche della Società ha portato all'individuazione di alcune fasi critiche che sono potenzialmente più esposte alla commissione dei reati trattati nella presente Parte Speciale e dei soggetti nelle medesime coinvolti, che devono pertanto considerarsi a tutti gli effetti i principali, ma non esclusivi, destinatari della stessa.

In considerazione svolta dalla Società e della struttura interna adottata le principali attività sensibili e di processi strumentali a rischio di commissione dei reati oggetto della presente Parte Speciale sono:

- la gestione degli adempimenti relativi a salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- la gestione dei rapporti con i sub-concessionari, i gestori delle attività di somministrazione di alimenti e bevande e gli affidatari di lavori, servizi e forniture per il rispetto delle cautele previste dai contratti di affidamenti di lavori, servizi e forniture e di sub-concessione, nonché dalla legge e da regolamenti, compreso il Regolamento del Mercato: in particolare, ma non solo quando ciò avviene rispetto alla verifica del rispetto delle prescrizioni volte ad evitare i rischi interferenziali.

La disamina dettagliata delle attività sensibili e dei processi strumentali è contenuta, in particolare, nel documento di valutazione dei rischi (DVR) redatto ai sensi dell'art. 28 D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. .

Data la natura dei reati ipotizzati, i destinatari della presente Parte Speciale sono, oltre al **Direttore**, tutte le figure definite dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., ed in particolare: il **Datore di Lavoro**, il **Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 del D.Lgs n. 81/2008** (ove nominato e per le funzioni ad esso delegabili ed effettivamente e correttamente delegate ai sensi di legge), il **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)**, **Dirigenti** e **Preposti**, i **Lavoratori**, il **Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (RLS)**, il **Medico Competente (MC)**. Per ognuna di tali figure il D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. definisce specifici compiti e responsabilità.

I soggetti sopra elencati dovranno operare secondo la formazione ricevuta e in funzione del ruolo ricoperto, nel rispetto della normativa vigente e in conformità con quanto previsto nella presente Parte Speciale e nell'intero Modello ex D.Lgs n. 231/2001 adottato dalla Società, secondo i principi esposti nel Codice Etico aziendale del Sistema di Gestione Sicurezza. Tutti i Dipendenti – ed in particolare i Preposti per come individuati/nominati ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs n. 81/2008 – hanno, inoltre, l'obbligo di segnalare

tempestivamente al Delegato dal Datore di Lavoro e al Dirigente qualsiasi infortunio, incidente o mancato infortunio verificatosi durante l'attività lavorativa e ogni altra situazione che potrebbe costituire una situazione di pericolo per la salute propria o di terzi: un tanto fatti salvi i flussi informativi previsti nella presente Parte Speciale e quanto previsto nella Policy Whistleblowing adottata dalla Società.

7.1 GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE

La gestione degli adempimenti di legge e delle scadenze di autorizzazioni, verifiche e certificazioni deve essere costantemente sotto controllo, anche al fine di rispettare le prescrizioni ed i termini di rinnovo delle autorizzazioni o per segnalare tempestivamente eventuali modifiche significative: ciò anche con riferimento – per quanto di necessità – alle attività ed ai rischi interferenziali di sub-concessionari, gestori delle attività di somministrazione di alimenti e bevande ed affidatari di lavori, servizi e forniture.

In tale attività sono coinvolti: il Datore di Lavoro - ovvero il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 del D.Lgs. n. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - il Direttore, i Dirigenti secondo le rispettive competenze, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, i Preposti, i responsabili degli uffici, ed altresì eventuale personale coinvolto secondo le rispettive competenze e funzioni.

Nel caso in cui tale attività non venga effettuata in maniera corretta e tempestiva potrebbero verificarsi infortuni di diverso livello di gravità o, nei casi più gravi, potrebbero manifestarsi malattie professionali o verificarsi infortuni mortali.

7.2 GESTIONE DELLA MANUTENZIONE

La manutenzione programmata e straordinaria degli impianti e dei mezzi aziendali deve prevedere una gestione sistematica e organizzata di tutte le situazioni, sia ordinarie sia straordinarie, a partire da una segnalazione tempestiva della anomalie e dei malfunzionamenti riscontrati, la conseguente gestione e risoluzione delle anomalie rilevate, la registrazione accurata di tutti gli interventi effettuati, l'esecuzione periodica delle verifiche di legge secondo uno scadenziario aggiornato, la manutenzione preventiva di impianti, attrezzature, mezzi, ecc., come previsto dalla pertinente procedura.

Nella gestione della manutenzione sono coinvolti: il Datore di Lavoro - ovvero il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs. n. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - i Responsabili dei servizi, il Direttore, nonché i Dirigenti, i Preposti, i Responsabili degli uffici e le ditte esterne, ed altresì eventuale personale coinvolto che, secondo le rispettive competenze, possono avvalersi anche dell'intervento di ditte terze per l'esecuzione degli interventi.

Nel caso in cui tale attività non venga effettuata in maniera corretta e tempestiva potrebbero verificarsi infortuni di diverso livello di gravità o, nei casi più gravi, potrebbero manifestarsi malattie professionali o verificarsi infortuni mortali.

Udine Mercati S.r.l.

Reati in Materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro

7.3 GESTIONE DELLE SOSTANZE CHIMICHE

La scelta, l'introduzione e la successiva gestione delle sostanze chimiche utilizzate nelle diverse attività svolte nell'area del mercato di Udine, dallo stoccaggio, alla manipolazione, fino allo smaltimento finale deve essere fatta tenendo conto dei contenuti delle schede di sicurezza, come previsto dalla pertinente procedura: ciò anche con riferimento – per quanto di necessità – alle attività ed ai rischi interferenziali di sub-concessionari, gestori delle attività di somministrazione di alimenti e bevande ed affidatari di lavori, servizi e forniture.

La raccolta delle schede di sicurezza deve essere periodicamente aggiornata e verificata al fine di individuare le misure preventive e protettive applicabili, anche tenendo conto delle istruzioni operative e delle procedure in materia di gestione dei prodotti chimici e degli adempimenti Reach. Il personale interessato deve essere formato e informato sulle corrette modalità di gestione e sui rischi specifici.

In tale attività sono coinvolti: il Datore di Lavoro - ovvero il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - il Delegato in materia ambientale della Società, il Direttore, i Dirigenti secondo le rispettive competenze, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, i Preposti, i responsabili degli uffici, ed altresì eventuale personale coinvolto secondo le rispettive competenze e funzioni.

Nel caso in cui tale attività non venga effettuata in maniera corretta e tempestiva potrebbero verificarsi infortuni di diverso livello di gravità o, nei casi più gravi, potrebbero manifestarsi malattie professionali o verificarsi infortuni anche mortali.

7.4 ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE DEI RISCHI E AGGIORNAMENTI PERIODICI

La valutazione dei rischi deve essere effettuata e periodicamente aggiornata (nei modi e nei tempi previsti dagli articoli 28 e 29 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., nonché con le tempistiche riportate nei Titoli successivi del medesimo Decreto) in relazione alle modifiche organizzative, all'introduzione di nuove sostanze, macchine e /o attrezzature, a seguito di nuove normative o secondo le periodicità previste dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.. A seguito di tali valutazioni devono essere individuate idonee misure di prevenzione e protezione conseguenti e deve essere aggiornato il piano di miglioramento: ciò anche con riferimento – per quanto di necessità – alle attività ed ai rischi interferenziali di sub-concessionari, gestori delle attività di somministrazione di alimenti e bevande ed affidatari di lavori, servizi e forniture.

In tale attività sono coinvolti: il Datore di Lavoro - ovvero il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate – il Direttore, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), il Medico Competente, il Dirigente, i Preposti, i Rappresentanti dei

Lavoratori per la Sicurezza ove nominati, secondo le rispettive competenze previste dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

Nel caso in cui tale attività non venga effettuata in maniera corretta e tempestiva potrebbero verificarsi infortuni di diverso livello di gravità o, nei casi più gravi, potrebbero manifestarsi malattie professionali o verificarsi infortuni anche mortali.

7.5 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E BUDGET

L'organizzazione del lavoro deve prevedere una appropriata definizione dei tempi, degli spazi e del personale necessari per una corretta esecuzione; in maniera correlata deve essere fatta e periodicamente aggiornata una pianificazione tecnico-economica per l'attuazione di interventi correlati alla gestione degli aspetti di sicurezza sul lavoro nonché degli interventi strutturali, formativi, informativi necessari, con la predisposizione di un idoneo budget.

In tale attività sono coinvolti: il Datore di Lavoro - ovvero il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - il Direttore, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), il Dirigente, i Preposti, il personale coinvolto e il Medico Competente, secondo le rispettive competenze.

Nel caso in cui tale attività non venga effettuata in maniera corretta e tempestiva potrebbero verificarsi infortuni di diverso livello di gravità o, nei casi più gravi, potrebbero manifestarsi malattie professionali o verificarsi infortuni anche mortali.

7.6 GESTIONE DELLE EMERGENZE (INCENDIO, MALESSERE, TERREMOTO, EVACUAZIONE, ECC.)

Il Piano di emergenza ed evacuazione deve essere predisposto e periodicamente aggiornato e diffuso a tutto il Personale ed a tutti i sub-concessionari, i gestori delle attività di somministrazione di alimenti e bevande e gli affidatari di lavori, servizi e forniture. Inoltre, si deve provvedere alla designazione degli addetti alle emergenze, alla loro formazione e agli aggiornamenti periodici, oltre che alla manutenzione, al controllo periodico, con eventuale ripristino, di tutti i presidi antincendio e di primo soccorso e alle prove di evacuazione previste dal Piano, come stabilito nella pertinente procedura.

In tale attività sono coinvolti: il Datore di Lavoro - ovvero il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - il Direttore, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente, il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza, gli Addetti alle emergenze designati (Antincendio e Primo Soccorso), i responsabili degli uffici, il Dirigente e i Preposti, tutti i lavoratori secondo le rispettive competenze e funzioni.

Udine Mercati S.r.l.

Reati in Materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro

Nel caso in cui tale attività non venga effettuata in maniera corretta e tempestiva potrebbero verificarsi infortuni di diverso livello di gravità o, nei casi più gravi, potrebbero manifestarsi malattie professionali o verificarsi infortuni anche mortali.

7.7 GESTIONE DEGLI APPALTI E DEI CANTIERI

La gestione di appalti (ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.) e la gestione di cantieri edili (Titolo IV del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.) - con possibili interferenze delle attività svolte da ditte terze con le attività aziendali in corso e con le attività di sub-concessionari, gestori delle attività di somministrazione di alimenti e bevande ed altri affidatari di lavori, servizi e forniture – deve avvenire nel rispetto scrupoloso e sistematico delle previsioni normative (con redazione, ove necessario, di PSC/DUVRI e nomina di idoneo CSP/CSE), che prevedono specifici compiti e responsabilità a seconda del ruolo ricoperto, e tenendo altresì conto della pertinente procedura.

Per effetto delle modifiche all'art. 27 del D.Lgs n. 81/2008 disposte dal DL 2 marzo 2024 n. 19 – convertito con modificazioni dalla Legge 29 aprile 2024 n. 56⁸ – dovrà essere verificato, altresì, il perdurante possesso della patente ivi prevista in capo a: *“le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili di cui all'articolo 89, comma 1 lettera a), ad esclusione di coloro che effettuano mere forniture o prestazioni di natura intellettuale”*. La patente è dal 1° ottobre 2024 obbligatoria per le imprese ed i

⁸ La riforma ha introdotto la c.d. “patente a crediti” nei cantieri temporanei o mobili: la relativa disciplina è oggi contenuta anche nel D.M. del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 18 settembre 2024 n. 132 (si vedano anche le circolari dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro, fra cui la Circolare n. 4 del 23.09.2024 e le FAQ/indicazioni rinvenibili al link istituzionale: <https://www.ispettorato.gov.it/>). La citata riforma, al fine di garantire maggior tutela ai lavoratori mediante prevenzione e contrasto del lavoro irregolare, ha esteso l’obbligo di verifica di congruità della manodopera anche sia per gli appalti privati che pubblici mediante l’introduzione di specifiche sanzioni per la mancata verifica. La scelta di introdurre la verifica di congruità della manodopera si deve al fatto che si vuole realizzare un’azione di contrasto dei fenomeni di *dumping* contrattuale, promuovendo l’emersione del lavoro irregolare attraverso l’utilizzo di parametri idonei ad orientare le imprese operanti nel settore, assicurando così un’effettiva tutela dei lavoratori sia sotto il profilo retributivo che per gli aspetti connessi alla salute e alla sicurezza. Il committente o il responsabile dei lavori, ove nominato, deve verificare il possesso della patente a crediti (o dell’autocertificazione fino al 31 ottobre) ovvero dell’attestazione di qualificazione Soa, non solo delle imprese esecutrici o lavoratori autonomi, cui ha affidato lavori in appalto, ma anche nei confronti di tutti gli eventuali subappaltatori (questo il chiarimento fornito in materia dall’Ispettorato nazionale del lavoro (INI) con la risposta alla faq 12 pubblicata sul suo sito istituzionale.) Considerata tale responsabilità in capo al committente, la gestione delle verifiche appare ancora più delicata nei casi di subappalto, soprattutto in cantieri di grandi dimensioni con la presenza di molte aziende, facendo emergere per le imprese la necessità di predisporre procedure specifiche tese al controllo dell’ingresso di altre aziende nel cantiere e del possesso della patente da parte di tutti i soggetti che vi operano. Tale obbligo è indicato dall’articolo 90, comma 9, lettera b-bis, del Dlgs 81/2008, dove si prevede espressamente che il committente o il responsabile dei lavori deve verificare il possesso della patente o del documento equivalente di cui all’articolo 27 nei confronti delle imprese esecutrici o dei lavoratori autonomi, anche nei casi di subappalto, ovvero, per le imprese che non sono tenute al possesso della patente ai sensi del comma 15 del medesimo articolo 27, dell’attestazione di qualificazione Soa. Sarà sempre il committente a rispondere della mancata verifica e non il sub-committente. Ciò significa, come è stato anche chiarito dalla circolare dell’Ispettorato nazionale 4/2024, che sarà il committente o il responsabile dei lavori destinatario della sanzione amministrativa pecuniaria da 711,92 a 2.562,91 euro per non aver effettuato le verifiche, secondo quanto previsto dall’articolo 157 del Dlgs 81/2008. Peraltro, nei cantieri in cui è prevista la presenza di più imprese esecutrici, anche non contemporanea, il committente o il responsabile dei lavori, prima dell’affidamento degli stessi, deve designare il coordinatore per l’esecuzione dei lavori, comunicando il suo nominativo alle imprese affidatarie, alle imprese esecutrici e ai lavoratori autonomi interessati. Nell’ambito degli appalti pubblici e privati di realizzazione dei lavori edili, inoltre e prima di procedere al saldo finale dei lavori, deve essere verificata la congruità dell’incidenza della manodopera sull’opera complessiva seguendo le indicazioni della Legge 120/2020 e del DM 143/2021. In assenza di tale verifica sono previste sanzioni: ad esempio (i) negli appalti pubblici di valore non inferiore a 150mila euro, l’avvenuto versamento del saldo finale da parte del responsabile del progetto in assenza di esito positivo della verifica o di previa regolarizzazione della posizione da parte dell’impresa affidataria dei lavori, è considerato dalla stazione appaltante ai fini della valutazione della performance; (ii) negli appalti privati, se questi hanno un valore complessivo pari o superiore a 500mila euro, il versamento del saldo finale, in assenza di esito positivo della verifica o di previa regolarizzazione della posizione da parte dell’impresa affidataria dei lavori, comporta la sanzione amministrativa da mille a 5mila euro a carico del committente.

lavoratori autonomi: in caso di patente con crediti inferiori a 15 o sospesa, l'impresa e/o il lavoratore autonomo non possono eseguire i lavori in cantiere.

In tali attività sono coinvolti:

- per gli appalti ex art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.: il Datore di Lavoro - ovvero il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - il Direttore, il Responsabile Manutenzione, nonché il Responsabile servizi tecnici e ditte esterne, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, i Preposti, secondo le rispettive competenze e funzioni, nonché personale delle ditte terze;
- per i cantieri edili di cui al Titolo IV del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.: il Committente/ Amministratore in qualità di Datore di Lavoro - il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs n. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - i Preposti, il Direttore, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, i lavoratori autonomi, le imprese, i professionisti esterni incaricati di svolgere i ruoli della sicurezza previsti dal D.Lgs n. 81/2008 (responsabile dei lavori ,coordinatore della sicurezza per la progettazione e coordinatore della sicurezza per l'esecuzione).

Nel caso in cui tali attività non vengano effettuata in maniera corretta e tempestiva potrebbero, inoltre, verificarsi infortuni di diverso livello di gravità fino o, nei casi più gravi, potrebbero verificarsi infortuni anche mortali.

7.8 RIUNIONI PERIODICHE EX ART 35 DEL D.LGS. 81/2008 E S.M.I.

Le riunioni periodiche svolte ai sensi dell'articolo 35 del D.Lgs. n. 81/2008 devono essere svolte con le modalità, i contenuti e le tempistiche indicate da tale articolo, coinvolgendo tutte le figure previste e verbalizzando gli incontri.

In tale attività sono coinvolti: il Datore di Lavoro - ovvero il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs. n. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - il Direttore, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, i Preposti, il Medico Competente, secondo le rispettive competenze e funzioni.

7.9 SORVEGLIANZA SANITARIA

La sorveglianza sanitaria deve essere svolta attuando in maniera puntuale il protocollo sanitario predisposto dal Medico Competente, avviando periodicamente il personale alle visite mediche, secondo lo scadenario previsto, in caso di cambi mansione e/o nuove assunzioni e negli altri casi.

Le eventuali idoneità con limitazioni o non idoneità temporanee devono essere comunicate tempestivamente al preposto/al dirigente affinché possa adottare idonee misure tecnico-organizzative per prevenire l'insorgere di malattie professionali e infortuni.

Udine Mercati S.r.l.

Reati in Materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro

In tale attività sono coinvolti: il Datore di Lavoro - ovvero il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs. n. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - il Medico Competente, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Direttore, i Dirigenti e i Preposti, secondo le rispettive competenze e funzioni.

Nel caso in cui tale attività non venga effettuata in maniera corretta e tempestiva potrebbero verificarsi infortuni di diverso livello di gravità o, nei casi più gravi, potrebbero manifestarsi malattie professionali o verificarsi infortuni anche mortali.

7.10 FORMAZIONE, INFORMAZIONE E ADDESTRAMENTO DEL PERSONALE

La pianificazione della formazione, dell'informazione e dell'addestramento del personale deve essere periodicamente aggiornata e rivista sia in relazione alla verifica delle scadenze delle abilitazioni e dei corsi, sia in relazione alle modifiche normative, sia a seguito di nuove assunzioni, cambi mansione o altre modifiche significative (e ciò con particolare, ma non esclusivo, riferimento alle modifiche di cui al D.Lgs n. 81/2008 disposte dal DL n. 146/2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 215/2021: artt. 18-19-26-37; nonché alle modifiche disposte dal DL n. 48/2023, convertito con modificazioni dalla Legge n. 85/2023, e dal DL 19/2024, convertito con modificazioni dalla Legge n. 56/2024: art. 27-37-71-72-72; e s.m.i.).

In tale attività sono coinvolti: il personale tutto, il Datore di Lavoro - ovvero il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 del D.Lgs. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - il Direttore, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP ed ASPP), il Medico Competente, i Dirigenti ed i Preposti, secondo le rispettive competenze e funzioni, che collaborano con il Datore di Lavoro e il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 del D.Lgs n. 81/2008 per l'individuazione degli interventi da attuare in base alle esigenze produttive e di prevenzione.

Nel caso in cui tale attività non venga effettuata in maniera corretta e tempestiva potrebbero verificarsi infortuni di diverso livello di gravità o, nei casi più gravi, potrebbero manifestarsi malattie professionali o verificarsi infortuni mortali.

7.11 PUNTUALE APPLICAZIONE DELLE PROCEDURE AZIENDALI E DELLE MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Il personale aziendale, previa opportuna formazione/informazione, deve attuare sistematicamente tutte le indicazioni, le procedure e le istruzioni aziendali predisposte dalla Società e attuare le misure di prevenzione e protezione individuate dal Datore di Lavoro a seguito della valutazione dei rischi, compreso l'uso obbligatorio dei Dispositivi di Protezione Individuale selezionati e messi a disposizione, segnalando tempestivamente eventuali carenze riscontrate. Il Direttore, i Dirigenti ed i Preposti hanno l'obbligo di vigilare sulla corretta applicazione di quanto sopra: ciò anche con riferimento – per quanto di necessità –

alle attività ed ai rischi interferenziali di sub-concessionari, gestori delle attività di somministrazione di alimenti e bevande ed affidatari di lavori, servizi e forniture.

In tale attività sono coinvolti: il Datore di Lavoro - ovvero il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - il Direttore, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP ed ASPP), il Medico Competente, i Dirigenti ed i Preposti, secondo le rispettive competenze e funzioni, che collaborano con il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs n. 81/2008 nella applicazione delle procedure e delle misure di prevenzione e protezione.

Anche nel caso in cui tale attività non venga effettuata in maniera corretta e tempestiva potrebbero verificarsi infortuni di diverso livello di gravità o, nei casi più gravi, manifestarsi malattie professionali o infortuni anche mortali.

7.12 GESTIONE DELLE MODIFICHE

In caso di acquisto di nuovi mezzi e macchinari, oppure in vista di modifiche significative e/o sostanziali ai luoghi di lavoro, agli impianti, ai macchinari presenti e alle sostanze utilizzate è necessario coinvolgere tutte le figure interessate in modo da valutare e gestire in maniera puntuale tutte le conseguenze nell'ambito della sicurezza e igiene sul lavoro.

In tale attività sono coinvolti: il Datore di Lavoro - il Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - il Direttore, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), il Medico Competente, i Dirigente ed i Preposti, interessati secondo le rispettive competenze e funzioni.

Nel caso in cui tale attività non venga effettuata in maniera corretta e tempestiva potrebbero verificarsi infortuni di diverso livello di gravità fino o, nei casi più gravi, potrebbero manifestarsi malattie professionali o verificarsi infortuni anche mortali.

8 LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO

Nell'ambito dell'adozione e dell'implementazione del sistema di prevenzione di cui al D.Lgs n. 81/2008 il Datore di Lavoro e le funzioni aziendali preposte (in particolare il RSPP) hanno stilato il Documento di Valutazione dei Rischi ed i Documenti di Valutazione dei Rischi Interferenziali.

Tali documenti – cui si rimanda quali documenti integranti la presente Parte Speciale - prevedono un'analitica elencazione delle attività rilevanti sotto il profilo di igiene e sicurezza del lavoro, suddivise per reparti/aree produttive di pertinenza, mansioni, attività, ecc..

Qui basti rilevare che:

Udine Mercati S.r.l.

Reati in Materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro

- la Società deve disciplinare l'attività di predisposizione del documento di valutazione dei rischi, prevedendo l'identificazione dei soggetti preposti, le modalità operative di redazione del DVR, le responsabilità per la verifica e l'approvazione dei contenuti dello stesso, le attività per il monitoraggio dell'attuazione e dell'efficacia delle azioni a tutela della salute, sicurezza, al fine di riesaminare i rischi e provvedere l'aggiornamento dello stesso documento;
- in collaborazione con il RSPP (e sentito il/i RLS ove nominato) il Datore di Lavoro della Società deve valutare tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori ed elaborare il DVR ed il DUVRI (da custodire presso la sede della Società), contenenti l'indicazione dei rischi, nonché delle modalità di mantenimento e/o miglioramento degli standard di sicurezza implementati, nel rispetto – in particolare - di quanto previsto agli articoli 26, 27, 28, 29 del D.Lgs n. 81/2008;
- fermi le procedure ed i regolamenti interni adottati (fra cui il Regolamento del Mercato), le norme di legge (in particolare: D.Lgs n. 36/2023 c.d. nuovo Codice degli Appalti pubblici e D.Lgs n. 81/2008) e le indicazioni/provvedimenti delle Autorità ed Enti preposti (in particolare: ANAC⁹, MIT¹⁰ e INL¹¹ al riguardo): in caso di appalti a terzi, la Società deve stipulare per iscritto contratti che descrivono le modalità di gestione e coordinamento dei lavori in appalto, avendo cura di verificare l'iscrizione alla Camera di Commercio, Industria, Artigianato, l'idoneità tecnico professionale delle impresa appaltatrici e dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori/servizi da affidare in appalto o tramite contratto d'opera (vedasi anche il superiore paragrafo 6.7, quanto alla c.d. patente a crediti), indicando altresì agli stessi soggetti i rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e le misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività, in modo da eliminare i rischi dovuti alle interferenze (DUVRI) nel rispetto di quanto previsto all'articolo 26 del D.Lgs n. 81/2008;
- in caso di lavori/interventi effettuati tramite cantieri temporanei o mobili, anche in caso di subappalto, la Società deve predisporre il Piano Operativo per la Sicurezza (c.d. POS) e il conseguente Piano di Sicurezza e di Coordinamento (c.d. PSC) e verificare il possesso di regolare e perdurante patente a crediti (vedasi il superiore paragrafo 6.7) in capo agli operatori economici, nel rispetto, in particolare, di quanto stabilito dagli articoli 27, 91 e 92 del D.Lgs n. 81/2008;
- fermi i regolamenti interni adottati e le norme di legge (in particolare: D.Lgs 36/2023 e indicazioni ANAC al riguardo): la Società individua e valuta i fornitori ed appaltatori, tenendo conto della rispondenza di

⁹ <https://www.anticorruzione.it/>

¹⁰ <https://www.mit.gov.it/>

¹¹ <https://www.ispettorato.gov.it/>

quanto fornito con le specifiche di acquisto o di offerte e le migliori tecnologie disponibili in tema di tutela ambientale, della salute e della sicurezza;

- la Società ha previsto una procedura di selezione dei fornitori e appaltatori articolata in una prima fase di qualifica e validazione di una seconda fase periodica di valutazione. L'attività di valutazione comporta l'attribuzione di un punteggio al fornitore/appaltatore che abbia eseguito uno o più prestazioni che, se inferiore alla soglia minima prevista, comporta il blocco del fornitore/appaltatore attraverso l'aggiornamento del suo status, sullo specifico software gestionale;

- la Società prevede e programma attività di vigilanza sistematica con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro impartite ai lavoratori, elaborando un sistema che preveda chiaramente ruoli e responsabilità, nonché indicatori del sistema di sicurezza, prevenzione e protezione: al termine dell'attività di monitoraggio deve essere elaborato un verbale che attesti eventuali carenze e indichi le azioni correttive da intraprendere;

- la Società deve inoltre programmare e svolgere attività di audit periodico al fine di verificare l'effettiva attuazione delle misure ed il rispetto disposizioni impartite per garantire una maggiore sicurezza. A tal proposito viene elaborata ed aggiornata una check list di riscontro che permette di rilevare in modo individuale, in modo immediato eventuali non conformità - siano esse lievi o gravi - ed eventuali aree di miglioramento. Ad attività conclusa, la Società elabora un report finale che verbalizza la verifica effettuata ed indica altresì eventuali suggerimenti per azioni di miglioramento e/o eventuali azioni correttive da intraprendere;

- la Società prevede e programma attività di vigilanza sistematica (osservazione corretta) con riferimento al rispetto delle procedure, delle istruzioni e delle prescrizioni impartite ai sub-concessionari, ai gestori delle attività di somministrazione di alimenti e bevande ed gli affidatari di lavori, servizi e forniture, elaborando un sistema che preveda chiaramente ruoli e responsabilità, nonché indicatori del sistema di sicurezza, prevenzione e protezione: al termine dell'attività di monitoraggio deve essere elaborato un verbale che attesti eventuali carenze e indichi le azioni correttive da intraprendere;

- la Società garantisce che siano organizzati periodici incontri tra le funzioni preposte alla sicurezza (anche dei sub-concessionari, dei gestori delle attività di somministrazione di alimenti e bevande e degli affidatari di lavori, servizi e forniture), a cui possa partecipare anche l'Organismo di Vigilanza, mediante formale convocazione degli incontri e relativa verbalizzazione sottoscritta dei partecipanti.

9 SISTEMA DEI CONTROLLI PER LA PREVENZIONE DEI REATI PRESUPPOSTO

9.1 PREMESSA

Udine Mercati s.r.l. nell'adottare la presente Parte Speciale volta a prevenire i reati presupposto in materia

Udine Mercati S.r.l.

Reati in Materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro

di igiene e sicurezza sul lavoro ha tenuto conto dei seguenti indirizzi:

- delle previsioni del D.Lgs. n. 231/2001, della vigente disciplina legislativa in materia di igiene e sicurezza sul lavoro di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., di altre norme speciali in materia ISL;
- della vigente disciplina legislativa in materia di protezione dei dati personali di cui al Reg. UE 2016/679 (GDPR) e al D. Lgs. 196/2003, come modificato dal D.Lgs. 51/2018;
- del D.M. 13/02/2014 – *“Procedure semplificate per l’adozione dei modelli di organizzazione e gestione nelle piccole e medie imprese”*;
 - dei *“Principi di redazione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001”* elaborato nel giugno 2016 dal Comitato tecnico-scientifico *“Linee Guida per la redazione e l’attestazione dei modelli organizzativi ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231”* costituito in seno al Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e dei *“Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l’attività dell’organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231”* pubblicati nel febbraio 2019;
 - delle *“Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n°231/2001”* redatte da Confindustria (edizione marzo 2014, approvata dal Ministero della Giustizia in data 21 luglio 2014, e edizione giugno 2021);
 - delle *“Linee di indirizzo per il monitoraggio e la valutazione del rischio della commissione dei reati relativi a salute e sicurezza sul lavoro di cui all’art. 25 septies del d.lgs. n. 231/01”*¹² predisposte ed approvate dall’INAIL con Delibera del C.d.A. n. 104 del 15 maggio 2023;
 - della vigente disciplina legislativa di cui al Codice penale e alle norme speciali di settore.

Alla luce di quanto sopra, costituiscono parte integrante dei sistemi di controllo delle attività a rischio di commissione dei reati di cui alla presente Parte Speciale i seguenti elementi:

- Parte Generale del Modello Organizzativo
- Codice Etico e Valori Condivisi;
- Sistema anticorruzione adottato;
- Sistema di Deleghe, Procure e Poteri;
- Struttura Organizzativa (Organigramma);
- Principi e Regole generali di comportamento di cui alla presente Parte Speciale;
- Sistema Disciplinare;
- Policy Whistleblowing;

¹² finalizzate ad indicare modalità per monitorare e misurare tali rischi attraverso la declinazione di specifiche modalità operative conformi alla UNI ISO 45001:18

- Regolamenti e moduli interni;
- Regolamento Aziendale – *“Regolamento interno per l’utilizzo consapevole della strumentazione informatica e della rete internet e per la gestione degli archivi cartacei”*;
- Regolamento Aziendale – *“Modello Organizzativo privacy”*;
- Valutazione dei rischi;
- Manuali e procedure del Sistema di Gestione Sicurezza;
- Procedure ed istruzioni operative collegate ai reati presupposto previsti dall’art 25-septies del D.Lgs. n. 231/2001.

9.2 IL CODICE ETICO ED I VALORI CONDIVISI

Udine Mercati s.r.l. si è dotata inoltre di un proprio Codice Etico allineato alle norme del Codice di Comportamento di cui al D.P.R. 16.04.2013 n. 62 (per come, da ultimo, modificato dal D.P.R. 13.06.2023 n. 81)¹³ di applicazione generale a tutte le pubbliche amministrazioni, cui Udine Mercati s.r.l. si conforma per quanto compatibili, altresì attenendosi ai contenuti minimi del *“Codice di Comportamento delle Imprese e degli Enti di Gestione dei Servizi Pubblici Locali”* redatto da Confservizi¹⁴.

Il Codice Etico di Udine Mercati s.r.l. integra, ai sensi dell'articolo 54 del D.Lgs. n. 165/2001 e della deliberazione ANAC n. 177/2020 (*“Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”*), le previsioni del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici che ha definito i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti pubblici sono tenuti ad osservare e che - per quanto compatibili - si estendono ai dipendenti di Udine Mercati s.r.l..

La piena effettività del Codice Etico è garantita anche dal fatto che ogni scostamento dai valori e dai principi in esso contenuti, potrebbe originare una responsabilità a livello disciplinare.

In generale, al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei reati trattati nella presente Parte Speciale, tutti i Destinatari del Modello debbono:

- Rispettare le Leggi e Regolamenti a livello Europeo, Statale, Regionale e Locale;
- Rispettare i principi di:
 - Legalità ed Integrità: rispetto di leggi, regolamenti ma anche integrità morale, che si traduce nell'agire in modo corretto e trasparente, evitando informazioni ingannevoli e comportamenti tali da trarre indebito vantaggio da posizioni di debolezza o di non conoscenza altrui;

¹³ <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.del.presidente.della.repubblica:2013-04-16:62>

¹⁴ In ottemperanza a quanto disposto dall’art. 5 del D.M. 201/2003, tale documento ha ottenuto parere favorevole in merito alla sua idoneità da parte del Ministero della Giustizia

Udine Mercati S.r.l.

Reati in Materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro

- Correttezza, lealtà ed onestà: rapporti corretti con tutti gli interlocutori, cui fornire tutti gli elementi per scegliere ed agire liberamente ed in maniera informata;
- Fedeltà e Prevenzione del conflitto di interessi: l'interesse primario e superiore del bene aziendale non deve essere messo a rischio da fenomeni opportunistici;
- Antiriciclaggio e Anticorruzione: la Società rispetta e si pone a baluardo delle strutture pubbliche e del loro operato, anche in termini di controllo, perseguendo obiettivi di contrasto ad ogni forma di influenza nell'azione legittima dei pubblici funzionari e di privati, nonché adottando pedissequamente e proattivamente ogni comportamento che contrasti il riciclaggio e l'autoriciclaggio;
- Valorizzazione delle risorse umane: le risorse umane sono uno degli asset più importanti e, come tale, vanno valorizzate;
- Data Protection e Riservatezza: deve essere garantita la massima riservatezza e la possibilità di controllo da parte degli "interessati";
- Tutela dell'immagine aziendale: anche l'immagine aziendale è un asset di rilievo, proprio in virtù di essere fornitori di un servizio pubblico che impiega una risorsa pubblica;
- Imparzialità ed assenza di discriminazioni: razza, sesso, abitudini sessuali, credo politici e religiosi non possono costituire basi per discriminare risorse interne e stakeholder;
- Tutela ambientale e della salute: il rispetto dell'ambiente e della salute umana di tutti gli stakeholder vengono prima di ogni altra cosa e debbono guidare nelle scelte aziendali;
- Trasparenza, completezza dell'informazione e tracciabilità: ogni azione deve essere svolta, garantendo correttezza, completezza, uniformità, trasparenza e tempestività d'informazione e ogni scelta deve essere adeguatamente documentata;
- Tutela del patrimonio e delle risorse dell'Ente: la Società non può svilire il proprio patrimonio e deve preservarlo con idonei interventi.

Tutti i soggetti appartenenti - direttamente o indirettamente - all'organizzazione aziendale di Udine Mercati s.r.l. (amministratori, apicali, subordinati, collaboratori, consulenti, partners, ecc.):

- sono tenuti a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione dei reati trattati nella presente Parte Speciale, riferendo con tempestività e riservatezza al Delegato del Datore di Lavoro ex art. 16 del D.Lgs n. 81/2008 e al Direttore, ovvero

all'Organo Amministrativo – e, in caso di conflitto di interessi, al Sindaco Unico - nonché all'Organismo di Vigilanza e (ove necessario) al RPCT, di ogni notizia di cui siano venuti a conoscenza nell'espletamento delle proprie attività, circa violazioni di norme giuridiche, del Codice Etico e del presente Modello, nonché di altre disposizioni aziendali che possano, a qualunque titolo, coinvolgere la Società;

- sono tenuti alla massima riservatezza nella gestione delle informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni in conformità alla legge, ai regolamenti e alle circostanze, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro/collaborazione;
- sono tenuti al rispetto delle procedure legate ad un utilizzo corretto dei dati, nel pieno rispetto delle norme a Protezione dei Dati Personali e della normativa vigente che va oltre ai Dati Personali ove applicabile (Regolamento (EU) 2016/679 – c.d. “GDPR”, del D.Lgs. n. 196/03 c.d. “Codice Privacy” e dei Pronunciamenti dell'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali; Regolamento (EU) – “Data Governance Act”; Regolamento (EU) 2023/2854 c.d. “Data Act”; Regolamento (EU) 2024/1689 c.d. “Artificial Intelligence Act”).

9.3 DELEGHE, PROCURE E POTERI DI FIRMA

È stato nominato il Direttore di Mercato ai sensi del vigente “Regolamento del Mercato Agroalimentare all'Inghrosso di Udine” approvato dal Comune di Udine, i cui titoli, competenze ed esperienze garantiscono la sua capacità tecnica ed organizzativa, per la gestione e le attività ivi previste.

Per le aree di attività potenzialmente interessate da condotte suscettibili di integrare i reati presupposto di cui alla presente Parte Speciale, l'Organo Amministrativo ed il Direttore potrebbero, in particolare essere chiamati a rispondere a titolo personale e/o in concorso di eventuali reati.

E' stata conferita ed idoneamente resa pubblica apposta **delega mediante procura notarile in materia di sicurezza ed igiene del lavoro** a soggetto esterno formato ed esperto (di seguito denominato anche “Delegato dal Datore di Lavoro”) al quale spettano i compiti di legge cui può ottemperare anche in via indiretta ma mantenendone la responsabilità operativa.

Qualora sia necessaria l'attribuzione di ulteriori procure, l'Organo Amministrativo delibererà il rilascio ai soggetti di specifica procura scritta che rispetti i seguenti criteri:

- ciascuna procura deve definire in modo specifico e inequivocabile i poteri del procuratore e il soggetto cui il procuratore riporta gerarchicamente;
- i poteri gestionali assegnati con le procure e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il procuratore deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;

Udine Mercati S.r.l.

Reati in Materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro

- le procure devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi.

Nel caso di incarico assegnato a collaboratori, consulenti o altri ad operare in rappresentanza o nell'interesse della Società, deve essere prevista la forma scritta e deve essere inserita una specifica clausola contrattuale che vincoli all'osservanza del presente Modello.

9.4 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Gli Organi Sociali previsti dallo Statuto di Udine Mercati s.r.l. sono i seguenti:

- Assemblea degli azionisti;
- Amministratore unico / Consiglio di Amministrazione;
- Amministratore delegato;
- Organo di Controllo (Sindaco Unico);
- Comitato Tecnico Consultivo.

Attualmente la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione. L'atto di nomina è costituito da una delibera dell'Assemblea che è coerentemente riportata in Camera di Commercio e desumibile dalla Visura Camerale.

Secondo lo Statuto, il Consiglio di Amministrazione/Amministratore unico dura in carica da uno (1) a tre (3) esercizi sociali ed è rieleggibile.

E' presente il Sindaco unico con funzione anche di revisore legale dei conti.

L'Assemblea degli Azionisti, attualmente costituita da rappresentanti di Enti Pubblici e privati, oltre a decidere su operazioni particolari quali la cessione e la dismissione di rami d'azienda per l'esercizio dei servizi pubblici affidati, la cessione o dismissione di partecipazioni in società controllate o collegate, l'acquisto di partecipazioni societarie, procede alla nomina dell'Amministratore unico ovvero dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del suo Presidente, nonché sulla determinazione del loro compenso.

La struttura organizzativa in materia di igiene e sicurezza sul lavoro della Società vede una articolazione per funzioni, come da organigramma pubblicato in bacheca e sulla intranet aziendale. Ad ogni posizione organizzativa corrisponde una serie di mansioni che ciascun collaboratore si trova a svolgere in parziale autonomia.

La Società ha implementato un Servizio di Prevenzione e Protezione esterno.

9.5 PRINCIPI GENERALI

Al fine di costruire un sistema idoneo a prevenire la commissione di reati, la Società ha ritenuto ineludibile adottare alcuni presidi generali, che si traducono nella promulgazione e diffusione di un set di valori sui quali fonda la propria azione (Codice Etico), ma anche nella predisposizione di vincoli all'azione stessa per ovviare a comportamenti suscettibili di integrare le fattispecie di reato trattate nella presente Parte Speciale e nella chiara indicazione delle dipendenze gerarchiche delle diverse posizioni organizzative. Rimangono da definire anche dei comportamenti che trasformano la posizione organizzativa in un ruolo: alcuni di essi sono di carattere generale, mentre altri sono più specifici per situazioni codificabili.

Nell'ambito comportamenti più generali, va ricordato che il *Personale* ed il *Personale Apicale*, nonché i componenti degli *Organi di Controllo* (nelle accezioni di cui alle definizioni del superiore paragrafo 1.1) **sono tenuti**:

- a conoscere e rispettare la normativa italiana e straniera applicabile;
- a conoscere la struttura organizzativa aziendale;
a conoscere le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario e di reporting della Società;
- a conoscere il Codice Etico;
- a conoscere le procedure/linee guida aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti;
- a conoscere i regolamenti e i provvedimenti delle Autorità di controllo;
- a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati, riferendo con tempestività e riservatezza al Datore di Lavoro e/o *Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 del D.Lgs n. 81/2008*, ovvero al Direttore, ovvero all'Organo Amministrativo (ovvero al Presidente del CdA) e all'Organismo di Vigilanza - nonché, ove di interesse, anche al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza - ogni notizia di cui sia venuto a conoscenza nell'espletamento della propria attività lavorativa circa violazioni di norme giuridiche, del Codice Etico o di altre disposizioni aziendali che possano, a qualunque titolo, coinvolgere la Società ai sensi del D.Lgs n. 231/2001;
- alla massima riservatezza nella gestione delle informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni in conformità alla Legge, ai regolamenti e alle circostanze, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro;
- al rispetto delle procedure legate alla tutela dell'ambiente di lavoro e della Sicurezza, in conformità alle norme vigenti;
- a verificare e garantire la tempestività e adeguatezza dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

Udine Mercati S.r.l.

Reati in Materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro

9.6 REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO

Richiamato il contenuto dell'analisi del rischio di cui all'allegato "*Risk assessment*" della Parte Generale, si illustra di seguito – in via meramente esemplificativa – quali sono le regole generali di comportamento previste ed ineludibili da seguire quando non sono previste diverse specifiche procedure e ferme le previsioni del Codice Etico, del Sistema di Gestione Sicurezza e della presente Parte Speciale.

I seguenti **divieti** ed **obblighi** di carattere generale si applicano agli Amministratori, al Direttore, al *Delegato dal Datore di Lavoro*, ai Dirigenti e Dipendenti, ai Preposti e – in generale – al *Personale* della Società, in via diretta, nonché ai Collaboratori, Consulenti e *Business Partners* a qualsiasi titolo della Società.

È fatto espresso **divieto** di:

- porre in essere, dare collaborazione o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle precedentemente elencate;
- porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle precedentemente elencate, possano potenzialmente diventarlo;
- tenere un comportamento non corretto né trasparente, che ostacoli il pieno rispetto di norme di Legge e regolamenti nonché delle procedure interne aziendali;
- adottare comportamenti contrari alla normativa vigente, anche mediante l'affidamento di incarichi a professionisti esterni e soggetti terzi, per favorire indebitamente la Società, o mediante induzione con violenza, minaccia, ovvero con offerta o promessa di denaro o di altra utilità;
- adottare comportamenti contrari alla normativa vigente, anche mediante l'affidamento di incarichi a professionisti esterni e soggetti terzi, per influenzare indebitamente le decisioni degli Organi pubblici in relazione allo svolgimento di attività che abbiano riflessi sulla tutela dell'igiene e sicurezza sul lavoro;
- falsificare, contraffare o modificare in qualsiasi modo le registrazioni e la documentazione al fine di mostrare un artificioso rispetto delle norme;
- attestare falsamente la presenza a corsi di formazione o produrre false attestazioni;
- ricorrere ad appaltatori/outsourcer che non diano idonea garanzia del rispetto della normativa;
- rimuovere protezioni da macchinari ed attrezzature impiegate nello svolgimento della propria attività lavorativa;
- essere presenti sul luogo di lavoro sotto l'effetto di sostanze stupefacenti od alcool;

- nascondere ad appaltatori ed eventuali subappaltatori rischi legati all'attività oggetto del subappalto;
- consegnare macchinari ed attrezzature, nonché impianti o porzioni di impianto non rispondenti alle norme vigenti, mascherando eventuali problemi, omesse verifiche ed omessi collaudi o non sottoponendo gli impianti alle necessarie manutenzioni;

È fatto espresso **obbligo** di:

- improntare la propria condotta ai principi generali del Codice Etico, con particolare riferimento ai principi di legalità, correttezza, tracciabilità e trasparenza;
- svolgere le attività sensibili conformemente alle leggi vigenti, alle norme generali del Codice Etico, nonché alle disposizioni aziendali, alle specifiche procedure previste dalla Società a presidio dei rischi di commissione dei reati di cui alla presente Parte Speciale;
- mantenere la massima riservatezza nella gestione delle informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni in conformità alla legge, ai regolamenti e alle circostanze, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione o contrattuale in genere;
- vigilare e controllare l'operato dei soggetti esterni cui sia stata affidata lavorativa;
- selezionare i contraenti e gli operatori economici in genere;
- perseguire la politica di tutela dei lavoratori e dell'ambiente di lavoro di Società, con particolare riferimento ai seguenti principi:
 - impiego delle migliori tecnologie possibili;
 - formazione, informazione e responsabilizzazione di tutto il personale interno e di tutti coloro che operano per conto della Società;
 - comunicazione a clienti e fornitori ed istituzioni le modalità di gestione del proprio sistema di gestione della sicurezza sul lavoro.

In particolare gli esponenti della Società che hanno fra le loro mansioni/funzioni collegate a temi in materia di igiene e sicurezza sul lavoro o che svolgono attività di controllo in relazione ai reati trattati nella presente Parte Speciale (compreso il Direttore) – di fatto od anche sulla base di specifica procura conferita dall'Organo Amministrativo - così come gli altri soggetti espressamente delegati/incaricati ad operare in relazione alla igiene e sicurezza sul lavoro, ovvero delegati/incaricati della gestione dei rapporti con il personale/collaboratori/business partners in relazione a verifiche/sopralluoghi/accertamenti/ispezioni ed indagini in genere disposte dalla Autorità Giudiziaria ovvero da Organi di Controllo, devono sempre comportarsi in maniera conforme ai principi sanciti nel Codice Etico e alle previsioni del presente Modello.

Essi, in particolare, **dovranno**:

Udine Mercati S.r.l.

Reati in Materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro

- avere una conoscenza adeguata della normativa di cui ai D.Lgs. n. 231/2001 e D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. e norme di settore, di quanto riportato nel Modello e nel Codice Etico;
- fornire ai propri collaboratori direttive sulle modalità di condotta operativa da adottare nello svolgimento delle proprie mansioni, secondo le peculiarità del proprio ambito di attività, trasferendo la conoscenza del D.Lgs. n. 231/2001, di quanto riportato nel Modello e nel Codice Etico e della consapevolezza delle situazioni a rischio;
- verificare la conformità delle condotte alle regole di comportamento di cui alla presente Parte Speciale e relative procedure/regolamenti (in particolare: DVR, eventuali DUVRI/PSC e Piano di Emergenza ed Evacuazione);
- verificare e garantire la segregazione delle funzioni: ovvero la separazione tra soggetto che decide, quello che autorizza, quello che esegue e quello che controlla;
- verificare e garantire che l'assegnazione dei poteri nell'ambito di un processo decisionale sia coerente con le posizioni di responsabilità;
- verificare e garantire l'adeguatezza dei controlli in tutte le fasi lavorative;
- verificare e garantire la tempestività ed adeguatezza dei flussi informativi verso l'Organo di Vigilanza;
- prevedere adeguati meccanismi di tracciabilità delle principali operazioni di controllo e gestione dei cantieri, degli impianti, delle operazioni, tramite:
 - la conservazione di tutta la documentazione prodotta/ricevuta sottoscritta dai soggetti esplicitamente autorizzati (procure/deleghe);
 - la trascrizione delle motivazioni che hanno portato alle singole scelte;
 - la registrazione delle operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria;
 - la conservazione della documentazione (comprese quella attinente le scelte operate) mediante adeguato sistema di classificazione come quello legato a sistemi informatici di gestione documentale o la creazione di archivi cartacei articolati per tema/impianto.

Nell'espletamento delle attività considerate a rischio, è espressamente richiesto ad ogni

Destinatario della presente Parte Speciale di:

- considerare sempre prevalente la necessità di tutelare la salute rispetto a qualsiasi considerazione economica;
- contribuire, per quanto di propria competenza, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela dell'ambiente di lavoro e della sicurezza;

- valutare sempre gli effetti della propria condotta in relazione ai rischi per la sicurezza psico-fisica delle persone.
- conformemente alla propria formazione ed esperienza, nonché alle istruzioni e ai mezzi forniti ovvero predisposti dal datore di lavoro, non adottare comportamenti imprudenti, che potrebbero recare danno alle persone;
- utilizzare correttamente i macchinari e le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi nonché i mezzi di trasporto ed i dispositivi di sicurezza;
- astenersi dal compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non rientrino nelle proprie mansioni o, comunque, che siano suscettibili di recare danni alle persone;
- rispettare la normativa e le procedure aziendali interne al fine della protezione delle persone, osservando altresì le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di Lavoro, dal *Delegato del Datore di Lavoro*, dai Dirigenti e dai Preposti;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dalla Società;
- segnalare immediatamente a chi di dovere (in ragione delle responsabilità attribuite) - e comunque ai Preposti, ai Dirigenti ove nominati ed al Delegato dal Datore di Lavoro, nonché al RSPP - le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di protezione, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui venga a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di non rimuovere o modificare i dispositivi, per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia ai responsabili competenti.

Da ultimo, come prescrizione generale, si precisa che, in caso di acquisto di nuove apparecchiature e/o sviluppo di nuovi processi, è prescritto il rigoroso rispetto della normativa vigente. Ciò si sostanzia nel fatto che, ogni acquisto di nuove apparecchiature e/o sviluppo di nuovi processi sono subordinati alla verifica della rispondenza alla normativa in materia di sicurezza sul lavoro.

Le attrezzature, i macchinari e gli impianti devono essere conformi a quanto previsto dalla normativa vigente (a titolo esemplificativo, possesso delle dichiarazioni di conformità, marcatura "CE", manuali, ...).

Se necessario, la loro messa in funzione ed il loro utilizzo devono essere preceduti e subordinati all'esito positivo di verifiche e collaudi.

Prima dell'affidamento ai lavoratori di nuove attrezzature, macchinari ed impianti è richiesta specifica ed adeguata formazione: ciò deve trovare espresso riscontro anche per i lavoratori ed i collaboratori degli appaltatori.

Udine Mercati S.r.l.

Reati in Materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro

9.7 MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE ATTIVATE

Al fine di prevenire ed impedire il verificarsi di reati commessi in violazione delle norme in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro la Società ha adottato le seguenti misure generali di tutela, previste dall'articolo 15 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.:

- 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 è pericoloso con ciò che non lo è, o è 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;
- l) il controllo sanitario dei lavoratori;
- m) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- n) L'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- o) l'informazione e formazione adeguate a Dirigenti e i Preposti;
- p) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- q) le istruzioni adeguate ai lavoratori;
- r) la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ove nominati;

- t) 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;
- u) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- v) 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.

La Società agisce con azioni preventive per tutelare e preservare la salute e la sicurezza di tutti gli Stakeholders, con particolare attenzione per i Lavoratori, i Collaboratori e tutti coloro che, a qualsiasi titolo, si possono trovare all'interno degli edifici e delle aree nel possesso (e compossesso) di Udine Mercati s.r.l.¹⁵.

Nell'attuare quanto sopra la Società richiede che tali soggetti mantengano uno scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di igiene e sicurezza e adottino tutte le misure preventive previste dalle procedure e dai regolamenti interni, secondo la formazione ricevuta e il ruolo ricoperto.

Il Legislatore mediante l'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. ha delineato gli aspetti che devono essere gestiti al fine di realizzare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i. e, in ottemperanza a tali indicazioni, la Società ha adottato ed attuato i provvedimenti di seguito elencati.

9.7.1 ATTREZZATURE, IMPIANTI, MACCHINE E LUOGHI DI LAVORO

La Società ha predisposto un elenco aggiornato di mezzi, attrezzature, impianti e macchinari in uso e ha raccolto tutta la documentazione, che risulta archiviata negli uffici del RSPP, della manutenzione, negli uffici tecnici o nel server aziendale, secondo le competenze di gestione.

La Società provvede a svolgere periodicamente un controllo sui luoghi di lavoro (audit) per verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di sicurezza. A seguito di tali sopralluoghi

¹⁵ Con sentenza della Cassazione Penale, Sez. IV, 6 maggio 2024 (ud. 14 marzo 2024), n. 17679 è stato statuito che, l fine di delineare la nozione di “luogo di lavoro”, “occorre fare riferimento a un critério di tipo funzionale e relazionale, in base al quale va qualificato come lavorativo un ambiente al cui interno si svolgono prestazioni lavorative e si concretizzi, quindi, un rischio connesso all'esercizio dell'attività di impresa; criterio dal quale deriva che il datore di lavoro, all'interno del predetto ambiente, ha l'obbligo di garantire la sicurezza del luogo nei confronti di tutti i soggetti che ivi si trovino a essere presenti“. Le disposizioni “prevenzionali” – afferma la Corte – “sono da considerare emanate nell'interesse di tutti, finanche degli estranei al rapporto di lavoro, occasionalmente presenti nel medesimo ambiente lavorativo, a prescindere, quindi, da un rapporto di dipendenza diretta con il titolare dell'impresa; conseguendone che, in caso di lesioni e di omicidio colposi, perché possa ravvisarsi l'ipotesi del fatto commesso con violazione delle norme dirette a prevenire gli infortuni sul lavoro, è necessario e sufficiente che sussista tra siffatta violazione e l'evento dannoso un legame causale”.

Udine Mercati S.r.l.

Reati in Materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro

vengono individuati di volta in volta gli adeguamenti necessari ai sensi della normativa vigente e delle norme tecniche (UNI, CEI, CEN, CENELEC, ...). Successivamente viene programmata l'esecuzione degli interventi, individuando le risorse necessarie e i tempi di attuazione, secondo una scala di priorità decrescente (dal più urgente fino al meno urgente), come previsto dalla pertinente procedura.

In caso di acquisto di nuove macchine, attrezzature o di modifiche su impianti esistenti il Direttore e/o il Responsabile dell'acquisizione coinvolge tutte le figure interessate, consultando in particolare il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione al fine di operare una scelta che tenga conto in maniera prioritaria degli aspetti ergonomici e di sicurezza in genere.

9.7.2 AGENTI CHIMICI, FISICI E BIOLOGICI

La valutazione degli agenti fisici e biologici è svolta nell'ambito delle sezioni specifiche del documento di valutazione dei rischi aziendale.¹⁶ A seguito di tale valutazione vengono aggiornate le misure preventive e protettive dei lavoratori esposti, ove necessario, informandoli dei risultati della valutazione e dei provvedimenti adottati per ridurre il rischio.

La verifica in ordine alla perdurante validità dei sistemi di prevenzione e protezione è affidata al Servizio di Prevenzione e Protezione ed al Medico Competente. Le citate funzioni aziendali riferiscono direttamente al Datore di Lavoro, ovvero al nominato *Delegato dal Datore di Lavoro* ex art. 16 del D.Lgs n. 81/2008.

In caso di introduzione di nuove sostanze, viene preventivamente valutata l'adeguatezza della scheda di sicurezza e del prodotto, come previsto dalla pertinente procedura che costituisce parte integrante del Sistema di Gestione Sicurezza. Nel caso in cui la nuova sostanza venga approvata e introdotta, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione collabora con il Direttore e/o il responsabile dell'ufficio aziendale per individuare le misure preventive e protettive da adottare e definire le caratteristiche dei DPI da fornire al personale interessato; se necessario viene aggiornato il Documento di Valutazione dei Rischi ed eventualmente il protocollo di sorveglianza sanitaria (a cura del Medico Competente).

Per quanto riguarda gli agenti fisici e biologici la loro valutazione è svolta nell'ambito delle sezioni specifiche del documento di valutazione dei rischi aziendale. A seguito di tali valutazioni

¹⁶ Si segnala il D.Lgs 4.9.2024 n. 135, che ha recepito la direttiva europea 2022/431/CE (che a sua volta ha modificato la precedente 2004/37/CE), ampliando il suo ambito di applicazione e introducendo nuovi strumenti di prevenzione e controllo per le sostanze tossiche per la riproduzione. Il D.Lgs cit. ha ampliato il campo di applicazione della precedente normativa sui cancerogeni e mutageni, introducendo nuovi valori limite di esposizione professionale e biologica, nuovi obblighi di valutazione dei rischi, sorveglianza sanitaria, formazione e informazione dei lavoratori, sostituzione delle sostanze pericolose e conservazione dei dati.

vengono aggiornate le misure preventive e protettive dei lavoratori esposti, ove necessario, informandoli dei risultati della valutazione e dei provvedimenti adottati per ridurre il rischio.

9.7.3 DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

In ottemperanza a quanto prescritto dalla normativa vigente, il Datore di Lavoro ha predisposto il documento di valutazione dei rischi aziendale.

La valutazione dei rischi - e i successivi aggiornamenti - vengono svolti in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, con i Preposti e con il Medico Competente per le parti di competenza, con il coinvolgimento, di volta in volta, del personale aziendale interessato.

Non è stato designato dai dipendenti il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza: ove venisse designato esso deve essere consultato preventivamente in fase di valutazione dei rischi e in tutte le circostanze previste dalla normativa vigente.

Qualora necessario, il Datore di Lavoro e/o il *Delegato dal Datore di Lavoro* ex art. 16 del D.Lgs n. 81/2008 si avvale anche del supporto di consulenti esterni e di strutture tecniche qualificati per la valutazione di rischi specifici o analisi dell'ambiente di lavoro.

Le valutazioni dei rischi specifici e il documento completo sono periodicamente aggiornati secondo le prescrizioni di legge, in particolare:

- ogniqualvolta avvengano modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori;
- in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione;
- a seguito di infortuni significativi;
- qualora i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità.

Le principali misure adottate comprendono:

- la definizione di un'organizzazione del lavoro idonea a gestire le risorse (intese come uomini, mezzi e infrastrutture), con chiara attribuzione di compiti e responsabilità;
- la predisposizione e la diffusione a tutti i livelli dell'organigramma aziendale che tiene conto del sistema di deleghe e procure adottato formalmente dall'Organo Amministrativo della Società;
- l'informazione, la formazione e l'addestramento del personale in base al ruolo svolto;
- la sorveglianza sanitaria secondo il protocollo predisposto dal Medico Competente;

Udine Mercati S.r.l.

Reati in Materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro

- l'assegnazione e la gestione dei DPI;
- l'utilizzo e il controllo/la manutenzione di mezzi, macchine e attrezzature;
- la gestione e la manutenzione dei luoghi di lavoro (infrastrutture e impianti);
- la gestione di sostanze e preparati pericolosi.

Il piano di miglioramento (o programma di miglioramento ex art. 28, comma 2 lett. c) del D.Lgs n. 81/2008) è predisposto tenendo conto delle risorse umane ed economiche necessarie, definendo i tempi e le modalità di attuazione, con una scala di priorità che va a privilegiare gli interventi più urgenti e via via quelli meno importanti. Analogamente il piano formativo annuale tiene conto delle esigenze aziendali e individua i principali interventi da attuare nel corso dell'anno, i soggetti interessati e i formatori interni o esterni incaricati.

Entrambi i piani sono periodicamente aggiornati e integrati con eventuali nuove esigenze che emergano a seguito dei sopralluoghi effettuati nei luoghi di lavoro, da parte del RSPP, del Datore di Lavoro e del *Datore di Lavoro Delegato*, dei Preposti, del Personale e di consulenti esterni, oppure in caso di inserimento di nuovo Personale o di cambi mansione.

9.7.4 GESTIONE DELLE EMERGENZE

La Società ha predisposto un piano per la gestione delle emergenze (Piano di Emergenza ed evacuazione, c.d. PEE, ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs n. 81/2008 e del DM 2.9.2021 c.d. Decreto GSA e s.m.i.) ha provveduto a nominare, formare e addestrare gli addetti al primo soccorso e al servizio antincendio, come previsto dalla pertinente procedura.

La Società provvede ad una corretta manutenzione-conservazione della segnaletica di sicurezza, delle uscite di emergenza e dei presidi antincendio e degli impianti di sicurezza (rilevazione, segnalazione, allarme, ecc.).

La verifica periodica dei presidi antincendio (impianti, dispositivi di protezione attiva antincendio, porte REI, lampade di emergenza, pompe antincendio, idranti, maniglioni, con relativa omologazione) sono attività date in appalto a ditte esterne qualificate.

Udine Mercati s.r.l. raccoglie in appositi registri le evidenze di tutti i controlli effettuati.

9.7.5 LAVORI IN APPALTO (ART. 26 D.Lgs 81/2008) E CANTIERI EDILI (TITOLO IV D.Lgs 81/2008)

In caso di affidamento di lavori in appalto a terzi che si trovino a lavorare presso siti nella disponibilità di Udine Mercati s.r.l., anche contemporaneamente con lo svolgimento delle

normali attività, il Direttore, ovvero il referente aziendale dell'appalto, informa preventivamente il Datore di Lavoro – ovvero il *Delegato dal Datore di Lavoro* ex art. 16 D.Lgs. n. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - nonché il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, che ha il compito di supportare il Direttore/il referente nella predisposizione della documentazione del caso e nella redazione dell'apposito DUVRI ai sensi della normativa vigente.

In caso di attivazione di cantieri temporanei o mobili, il Datore di Lavoro – ovvero il *Delegato dal Datore di Lavoro* ex art. 16 D.Lgs. n. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - in qualità di committente si attiva per attuare tutti gli obblighi di cui all'allegato IV del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., rivolgendosi se del caso a professionisti esterni qualificati.

In entrambi casi il Direttore, ovvero il referente aziendale dell'appalto - con il supporto del Servizio di Prevenzione e Protezione - ha il compito di verificare preventivamente i requisiti degli operatori economici¹⁷, richiedendo tutta la documentazione necessaria, in particolar modo per quanto concerne gli aspetti di sicurezza sul lavoro, in base alle attività che saranno svolte, curando che vengano rigorosamente rispettate le previsioni del vigente testo dell'art. 26 del D.Lgs n. 81/2008, come previsto dalla pertinente procedura.

La formalizzazione delle figure della sicurezza avviene puntualmente nel rispetto della normativa applicabile.

9.7.6 RIUNIONI ANNUALI/PERIODICHE DELLA SICUREZZA

Il Datore di Lavoro - ovvero il *Delegato dal Datore di Lavoro* ex art. 16 D.Lgs. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - convoca con cadenza almeno annuale la riunione periodica ex articolo 35 del D.Lgs. n. 81/2008, cui partecipano il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, il Medico Competente, i Preposti, oltre ad eventuali altre figure aziendali.

Nel corso della riunione sono trattati tutti gli argomenti previsti dall'articolo 35 del D.Lgs n. 81/2008 e viene dato apposito spazio alle richieste e alle segnalazioni dei partecipanti.

9.7.7 CONSULTAZIONE DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Il Datore di Lavoro - ovvero il *Delegato dal Datore di Lavoro* ex art. 16 D.Lgs. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - s'impegna a consultare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (ove designato) in tutti i casi previsti dalla normativa vigente,

¹⁷ Vedasi superiore nota 7.

Udine Mercati S.r.l.

Reati in Materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro

rendendolo partecipe delle decisioni assunte in materia di sicurezza e avvalendosi della sua collaborazione per individuare possibili situazioni di rischio ed eventuali migliorie da apportare.

9.7.8 SORVEGLIANZA SANITARIA

La Società attua quanto previsto ai sensi del Titolo I, Capo III, sezione V del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. ("*Sorveglianza sanitaria*"). Il Medico Competente collabora con il Datore di Lavoro nella redazione del documento di valutazione dei rischi e, almeno una volta all'anno, effettua un sopralluogo nei luoghi di lavoro, redigendo un verbale.

Il Medico Competente programma ed aggiorna la sorveglianza sanitaria sulla base dei risultati della valutazione dei rischi, tenendo conto anche dei successivi aggiornamenti e definisce la periodicità dei controlli e la tipologia di esami da effettuare in un protocollo sanitario che provvede a trasmettere all'azienda per la pianificazione delle visite mediche.

Ogni lavoratore è sottoposto a visita medica di idoneità all'ingresso in azienda, successivamente la visita di idoneità viene ripetuta periodicamente oppure in caso di cambio mansione, con le modalità e le tempistiche stabilite nel protocollo sanitario redatto dal Medico.

L'organizzazione delle visite mediche è a cura del Direttore. Il Medico trasmette le inidoneità o le prescrizioni per idoneità parziale al Datore di Lavoro - ovvero al Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs. n. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - che le comunica al Direttore e ai Preposti interessati, nonchè al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, affinché ognuno, secondo le rispettive competenze, adotti gli opportuni accorgimenti organizzativi necessari per tutelare la salute del lavoratore e rispettare le indicazioni fornite dal Medico Competente, consultandolo in caso di dubbi sulla corretta applicazione.

9.7.9 FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEI LAVORATORI

A partire dal suo ingresso in azienda e, successivamente, nel corso di tutta la sua esperienza lavorativa in Società, ogni lavoratore riceve una formazione continua in materia di salute e sicurezza, secondo il ruolo svolto e nel rispetto della normativa vigente, come previsto dalla pertinente procedura.

9.7.10 MANSIONI ESPOSTE A RISCHI SPECIFICI

Per quanto riguarda le mansioni che espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento (cosiddette “*mansioni a rischio specifico*”) la Società ha individuato l'attività di formazione ed addestramento, ad esempio: lavori in spazi confinati, utilizzo di prodotti chimici, lavori in quota, ecc. come riportato nello specifico allegato al Documento di Valutazione dei Rischi.

Per tali attività, il Datore di Lavoro - ovvero il *Delegato dal Datore di Lavoro* ex art. 16 D.Lgs. n. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - provvede ad organizzare tramite il responsabile dell'ufficio personale ed il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione corsi di formazione specifica. Il Direttore autorizza solo il personale formato e in possesso dei requisiti di legge allo svolgimento di tali attività, fornendo i DPI necessari e sottoponendo i lavoratori ai controlli previsti nel protocollo sanitario.

9.7.11 PERSONALE CON CONTRATTO ATIPICO

La Società gestisce tutto il personale senza fare alcuna distinzione basata sulla tipologia contrattuale e sulla durata del rapporto, provvedendo alla formazione, informazione, sorveglianza sanitaria e consegna dei DPI previsti per la mansione. In sintesi, chiunque opera per la Società è a tutti gli effetti equiparato ad un dipendente a tempo indeterminato.

9.7.12 VIGILANZA SUL RISPETTO DELLE PROCEDURE E ISTRUZIONI DI LAVORO IN MATERIA DI SICUREZZA

La vigilanza è effettuata in primis da parte del Datore di Lavoro - ovvero dal *Delegato dal Datore di Lavoro* ex art. 16 D.Lgs. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - inoltre dal Servizio di Prevenzione e Protezione, dai Dirigenti e dai Preposti in base alle rispettive attribuzioni e competenze.

9.7.13 AUDIT IN MATERIA DI SICUREZZA E IGIENE SUL LAVORO

La Società periodicamente affida al RSPP - ovvero ad altri consulenti esterni specializzati - il compito di effettuare degli audit generali o su tematiche specifiche per la verifica del rispetto degli adempimenti di legge sui luoghi di lavoro e in generale del rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici.

A seguito di tali sopralluoghi vengono individuati, di volta in volta, gli adeguamenti necessari, ai sensi della normativa vigente e delle norme tecniche (UNI, CEI, CEN, CENELEC, ...), o le attività

Udine Mercati S.r.l.

Reati in Materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro

finalizzate al miglioramento dell'attività lavorativa e alla riduzione del rischio residuo di tutti i lavoratori.

Gli adeguamenti e le attività di miglioramento vengono sottoposti al Datore di Lavoro - ovvero *al Delegato dal Datore di Lavoro* ex art. 16 D.Lgs. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - che le valutano e individuano le risorse necessarie e i tempi di attuazione mediante una pianificazione, e vengono inseriti nel piano di miglioramento.

9.7.14 ADEMPIMENTI BUROCRATICI

La Società si preoccupa di espletare tutti gli adempimenti burocratici previsti per legge (ad es. denunce messa a terra, dichiarazioni di conformità degli impianti elettrici, collaudo/revisione dei mezzi aziendali ecc.) e di effettuare degli audit periodici in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro.

I diversi adempimenti burocratici sono riportati su appositi scadenziari e il personale incaricato provvede alla verifica periodica del rispetto delle tempistiche di legge. Tutta la documentazione predisposta è conservata negli uffici aziendali in formato cartaceo e/o digitale, su apposita sezione del server aziendale ed è prontamente disponibile in caso di sopralluoghi o richieste specifiche da parte degli organi competenti.

9.7.15 FORMALIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ SVOLTE

Anche al fine di documentare e registrare l'implementazione del sistema di organizzazione e gestione e di garantire l'attuazione del disposto di cui all'art. 30, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008, viene curata la formalizzazione di tutte le attività effettuate (ad es. redazione dei verbali di riunione, incontri formativi/informativi, attività di audit, ecc.) e la documentazione viene raccolta in appositi archivi, cartacei o elettronici; i documenti cartacei sono conservati presso gli uffici aziendali, i documenti in formato digitale sono salvati sul server aziendale.

Tutte le nomine sono formalizzate al personale interessato e una copia delle stesse, firmata per accettazione, è custodita nell'archivio del Direttore.

10 ORGANIGRAMMA DELLA SICUREZZA

Il Datore di Lavoro, ovvero il *Delegato dal Datore di Lavoro* ex art. 16 del D.Lgs 81/2008, ha predisposto l'Organigramma della sicurezza – oltre che il Servizio di Prevenzione e Protezione - al fine di responsabilizzare le diverse figure aziendali a tutti i livelli, secondo i rispettivi ruoli e le competenze, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.. La documentazione relativa alle eventuali

deleghe è conservata in originale presso gli uffici del Direttore. Tutte le designazioni delle figure della sicurezza (Datore di Lavoro, ovvero *Delegato dal Datore di Lavoro* ex art. 16 D.Lgs. n. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Medico Competente, Dirigenti e Preposti, Addetti alle emergenze) sono formalizzate con apposita comunicazione, sottoscritta per ricevuta dagli interessati.

11 SISTEMA DI CONTROLLO SULL'ATTUAZIONE DEL MODELLO E SUL MANTENIMENTO NEL TEMPO DELLE CONDIZIONI DI IDONEITÀ DELLE MISURE ADOTTATE

Al fine di prevenire la commissione dei reati indicati nei precedenti paragrafi, la Società ha predisposto e implementato appositi presidi organizzativi e di controllo al fine di prevenire e controllare il rischio di commissione dei reati nello svolgimento delle attività a rischio individuate. Tutte le funzioni coinvolte in tali attività sono tenute ad osservare le disposizioni di legge esistenti in materia, le prescrizioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001, nonché quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico adottati dalla Società.

Come già sopra riportato, la sorveglianza e vigilanza in materia di sicurezza ed igiene del lavoro è effettuata in primis da parte del Datore di Lavoro, nonché dal *Delegato dal Datore di Lavoro* ex art. 16 D.Lgs. 81/2008 - ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - con il supporto delle altre figure della sicurezza (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione ove nominato, Medico Competente, Dirigenti e Preposti), secondo le rispettive competenze. In relazione a quanto previsto dal D.Lgs n. 231/2001 sono previsti idonei flussi informativi rispetto al nominato Organismo di Vigilanza cui sono deputati i compiti di legge.

1 RIESAME DELLA DIREZIONE

Il Datore di Lavoro - ovvero il *Delegato dal Datore di Lavoro* ex art. 16 D.Lgs. n. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione svolgono periodicamente e ad evento, anche in esecuzione delle procedure operative di gestione delle non conformità, degli infortuni e/o dei cd. "near miss", un riesame coinvolgendo il personale interessato, per analizzare la gestione delle non conformità verificatesi (ad es. infortuni/ mancati infortuni) e le conseguenti azioni preventive/correttive da adottare, eventuali aggiornamenti normativi, lo stato di avanzamento del piano di miglioramento e degli interventi programmati.

Il Datore di Lavoro - ovvero il *Delegato dal Datore di Lavoro* ex art. 16 D.Lgs. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate - con l'ausilio delle funzioni designate (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione

Udine Mercati S.r.l.

Reati in Materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro

ove nominato, Medico Competente, Dirigenti e Preposti) e del personale aziendale, provvedono quindi ad aggiornare il piano di miglioramento con nuovi obiettivi e traguardi, definendo tempi, risorse e responsabilità e preoccupandosi che quanto stabilito sia compreso e attuato a tutti i livelli, incaricando allo scopo persone competenti e diligenti per l'esecuzione dei vari compiti.

12 SISTEMA DISCIPLINARE

La Società ha adottato un *Sistema Disciplinare* che è stato diffuso a tutti i *Destinatari* e che viene applicato al fine di sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, nel Codice Etico e nella *Policy Whistleblowing* ex D.Lgs 24/2023 adottati. Tale sistema sanzionatorio è parte integrante del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i. della Società e quest'ultima intende applicare con costanza le sanzioni ivi previste in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e dissuadere ogni comportamento che violi il rispetto delle misure preventive e protettive adottate per la prevenzione dei reati di cui alla presente Parte Speciale.

13 POLICY WHISTLEBLOWING

Rientra tra i meccanismi di controllo interni anche il sistema di *Whistleblowing* come attuato in Udine Mercati s.r.l.. Esso – anche in ragione dell'estensione dell'onere di segnalazione delle condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ovvero di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione E Controllo della Società di cui si sia venuti a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti le violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse in Società, nonché degli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni (art. 2 del D.Lgs n. 24/2023) realizzato attraverso le previsioni del Codice Etico – costituisce un presidio fondamentale di legalità dell'azione sociale.

L'effettività e il corretto funzionamento dell'istituto sono affidati alle disposizioni della *Whistleblowing Policy* adottata dalla Società – e cui si rimanda integralmente - mentre le previsioni del *Sistema Disciplinare* assicurano ad un tempo sia la tutela di coloro che segnalano l'esistenza di comportamenti contrari alla legge e/o al pieno funzionamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs n. 231/2001 sia il corretto utilizzo dell'istituto (sanzionandone un impiego "deviato" o comunque animato da finalità incompatibili con la logica del *Whistleblowing*).

14 ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") - fermo quanto previsto dalla Policy Whistleblowing adottata dalla Società e dal relativo Statuto - ha il compito di vigilare "sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso e di curarne l'aggiornamento"(art. 6 comma 1 lettera b) del D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i.). Nei confronti di tale Organismo sono istituiti degli *obblighi di informazione* (art. 6, comma 2 lettera d), del D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i.) che riguardano la trasmissione di informazioni utili ai fini dello svolgimento di tale attività di vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dal relativo Statuto, oltre alla facoltà di attivarsi con specifici controlli in seguito alle segnalazioni ricevute, spetta il potere di effettuare controlli a campione (anche a sorpresa) volti alla verifica della corretta osservanza dei principi e delle regole espressi dalla presente Parte Speciale, nonché dai documenti dalla stessa richiamati.

L'OdV ha facoltà di accedere a tutta la documentazione relativa alla gestione amministrativa, economica e finanziaria, ed in particolare ai rapporti della Società con gli Enti di Controllo e i pubblici ufficiali/incaricati di pubblico servizio in genere, nonché la facoltà di accedere presso la sede sociale e tutti gli ambiti ove si svolga l'attività della Società.

Per consentire l'efficacia del *Modello 231* della Società, fermo quanto previsto nella Parte Generale e nella Policy Whistleblowing adottata dalla Società stessa, l'Organismo di Vigilanza deve essere opportunamente informato in base ai flussi previsti dallo Statuto dell'OdV e dalla presente Parte Speciale.

Tra i compiti dell'Organismo di Vigilanza rientrano:

- verificare costantemente l'osservanza, l'attuazione e l'adeguatezza del Modello (Parte Generale e Parti Speciali) in ottica di prevenzione della commissione dei reati individuati nella presente Parte Speciale;
- vigilare sull'effettiva applicazione della Parte Generale e delle Parti Speciali del Modello, nonchè rilevare deviazioni comportamentali dei soggetti destinatari qualora riscontrati dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni ricevute;
- proporre che vengano emanate ed aggiornate istruzioni standardizzate, relative ai comportamenti da seguire nell'ambito delle aree/attività a rischio, come individuate anche nella presente parte speciale;
- svolgere ogni accertamento ritenuto opportuno su singole operazioni esposte a rischio o in relazione al flusso informativo;

Udine Mercati S.r.l.

Reati in Materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro

- svolgere verifiche periodiche sul rispetto delle procedure interne e del “sistema” di controllo in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, parte integrante del Sistema di Gestione Sicurezza;
- indicare al management ogni opportuna modifica e innovazione nelle procedure aziendali, volte a una migliore prevenzione del rischio di commissione di reati;
- esaminare eventuali segnalazioni specifiche ed effettuare gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in relazione alle segnalazioni ricevute;
- verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, la validità di opportune clausole standard finalizzate:
 - a) all’osservanza da parte dei Destinatari dei contenuti del Modello e del Codice Etico;
 - b) alla possibilità per Società di effettuare efficaci azioni di controllo nei confronti dei Destinatari del Modello al fine di verificare il rispetto delle prescrizioni in esso contenute;
 - c) all’attuazione di meccanismi sanzionatori (quali la risoluzione del contratto nei riguardi di Fornitori, Appaltatori, Consulenti e Outsourcer) qualora si accertino violazioni delle prescrizioni;
- accertare ogni eventuale violazione della presente Parte Speciale e proporre eventuali sanzioni disciplinari.

Nello specifico ambito della sicurezza e igiene sul lavoro il sistema di controllo si basa su due livelli:

- il **primo livello di monitoraggio** consiste nel controllo tecnico-operativo svolto da parte del Servizio di Prevenzione e Protezione, che verifica costantemente l’idoneità e l’efficacia delle misure di prevenzione e protezione dei rischi adottate e lo stato di avanzamento delle attività di miglioramento e delle azioni correttive e preventive pianificate; e svolge controlli periodici programmati, su temi specifici emersi dai risultati delle valutazioni dei rischi, oppure nel corso delle riunioni con il personale o da altre eventuali segnalazioni, al fine di verificare la necessità di eventuali provvedimenti;
- il Servizio di Prevenzione e Protezione riferisce periodicamente, ovvero tempestivamente in caso di urgenza, al Datore di Lavoro ovvero al Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate.
- Il **2° livello di monitoraggio**, è invece di competenza dell’OdV e consiste in una periodica attività di verifica della funzionalità del sistema preventivo adottato in relazione ai reati previsti dalla Presente Parte Speciale.

L’Organismo di Vigilanza, secondo quanto stabilito dal relativo Statuto, può effettuare i controlli previsti in qualsiasi momento, richiedendo tutta la documentazione del caso.

In particolare, l’OdV provvede all’espletamento dei propri compiti:

- svolgendo verifiche documentali, sia periodiche che a campione;
- valutando l'efficacia delle procedure in essere e, se del caso, richiedendone di nuove;
- esaminando eventuali segnalazioni.

Il personale aziendale destinatario della presente Parte Speciale dovrà collaborare con l'Organismo di Vigilanza rispondendo prontamente a tutte le sue richieste, fornendo la documentazione e le informazioni di cui è a conoscenza, contribuendo, secondo le proprie competenze, a predisporre ed applicare puntualmente le procedure che descrivono i comportamenti da adottare nell'ambito delle attività sensibili.

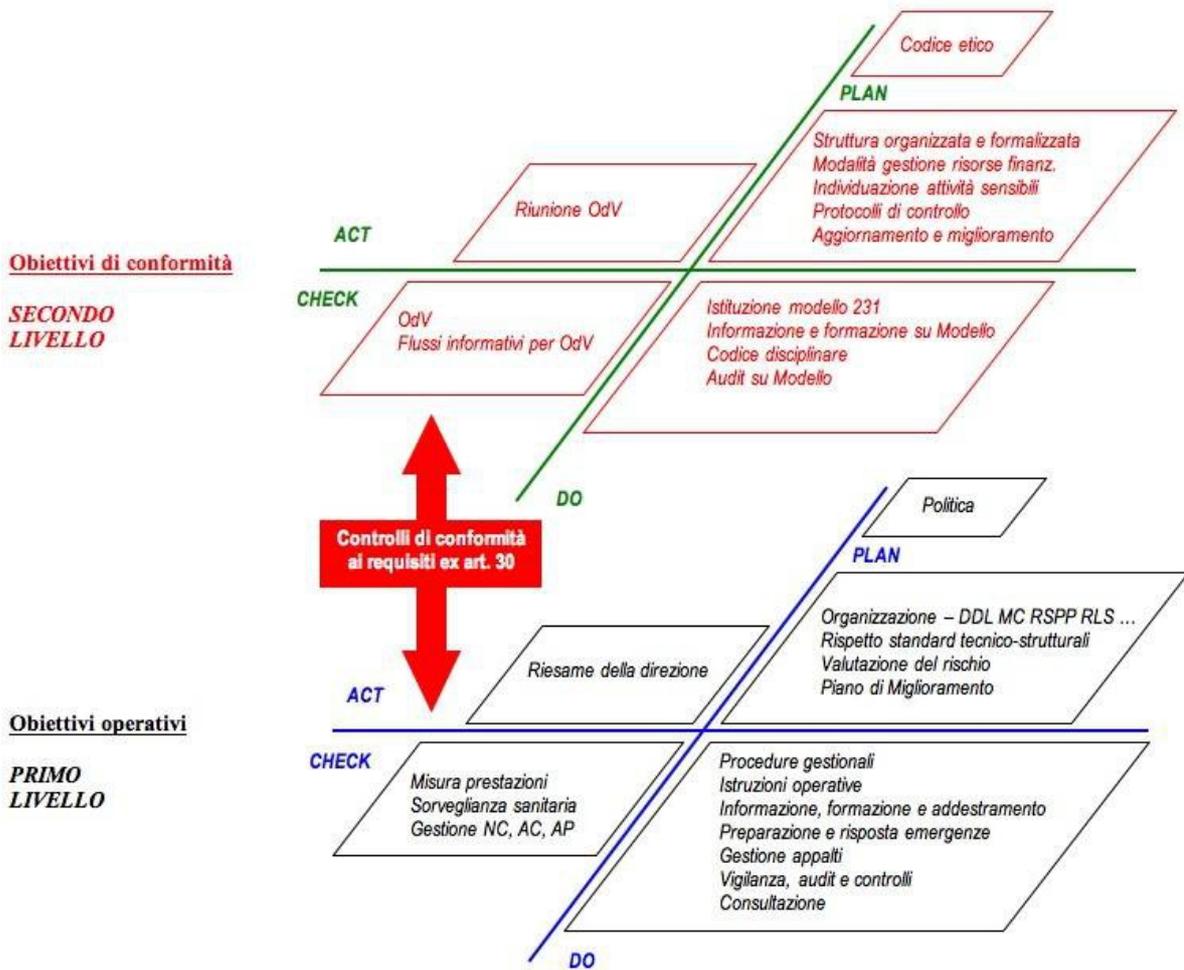
I risultati dell'attività di vigilanza e controllo sono comunicati dall'OdV all'Organo Amministrativo nella propria Relazione annuale, ovvero tempestivamente allorquando ricorrano particolari esigenze o a discrezione dell'OdV stesso.

I Destinatari della presente Parte Speciale dovranno collaborare con l'Organismo di Vigilanza (oltre che con il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza) rispondendo prontamente a tutte le richieste degli stessi, fornendo loro la documentazione e le informazioni di cui sono a conoscenza, contribuendo, secondo le proprie competenze, a predisporre ed applicare puntualmente le procedure che descrivono i comportamenti da adottare nell'ambito delle attività sensibili e dei processi strumentali.

Il sistema di controllo appena descritto è sintetizzato in forma di Ciclo di Deming (tipica rappresentazione usata per i sistemi di gestione) nella figura che segue, che fornisce una visione complessiva del sistema aziendale di cui all'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008.

Udine Mercati S.r.l.

Reati in Materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro



14.1 FLUSSI INFORMATIVI DALL'ODV

Fermo quanto previsto dallo Statuto dell'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo riferisce - in particolare - in merito ad ispezioni, controlli, segnalazioni e provvedimenti al Direttore, nonché Datore di Lavoro ed al Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 del D.Lgs. 81/2008, ove nominato e per le funzioni ad esso delegate, al Direttore, nonché - in ipotesi di conflitto di interessi – all'Organo Amministrativo e/o all'Assemblea dei Soci ed al Sindaco Unico.

In caso di violazione delle norme di legge e/o della presente Parte Speciale e/o di procedure e protocolli previsti a tutela della corretta gestione aziendale da parte di uno dei soggetti Destinatari della presente Parte Speciale, l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare tempestivamente il Direttore, nonché il Datore di Lavoro ed il *Delegato dal Datore di Lavoro* ex art. 16 del D.Lgs. 81/2008, ove nominato e per le funzioni ad esso delegate, nonché - in ipotesi di conflitto di interessi – l'Organo Amministrativo e/o l'Assemblea dei Soci e/o il Sindaco Unico, al fine di permettere agli stessi di agire assumendo i provvedimenti ritenuti opportuni.

La programmazione delle attività di controllo è svolta dall'OdV secondo quanto prescritto dallo Statuto dell'Organismo di Vigilanza.

14.2 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV

L'Organo Amministrativo, il Direttore, il Datore di Lavoro ed il *Delegato dal Datore di Lavoro* ex art. 16 del D.Lgs. 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate, nonché i Responsabili delle Aree aziendali interessate ed il Sindaco Unico, ed altresì il RSPP, il RPCT ed il DPO — nell'ambito delle proprie competenze e funzioni — devono inviare all'OdV, con tempestività ove ricorra un fatto di rilievo, ogni dato, informazione, documentazione aggiornamento, avente rilevanza fattuale o di natura giuridica, attinente, strumentale od oggetto dell'azione prevenzionistica della commissione dei reati di cui all'art. 25-*septies* del D.Lgs n. 231/2001.

Chiunque può rivolgersi all'OdV in qualsiasi momento, nei modi previsti dallo Statuto dell'Organismo di Vigilanza, sia per segnalare fatti e/o notizie rilevanti ai fini della prevenzione dei reati previsti del Decreto sia per suggerire proposte ed interventi.

Come previsto dalla Parte Generale del Modello ex D.Lgs n. 231/2001 adottato dalla Società - fermo quanto previsto specificatamente nella Policy Whistleblowing - le segnalazioni e i report possono essere inoltrati ed inviati all'Organismo di Vigilanza attraverso l'indirizzo di posta elettronica dedicato.

Per consentire l'efficacia del presente Modello - fermo quanto previsto specificatamente nella Parte Generale, nella Policy Whistleblowing, nel Codice Etico e nello Statuto dell'Organismo di Vigilanza - nella tabella seguente sono riportati alcuni aspetti da comunicare tempestivamente all'OdV con le rispettive periodicità.

All'Organismo di Vigilanza devono obbligatoriamente essere inviate le informazioni previste dalla seguente tabella. Si precisa, in ogni caso, che tutte le comunicazioni annuali debbono essere inviate all'OdV entro il 31 marzo di ogni anno, mentre le comunicazioni ad evento debbono essere inviate entro 30 giorni dall'evento stesso, salvo casi di urgenza ed indifferibilità rimessi alla valutazione del responsabile della funzione.

Nel caso in cui non si siano verificati eventi nell'anno in corso, entro il 31 dicembre di ogni anno, il soggetto incaricato dovrà inviare una comunicazione all'OdV evidenziando l'assenza di eventi alla voce specifica per l'anno di riferimento (a seconda dei casi, ad esempio "*nessun evento*" oppure "*nessuna modifica apportata*").

Udine Mercati S.r.l.

Reati in Materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro

| REPORTING OBBLIGATORIO VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA | | | |
|---|---|--|-----------------|
| FLUSSO INFORMATIVO VERSO L'ODV | | SOGGETTI COINVOLTI | PERIODICIT À |
| 1 | Modifiche nelle Responsabilità, nelle deleghe e nella struttura di Governance | Organo Amministrativo e Direttore | Ad Evento |
| 2 | Inserimento di nuovo personale, con modifiche significative dell'organigramma aziendale | Direttore / Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate / RSPP | Ad Evento |
| 3 | Modifiche significative delle procedure di sicurezza | RSPP / Datore di Lavoro / Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate | Ad Evento |

REPORTING OBBLIGATORIO VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

| FLUSSO INFORMATIVO VERSO L'ODV | | SOGGETTI COINVOLTI | PERIODICITÀ |
|--------------------------------|--|---|---|
| 4 | Applicazione di sanzioni disciplinari | Direttore / Datore di Lavoro / Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate | Annuale (al 31/12 di ogni anno) |
| 5 | Riepilogo contenziosi legali pendenti | Direttore / Datore di Lavoro / Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate | Annuale (al 31/12 di ogni anno) |

Udine Mercati S.r.l.
Reati in Materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro

| REPORTING OBBLIGATORIO VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA | | |
|---|---|---|
| FLUSSO INFORMATIVO VERSO L'ODV | SOGGETTI COINVOLTI | PERIODICIT À |
| 6 | Documento di valutazione dei rischi e successivi aggiornamenti | Datore di Lavoro/ Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate / RSPP Ad Evento |
| 7 | Verbali di riunione (inerenti aspetti di salute e sicurezza sul lavoro) | RSPP / Datore di Lavoro / Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate A disposizione |
| 8 | Piano annuale degli interventi programmati (piano di miglioramento) e programmazione della formazione | RSPP / Datore di Lavoro / Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate Annuale (Al 31/12 di ogni anno) |

REPORTING OBBLIGATORIO VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

| FLUSSO INFORMATIVO VERSO L'ODV | | SOGGETTI COINVOLTI | PERIODICITÀ |
|--------------------------------|--|---|------------------------------------|
| 9 | Stato di avanzamento del piano di miglioramento e del programma formativo approvati. | RSPP / Datore di Lavoro / Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate / Responsabile Risorse Umane | A disposizione |
| 10 | Protocollo sanitario e relazione annuale del medico competente | RSPP / Datore di Lavoro / Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate / Direttore | Annuale (al 31/12 di ogni anno) |

Udine Mercati S.r.l.
Reati in Materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro

| REPORTING OBBLIGATORIO VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA | | |
|---|---|--|
| FLUSSO INFORMATIVO VERSO L'ODV | SOGGETTI COINVOLTI | PERIODICIT À |
| 11 | Infortuni e/o malattie professionali | <p style="text-align: center;">RSPP / Datore di Lavoro / Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate / Direttore</p> <p style="text-align: center;">Ad Evento, in modo tempestivo</p> |
| 12 | Comunicazione statistiche incidenti e registro infortuni aggiornato (registro interno informatico). | <p style="text-align: center;">RSPP / Direttore</p> <p style="text-align: center;">Annuale (al 31/12 di ogni anno)</p> |
| 13 | Modifiche significative apportate su luoghi di lavoro, impianti e attrezzature presenti | <p style="text-align: center;">RSPP / Datore di Lavoro / Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate</p> <p style="text-align: center;">Ad Evento</p> |

| REPORTING OBBLIGATORIO VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA | | | |
|---|--|--|-----------|
| FLUSSO INFORMATIVO VERSO L'ODV | SOGGETTI COINVOLTI | PERIODICITÀ | |
| 14 | Verifiche, controlli e richieste da parte di enti, autorità di vigilanza | RSPP / Datore di Lavoro / Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate / Direttore | Ad Evento |
| 15 | Comunicazione verbale CdA in ordine alle problematiche che interessano l'ambito igiene e sicurezza sul lavoro oltre che su eventuali emergenze occorse | Datore di Lavoro / Delegato dal Datore di Lavoro ex art. 16 D.Lgs 81/2008 ove nominato e per le funzioni ad esso delegate / Direttore | Ad Evento |

Di qualunque criticità o conflitto di interesse deve esserne informato tempestivamente l'Organismo di Vigilanza con nota scritta.

15 INTERAZIONE CON ALTRI REATI PRESUPPOSTO

I soggetti che si occupano della gestione degli aspetti di sicurezza e igiene sul lavoro in alcune circostanze possono incorrere nel rischio di commissione di altre tipologie di reato.

In particolare, sono state individuate le seguenti interazioni con altri reati previsti dal D.Lgs n. 231/2001, e si rimanda alle relative Parti Speciali di cui al presente Modello per i principi di comportamento e i sistemi di controllo attuati.

Udine Mercati S.r.l.

Reati in Materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro

15.1 REATI DI CUI ALL'ART. 24 BIS D.LGS. 231/01

L'articolo 24-*bis* sanziona i delitti informatici e di trattamento illecito di dati commessi nell'interesse e a vantaggio dell'Ente.

In concreto il campo operativo di tale disposizione potrà sovrapporsi a quello dell'art. 25-*septies* laddove, per esempio, la violazione di sistemi informativi altrui a scopo di lucro venga da Società tollerata come strumento di consapevole distorsione del sistema di prevenzione dei reati in tema di sicurezza ed igiene sul lavoro.

15.2 REATI DI CUI ALL'ART. 24 TER D.LGS. 231/01

L'articolo 24-*ter* sanziona i delitti di criminalità organizzata commessi nell'interesse e a vantaggio dell'Ente.

In concreto il campo operativo di tale disposizione potrà sovrapporsi a quello dell'art. 25-*septies* laddove, per esempio, condotte finalizzate ad un risparmio di spesa in tema di sicurezza ed igiene del lavoro vengano poste in essere da sodalizi criminali operanti all'ombra di Società.

15.3 REATI DI CUI ALL'ART. 25 D.LGS. 231/01

L'articolo 25 sanziona i reati di "*Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione*" commessi nell'interesse e a vantaggio dell'Ente caratterizzata da condotte in senso lato corruttive.

Tale tipologia di reato può essere commessa nell'ambito dei rapporti con la Pubblica amministrazione finalizzati ad esempio all'ottenimento di autorizzazioni, certificazioni o in fase di rinnovo degli stessi.

15.4 REATI DI CUI ALL'ART. 25 DECIES D.LGS. 231/01

L'articolo 25-*decies* sanziona la commissione nell'interesse o a vantaggio dell'Ente del delitto di cui all'art. 377 bis c.p..

In concreto tali ipotesi di reato potranno concorrere con le fattispecie delittuose previste dall'art. 25-*septies* quale fondamento della responsabilità amministrativa dell'Ente quando, per esempio, la condotta di indurre taluno a non rendere dichiarazioni (o a rendere dichiarazioni mendaci) all'autorità giudiziaria sia diretta ad ostacolare le indagini penali in caso di sopralluoghi da parte dell'autorità giudiziaria, ad esempio a seguito di incidenti o infortuni sul lavoro o situazioni legate alla gestione del personale.

15.5 REATI DI CUI ALL'ART. 25 UNDECIES D.LGS. 231/01

L'art. 25-*undecies* sanziona i reati ambientali commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

Tale disposizione potrà concorrere, nella prassi applicativa, con quella di cui all'art. 25-*septies* D.Lgs. 231/01 tutte le volte in cui fenomeni di illegalità ambientale rappresentino la condizione di realizzazione ovvero il portato di condotte distorsive del normale funzionamento del sistema di prevenzione degli infortuni sul lavoro.

15.6 REATI DI CUI ALL'ART. 25 DUODECIES D.LGS. 231/01

La commissione del reato introdotto dall'articolo 25-*duodecies* del D. Lgs. 231/01, "*Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*", viene commesso in tutte le circostanze in cui l'azienda si avvale di collaboratori occasionali o stagionali, oppure faccia ricorso a ditte esterne per lavori in regime di appalto ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. oppure per cantieri edili ai sensi del titolo IV del medesimo Decreto Legislativo e può all'evidenza determinare un maggior rischio di commissione dei reati di cui alla presente Parte Speciale.

16 DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

I documenti sottoelencati devono intendersi riferiti all'ultima revisione:

- Regolamento approvato dal Comune di Udine;
- Parte Generale;
- Codice Etico;
- Sistema anticorruzione adottato;
- Sistema di Deleghe, Procure e Poteri;
 - Atto di individuazione e nomina del Datore di Lavoro
 - Atto di delega ex art. 16 del D.Lgs 81/2008
 - Atto di nomina del RSPP
 - Organigramma in materia di sicurezza;
 - Mansionario;
 - Sistema Disciplinare;
 - Policy Whistleblowing;
 - Documento di Valutazione dei Rischi (DVR);
 - Documenti di Valutazione dei Rischi interferenziali (DUVRI);
- Procedure ed istruzioni operative collegate ai reati presupposto previsti dall'art 25-*septies* del D.Lgs. n. 231/2001;
- Regolamento Aziendale – "*Regolamento interno per l'utilizzo consapevole della strumentazione informatica e della rete internet e per la gestione degli archivi cartacei*";

Udine Mercati S.r.l.

Reati in Materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro

- Regolamento Aziendale – “*Modello Organizzativo privacy*”;
- Principi e Regole generali di comportamento di cui alla presente Parte Speciale;
 - Regolamenti, procedure, istruzioni e moduli interni;
- Manuali e procedure del Sistema di Gestione Sicurezza;
 - Comunicazioni interne e ordini di servizio.

L'elenco completo e aggiornato della documentazione aziendale di riferimento (compresi istruzioni, moduli e procedure interni), delle comunicazioni interne e degli ordini di servizio in vigore è disponibile presso gli uffici di competenza della sede di Udine.