
	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	<b>SCHAEFFLER</b>
		Pagina 1 di 35
	<b>ex D. Lgs. n. 231/2001</b>	Rev. 02 02.2013



# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

**ex D.Lgs. n. 231/2001**

**Schaeffler Italia S.r.l.**


	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	<b>SCHAEFFLER</b>
		Pagina 2 di 35
	<b>ex D. Lgs. n. 231/2001</b>	Rev. 02 02.2013

## INDICE

1. PREMESSA.....	3
2. CODICE DI COMPORTAMENTO – CODICE ETICO.....	4
3. LA NORMATIVA .....	7
3.1 Tipologie di reato rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 .....	8
3.2 Condizione esimente.....	13
3.3 Le Linee Guida Confindustria .....	13
3.4 L'adozione del Modello Organizzativo come strumento di prevenzione dei reati previsti.....	14
4. STRUTTURA DI SCHAEFFLER ITALIA S.r.l. ....	15
4.1 Principi ed elementi ispiratori del Modello.....	16
4.2 Sistema di attribuzioni di responsabilità, deleghe e procure (Omissis).....	16
4.3 Il sistema di controllo di gestione dei flussi e processi finanziari.....	16
4.4 L'organizzazione della sicurezza .....	16
4.5 L'organizzazione della tutela ambientale .....	17
5. STRUTTURA DEL MODELLO ex D. Lgs. n. 231/2001 .....	19
5.1 Le attività sensibili e le funzioni aziendali coinvolte .....	20
5.2 I risultati della mappatura .....	20
5.3 Principi generali di comportamento.....	20
5.4 Modalità di modifica e integrazione: segnalazione all'Organismo di Vigilanza .....	22
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	23
6.1 Natura, qualificazione, nomina e durata in carica dell'OdV.....	24
6.2 Requisiti, poteri e compiti dell'OdV .....	24
6.3 Flussi informativi verso l'OdV .....	25
6.4 Informativa dell'OdV verso gli Organismi societari .....	26
6.5 Sistema di controllo e verifiche periodiche .....	26
6.6 Compenso dei componenti dell'Organismo di Vigilanza (Omissis) .....	27
7. SISTEMA PREMIANTE E APPARATO SANZIONATORIO.....	28
7.1 Premi ed incentivi.....	29
7.2 Il quadro sanzionatorio .....	29
7.3 Misure nei confronti di Amministratori, Dirigenti e Sindaci.....	30
7.4 Misure nei confronti di Quadri, Impiegati ed Operai.....	30
7.5 Misure nei confronti di Fornitori, Consulenti e Partner.....	30
8. SELEZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	31
8.1 Selezione del personale (Omissis) .....	32
8.2 Formazione del personale (Omissis) .....	32
8.3 Selezione di Collaboratori esterni, Fornitori e Partner (Omissis).....	32
8.4 Informazione di Collaboratori esterni, Fornitori e Partner .....	32
8.5 Diffusione del Modello.....	32
9. TRATTAMENTO DEI DATI .....	33
10. RIFERIMENTI.....	34

## ALLEGATI

A	Codice di comportamento – Codice Etico
B	Struttura aziendale (Omissis)
C	Metodologia di valutazione dei rischi (Omissis)
D	Modulo protocolli preventivi (Omissis)
E	Regolamento dell'Organismo di Vigilanza (Omissis)
F	Modulo segnalazione violazioni all'O.d.V.

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	<b>SCHAEFFLER</b>
		Pagina 3 di 35
	<b>ex D. Lgs. n. 231/2001</b>	Rev. 02 02.2013

## 1. PREMESSA

La “responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato” è stata introdotta nella legislazione italiana in data 8 giugno 2001 con il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito, “D. Lgs. n. 231/2001”).

Tra quelli che genericamente vengono chiamati “enti” sono ricomprese le società di capitali (S.p.A., S.r.l., ecc.), che possono essere ritenute responsabili, e di conseguenza sanzionate in via pecuniaria e/o in via interdittiva, in relazione a taluni reati commessi o tentati, in Italia o all'estero, nell'interesse o a vantaggio della società dai seguenti soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001:

- 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 (c.d. soggetti in posizione apicale o “apicali”);
- b) persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione).

Per gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria, mentre per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenza e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dell'esercizio dell'attività aziendale, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Il primo comma dell'articolo 6 del D. Lgs. n. 231/2001 recita testualmente:


“Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).”

In relazione a quanto sopra esposto, tenuto conto dei principi contenuti nelle linee guida di Confindustria e considerato che dall'introduzione del D. Lgs. n. 231/2001 ad oggi il legislatore, con successivi provvedimenti di Legge, ha notevolmente ampliato la gamma dei reati presupposto, il Consiglio di Amministrazione di Schaeffler Italia S.r.l. ha approvato, nella sua riunione del 26 ottobre 2012, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito definito anche “Modello”) previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 e nominato l'Organismo di Vigilanza investendolo di autonomi poteri di iniziativa e di controllo espressamente previsti nel Decreto stesso.


L'Organismo di Vigilanza conserva e diffonde alle funzioni aziendali competenti l'individuazione di “Attività Sensibili e Standard di controllo specifici del Modello 231”. Tali standard di controllo specifici sono recepiti nelle procedure aziendali di riferimento.

Nella sua versione attuale il Modello recepisce le modifiche organizzative e normative intervenute al 28 febbraio 2013.

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	<b>SCHAEFFLER</b>
		Pagina 4 di 35
	<b>ex D. Lgs. n. 231/2001</b>	Rev. 02 02.2013



## 2. CODICE DI COMPORTAMENTO – CODICE ETICO

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	<b>SCHAEFFLER</b>
		Pagina 5 di 35
	<b>ex D. Lgs. n. 231/2001</b>	Rev. 02 02.2013

## PREMESSA

La Schaeffler Italia S.r.l., società di diritto italiano, facente parte della multinazionale tedesca “Schaeffler” assume come proprio il Codice di Comportamento – Codice Etico adottato internazionalmente dalla sede centrale del gruppo industriale a cui appartiene.

La multinazionale Schaeffler promuove la responsabilità sociale delle proprie aziende che nel mondo producono e commercializzano i prodotti dei marchi Luk, INA e FAG e la considera come premessa per un successo duraturo dell’azienda. Il Codice di Comportamento - “Code of Conduct” della multinazionale Schaeffler si basa sui principi del “Global Compact”, del “The Global Sullivan Principles of Corporate Social Responsibility” ed è in linea con gli standard del “Social Accountability International”. I fondamenti di seguito descritti rappresentano per noi degli standard minimi. Non vi sono limiti alla loro estensione in relazione alle realtà culturali dei singoli Paesi.

Tutte le attività di Schaeffler Italia devono essere svolte nell’osservanza della legge in un quadro di concorrenza leale, con onestà, integrità, correttezza e buona fede, nel rispetto dei dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, azionisti, partner commerciali e finanziari.

## CODICE DI COMPORTAMENTO – CODICE ETICO

### Diritti umani

Ci impegniamo, nell’ambito della nostra competenza, a rispettare i diritti umani a livello internazionale.

### Lavoro forzato

Nelle nostre società e in quelle dei nostri partner rifiutiamo ogni forma di lavoro forzato.

### Lavoro minorile

Nelle nostre società e in quelle dei nostri partner rifiutiamo il lavoro minorile.

### Discriminazione e rispetto degli altri

Vogliamo offrire posti di lavoro che non causino discriminazione e disagio a causa di razza, colore, sesso, religione, età, nazionalità, diversa abilità od orientamento sessuale. I dipendenti delle nostre società meritano reciproco rispetto.

### Retribuzione e orario di lavoro


Riconosciamo il diritto dei nostri dipendenti a essere retribuiti in modo adeguato e ci atteniamo alle retribuzioni garantite per legge sui diversi mercati del lavoro. Tutte le nostre società rispettano le normative che regolamentano l’orario di lavoro.

### Rapporti con i dipendenti e con le rappresentanze sindacali

Rispettiamo il diritto dei nostri dipendenti alla libertà di associazione. Indipendentemente da questo permettiamo ai nostri dipendenti di esporre sempre direttamente i loro problemi.

### Conciliazione tra lavoro e famiglia

Siamo un’azienda di proprietà di una famiglia. Con le nostre azioni attente alla famiglia contribuiamo ad incrementare la soddisfazione e la motivazione dei nostri collaboratori e pertanto la performance del Gruppo.

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	<b>SCHAEFFLER</b>
		Pagina 6 di 35
	<b>ex D. Lgs. n. 231/2001</b>	Rev. 02 02.2013

### **Salute e sicurezza**

Vogliamo creare un ambiente di lavoro sicuro e sano, che rispetti o superi i requisiti minimi di sicurezza e salute sul posto di lavoro. Con opportune azioni vogliamo evitare le malattie professionali e gli infortuni sul lavoro.

### **Sviluppo dei collaboratori**

Consideriamo lo sviluppo dei nostri collaboratori un investimento essenziale per il futuro della nostra azienda. Oltre allo sviluppo delle competenze tecniche è importante per noi sviluppare anche le competenze sociali e metodiche.

### **Fornitori**

Incoraggiamo i nostri fornitori, laddove possibile, a introdurre e ad attuare nelle loro società analoghi principi di responsabilità sociale.

### **Responsabilità ambientale**


In tutti i nostri siti produttivi nel mondo attuiamo un sistema di gestione ambientale che miglioriamo costantemente. I requisiti minimi sono il rispetto delle locali norme di legge ambientali e dei principi del sistema di gestione ambientale del Gruppo Schaeffler. Nell'esercizio della nostra responsabilità ambientale cooperiamo con i nostri partner e con i nostri fornitori.

### **Conflitti di interesse, omaggi e tentativi di corruzione**

Ci impegniamo a non accettare e a non fare omaggi che potrebbero causare conflitti di interesse. In particolare, non è consentito offrire o versare denaro ai fini di corruzione od altri pagamenti illegali, a pubblici ufficiali o a chiunque altro.


### **Responsabilità**

Ci attendiamo che ogni collaboratore si senta personalmente responsabile del rispetto di questo Codice di Condotta – Codice Etico ed incoraggi i propri colleghi a rispettarlo. La Direzione ha la responsabilità dell'attuazione di questi principi. Essi sono parte integrante delle nostre norme e direttive.

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	<b>SCHAEFFLER</b>
		Pagina 7 di 35
	<b>ex D. Lgs. n. 231/2001</b>	Rev. 02 02.2013



### 3. LA NORMATIVA

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	<b>SCHAEFFLER</b>
		Pagina 8 di 35
	<b>ex D. Lgs. n. 231/2001</b>	Rev. 02 02.2013

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (nel proseguo chiamato anche Decreto), recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” – denominati anche “enti”, ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente (cosiddetta posizione apicale) o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che ne esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La responsabilità dell’ente è invece esclusa se i reati sono stati commessi nell’interesse esclusivo della persona fisica stessa che li ha realizzati.

Successivamente all’emanazione di questo Decreto il Legislatore, a più riprese, ha provveduto ad estendere l’elenco degli illeciti attribuibili all’ente, in una continua evoluzione normativa che ne amplia sempre di più il campo di applicazione.

### **3.1 Tipologie di reato rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001**

#### **Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione**

Il Decreto si riferisce, innanzitutto (articoli 24 e 25), ai reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e precisamente

- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro Ente Pubblico (articolo 316-ter Codice Penale);
- truffa ai danni dello Stato o di altro Ente Pubblico (articolo 640, 2° comma, n. 1 Codice Penale);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (articolo 640-bis Codice Penale);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (articolo 640-ter Codice Penale);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d’ufficio (articolo 319 Codice Penale);
- corruzione in atti giudiziari (articolo 319-ter Codice Penale);
- istigazione alla corruzione (articolo 322 Codice Penale);
- concussione (articolo 317 Codice Penale);
- malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (articolo 316-bis Codice Penale);


#### **Delitti in materia di falsità di monete, carte di pubblico credito e valori di bollo**

Successivamente, l’articolo 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 409 ha inserito nel Decreto l’articolo 25-bis, in tema di “falsità di monete, in carte di pubblico credito e valori di bollo”.

#### **Reati societari**

Il D. Lgs. 28 marzo 2002 n. 61 ha integrato il Decreto con l’articolo 25-ter (in seguito modificato dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262, che ha inserito tra i reati presupposto l’articolo 2629 bis, Codice Civile, in tema di omessa comunicazione del conflitto di interessi), che prevede la punibilità dei cosiddetti reati societari:



	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	<b>SCHAEFFLER</b>
		Pagina 9 di 35
	<b>ex D. Lgs. n. 231/2001</b>	Rev. 02 02.2013

- false comunicazioni sociali (articolo 2621 Codice Civile);
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (articolo 2622 Codice Civile);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (articolo 2624 Codice Civile);
- impedito controllo (articolo 2625 Codice Civile);
- formazione fittizia del capitale (articolo 2632 Codice Civile);
- indebita restituzione dei conferimenti (articolo 2626 Codice Civile);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (articolo 2627 Codice Civile);
- illecite operazioni su azioni o quote sociali e della società controllante (articolo 2628 Codice Civile);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (articolo 2629 Codice Civile);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (articolo 2633 Codice Civile);
- illecita influenza sull'assemblea (articolo 2636 Codice Civile);
- aggio (articolo 2637 Codice Civile);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (articolo 2629 Codice Civile);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (articolo 2638 Codice Civile).

L'articolo 174-bis del D. Lgs. n. 58/1998 (introdotto dall'articolo 35 della citata Legge n. 262/2005) prevede un'ipotesi speciale del reato di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione allorché trattasi (fra le altre) di società con azioni quotate o da queste controllate, stabilendo per tali società un regime sanzionatorio distinto da quello disciplinato dall'articolo 2624 Codice Civile, con la conseguente inapplicabilità del Decreto.

### **Terrorismo ed eversione**


L'articolo 3 della Legge 14 gennaio 2003, n. 7 ha introdotto nel Decreto, con l'articolo 25-quater, la punibilità dell'ente in relazione alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice Penale e dalle Leggi speciali.

### **Delitti contro la personalità individuale**

L'articolo 5 della Legge 11 agosto 2003 n. 228 ha inserito nel Decreto l'articolo 25-quinquies inerente la commissione dei seguenti reati:

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (articolo 600 Codice Penale);
- prostituzione e pornografia minorili, detenzione di materiale pornografico (articoli 600-bis, 600-ter e 600-quater Codice Penale);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (articolo 600-quinquies Codice Penale);
- tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi (articoli 601 e 602 Codice Penale).

La Legge n. 7 del 9 gennaio 2006 ha inoltre inserito l'articolo 25-quater.1, sanzionando gli enti nella cui struttura è commesso il reato di cui all'articolo 583-bis Codice Penale in tema di pratiche di mutilazione di organi genitali femminili.

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	<b>SCHAEFFLER</b>
		Pagina 10 di 35
	<b>ex D. Lgs. n. 231/2001</b>	Rev. 02 02.2013

## Abusi di mercato

L'articolo 9 della Legge n. 62 del 18 aprile 2005 ha integrato il Decreto con l'articolo 25-sexies inerente i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (articoli 184 e 185 del D. Lgs.n. 58/1998).

## Reati transnazionali

La Legge n. 146 del 16 marzo 2006 (ratifica ed esecuzione della Convenzione dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001) ha introdotto la definizione di reato transnazionale (articolo 3), considerando tale "il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:


- sia commesso in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione e controllo avvenga in un altro Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

La stessa Legge (articolo 10) ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati transnazionali, per i quali si applicano le disposizioni di cui al Decreto. Si tratta delle seguenti fattispecie:

- associazione per delinquere (articolo 416 Codice Penale);
- associazione di tipo mafioso (articolo 416-bis Codice Penale);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati e esteri (articolo 291-quater DPR 43/1973);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (articolo 74 DPR 309/1990);
- riciclaggio (articolo 648-bis Codice Penale);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (articolo 648-ter Codice Penale);
- atti diretti a procurare l'ingresso nel territorio dello Stato in violazione delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero (articolo 12 commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 D. Lgs. n. 286/1998);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 377-bis Codice Penale);
- favoreggiamento personale (articolo 378 Codice Penale).

## Omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime

L'articolo 9 della Legge n. 123 del 3 agosto 2007 ha integrato il Decreto con l'articolo 25-septies, poi modificato dall'articolo 300 del D. Lgs. n. 81/2008 (cosiddetto "Testo Unico sulla Sicurezza"), inerente ai reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime (articoli 589 e 590 Codice Penale) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	<b>SCHAEFFLER</b>
		Pagina 11 di 35
	<b>ex D. Lgs. n. 231/2001</b>	Rev. 02 02.2013

### **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita**

Il D. Lgs. n. 231 del 21 novembre 2007 ha introdotto nel Decreto, con l'articolo 25-octies, la normativa concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo. Ne consegue che l'ente potrà essere punibile per i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di capitali illeciti, anche se compiuti in ambito prettamente "nazionale", sempre che ne derivi un interesse o un vantaggio per l'ente stesso.

### **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati**

La Legge 18 marzo 2008 n. 48 ha inserito nel Decreto l'articolo 24-bis riguardante i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati, ed in particolare:

- falsità in documenti informatici (articolo 491-bis Codice Penale);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (articolo 615-ter Codice Penale);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (articolo 615-quater Codice Penale);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (articolo 615-quinquies Codice Penale);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (articolo 617-quater Codice Penale);
- installazione di apparecchiature atte a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (articolo 617-quinquies Codice Penale);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (articolo 635-bis Codice Penale);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente Pubblico o comunque di pubblica utilità (articolo 635-ter Codice Penale);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (articolo 635-quater e 635-quinquies Codice Penale);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazioni di firma elettronica (articolo 640-quinquies Codice Penale).


### **Reati ambientali**

Il D.Lgs. n.121 del 07/07/2011 attua la direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente e la direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni.

Questo Decreto introduce nel D.Lgs. n. 231/2001 i reati di natura ambientale.

Il nuovo Decreto, in vigore dal 16 agosto 2011, introduce nel Codice penale i due nuovi reati di "uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette" (art. 727 bis) e di "distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto" (art. 733 bis), inoltre estende la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti ad una serie di reati ambientali tra cui l'apertura di scarichi non autorizzati o il superamento dei limiti fissati, l'esercizio di un'attività di gestione rifiuti senza autorizzazione, il traffico illecito di rifiuti o l'apertura di uno stabilimento senza autorizzazione alle emissioni in atmosfera.

Infine il decreto n. 121/2011 interviene sulla disciplina delle sanzioni connesse alle violazioni del sistema di tracciabilità dei rifiuti, prevedendo un regime graduato di responsabilità per gli inadempimenti posti in essere nel primo periodo di applicazione del SISTRI, nonché alcune modifiche al sistema sanzionatorio ordinario di cui all'art. 260-bis del Codice dell'ambiente. Queste ultime modifiche sono, in particolare, dirette a rendere

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	<b>SCHAEFFLER</b>
		Pagina 12 di 35
	<b>ex D. Lgs. n. 231/2001</b>	Rev. 02 02.2013

più proporzionate le pene nel caso di pluralità di violazioni commesse dalle imprese ovvero a escludere o attenuare la responsabilità degli operatori in presenza di condotte riparatorie ex post.

Le principali tipologie di reati ambientali applicabili alla nostra realtà e che determineranno responsabilità parapenale di impresa sono:

- a) lo scarico, l'emissione o l'immissione illeciti di un quantitativo di sostanze o radiazioni ionizzanti nell'aria, nel suolo o nelle acque che provochino o possano provocare il decesso o lesioni gravi alle persone o danni rilevanti alla qualità dell'aria, alla qualità del suolo o alla qualità delle acque, ovvero alla fauna o alla flora;
- b) la raccolta, il trasporto, il recupero o lo smaltimento di rifiuti, comprese la sorveglianza di tali operazioni e il controllo dei siti di smaltimento successivo alla loro chiusura nonché l'attività effettuata in quanto commerciante o intermediario (gestione dei rifiuti), che provochi o possa provocare il decesso o lesioni gravi alle persone o danni rilevanti alla qualità dell'aria, alla qualità del suolo o alla qualità delle acque, ovvero alla fauna o alla flora;
- c) l'esercizio di un impianto in cui sono svolte attività pericolose o nelle quali siano depositate o utilizzate sostanze o preparazioni pericolose che provochi o possa provocare, all'esterno dell'impianto, il decesso o lesioni gravi alle persone o danni rilevanti alla qualità dell'aria, alla qualità del suolo o alla qualità delle acque, ovvero alla fauna o alla flora;
- d) la produzione, l'importazione, l'esportazione, l'immissione sul mercato o l'uso di sostanze che riducono lo strato di ozono.

### **Reati riguardanti la mano d'opera immigrata**

Con il D. Lgs. n. 109/2012 del 16.07.2012, che introduce nell'Ordinamento dello Stato la Direttiva n. 2009/52/CE in materia di occupazione irregolare di mano d'opera immigrata, è stato aggiunto al D. Lgs n. 231/2001 l'articolo 25 duodecies che sancisce la responsabilità dell'impresa il cui datore di lavoro occupa irregolarmente personale immigrato nello Stato.

La responsabilità dell'impresa è per l'impiego diretto di mano d'opera immigrata nonché indiretto in relazione ai contratti interinali nonché nei confronti di imprese fornitrici che utilizzano mano d'opera immigrata. L'impresa dovrà accertare, attraverso la richiesta di idonea documentazione, che la mano d'opera immigrata sia legalmente in possesso di permesso di soggiorno per lavoro e non di permesso di soggiorno per turismo. La conseguente contrattualistica per queste persone dovrà prevedere una scadenza massima coincidente con la scadenza del permesso di soggiorno e lavoro, monitorando per tempo tutte le scadenze e le eventuali concessioni di prolungamento o di rinnovo del permesso di soggiorno e lavoro.

### **Reati riguardanti la corruzione tra privati**

La Legge n. 190 del 06.11.2012 agli articoli n. 75, 76 e 77 ha modificato le seguenti normative vigenti.

= Con l'articolo n. 75 ha modificato alcuni articoli del Codice Penale che sono poi stati ricompresi nell'ex D. Lgs. n. 231/2001, art.25-ter, comma 1, lettera s-bis)

= Con l'articolo n. 76 sono state apportate modifiche all'articolo 2635 del Codice Civile poi richiamato nell'ex D. Lgs. n. 231/2001. Il nuovo articolo del Codice Civile è il seguente.

#### **Articolo 2635 Corruzione tra privati**


Salvo che il fatto non costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, che, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità, per se o per altri, compiono od omettano atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocumento alla società, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni.

Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma.

Chi dà o promette denaro o altra utilità alle persone indicate nel primo e nel secondo comma è punito con le pene ivi previste (...)

### **L'induzione indebita a dare o promettere utilità**

Con l'articolo n. 77 sono state apportate modificazioni all'ex D. Lgs. n. 231/2001, articolo 25; nel titolo è stata aggiunta alla parola concussione la frase " , induzione indebita a dare o promettere utilità".

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	<b>SCHAEFFLER</b>
		Pagina 13 di 35
	<b>ex D. Lgs. n. 231/2001</b>	Rev. 02 02.2013

La legge anticorruzione introduce, nel Codice penale l'articolo 319-quater che sanziona – salvo il fatto non costituisca più grave reato – il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce qualcuno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità.

### 3.2 Condizione esimente

Ai sensi dell'articolo 6 del Decreto, l'ente può usufruire di una forma di esonero dalla propria responsabilità se dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione di detti illeciti penali (di seguito chiamato anche Modello).

Questo sistema prevede l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente, denominato Organismo di Vigilanza (di seguito chiamato anche OdV), avente il compito di vigilare sul funzionamento e sull'aggiornamento del Modello.

Affinché detto Modello abbia una reale efficacia esimente è necessario che istituisca anche un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure del Modello stesso.


### 3.3 Le Linee Guida Confindustria

Il presente Modello è stato redatto sulla base delle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001" (edizione aggiornata al 31 marzo 2008), emanate da Confindustria ed approvate dal Ministero della Giustizia, che possono essere così riassunte e schematizzate:

- individuazione delle aree di rischio volta a verificare in quale area aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi, le cui componenti più rilevanti sono:
  - > codice di comportamento;
  - > sistema organizzativo;
  - > procedure manuali ed informatiche;
  - > poteri autorizzativi e di firma;
  - > sistemi di controllo e gestione;
  - > comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere uniformate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli.
- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice di comportamento e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza (OdV), riassumibili come segue:
  - autonomia ed indipendenza;
  - professionalità;

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	<b>SCHAEFFLER</b>
		Pagina 14 di 35
	<b>ex D. Lgs. n. 231/2001</b>	Rev. 02 02.2013

- continuità di azione.

Le Linee Guida elaborate da Confindustria hanno carattere generale e non assoluto ma non sono vincolanti, in quanto il presente Modello Organizzativo è stato costruito sulla base della realtà aziendale e del Gruppo Schaeffler in Italia. Pertanto è possibile che, in alcuni punti, si discosti dalle Linee Guida prese a riferimento.

### 3.4 L'adozione del Modello Organizzativo come strumento di prevenzione dei reati previsti


La Schaeffler Italia S.r.l., consapevole dell'importanza di prevenire i reati previsti, ha adottato il presente Modello Organizzativo con il fine di renderlo un utile strumento di controllo interno per la prevenzione dei reati di cui sopra da parte dei propri Amministratori, Dipendenti e Rappresentanti.

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello sono coerenti con quelle del Codice di comportamento aziendale "Code of Conduct" adottato dal Gruppo Schaeffler (Allegato A), pur avendo il presente modello finalità specifiche in ottemperanza al D.Lgs. n. 231/01

La società Schaeffler Italia S.r.l. si allinea agli standard previsti dal presente Modello e dal Codice di Comportamento, e può individuare ulteriori specifiche misure legate alla peculiarità della propria realtà aziendale.


Coerentemente con questa impostazione il presente Modello viene adottato da Schaeffler Italia S.r.l., la quale provvederà a modulare gli allegati secondo le sue specifiche esigenze.

La sua applicazione costante permetterà di eliminare, o quantomeno ridurre ai minimi termini, il rischio di commissione dei reati previsti, permettendo inoltre di beneficiare di una causa "esimente", così come prevista dal Decreto.

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	<b>SCHAEFFLER</b>
		Pagina 15 di 35
	<b>ex D. Lgs. n. 231/2001</b>	Rev. 02 02.2013



## 4. STRUTTURA DI SCHAEFFLER ITALIA S.r.l.

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	<b>SCHAEFFLER</b>
		Pagina 16 di 35
	<b>ex D. Lgs. n. 231/2001</b>	Rev. 02 02.2013

#### 4.1 Principi ed elementi ispiratori del Modello

Il Gruppo Schaeffler è orientato ad un'attenta gestione degli strumenti di governance e controllo a livello internazionale. (Omissis)

I principi, le regole e le procedure non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

Principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

le Linee Guida di Confindustria, in base alle quali è stata predisposta la mappatura dei Processi Sensibili.

#### 4.2 Sistema di attribuzioni di responsabilità, deleghe e procure (Omissis)

#### 4.3 Il sistema di controllo di gestione dei flussi e processi finanziari

Affinché i flussi finanziari siano sempre gestiti in maniera corretta e le decisioni adottate rispondano a criteri di trasparenza e tracciabilità, vengono previsti opportuni controlli utili a prevenire tutti i reati considerati in premessa.

In questo campo riveste un interesse particolare l'area della gestione finanziaria, dove il controllo procedurale si avvale di strumenti quali l'abbinamento di firme in relazione ai valori trattati (vedere direttiva firme del Gruppo Schaeffler) e la separazione dei compiti (esempio: decisione di acquisto e conduzione della trattativa).

Il sistema di controllo di gestione ha quindi il compito di segnalare tempestivamente l'esistenza e l'insorgenza di situazioni di criticità generale e/o particolare, anche tramite l'elaborazione di opportuni indicatori e l'istituzione di un sistema autorizzativo che prevede poteri firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali, così da realizzare concretamente la predetta separazione dei compiti.

I flussi finanziari vengono verificati periodicamente e autorizzati in base alle linee guide del Gruppo Schaeffler dai preposti dei reparti centrali di Tesoreria, Bilancio e Controlling.

Il Gruppo Schaeffler ha implementato e mantiene aggiornato un complesso di procedure amministrative e contabili tali da garantire al sistema di controllo interno sul reporting finanziario un elevato standard di affidabilità. (Omissis)

#### 4.4 L'organizzazione della sicurezza

I reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, possono essere commessi in tutti gli ambiti di attività della Schaeffler Italia S.r.l. e possono investire la totalità delle componenti aziendali.


Sotto questo profilo, quindi, l'analisi delle possibili modalità attuative di detti reati corrisponde alla valutazione dei rischi lavorativi effettuata secondo i criteri previsti dalla vigente normativa in materia di sicurezza e igiene del lavoro, sanciti dal D. Lgs. n. 81/2001.

In conformità a quanto previsto dall'articolo 30 dello stesso Decreto, Schaeffler Italia ha "adottato ed efficacemente attuato" un modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Inoltre, al fine di diffondere maggiormente una cultura del lavoro improntata alla sicurezza, in conformità alle previsioni introdotte dalla vigente normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro (articolo 30, comma 5, D. Lgs. n. 81/2008), il Sistema di Gestione della Sicurezza implementato in tutti i siti produttivi del Gruppo Schaeffler, e quindi anche in quello di Momo è stato certificato secondo lo standard OHSAS 18001:2007 sin dal 2009.

Tutte le predette attività e le modalità di registrazione vengono poi dettagliatamente descritte negli allegati protocolli.



	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	<b>SCHAEFFLER</b>
		Pagina 17 di 35
	<b>ex D. Lgs. n. 231/2001</b>	Rev. 02 02.2013

Al fine di prevenire la commissione di questi reati, già da tempo è stata istituita una struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro definiti totalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale della società.

Al vertice vi è il Datore di Lavoro, che ha il compito indelegabile di valutare tutti i rischi ed adottare i conseguenti documenti previsti, nonché di designare il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Egli attribuisce al Delegato alla Sicurezza i poteri di organizzazione, gestione e controllo necessari per l'adozione e l'addestramento delle misure di sicurezza e dei mezzi di prevenzione più efficaci per la tutela di tutti i lavoratori, nonché delle misure di vigilanza e controllo in materia di igiene del lavoro.

A questo scopo, detto Delegato possiede autonomia decisionale e poteri di spesa idonei allo svolgimento di questo fondamentale compito, senza i quali la delega stessa sarebbe priva di efficacia.

Questo tipo di organizzazione ripartisce tra Datore di Lavoro, Delegato, Dirigenti e Preposti i diversi obblighi: ognuno, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, è tenuto all'osservanza e all'applicazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.

Detta ripartizione dei compiti antinfortunistici parte dall'obbligo di predisporre, da parte del Delegato, mezzi e strutture, prosegue lungo la "linea aziendale" ponendo a carico del Dirigente l'onere di organizzare in modo adeguatamente sicuro le strutture e i mezzi messi a disposizione dal Delegato e giunge ai lavoratori attraverso le fondamentali figure dei Preposti ai quali la Legge attribuisce l'obbligo di vigilare sulla corretta osservanza da parte dei lavoratori delle misure e delle procedure di sicurezza predisposte dalle competenti funzioni aziendali.

Infine gli stessi lavoratori sono direttamente responsabili della sicurezza propria e delle altre persone presenti sul luogo di lavoro conformemente alla formazione, alle istruzioni e ai mezzi loro forniti.

A questa "struttura" si affiancano il Medico Competente ed il Servizio di Prevenzione e Protezione, che coadiuvano il Datore di Lavoro, il Delegato, i Dirigenti ed i Preposti nell'elaborazione e nell'applicazione di una corretta ed efficace politica antinfortunistica.


#### 4.5 L'organizzazione della tutela ambientale

Alla luce della recente introduzione dei reati ambientali nel corpo della 231, un'Organizzazione che abbia come riferimento uno schema di gestione ambientale secondo la ISO 14001 e/o EMAS risulta avvantaggiata in quanto tiene monitorati e controllati con continuità e sistematicità i propri aspetti ambientali significativi diminuendo la possibilità di incorrere in reati collegati.

L'estensione agli illeciti ambientali della responsabilità amministrativa degli Enti/Aziende prevista dal D. Lgs n. 231/01, recentemente introdotta dal D.Lgs. del 7 luglio 2011, è destinata ad avere un impatto rilevante sui modelli organizzativi 231 adottati dalle Imprese che svolgono un'attività che possa, anche indirettamente e a titolo colposo, provocare danni o un pregiudizio all'ambiente e alla salute. Ciò impone infatti all'Azienda un'attenta analisi dei rischi cui è esposta e l'identificazione di misure volte a prevenire l'accadimento di episodi che possono comportare una responsabilità amministrativa, con gravi impatti sul business e sulla reputazione aziendale.

In tal senso, la **Certificazione ISO 14001** e la **Registrazione EMAS** si rivelano efficaci strumenti attraverso i quali un'impresa dimostra di tenere sotto controllo le prestazioni ambientali delle proprie attività e si impegna in modo sistematico a migliorarle, nonché a sottoporsi alla valutazione di un soggetto certificatore esterno alla Organizzazione, che verifica periodicamente il rispetto da parte dell'impresa controllata delle norme ambientali.

Pur non avendo, il Legislatore, previsto criteri per l'implementazione dei modelli organizzativi esimenti, né definito i requisiti minimi di idoneità dei modelli organizzativi conformemente alla norma UNI EN ISO 14001 o al Regolamento EMAS (a differenza di quanto invece è stato previsto in materia di Sicurezza sul Lavoro con riferimento alle Linee guida UNI-INAIL SGLS e allo Standard OHSAS 18001:2007), è comunque evidente che l'adozione di un sistema aziendale di gestione ambientale assicura l'adempimento di tutti gli obblighi normativi e delle prescrizioni autorizzative in materia ambientale, in quanto trattasi di requisito minimo di rispetto degli Standard di riferimento.

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	<b>SCHAEFFLER</b>
		Pagina 18 di 35
	<b>ex D. Lgs. n. 231/2001</b>	Rev. 02 02.2013


Tale rispetto legislativo implicito nella Certificazione ambientale, e necessariamente utile anche al fine di prevenire e tenere sotto controllo i principali rischi di reato ambientale, si esplica attraverso le attività di:

1. Analisi dei potenziali impatti ambientali, diretti e indiretti (ivi inclusi i rischi in condizioni anomale e di emergenza, della loro significatività e delle misure necessarie al loro contenimento).
2. Emanazione di procedure ed istruzioni di lavoro, o adeguamento ed adattamento di quelle esistenti, alle misure adottate all'esito delle predette analisi.
3. Informazione e formazione dei lavoratori.
4. Vigilanza circa il rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro da parte dei lavoratori;
5. Analisi e valutazione della conformità normativa e periodico monitoraggio.
6. Riesame periodico delle analisi ambientali e della congruità delle procedure ed istruzioni di lavoro.

Altri elementi di "garanzia" presenti in un Sistema di Gestione Ambientale certificato in prospettiva 231 sono:


1. Formalizzazione dei ruoli e delle competenze, nonché delle relative responsabilità gestionali.
2. Estensione del "controllo operativo" alle persone che "operano per conto" dell'organizzazione.
3. Rendicontazione delle prestazioni in grado di far pervenire "*feedback*" alla Direzione e all'Organismo di Vigilanza (OdV), quali ad es.: indicatori, NC, audit, etc..
4. Registrazioni di sistema, tese a garantire la tracciabilità e la "documentabilità" delle responsabilità e delle operazioni effettuate e delle azioni compiute.

Il sito di Momo è certificato dal 2000 secondo lo standard ISO 14001 e registrato EMAS dallo stesso anno.

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	<b>SCHAEFFLER</b>
		Pagina 19 di 35
	<b>ex D. Lgs. n. 231/2001</b>	Rev. 02 02.2013



## 5. STRUTTURA DEL MODELLO ex D. Lgs. n. 231/2001

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	<b>SCHAEFFLER</b>
		Pagina 20 di 35
	<b>ex D. Lgs. n. 231/2001</b>	Rev. 02 02.2013

## 5.1 Le attività sensibili e le funzioni aziendali coinvolte

All'interno di Schaeffler Italia vengono svolte diverse attività, alcune delle quali possono essere considerate a rischio per quanto riguarda la commissione dei reati elencati.

Al fine di individuare le attività maggiormente esposte a questi reati, oltre a quelli inerenti la sicurezza sul lavoro, è stata condotta un'attenta analisi dei processi aziendali, l'individuazione e valutazione dei rischi che potrebbero avere effetti rilevanti per i reati previsti dal ex D.Lgs. n. 231/2011, sono stati valutati all'interno di un processo di risk assessment che ha coinvolto tutte le aree aziendali ed i relativi responsabili, permettendo quindi di effettuare una "mappatura" dei rischi di carattere strategico, operativo, finanziario e legale.

Si è stabilito un rischio lordo ed una probabilità di realizzazione dello stesso, le contromisure attuate a ridurre il rischio ed il conseguente rischio netto e di conseguenza si prevede l'elaborazione di procedure o azioni in grado di prevenire e contrastare questi stessi rischi residui.

Le attività nel cui ambito si può preliminarmente ritenere che possano essere commessi reati rilevanti ai sensi del Decreto, nell'interesse o vantaggio di Schaeffler Italia, vengono definite *attività sensibili*.

Tali aree sono state ulteriormente valutate in base ai seguenti criteri di valutazione:

- PROBABILITA' (Pr)
- EFFICACIA DEL CONTROLLO (E)
- GRAVITA' DELL'IMPATTO (G)

La metodologia della valutazione si può ritrovare nell'allegato C.

## 5.2 I risultati della mappatura


Sulla base di quanto emerso dalla mappatura precedentemente descritta, è possibile affermare che nella specifica realtà del Gruppo Schaeffler in Italia le attività sensibili sono:

- rapporti con la Pubblica Amministrazione per il rilascio di concessioni, autorizzazioni, convenzioni, ecc.;
- richieste di finanziamenti pubblici;
- attività di formazione del bilancio, delle relazioni, dei prospetti e delle comunicazioni sociali previste dalla Legge;
- rapporti con Ufficiali di Polizia Tributaria e Pubblica Sicurezza;
- assunzione di personale;
- accesso, permanenza e svolgimento di attività nei luoghi di lavoro da parte di dipendenti, fornitori, consulenti, partner e visitatori, nonché le attività di controllo inerenti.

Considerate le aree di attività della Società Schaeffler Italia, si ritiene che il rischio di commettere i reati previsti dal Decreto, ma non contemplati nella mappatura dei rischi, abbiamo una remota probabilità di accadimento in relazione al Business di Schaeffler, ed in ogni caso, che l'efficace attuazione dei principi contenuti nel Codice di Comportamento – Codice etico, costituisca adeguato strumento preventivo rispetto alla loro commissione.

## 5.3 Principi generali di comportamento

Al fine di prevenire i reati previsti, il comportamento di tutto il personale di Schaeffler Italia, dei consulenti, dei partner, dei fornitori e di tutti coloro che a qualsiasi titolo interagiranno con esso dovrà confrontarsi con quanto previsto dalle normative aziendali, dal presente Modello e dal Codice di Comportamento (allegato A).

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	<b>SCHAEFFLER</b>
		Pagina 21 di 35
	<b>ex D. Lgs. n. 231/2001</b>	Rev. 02 02.2013

L'organizzazione della società deve rispettare i requisiti fondamentali della chiarezza, separazione dei ruoli, responsabilità, rappresentanza e linee gerarchiche scritte.

Le procedure interne devono essere caratterizzate, per quanto possibile, come segue:

- separazione dei ruoli all'interno di un qualsiasi processo tra chi lo definisce, chi lo esegue e chi lo controlla;
- tracciabilità dei vari passaggi del processo;
- formalizzazione semplice ma efficace.

E' fatto divieto, direttamente ai Dipendenti ed agli Organi Sociali di Schaeffler Italia S.r.l. e indirettamente alle Società eroganti servizi, ai Consulenti ed ai Partner, in forza di apposite clausole contrattuali, di:

- concretizzare o realizzare comportamenti, singoli o collettivi, che configurino, direttamente o indirettamente, le fattispecie dei reati presupposto oggetto dell'ex D. Lgs. 231/2001; violare i principi e le procedure aziendali previste in azienda ed in parte richiamate dal presente Modello.

In particolare:

**Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione è fatto divieto di:**

- effettuare elargizioni in denaro a pubblici funzionari italiani o stranieri, sia direttamente da parte di società italiane o da loro dipendenti, sia tramite persone che agiscono per conto di tali società sia in Italia che all'estero;
- accordare vantaggi di qualsiasi natura a favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione;
- influenzare nel corso di qualsiasi trattativa con la Pubblica Amministrazione le decisioni dei funzionari preposti della Pubblica Amministrazione;
- effettuare prestazioni o riconoscere compensi in favore di società di servizi, dei consulenti e dei partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale instaurato con gli stessi;
- presentare dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici italiani o comunitari allo scopo di conseguire erogazioni o contributi pubblici;
- l'Organismo di Vigilanza deve essere informato con nota scritta di qualunque criticità o conflitto d'interesse sorga nell'ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

**Nella gestione informatica è fatto obbligo di:**

attenersi alle normative societarie e di gruppo in relazione all'utilizzo dei sistemi, del trattamento delle informazioni, delle regole di utilizzo delle postazioni di lavoro, di internet e della gestione delle parole d'ordine.

**Nella gestione della sicurezza sul lavoro ed ambiente**


La Società implementa, mantiene e rende efficace il sistema integrato di gestione della Sicurezza ed Ambiente finalizzato al raggiungimento di obiettivi fissati, secondo gli standard OHSAS 18001, EMAS e ISO 14001, che assicuri e garantisca l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi ai due aspetti.

**Nei rapporti con le imprese appaltatrici**

La Società adotta, e mantiene costantemente aggiornato, un registro, tenuto anche in forma elettronica, delle società appaltatrici che operano all'interno dei propri siti tramite contratto d'appalto. Tali contratti devono essere formalizzati in modo scritto e devono contenere, tra i vari punti, i riferimenti agli adempimenti di cui alla Procedura interna PGA 06.


**Nella gestione dell'attività finanziaria**

La società introduce processi affinché gli Organi sociali, i dipendenti, nonché consulenti e partner, nello svolgimento delle attività non incorrano nella commissione dei reati presupposto previsti dall'ex D. Lgs. 231/2001 (...Omissis)

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	<b>SCHAEFFLER</b>
		Pagina 22 di 35
	<b>ex D. Lgs. n. 231/2001</b>	Rev. 02 02.2013


#### **5.4 Modalità di modifica e integrazione: segnalazione all'Organismo di Vigilanza**

In seguito all'emanazione di nuove normative (a modifica e/o integrazione del Decreto), o per cambiamenti organizzativi all'interno di Schaeffler Italia, può risultare necessario aggiornare il presente documento. L'OdV, seguendo le modalità più avanti descritte, ha il compito di organizzare tutte le informazioni ricevute in maniera tale da suggerire le modifiche e gli aggiornamenti più opportuni.

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	<b>SCHAEFFLER</b>
		Pagina 23 di 35
	<b>ex D. Lgs. n. 231/2001</b>	Rev. 02 02.2013



## 6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	<b>SCHAEFFLER</b>
		Pagina 24 di 35
	<b>ex D. Lgs. n. 231/2001</b>	Rev. 02 02.2013

## 6.1 Natura, qualificazione, nomina e durata in carica dell'OdV

Ai sensi dell'articolo 6 del Decreto, è necessario individuare un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con compiti di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di aggiornamento dello stesso.

Schaeffler Italia S.r.l., consapevole della propria attività aziendale e in conformità con quanto previsto dallo Statuto (allegato E), ha nominato l'Organismo di Vigilanza, che dura in carica tre anni o fino a sua revoca da parte dell'Organo Amministrativo della Società.

La normativa non fornisce particolari indicazioni circa la composizione e la natura di questo Organismo, che tuttavia si possono ritrovare all'interno delle Linee guida emanate da Confindustria.

## 6.2 Requisiti, poteri e compiti dell'OdV

I componenti dell'OdV, ovvero l'organo monocratico, dovranno avere caratteristiche tali per cui l'Organismo stesso sia idoneo a svolgere con professionalità, competenza e continuità d'azione le attività di vigilanza e aggiornamento del Modello, nel rispetto dei requisiti di indipendenza ed autonomia richiesti dalla normativa.

Ove l'Organismo di Vigilanza sia nominato in composizione monocratica, il rappresentante unico dovrà essere scelto tra persone dotate di specifiche e comprovate professionalità, competenze ed esperienze in materia aziendale e attività ispettive e non potrà essere legato alla Società da rapporti di lavoro subordinato o da interessi economici rilevanti (es. partecipazioni sociali).

Il rappresentante unico dell'Organismo di Vigilanza non può anche far parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

Oltre alle specifiche competenze professionali, il rappresentante unico e i componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere dotati di:


- Autonomia
- Indipendenza
- Onorabilità
- Professionalità
- Esperienza nelle indagini ispettive e societarie.

Il rappresentante unico, al fine di soddisfare i richiesti criteri di onorabilità ed indipendenza, dovrà essere esente da situazioni in conflitto di interesse e/o legami nei confronti del personale della Società e/o nei confronti di parti alla stessa correlate (ivi comprese, società appartenenti al medesimo Gruppo), che possano anche ipoteticamente precluderne o limitarne l'obiettività di valutazione, l'indipendenza e l'autonomia di giudizio e azione nell'esercizio delle funzioni di vigilanza.

E' causa di decadenza e/o ineleggibilità dei membri dell'Organismo di Vigilanza la presenza:

- a) di una delle circostanze descritte nell'articolo 2382 del Codice Civile;
- b) di situazioni in cui può essere seriamente compromessa l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente dell'Organismo di Vigilanza;
- c) dell'avvio di indagini nei confronti di un membro dell'Organismo di Vigilanza per reati sanzionati dal D. Lgs. n. 231/2001;
- d) della sentenza di condanna (o patteggiamento), anche non definitiva, per aver compiuto, anche in concorso con terzi, uno dei reati sanzionati dal D. Lgs. n. 231/2001, o l'applicazione, a titolo di sanzione interdittiva, anche temporanea, dalla titolarità di cariche pubbliche o da uffici direttivi di persone giuridiche.



	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	<b>SCHAEFFLER</b>
		Pagina 25 di 35
	<b>ex D. Lgs. n. 231/2001</b>	Rev. 02 02.2013

Oltre che nelle ipotesi suddette, il mandato conferito al rappresentante unico o ad uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza potrà essere revocato nei seguenti casi:

- > qualora il rappresentante unico o membro dell'Organismo di Vigilanza venga meno ai requisiti di onorabilità;
- > qualora sussistano circostanze tali da far venir meno i requisiti di autonomia ed indipendenza del rappresentante unico o membro dell'Organismo di Vigilanza;
- > qualora il rappresentante unico o membro dell'Organismo di Vigilanza venga colpito da interdizione o inabilitazione, ovvero da infermità tale da renderlo inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza per un periodo superiore a due mesi;
- > qualora il rappresentante unico o membro dell'Organismo di Vigilanza sia incorso in un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello.

All'OdV sono assegnati poteri di natura ispettiva e di controllo in ordine al funzionamento ed all'osservanza del Modello nel suo complesso.

Pertanto l'OdV può procedere in qualsiasi momento ad atti di ispezione e controllo.

Per esercitare efficacemente le proprie funzioni l'OdV, in particolare, può:

- avere libero accesso a tutti i documenti e a tutte le informazioni presso tutte le funzioni delle Società del Gruppo Schaeffler in Italia, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti;
- avvalersi, sotto la propria sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le Risorse Umane delle Società del Gruppo Schaeffler in Italia, ovvero di consulenti esterni.

Sul piano operativo l'OdV, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto, ha il compito di:

- verificare periodicamente la mappa delle aree sensibili, al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura delle Società del Gruppo Schaeffler in Italia;
- effettuare periodicamente verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, documentando detta attività;
- verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto, curandone l'aggiornamento.


In particolare inoltre, in fatto di salute e sicurezza sul lavoro, l'OdV si rapporta continuamente con il RSPP, che avrà nei suoi confronti la stessa "funzione consulenziale" prevista verso il Datore di Lavoro. Il RSPP è quindi qualificabile come controllo tecnico-operativo o di primo grado, mentre l'OdV sarà incaricato del controllo sull'efficienza e efficacia delle procedure rilevanti ai sensi del Decreto, o di secondo grado.

### 6.3 Flussi informativi verso l'OdV

L'Organismo di Vigilanza è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione e/o comunicazione, proveniente anche da terzi, ed attinente l'attuazione del Modello stesso che possa influire sull'organizzazione della Società Schaeffler Italia e sul presente Modello, o comunque attinenti le attività svolte.

L'OdV deve essere informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello Organizzativo D. Lgs. n. 231/2001 in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Schaeffler Italia S.r.l., ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001

Ciascun manager o dipendente deve segnalare comportamenti non in linea con i principi e i contenuti del Modello Organizzativo, contattando l'OdV;

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	<b>SCHAEFFLER</b>
		Pagina 26 di 35
	<b>ex D. Lgs. n. 231/2001</b>	Rev. 02 02.2013

Chiunque venga a conoscenza di informazioni e/o notizie, anche officiose, relative alla commissione dei reati previsti dal Documento, o comunque riguardanti possibili violazioni del Modello, deve:

- rivolgersi al proprio responsabile, il quale riferirà direttamente all'OdV;
- rivolgersi direttamente all'OdV qualora, per motivi di opportunità, non fosse possibile rivolgersi al proprio Responsabile.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate in mala fede.

Sono istituiti canali informativi dedicati per facilitare il flusso di comunicazioni e informazioni (Allegato F). In particolare ogni flusso informativo è indirizzato a

**Organismo di Vigilanza Schaeffler Italia S.r.l.**  
**Via Dr. Georg Schaeffler, 7**  
**28015 Momo (Novara)**

oppure

**odv@schaeffler.com**

#### **6.4 Informativa dell'OdV verso gli Organismi societari**

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello Organizzativo, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati. Sono previste le linee di riporto seguenti:

(I) continuativa nei confronti del Consigliere Delegato, il quale informa il Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'informativa sull'esercizio delle deleghe conferite;

(II) trimestrale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Sindaco unico; a tale proposito è predisposto rapporto trimestrale relativo all'attività svolta con segnalazione dell'esito delle verifiche e delle innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti; in tale occasione, sono organizzati incontri dedicati con il Consiglio di Amministrazione ed il Sindaco Unico.

(III) immediata, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività, nei confronti del Sindaco Unico previa informativa al Presidente ed al Consigliere Delegato.


All'interno della relazione verranno inoltre evidenziate le eventuali carenze riscontrate nel Modello e quindi verranno indicati i correttivi da adottare, con anche l'indicazione delle necessità e delle modalità di aggiornamento.

#### **6.5 Sistema di controllo e verifiche periodiche**

L'OdV predispone, con cadenza annuale, un programma della propria attività all'interno del quale definisce la frequenza delle verifiche da attuarsi ai sensi del Decreto, in coerenza con i principi contenuti nel Modello.

I settori di attività da esaminare vengono scelti in funzione delle attività sensibili, così come sono state individuate nella relativa valutazione dei rischi.

Le verifiche sul Modello vengono effettuate dall'OdV, che a tale scopo si può servire del personale della Schaeffler Italia, competente nelle diverse aree.

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	<b>SCHAEFFLER</b>
		Pagina 27 di 35
	<b>ex D. Lgs. n. 231/2001</b>	Rev. 02 02.2013


Tali verifiche potranno inoltre essere condotte anche da personale terzo, esterno alle Società, al fine di assicurare una maggiore imparzialità qualora le circostanze lo richiedano.

L'OdV svolge dette verifiche sia periodicamente, secondo un calendario definito di anno in anno in sede di programmazione della propria attività, sia occasionalmente a propria discrezione, al fine di assicurare una maggiore attenzione al rispetto delle previsioni del Modello.

I risultati di questo controllo costituiscono parte della relazione trimestrale che l'OdV ha l'obbligo di redigere, e saranno la base di partenza nella definizione della necessità di aggiornamento e di modifica del Modello.


Qualora l'OdV, a seguito di una istruttoria, rilevi la violazione del Modello o, peggio, la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, deferisce l'autore alla Divisione Risorse Umane, la quale deciderà in merito ad eventuali provvedimenti disciplinari.

#### **6.6 Compenso dei componenti dell'Organismo di Vigilanza (Omissis)**

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	<b>SCHAEFFLER</b>
		Pagina 28 di 35
	<b>ex D. Lgs. n. 231/2001</b>	Rev. 02 02.2013



## 7. SISTEMA PREMIANTE E APPARATO SANZIONATORIO

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	<b>SCHAEFFLER</b>
		Pagina 29 di 35
	<b>ex D. Lgs. n. 231/2001</b>	Rev. 02 02.2013

## 7.1 Premi ed incentivi

La Schaeffler Italia S.r.l., sulla base degli accordi e dei contratti stipulati ed in accordo con le direttive del Gruppo Schaeffler centrale, può decidere di erogare premi ai propri Dipendenti ed ai propri Dirigenti. Pertanto, nelle procedure di definizione degli stessi, viene evidenziato che il loro conseguimento è legato, oltre che al raggiungimento dell'obiettivo previsto, anche al rispetto del Modello e del Codice di Comportamento.

Analogamente ai premi, anche gli eventuali incentivi verranno erogati seguendo gli stessi criteri.

## 7.2 Il quadro sanzionatorio

La definizione di sanzioni commisurate alla violazione e applicabili in caso di violazione del Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001 ha lo scopo di contribuire:

1. all'efficacia del modello stesso;
2. all'efficacia dell'azione di controllo dell'OdV.

Costituisce violazione del Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001:

- a) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello Organizzativo e/o del Codice di Comportamento – Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello Organizzativo e/o dal Codice di Comportamento – Codice Etico, nell'espletamento delle attività sensibili;
- b) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello Organizzativo e/o del Codice di Comportamento – Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello Organizzativo e/o Codice di Comportamento – Codice Etico, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili e/o nei processi di gestione, ovvero l'inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV previsti dal Modello Organizzativo, che
  - espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 e/o
  - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001 e/o tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001.


Si precisa che costituisce violazione del Modello Organizzativo D. Lgs. n. 231/2001 la mancata osservanza, nell'espletamento delle Attività Sensibili, delle procedure aziendali di riferimento.

La violazione del Modello da parte di un Dipendente, di un Dirigente o di un qualsiasi altro soggetto a diverso titolo legato alla Schaeffler in Italia, comporta l'apertura di un'istruttoria da parte dell'OdV.

Qualora il risultato di questa istruttoria dovesse confermare l'avvenuta violazione del Modello, l'OdV, quale soggetto legittimato all'accertamento delle violazioni, deferisce il responsabile di questa violazione alla Direzione Risorse Umane, che deciderà in merito all'eventuale applicazione di una sanzione disciplinare.

Tale sanzione prescinde comunque dall'apertura di un eventuale procedimento penale e dal fatto che l'azione compiuta possa configurarsi o meno come un reato, in quanto il presente Modello è stato adottato da Schaeffler Italia, indipendentemente dall'eventuale illecito che determinate condotte possono comportare.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio rispetterà le procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e anche dai Contratti Collettivi Nazionali.

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	<b>SCHAEFFLER</b>
		Pagina 30 di 35
	<b>ex D. Lgs. n. 231/2001</b>	Rev. 02 02.2013

### 7.3 Misure nei confronti di Amministratori, Dirigenti e Sindaci

L'OdV segnalerà al Collegio Sindacale eventuali violazioni delle procedure previste dal Modello, o di un comportamento non conforme alle stesse, da parte di Amministratori e Dirigenti, e informerà l'Organo Amministrativo nel caso detto comportamento venga adottato da parte di uno o più dei Sindaci, affinché vengano prese le opportune iniziative.

### 7.4 Misure nei confronti di Quadri, Impiegati ed Operai

I comportamenti tenuti dal personale dipendente in violazione delle regole e delle procedure contenute nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Pertanto, i provvedimenti disciplinari che possono essere adottati da parte della Divisione Risorse Umane sono quelli previsti dal CCNL vigente ed applicato.

Le sanzioni saranno commisurate alla gravità della violazione ed all'eventuale reiterazione della stessa, facendo riferimento al principio di proporzionalità, ovvero:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari dello stesso;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnino la violazione disciplinare.


Le sanzioni disciplinari previste dal contratto applicato sono:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 3 (tre) giorni;
- licenziamento per giusta causa.

Il Direttore delle Risorse Umane comunica l'irrogazione di tale sanzione ovvero i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni, all'OdV. Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.


### 7.5 Misure nei confronti di Fornitori, Consulenti e Partner

Ogni violazione da parte di Fornitori, Consulenti e Partner delle regole di cui al presente Modello, o commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto, comporterà le conseguenze previste nelle specifiche clausole dei relativi contratti.

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	<b>SCHAEFFLER</b>
		Pagina 31 di 35
	<b>ex D. Lgs. n. 231/2001</b>	Rev. 02 02.2013



## 8. SELEZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	<b>SCHAEFFLER</b>
		Pagina 32 di 35
	<b>ex D. Lgs. n. 231/2001</b>	Rev. 02 02.2013

### 8.1 Selezione del personale (Omissis)

### 8.2 Formazione del personale (Omissis)

### 8.3 Selezione di Collaboratori esterni, Fornitori e Partner (Omissis)

### 8.4 Informazione di Collaboratori esterni, Fornitori e Partner

Viene data ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della Schaeffler Italia S.r.l., dei principi e contenuti del Modello Organizzativo D. Lgs. n. 231/2001.

L'OdV di Schaeffler Italia S.r.l. tiene sotto controllo le iniziative per la comunicazione e la formazione inerenti il Modello Organizzativo D. Lgs. n. 231/2001.

Il codice di comportamento aziendale, nonché estratto del Modello Organizzativo D. Lgs n. 231/2001, è reso disponibile a tutti gli utenti esterni, sul sito internet di Schaeffler Italia S.r.l.

Inoltre il Collaboratore esterno, il Fornitore o il Partner riceve informativa del presente Modello quale parte integrante del rapporto regolato con la società, impegnandosi al rispetto dei principi di organizzazione e gestione inclusi nel Codice di Comportamento.

### 8.5 Diffusione del Modello

I principi e i contenuti del Modello Organizzativo D. Lgs. n. 231/2001 sono destinati ai componenti degli organi sociali, al management e ai dipendenti di Schaeffler Italia S.r.l., nonché a tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi di Schaeffler Italia S.r.l.

La comunicazione e la formazione del personale sono importanti requisiti dell'attuazione del Modello Organizzativo. Schaeffler Italia S.r.l. si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello Organizzativo D. Lgs. n. 231/2001 da parte del management e dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato secondo posizione e ruolo, e il loro contributo costruttivo all'approfondimento dei suoi principi e contenuti.

Il Modello Organizzativo D. Lgs. n. 231/2001 è comunicato formalmente a ciascun componente degli organi sociali.

Il modello Organizzativo è comunicato formalmente dalla direzione a tutti i dirigenti e ai capi ufficio.

I principi e i contenuti del D. Lgs. 231/2001 e del Modello Organizzativo sono, inoltre, divulgati mediante corsi di formazione. La partecipazione ai corsi è obbligatoria. La struttura dei corsi di formazione è approvata dall'OdV su proposta delle funzioni aziendali competenti.

Il Modello Organizzativo D. Lgs n. 231/2001 è affisso in prossimità degli Info-Point aziendali. Sono, inoltre, definite iniziative di informazione mirate per quadri, impiegati e operai.


Il Modello Organizzativo D. Lgs n. 231/2001 è reso disponibile a tutti i dipendenti sul sito intranet aziendale.

Affinchè il presente Modello sia effettivamente idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, è necessario che tutto il personale ne sia portato a conoscenza.

L'OdV cura che per il personale direttivo di Schaeffler Italia vengano effettuati:

- un corso di formazione iniziale, realizzato eventualmente anche attraverso supporti informatici;



	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	<b>SCHAEFFLER</b>
		Pagina 33 di 35
	<b>ex D. Lgs. n. 231/2001</b>	Rev. 02 02.2013

- mail di aggiornamento;
- incontri periodici e corsi di formazione specifici.




Verifica inoltre che per tutto il personale le cui mansioni rientrano nelle attività sensibili vengano effettuati:

- corso di formazione iniziale, mirato soprattutto alla conoscenza e all'applicazione delle procedure previste dal Modello;
- aggiornamento costante sull'evoluzione della normativa e delle procedure attraverso informative interne;
- incontri periodici e corsi di formazione specifici.

## 9. TRATTAMENTO DEI DATI

Ogni informazione, segnalazione, rapporto previsti nel Modello Organizzativo è conservato dall'OdV in un apposito archivio cartaceo e/o informatico.

Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservati nell'archivio hanno carattere aziendale e quindi sottoposti, qualora ne ricorrano i presupposti, alle tutele stabilite dalla Legge sulla Privacy.

  	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	<b>SCHAEFFLER</b>
		Pagina 34 di 35
	<b>ex D. Lgs. n. 231/2001</b>	Rev. 02 02.2013


## 10. RIFERIMENTI

### Riferimenti direttive Gruppo Schaeffler (Management Handbuch): (Omissis)

### Riferimenti procedure interne: (Omissis)

### Riferimenti normativi e legislativi

- Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro” e successive modifiche ed integrazioni.
- D.m. 10 marzo 1998 – “Criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione dell'emergenza nei luoghi di lavoro”.
- Decreto ministeriale 15 luglio 2003 n. 388 “Regolamento recante disposizioni sul pronto soccorso aziendale, in attuazione dell'articolo 45, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008 n°81 e successive modificazioni”.
- Decreto Ministeriale 25/10/1999 n° 471 “Regolamento recante criteri, procedure e modalità per la messa in sicurezza, la bonifica e il ripristino ambientale dei siti inquinati, ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 5 febbraio 1997, n. 22, e successive modifiche ed integrazioni”.
- D.Lgs. 03/04/2006 n° 152 “Norme in materia ambientale”.
- D.Lgs. 05/02/1997 n° 22 “Attuazione delle direttive 91/156/CEE sui rifiuti, 91/689/CEE sui rifiuti pericolosi e 94/62/CE sugli imballaggi e sui rifiuti di imballaggio” e successive modifiche ed integrazioni.
- Legge n° 447 del 26/10/1995 “Legge quadro sull'inquinamento acustico”.
- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 01/03/1991 “Limiti massimi di esposizione al rumore negli ambienti abitativi e nell'ambiente esterno”.
- D.P.R. 24/05/1988 n° 203 “Attuazione delle direttive CEE numeri 80/779, 82/884, 84/360 e 85/203 concernenti norme in materia di qualità dell'aria, relativamente a specifici agenti inquinanti, e di inquinamento prodotto dagli impianti industriali, ai sensi dell'art. 15 della legge 16 aprile 1987, n. 183” e successive modifiche ed integrazioni.
- Decreto del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti 3 gennaio 2011. Recepimento della direttiva 2010/61/UE della Commissione del 2 settembre 2010 che adegua per la prima volta al progresso scientifico e tecnologico gli allegati della direttiva 2008/68/CE del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al trasporto interno di merci pericolose
- Decreto ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare 17 dicembre 2009. Istituzione del sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti, ai sensi dell'articolo 189 del decreto legislativo n. 152 del 2006 e dell'articolo 14-bis del decreto-legge n. 78 del 2009 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 102 del 2009.
- D. Lgs. n. 109 del 26.07.2012
- Legge n. 190 del 06.11.2012
- Regolamento CEE 1221/09 (EMAS III)
- UNI EN ISO 14001: 2004
- BSI OHSAS 18001: 2007
- Codice civile
- Codice penale
- CCNL

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	<b>SCHAEFFLER</b>
		Pagina 35 di 35
	<b>ex D. Lgs. n. 231/2001</b>	Rev. 02 02.2013



**Schaeffler Italia S.r.l.**  
**Via Dr. Georg Schaeffler n. 7**  
**28015 Momo (Novara)**  
**Tel.: 0321929211**

**Capitale sociale 181.000,00 €uro i.v.**  
**Registro Imprese Novara – C.F. e P. IVA 00115190035**  
**R.E.A. Novara n. 91571**

Società soggetta all'attività di direzione e coordinamento da parte della Schaeffler Technologies AG & Co. KG