

Manuale del Modello Organizzativo

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

Emissione CdA

Data

Firma

Approvazione CdA

Data

Firma

Approvazione ODV

Data

Firma

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Autore
00	25/09/2015	Prima emissione	
01	11/06/2017	Revisione	
02	11/05/2018	Revisione	

Indice generale della sezione

Manuale del modello organizzativo – Sezione 1 – “Scopo e campo di applicazione”

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

1.0 -Generalità

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

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

- Definendo un sistema organizzativo chiaro e formalizzato.
- Assegnando poteri (autorizzazioni e firme) coerenti con le responsabilità gestionali dell'azienda.
- Stabilendo procedure per la registrazione, l'autorizzazione e la verifica di ciascuna operazione ritenuta critica.
- Istituito un Organismo di Vigilanza dotato di poteri autonomi di iniziativa e controllo.
- Definendo le procedure di comunicazione al personale.
- Formando il personale sulle caratteristiche del Modello 231 e sulle responsabilità di ciascuno.

Il Modello 231 è parte integrante del Sistema di Gestione Integrato Qualità/Ambiente e dal sistema di gestione della salute e sicurezza (D.lgs. 81/08) adottato da Gruppo Grifo Agroalimentare.

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

1.1 -Presentazione della società

Il 3 settembre del 1962 venne fondata la Cooperativa Produttori Latte, grazie all'impegno di alcuni produttori locali e all'aiuto dell'amministrazione comunale di Perugia. Nel 1968, fu posta la prima pietra dello Stabilimento di Ponte San Giovanni.

La Cooperativa nacque con l'intento di rappresentare un punto di riferimento per i produttori agricoli della zona e, per la città di Perugia, la "Centrale del latte", per l'approvvigionamento e la distribuzione di latte alimentare che, fino ad allora, veniva distribuito a domicilio dal lattaiolo, con tutto quello che ne poteva comportare dal punto di vista dell'igienicità e della disponibilità quotidiana del prodotto.

1.2 -Politica integrata qualità, ambiente

La Politica di Gruppo Grifo Agroalimentare, che trova applicazione nel Sistema di Gestione Integrata per la Qualità, Ambiente, si applica a tutte le principali attività.

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

La politica integrata è condivisa con tutto il personale.

Gruppo Grifo Agroalimentare si impegna a:

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

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

SISTEMA DI GESTIONE PER LA QUALITÀ – UNI EN ISO 9001:2008

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

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

SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE – UNI EN ISO 14001:2004

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

L'impegno dell'organizzazione è rivolto a:

- Attuare un programma di miglioramento continuo e prevenzione dell'inquinamento
- Rispettare la normativa di riferimento per i diversi aspetti ambientali
- Rispettare ogni documento o regolamento sottoscritto dall'azienda
- Diffondere la cultura della preservazione dell'ambiente presso le organizzazioni con cui si opera.

SISTEMA DI GESTIONE PER LA SICUREZZA – D.LGS. 81/08

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

insieme di competenze e capacità adeguate alla gestione ordinaria delle problematiche della sicurezza

L'impegno dell'azienda è rivolto a:

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

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

1.3 - Obiettivi

OBIETTIVI ORGANIZZATIVI : Definizione della responsabilità

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

OBIETTIVI FORMATIVI

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

OBIETTIVI COMPORTAMENTALI

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