

FASCICOLO 1

**Azienda Agricola
RISERVO**

**con Socio Unico
Fondo Pensioni Cariplo**

**“Modello di organizzazione, gestione e controllo”
Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231
e successive modificazioni e integrazioni**

Parte generale

**Approvazione del Modello 231 con delibera del Consiglio di Amministrazione del
9 dicembre 2009**

REVISIONI AL MODELLO 231		
n° e data	Capitoli modificati o aggiunti	Pagine
1 - del 23/09/2010	Aggiornamento per : <ul style="list-style-type: none"> • reati informatici • delitti contro l'industria e il commercio • delitti in materia di violazione del diritto d'autore • induzione a non rendere dichiarazioni o rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria • contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni mendaci 	4
2 - del 14/09/2012	Aggiornamento per: <ul style="list-style-type: none"> • reati ambientali 	4
3 - del ../10/2013	Adeguamento del Modello in linea con le indicazioni della Guardia di Finanza (circolare n. 83607/12) e aggiornamento per: <ul style="list-style-type: none"> • reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare • induzione indebita o dare o promettere utilità e corruzione tra privati 	Tutte le pagine
4 – 21/10/2015	Aggiornamento del "Modello" a seguito nuove disposizioni di legge e cambiamenti organizzativi della società. Le parti aggiornate riguardano i punti: Normativa di riferimento; Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001. Flussi informativi	6/12 15 34

Indice

Descrizione	Pag.
1 PREMESSA	4
2 DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	5
3 APPROCCIO METODOLOGICO	16
4 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'AZ. AGR. RISERVO	17
5 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	20
6 CODICE DI COMPORTAMENTO	28
7 AREE SENSIBILI	29
8 FORMAZIONE E COMUNICAZIONE INTERNA	30
9 CONTROLLI	31
10 IL SISTEMA SANZIONATORIO	36

1. Premessa

L'introduzione nel nostro sistema normativo della *responsabilità amministrativa degli enti* ha indotto tutti i soggetti cui questa nuova responsabilità si applica a porre una sempre maggiore attenzione agli aspetti organizzativi delle rispettive strutture.

Per il vero, gli organi amministrativi dell'azienda agricola RISERVO Srl, pur se questa rappresenta una realtà non complessa, sia sotto il profilo organizzativo che operativo, hanno da sempre dedicato massima cura nella definizione e nell'aggiornamento della struttura organizzativa, al fine di assicurare efficienza, efficacia e trasparenza nella gestione delle attività e nell'attribuzione delle correlative responsabilità, con lo scopo di ridurre al minimo disfunzioni, malfunzionamenti ed irregolarità (tra i quali annoveriamo anche comportamenti illeciti o comunque non in linea con quanto indicato dalle prassi interne).

Il contesto organizzativo dell'azienda agricola è costituito dall'insieme delle strutture e delle procedure che ne regolano il funzionamento; si tratta dunque di un sistema semplice anche se articolato che viene definito e verificato internamente anche al fine di rispettare le previsioni di legge e le disposizioni operative.

Tale insieme disciplina l'attività dell'azienda agricola costituendo anche un prezioso strumento a presidio della prevenzione di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dalla normativa specifica che dispone la responsabilità amministrativa degli enti (D.lg.s.231/2001).

L'azienda agricola è anche sottoposta alla vigilanza costante del Socio Unico Fondo Pensioni Cariplo, il quale svolge verifiche e controlli sull'operato e su aspetti relativi alla struttura organizzativa.

Oltre a quanto detto, è importante sottolineare che l'azienda agricola è da sempre attenta ai profili etici e comportamentali di esponenti, dipendenti e collaboratori esterni: in tale ottica è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il Codice Etico vedi il Fascicolo 3 del presente documento.

2. Decreto Legislativo n. 231/2001

Con l'emanazione del D.Lgs. n. 231/2001 e successive estensioni (di seguito Decreto), il Legislatore ha introdotto nell'ordinamento un innovativo sistema sanzionatorio che istituisce e disciplina la "responsabilità amministrativa degli enti", in relazione ad alcuni reati commessi - nell'interesse o a vantaggio dell'ente - da parte di "persone che rivestono una posizione apicale nella struttura dell'ente medesimo", ovvero "da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza" di questi ultimi.

Il Decreto prevede che la normativa si applichi ad una amplissima gamma di destinatari: enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Si deve evidenziare che la natura del nuovo tipo di responsabilità dell'ente, pur definita come "amministrativa", ha forti analogie con la responsabilità penale sia per la circostanza che il suo accertamento avviene nell'ambito del processo penale, sia in quanto essa è autonoma rispetto a quella della persona fisica che ha commesso il reato e si aggiunge a quest'ultima; infatti l'ente potrà essere dichiarato responsabile anche se la persona fisica che ha commesso il reato non è imputabile ovvero non è stata individuata. Le sanzioni amministrative applicabili all'ente consistono in sanzioni di natura pecuniaria, interdittiva, nella confisca ovvero nella pubblicazione della sentenza.

Quanto alla tipologia di reati cui si applica la disciplina in esame, il Decreto, nel suo testo originario, si riferisce ad una serie di reati che a partire dal 2001 si sono progressivamente ampliati e possono attualmente compendiarsi nelle seguenti "famiglie" di reati:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 del Decreto)
- i reati informatici (art. 24 bis del Decreto)
- i delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter del Decreto)
- i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis del Decreto)
- i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1 del Decreto)
- i reati societari (art. 25 ter del Decreto)
- i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater del Decreto)
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1 del Decreto)
- i delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies del Decreto)
- abusi di mercato (art. 25 sexies del Decreto)
- omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies del Decreto)
- i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies del Decreto)
- i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies del Decreto)
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies del Decreto)
- i reati ambientali (art. 25 undecies del Decreto)
- i reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies del Decreto)

- induzione indebita o dare o promettere utilità e corruzione tra privati (art. 25 comma 3 – art. 25 ter, comma 1, lett. s) bis)
- articolo 10 legge 16 marzo 2006 n. 146 reati transnazionali.

I successivi aggiornamenti, in merito alla presente revisione del “Modello 231” del 2013, riguardano:

anno 2014

- legge n. 6/2014 (con riferimento al testo coordinato del D. Lgs. n. 136/2014 – art. 3) che ha inserito l’art. 256 bis nel D. Lgs. 152/2006 il reato di “*combustione illecita*” che ha conseguenze sui reati ambientali;
- il reato di “*adescamento di minori*” che va ad aggiungersi ai reati compresi nell’art. 25 quinquies del presente Decreto;

anno 2015

- il reato di auto riciclaggio che va ad ampliare i reati compresi nell’art. 25 octies del presente Decreto;
- nel mese di maggio 2015 sono stati approvati nuovi cinque reati ambientali (art. 25 undecies del Decreto) con ravvedimento, e più precisamente: *disastro ambientale – inquinamento ambientale – traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività – impedimento del controllo – omessa bonifica*;
- il 22 maggio 2015 il Parlamento ha approvato il “*falso in bilancio*” (art. 2622 del c.c.) che rientra nei reati societari (art. 25 ter del Decreto).

Sono peraltro prevedibili ulteriori estensioni dell’ambito di applicazione di tale normativa.

Quanto alla tipologia di reati, di cui sopra, si evidenzia:

Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25)

Il Decreto, nel suo testo originario, si riferisce ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e precisamente:

- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato e di altro ente pubblico (art. 316 ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 2° comma, n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.);
- Corruzione per un atto d’ufficio (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d’ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319 bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 bis c.p.);
- Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.)
- A seguito dell’introduzione della Legge n. 190/2012 che regola gli aspetti relativi all’anticorruzione e trasparenza nelle Pubbliche Amministrazioni e enti partecipati o controllati da esse, per il contrasto ai fenomeni corruttivi su tutto il

territorio nazionale attraverso progetti di legge, protocolli d'intesa, accordi di collaborazione e l'istituzione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (D.Lgs. n. 90/2014). In tale contesto, assume particolare rilievo, anche per gli enti privati, la prevenzione dei reati che potrebbero essere commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, in particolare per le fattispecie riconducibili a fenomeni corruttivi.

Reati informatici (art 24 bis)

La legge 18 marzo 2008, n. 48 in materia di "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica", all'art. 7, prevede l'introduzione dell'articolo 24-bis, in materia di 'Delitti informatici e trattamento illecito di dati' nel novero dei reati previsti dal Decreto legislativo 231/01.

Tale previsione legislativa estende la responsabilità amministrativa degli enti ai seguenti reati informatici:

- falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 615-quinquies c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter)

La legge del 15 luglio 2009, n. 94 che contiene "*Disposizioni in materia di sicurezza pubblica*" con l'art. 2, comma 29, ha ulteriormente esteso il novero dei reati rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001 prevedendo l'introduzione nello stesso dell'art. 24 ter in materia di "Delitti di criminalità organizzata". La norma si riferisce in particolare, alle seguenti ipotesi delittuose:

- associazione per delinquere finalizzata alla riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata alla tratta di persone (art. 601 c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata all'acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.) e all'immigrazione clandestina (art. 12, comma 3 bis D.Lgs. n.286/1998), richiamati dall'art. 416, comma 6, c.p.;
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (416 bis c.p.)
- scambio elettorale politico-mafioso (art.416 ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art.630 c.p.);

- delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 bis c.p., quali la forza di intimidazione del vincolo associativo e la condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva;
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. n. 309/1990);
- associazione per delinquere, fuori dai casi previsti dal comma 6 del medesimo art. 416 c.p.;
- delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'art. 2, terzo comma, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (delitti richiamati dall'art. 407, comma 2, lettera a), numero 5 c.p.).

Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis)

Queste fattispecie delittuose sono state introdotte nel decreto legislativo 231/2001 (art. 25 bis) dall'art. 6 del D.Lgs. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della legge 409/2001. Si tratta di reati di falsificazioni di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigrana (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati; contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.); introduzione dello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1)

L'art. 25 bis del decreto legislativo 231/2001 è stato poi modificato con l'introduzione, avvenuta con legge del 23 luglio 2009 n. 99, art.17, comma 7, lettera b), contenete *"Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia"*. La medesima disposizione di legge, all'art. 15, comma 7, lettera b), ha introdotto nel decreto legislativo 231/2001 l'art. bis 1 in materia di "delitti contro l'industria e il commercio".

Si tratta segnatamente delle seguenti fattispecie criminose:

- turbata liberalità dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art.514 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine di prodotti agroalimentari (art. 517 quarter).

Reati societari (art. 25 ter)

Il D.lgs. 11 aprile 2002 n. 61, nell'ambito della nuova riforma del diritto societario ha esteso il novero dei reati(false comunicazioni sociali, false comunicazioni sociali in danno dei soci

o dei creditori, falso in prospetto, falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione, impedito controllo, indebita restituzione dei conferimenti, illegale ripartizione degli utili e delle riserve, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, operazioni in giudizio dei creditori, formazione fittizia del capitale, indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, illecita influenza sull'assemblea, aggio, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza), introducendo nel decreto legislativo 231/2001 l'art. 25 ter.

Il D.lgs. 28 dicembre 2005, n. 262, nell'ambito delle nuove disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari, con l'art. 31, ha, poi, esteso il regime di responsabilità amministrativa dell'Ente introducendo nell'art. 25 ter la fattispecie di "*Omessa comunicazione del conflitto d'interesse*" in ipotesi di violazione degli obblighi previsti dall'art. 2391 c.c.

L'art. 34 del D. Lgs. 28 dicembre 2005 n. 262, ha inoltre abrogato l'art. 263 c.c. "falso in prospetto" e introducendo nuovamente il reato di "falso in prospetto" all'art. 173 bis del T.U.F.. L'art. 37 del D. Lgs. 27 gennaio 2010 n. 39 ha, altresì, abrogato l'art. 2624 "falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione", disciplinando il reato medesimo all'art. 27 D.Lgs. 39/2010.

Il 22 maggio 2015 il Parlamento ha approvato il "*falso in bilancio*" artt. 2621 e 2622 del Codice Civile (legge n. 69 del 27/05/2015). La condotta illecita consiste nell'espone consapevolmente fatti materiali rilevanti non rispondenti al vero od omettere consapevolmente fatti materiali rilevanti la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene, in modo concretamente idoneo ad indurre altri in errore. La legge fa una distinzione tra le società quotate e quelle non quotate, sia per la condotta, sia per il danno, sia per i documenti oggetto della condotta, sia per le soglie di non punibilità e sia per la pena.

Delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater)

L'art. 25 quater (introdotto dalla legge 14 gennaio 2003 n. 7) disciplina la responsabilità amministrativa 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. L'Ente è altresì responsabile in relazione ai delitti che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'art. 2 della Convenzione internazionale di New York del 9 dicembre 1999 per la repressione del finanziamento del terrorismo. Si tratta, in particolare, dei delitti di cui ai seguenti articoli del Codice Penale: 270 bis, 270 ter, 270 quater, 270 quinquies, 270 sexies, 280, 280 bis, 289 bis e 302.

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1)

L'art. 25 quater 1, introdotto dalla legge 9 gennaio 2006 n. 7, art. 3, contempla la responsabilità amministrativa dell'Ente a seguito di commissione di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili sanzionate dall'art. 583 bis del c.p..

Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies)

La legge 11 agosto 2003 n. 228, ha introdotto l'art. 25 quinquies che disciplina le ipotesi in cui l'Ente può essere responsabile per i delitti contro la personalità individuale e prevede sanzioni pecuniarie ed interdittive. La norma si riferisce in particolare, alle seguenti ipotesi delittuose previste dal codice penale: art. 600, "Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù"; art. 601, "Tratta di persone"; art. 602, "Acquisto o alienazione di schiavi"; art. 600 bis, "Prostituzione minorile"; art. 600 ter, "Pornografia minorile"; art. 600 quater,

“Detenzione di materiale pornografico”; art. 600 quinquies, “Iniziativa turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile”.

All’art. 25 quinquies nel 2014 vada ad aggiungersi il reato di “*adescamento di minorenni*” introdotto con l’art. 619 undecies del c.p. Per adescamento si intende qualsiasi atto volto a carpire la fiducia del minore attraverso artifici, lusinghe o minacce posti in essere anche mediante l’utilizzo della rete internet o di altre reti o mezzi di comunicazione.

La legge 2 luglio 2010 n.108, art. 3 “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d’Europa sulla lotta contro la tratta di esseri umani, fatta a Varsavia il 16 maggio 2005, nonché norme di adeguamento dell’ordinamento interno, parzialmente modificando gli art. 600, 601 e 602 del codice penale. Vedi il testo dell’art. 3 legge 108/2010, al codice penale sono apportate le seguenti modifiche: a) all’art. 600 il terzo comma è abrogato; b) all’art. 601 il secondo comma è abrogato; c) all’art. 602 il secondo comma è abrogato; d) dopo l’art. 602 bis è inserito l’art. 602 ter “circostanze aggravanti”. La pena per i reati previsti dagli art. 600, 601 e 602 è aumentata da un terzo alla metà: 1) se la persona offesa è minore di anni diciotto; 2) se i fatti sono diretti allo sfruttamento della prostituzione o al fine di sottoporre la persona offesa al prelievo di organi; 3) se dal fatto deriva un grave pericolo per la vita o l’integrità fisica o psichica della persona offesa. Se i fatti previsti dal titolo VII, capo III, del presente libro sono commessi al fine di realizzare od agevolare i delitti di cui agli art. 600, 601 e 602, le pene previste sono aumentate da un terzo alla metà.*”

Abusi di mercato (art. 25 sexies)

La legge 18 aprile 2005 n. 62 di recepimento di direttive comunitarie, prevede l’applicazione del D.lgs. 231/01 – introducendo l’art. 25 sexies – anche per le fattispecie disciplinate ora agli artt. 187 bis e ter del T.U.F. Detti articoli riguardano, rispettivamente, l’“Abuso di informazioni privilegiate” e la “Manipolazione del mercato”. Con le medesime disposizioni è stato introdotto nel T.U.F. anche l’art. 170 bis “Ostacolo alle funzioni di vigilanza della CONSOB” che integra specificatamente – con analoghe finalità - i casi previsti e sanzionati dall’art. 2638 c.c..

Omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies)

Con il Decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 è stata regolamentata la responsabilità amministrativa degli Enti per i reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.), lesioni colpose gravi o gravissime (art. 890 c.p.) e relative circostanze aggravanti (art. 583 c.p.), commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, introducendo nel decreto legge 231/2001 l’art. 25 septies.

Si configurano i suddetti reati quando la morte o la lesione grave o gravissima siano stati causati, colposamente, dalla violazione della normativa volta a prevenire gli infortuni sul lavoro.

Non è sufficiente che venga rilevata un’omissione in tal senso, ma deve essere accertato che tale infrazione ha direttamente causato l’evento, che non si sarebbe verificato qualora la cautela richiesta dalla legge fosse stata posta in essere.

Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies)

Con l’introduzione del Decreto Legislativo n. 231 del 21 novembre 2007 di attuazione alla Direttiva 2005/60/CE del 26 ottobre 2005 (III Direttiva Antiriciclaggio), la responsabilità degli enti viene estesa ai delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di utilità di provenienza illecita richiamati nell’art. 25 octies, inizialmente previsti nel novero dei “reati transnazionali”, come più oltre descritto¹. Con il Decreto Legislativo n. 231 del 21

novembre 2007 l'ordinamento legislativo nazionale ha dato attuazione alla Direttiva 2005/60/CE del 26 ottobre 2005, concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo (cd III Direttiva antiriciclaggio), recando, nel contempo, modifiche al Decreto Legislativo 231/2001 mediante l'introduzione dell'art. 25-octies inizialmente previsti nel novero dei "reati transnazionali", come di seguito descritto. Ne consegue che l'ente sarà ora punibile per i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, anche se compiuti in ambito prettamente "nazionale", sempre che ne derivi un interesse o vantaggio per l'ente medesimo.

1 Il Decreto Legislativo 231/07, all'art. 64, comma 1 sub f) abroga i commi 5 e 6 dell'articolo 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146 (recante ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale): per tale via costituirà reato presupposto il riciclaggio (e il reimpiego) tout court e non soltanto quello avente il carattere della transnazionalità ai sensi di quest'ultima normativa.

All'art. 25 octies è stato aggiunto nel mese di gennaio 2015 il reato di "autoriciclaggio" (art. 648 ter del c.p.), questa fattispecie si realizza quando i proventi derivanti dall'evasione fiscale o dal risparmio di imposta generato da dichiarazioni infedeli, siano impiegati in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative.

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies)

La legge 23 luglio 2009 n. 99, art. 15, comma 7, lettera c), che contiene "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia", ha, poi, introdotto, nel decreto legislativo 231/2001, l'art. 25 novies rubricato "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore". Si tratta dei delitti contenuti nella legge 22 aprile 1941 n. 633 "Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio" agli art. 171, comma 1, lett. a bis) e comma 3, 171 bis, 171 ter, 171 septies e 171 octies.

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies)

La legge del 3 agosto 2009 n.116, art. 4 recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n.58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale", ha introdotto nel decreto legislativo 231/2001, l'art. 25 decies rendendo rilevante, ai fini della sussistenza della responsabilità amministrativa dell'Ente, la fattispecie di cui all'art. 377 bis c.p. il reato di "induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (precedentemente l'art. 25 decies era stato catalogato come art. 25 novies).

Reati ambientali (art. 25 undecies)

Con il D.Lgs. n. 121 del 7 luglio 2011 è stato introdotto nel decreto legge 231/2001 l'art. 25 undecies in tema di reati ambientali, recependo la Direttiva n. 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente e la Direttiva n. 2009/123/CE relativamente all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per le relative violazioni.

Tale decreto legge, con riferimento all'art. 25 undecies, ha previsto nell'ambito della 231/2001, l'introduzione delle seguenti fattispecie di reato:

- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali protette (art. 727 bis c.p.);

- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 bis c.p.)
- reati in materia ambientale con riferimento: al D. Lgs. N. 152 del 3 aprile 2006 per gli:
 - art. 137 scarichi di acque reflue industriali (commi 3, 5 e 13 primo periodo e commi 2,5 e 11 secondo periodo);
 - art.256 attività di gestione dei rifiuti non autorizzata (comma 1 lettera a, comma 6 primo periodo, comma 1 lettera b, comma 3 primo periodo, comma 5 primo periodo, comma 3 secondo periodo) ;
 - art. 257 bonifica di siti (commi 1 e 2)
 - art. 258 violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (comma 4 secondo periodo);
 - art. 259 traffico illecito di rifiuti (comma 1)
 - art. 260 attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (commi 1 e 2);
 - art. 260 bis sistema informatico di controllo per la tracciabilità dei rifiuti (commi 6 e 7 secondo e terzo periodo, commi 8 secondo periodo);
 - art. 279 le sanzioni (comma 5);
- reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, con riferimento alla Legge n. 150 del 7 febbraio 2002 per gli art. 1 commi 1,2 e 4 e art. 6 comma 4;
- misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente, con riferimento alla Legge n. 549 del 28 dicembre 1993 per l'art. 3 comma 6;
- reati relativi all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni, con riferimento alla Legge n. 202 del 6 novembre 2007 per gli art. 8 commi 1,2 e 9 e art. 9 comma 1;

A seguito della legge n. 6/2014 (con riferimento al testo coordinato del D. Lgs. n. 136/2013 – art. 3) è stato inserito l'art. 256 bis nel D. Lgs. n. 152/2006 il reato di *"combustione illecita"*. La norma punisce chiunque appicca fuoco a rifiuti abbandonati o depositati in maniera incontrollata e chiunque deposita o abbandona rifiuti, oppure li rende oggetto di un traffico transfrontaliero in funzione della loro successiva combustione illecita.

Nel mese di maggio 2015 sono stati approvati dal Parlamento cinque nuovi reati ambientali con ravvedimento: *"disastro ambientale"* – *"inquinamento ambientale"* – *"traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività"* – *"impedimento del controllo"* – *"omessa bonifica"*.

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies)

La modifica del Testo Unico Immigrazione effettuata con il D.Lgs. 109/2012 entrata in vigore il 9 agosto 2012, prevede un'ulteriore misura sanzionatoria, oltre alle già presenti sanzioni penali personali, per le aziende che abbiano o utilizzino lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o addirittura scaduto, collocando nel D.Lgs. 231/01 il nuovo art. 25 duodecies che prevede una sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, fino ad un massimo di 150.000,00 euro. È previsto (art. 22 comma 12 bis del D. Lgs. 286/98) che la sanzione sia aumentata di un terzo alla metà, se:

- i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
- i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;

- i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'art. 603 bis del codice penale.

Con la sentenza di condanna il giudice applica la sanzione amministrativa accessoria del pagamento del costo medio di rimpatrio del lavoratore straniero assunto illegalmente.

Ai fini delle sanzioni penali personali, l'art. 22, comma 12, del D.Lgs. 286/98, stabilisce che *“il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5.000,00 euro per ogni lavoratore impiegato.”*

Per quanto sopra vedi la direttiva 2009/52/CE – la legge n°217 del 15 dicembre 2011 (art. 21 e 24) – legge n°96 del 4 giugno 2010 (art. 1 e 2) – legge n°400 del 23 agosto 1988 – decreto legislativo n° 286 del 25 luglio 1998 Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero – legge n° 73 del 23 aprile 2002 – art. 603 bis del codice penale.

Induzione indebita o dare o promettere utilità e corruzione tra privati (art. 25 comma 3 – art. 25 ter, comma 1, lett. s) bis)

Con la modifica del Testo Unico Immigrazione effettuata con il D. Lgs. n. 109/2012, viene punito chiunque impieghi lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno o con permesso revocato o scaduto, del quale non sia stata presentata domanda di rinnovo, documentata dalla relativa ricevuta (Polizia di Stato o Ufficio Postale abilitato). Non è legale nemmeno l'impiego di uno straniero in Italia per motivi di turismo anche se regolarmente munito della prescritta dichiarazione di presenza.

A seguito della legge del 6 novembre 2012 n. 190 recante “ Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” sono stati modificati nel D. Lgs. 231/2001:

- l'art. 25 comma 3. Il reato di concussione per induzione non risulta più limitata alla società pubblica ove operi il funzionario che induce indebitamente il soggetto privato a dare o promettere utilità , ma viene estesa la responsabilità anche alla società privata cui appartiene il soggetto apicale o sottoposto che, assecondando il comportamento induttivo del funzionario pubblico, perfeziona la dazione dell'indebito;
- l'art. 25 ter, comma 1, lett. s) bis, per il reato di corruzione tra privati, chiunque dia o prometta denaro o altra utilità alle persone sopra indicate è punito con le pene previste al comma 1 dell'art. 2635 c.c.

Reati transnazionali (art. 10 legge 16 marzo 2006 n.146)

La legge 16 marzo 2006 n. 146, che ha dato ratifica ed esecuzione alla Convenzione delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, ha ampliato il numero dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ove sussista il carattere di “transnazionalità” della condotta criminosa (inedita sino ad oggi per il nostro ordinamento penale).

I nuovi reati, contemplati nell'art. 10, sono tutti connotati da una notevole gravità, sono: l'associazione per delinquere, di natura semplice e di tipo mafioso; l'associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri o al traffico illecito di sostanze stupefacenti; il traffico di migranti; alcuni reati di intralcio alla giustizia (l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria e il favoreggiamento personale).

Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01

Le sanzioni previste dal Decreto sono suscettibili di incidere notevolmente sull'attività e sull'economia di impresa, fino a impedirne la prosecuzione delle attività.

Il regime sanzionatorio - disciplinato dagli artt. 9 e seguenti - è strutturato sulla possibilità di irrogare sanzioni pecuniarie alle quali, nei casi di particolare gravità espressamente indicati, possono accompagnarsi quelle di tipo interdittivo.

Le sanzioni pecuniarie, la cui applicazione è indefettibile in conseguenza dell'accertamento della responsabilità, consistono in una somma di denaro determinata dal giudice penale mediante un sistema per quote in misura comunque non inferiore a Euro 25.822,24 e non superiore Euro 1.549.370,69. Ferma, comunque la possibilità di una riduzione in caso di particolare tenuità del fatto e di riparazione del danno da parte dell'Ente.

Particolarmente penalizzanti sono, altresì, le sanzioni interdittive che consistono in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze e concessioni;
- divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Resta infine da sottolineare, in relazione al disposto di cui agli artt. 18 e 19 del Decreto, la previsione di due sanzioni aggiuntive:

-pubblicazione della sentenza di condanna, applicabile a discrezione dell'organo giudicante nell'ipotesi di irrogazione di sanzione interdittiva, finalizzata alla conoscenza della condanna medesima da parte dei terzi;

-confisca, disposta unitamente alla sentenza di condanna - applicabile anche per equivalente nell'impossibilità di reperire il prezzo, il profitto o il prodotto del reato

La disciplina in oggetto, anche al fine di valorizzare la funzione "preventiva" del sistema introdotto, ha previsto la non punibilità dell'ente qualora lo stesso abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Con riferimento in particolare ai reati commessi da "soggetti in posizione apicale"² la disciplina in oggetto prevede anche che l'ente non risponde se, oltre ad aver adottato ed efficacemente attuato i suddetti modelli organizzativi, è in grado di provare:

² Intendendosi per tali coloro 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 coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso. In tema di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, si possono considerare soggetti apicali ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 231/2001, il presidente del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale, il Procuratore Generale, il Datore di Lavoro e i Dirigenti. Si possono considerare organi dipendenti ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, la figura del preposto, il lavoratore, il medico competente, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione. L'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 parla espressamente di un'efficacia esimente" dei modelli senza distinguere tuttavia tra reati commessi dai vertici apicali e reati commessi dai dipendenti dell'ente. Non è peraltro agevole stabilire se in tal modo il legislatore delegato abbia voluto identificare l'esatta qualificazione del ruolo dei modelli, oppure se la locuzione utilizzata assuma un significato più generico, riferendosi in maniera onnicomprensiva a tutte le possibili modalità di incidenza del comportamento virtuoso dell'ente sulla struttura dell'illecito del quale è chiamato a rispondere.

- di aver affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento dei modelli;
- che il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- che non vi sia stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

Precisiamo che per quanto riguarda l'applicazione delle sanzioni interdittive, che dispongano l'interruzione dell'attività della società, il Giudice, in luogo dell'applicazione di dette sanzioni, può disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15 del decreto) nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni della società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

3. Approccio metodologico

Considerato il contesto normativo di riferimento in cui l'azienda agricola RISERVO opera, nonché l'articolato sistema di controlli cui è sottoposta, nel definire il "Modello di organizzazione, gestione e controllo", l'azienda agricola ha adottato un approccio progettuale che consente di utilizzare e integrare in tale Modello le regole esistenti nonché di interpretare dinamicamente l'attesa evoluzione della normativa verso altre ipotesi di reato.

Con riferimento al rischio di comportamenti illeciti in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si deve considerare la legislazione prevenzionistica vigente e, in particolare, il D.Lgs. 81/2008. Tale complesso normativo delinea esso stesso un sistema di principi cogenti e adempimenti obbligatori che può risultare idoneo, opportunamente integrato in funzione del Modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01, a ridurre il rischio di condotte integranti i reati di omicidio e lesioni colpose commessi con violazione delle norme prevenzionistiche.

La metodologia adottata dall'azienda agricola prevede la definizione ex-ante del "Modello", finalizzato in generale alla prevenzione dei comportamenti illeciti e, successivamente, l'individuazione – all'interno delle c.d. "aree sensibili" – dei processi maggiormente a rischio sui quali focalizzare in via prioritaria le azioni di controllo.

Tale approccio:

- consente di valorizzare al meglio il patrimonio già esistente in azienda in termini di politiche, regole e normative interne che indirizzano e governano la gestione dei rischi e l'effettuazione dei controlli;
- rende disponibile in tempi brevi un'integrazione all'impianto normativo e metodologico da diffondere all'interno della struttura aziendale, che potrà comunque essere perfezionato nel tempo;
- permette di gestire con una modalità univoca tutte le regole operative aziendali, incluse quelle relative alle "aree sensibili".

4. La struttura organizzativa dell'azienda agricola RISERVO

Scopo di questo documento è di rappresentare la struttura organizzativa adottata dall'azienda agricola RISERVO, nonché gli interventi realizzati al fine di rendere tale struttura conforme alle disposizioni contenute nel Decreto e idonea a presidiare le diverse aree di rischio nonché a prevenire comportamenti illeciti.

Consiglio di Amministrazione, Presidente, Vice Presidente e Collegio dei Sindaci

Lo Statuto attribuisce al **Consiglio di Amministrazione** tra gli altri, i seguenti compiti:

- determinare gli indirizzi generali di gestione ordinaria dell'azienda agricola RISERVO Srl con i poteri più ampi ed illimitati;

Il **Presidente** del Consiglio di Amministrazione dell'azienda agricola, oltre ai poteri istituzionali, è il rappresentante dell'azienda agricola e convoca e presiede il Consiglio di Amministrazione.

Il **Vice Presidente** del Consiglio di Amministrazione che, in assenza o impedimento del Presidente, ha la rappresentanza legale della Società.

Direttore

Al **Direttore** sono attribuiti, tra gli altri, i seguenti compiti:

- sovrintendere della gestione aziendale, attuando gli indirizzi generali decisi dal Consiglio di Amministrazione;
- curare l'esecuzione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione;
- sovrintendere l'assetto organizzativo generale dell'azienda agricola, nonché alla tenuta della prima nota contabile e alla compilazione dei primi risultati tecnico/economici;
- compiere ogni altra incombenza demandatagli dallo Statuto, dagli organi collegiali dell'azienda agricola, sulla base delle procedure e delle deleghe specifiche attribuite;
- attribuzione della funzione di rappresentanza del datore di lavoro, con le relative responsabilità dell'andamento e dei risultati tecnici-economici dell'azienda;
- provvedere in qualità di preposto delegato del datore di lavoro a tutti i compiti ed all'attuazione delle misure prescritte dalle vigenti disposizioni di legge con specifico riferimento agli adempimenti derivanti dal D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, D.M. 10/03/1998, D.M. 6/9/1994, D.Lgs. 22/97 nonché di quelli derivanti dagli ordinari principi di prudenza, diligenza e perizia.

Collegio Sindacale

Il **Collegio Sindacale** svolge la propria attività di vigilanza sulle scritture contabili, sui bilanci e sui rendiconti annuali.

Accerta la conformità delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione alle norme di legge, di regolamento e di Statuto.

Assetto organizzativo

L'Azienda Agricola RISERVO, si articola nelle seguenti ruoli:

- Consiglio di Amministrazione;
- Presidente;
- Vice Presidente;

Formattato

- Direttore
- Impiegato Amministrativo

La struttura organizzativa è stata definita secondo logiche finalizzate a presidiare al meglio alcuni fattori chiave nelle diverse aree.

Per il tramite della convenzione del 31.10.2006 tra l'azienda agricola RISERVO Srl e il Socio Unico Fondo Pensioni Cariplo, la Funzione di Segreteria del Fondo Pensioni Cariplo, attraverso il personale messo a disposizione dal Socio Unico, svolge le seguenti attività:

- **di supervisione** della contabilità generale, di valutazione di rendimento dei comparti produttivi, di analisi e di monitoraggio degli andamenti gestionali;
- **di coordinamento** delle attività tecnico-produttive, commerciali, di ammodernamento e potenziamento delle attività agricole, la gestione del patrimonio immobiliare, l'assistenza tecnica per la realizzazione di nuove costruzioni, la manutenzione del patrimonio edilizio, la gestione degli appalti e l'assegnazione degli incarichi tecnico-professionali, ed ogni attività connessa alla gestione del patrimonio e la reportistica periodica agli Organi di Amministrazione dell'azienda agricola.

Nel sistema di gestione della sicurezza è presente in capo al Presidente del Consiglio di Amministrazione, al Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione ed al Direttore, un'articolazione di funzioni che assicura le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, la valutazione, la gestione e il controllo del rischio, ai sensi dell'art. 30 comma 3 D.Lgs. 81/08.

La struttura organizzativa del sistema di gestione della sicurezza, prevede l'assegnazione di compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, definito in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda agricola RISERVO, a partire dal Datore di Lavoro sino al singolo lavoratore. In particolare devono essere tenute in considerazione le seguenti figure: Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Medico Competente, addetti al primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio, nonché tutte le figure previste per la corretta gestione del Cantiere (ex D.Lgs. 494/96 abrogato dal D.Lgs. 81/2008). Tali organi e ruoli specialistici previsti dal D.Lgs. 81/2008 sono correttamente formalizzati.

Il sistema dei poteri e delle deleghe

A norma di Statuto, il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri per l'ordinaria gestione ed amministrazione dell'azienda agricola RISERVO, mentre per il compimento di qualsiasi atto di straordinaria amministrazione, ad eccezione di quelli di urgenza, occorre la delibera dell'assemblea dei soci, che determina inoltre le linee di indirizzo ed i limiti di spesa negli investimenti per la valorizzazione e per la conservazione dei fondi agricoli di proprietà sociale, sia i corrispettivi minimi e ogni altra condizione necessaria per il miglioramento ed il potenziamento delle attività agricole, a cui il Consiglio di Amministrazione deve attenersi.

Il Consiglio di Amministrazione delega proprie attribuzioni al Direttore determinandone i rispettivi poteri coerentemente con le diverse funzioni svolte, conferendo i necessari poteri di iniziativa, facoltà discrezionale, autonomia di concezione nell'organizzazione tecnica, amministrativa e commerciale dell'azienda agricola, con funzioni di rappresentanza del

Datore di lavoro e con le relative responsabilità dell'andamento e dei risultati tecnici economici dell'azienda.

Con riferimento all'adempimento a normative speciali in materia di tutela della sicurezza ed igiene sul lavoro, al fine di prevenire la commissione di reati di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime connessi alla loro violazione, sono stati attribuiti al Direttore, nel rispetto della legge, adeguati criteri di delega.

La facoltà di subdelega viene esercitata attraverso un processo trasparente, sempre monitorato, graduato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal "subdelegato", comunque prevedendo sempre l'obbligo di informativa alla funzione delegante.

Come detto sopra la struttura organizzativa generale dell'azienda agricola e le sue eventuali modifiche sono sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Tutte le strutture operano sulla base dello Statuto, che individua le *mission* e le responsabilità delle unità organizzative, le linee di dipendenza gerarchica ed i legami funzionali tra le diverse posizioni di cui si compone la struttura stessa.

A tale documento si aggiungono le procedure operative, che regolano le modalità di svolgimento dei diversi processi aziendali e che sono diramate all'interno della struttura attraverso l'emanazione di specifiche indicazioni.

Pertanto, i principali processi decisionali ed attuativi, riguardanti le facoltà di autonomia gestionale, sono codificati, monitorabili e conoscibili da tutta la struttura.

5. Il “Modello di organizzazione, gestione e controllo”

Al fine di rendere la struttura organizzativa sopra descritta conforme ai requisiti previsti dal Decreto, sono stati attuati alcuni interventi integrativi.

Il Modello deve essere idoneo a prevenire sia i reati di origine dolosa che quelli di origine colposa, introdotti dal Legislatore con l'art. 25 septies del D.Lgs. 231/01.

In particolare, l'azienda agricola RISERVO adotta e attua un “Modello di organizzazione, gestione e controllo” (di seguito Modello) – costituito dall'insieme delle scelte organizzative, di controllo e disciplinari – specificamente finalizzato a individuare, gestire e controllare il rischio di commissione di reati con riferimento alle previsioni del Decreto e successive estensioni. I punti qualificanti di tale Modello sono:

1. l'attribuzione ad un “Organismo” dotato di autonomia finanziaria e di autonomi poteri di iniziativa e controllo, del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento (con le modalità definite in dettaglio nel capitolo 9 “Controlli”);
2. l'evidenziazione delle “aree sensibili” rispetto all'operatività aziendale, ossia degli ambiti di attività che presentano un maggior rischio di commissione dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente, sui quali focalizzare in via prioritaria le attività di verifica nonché l'individuazione dei criteri sulla base dei quali estendere l'ambito di applicazione del Modello in conseguenza dell'eventuale ampliamento dell'ambito della responsabilità amministrativa;
3. la previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'azienda agricola in relazione alla prevenzione di comportamenti illeciti;
4. l'individuazione di modalità di gestione di risorse finanziarie adeguate idonee a prevenire comportamenti illeciti, con particolare riguardo alle condotte che possono generare la commissione dei delitti di omicidio colposo e di lesioni gravi o gravissime connessi alla violazione della normativa antinfortunistica e di tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro ;
5. l'attuazione di controlli preventivi specifici finalizzati a proteggere il sistema finanziario societario dal suo utilizzo a fini di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo;
6. l'introduzione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
7. il sistema disciplinare/sanzionatorio applicato dall'azienda agricola e i relativi processi, idonei a sanzionare - nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva di settore - il mancato rispetto delle misure e delle regole di condotta indicate nel Modello con particolare riferimento alle specifiche disposizioni da individuarsi per le c.d. “aree sensibili”;
8. l'utilizzo del compendio normativo interno già in essere per la disciplina dei processi operativi aziendali quale parte integrante del “Modello di organizzazione, gestione e controllo”.

I suddetti punti 2 – 3 – 4- 5 – 6 sono dettagliatamente trattati nella parte speciale del Modello (fascicolo 2).

Non è obiettivo del presente documento quello di riprodurre e/o di sostituire la normativa interna in vigore tempo per tempo, che rimane naturalmente applicabile, anche a presidio e tutela dei rischi connessi al Decreto: in particolare, si stabilisce che il “Modello di organizzazione, gestione e controllo” dell’azienda agricola è composto, oltre che dal presente documento, anche dalle seguenti norme interne:

- Statuto;
- Convenzioni per la gestione di risorse del Socio Unico Fondo Pensioni Cariplo (di seguito Socio Unico) utilizzate per la gestione dell’azienda agricola RISERVO;
- Documentazione ed informazioni dell’azienda agricola che disciplinano i processi aziendali;
- Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) ai sensi del D.Lgs. 81/08;
- Normativa antiriciclaggio;
- Normativa nazionale relativa all’espletamento di attività agricola in riferimento alle aziende agricole.

Integrano, inoltre, il Modello tutte le disposizioni regolamentari emanati dalla Provincia e dalle Regioni che disciplinano, in modo inderogabile, specifici ambiti di attività dell’azienda agricola (es., rapporti con le Associazioni di categoria e dei consumatori, rapporti con i Ministeri – del Lavoro, delle Politiche sociali, delle Finanze, delle politiche Alimentari, Agricole e Forestali, ecc.)

Governo e funzionamento del Modello

Analogamente a quanto avviene per il governo dell’azienda agricola, le responsabilità di “governo” del Modello sono ripartite tra i vari organi e funzioni aziendali sulla base di criteri idonei ad assicurarne:

- il corretto funzionamento in termini di prevenzione, gestione e controllo;
- lo sviluppo e il mantenimento dell’efficacia nel tempo.

In particolare sono stati individuati i ruoli delle varie strutture aziendali con riferimento ai seguenti ambiti:

- a. approvazione della struttura del Modello e attribuzione delle responsabilità di gestione dello stesso;
- b. definizione del modello organizzativo e sviluppo dei processi e della normativa;
- c. conformità della struttura del Modello rispetto ai requisiti di legge;
- d. applicazione delle norme operative all’interno delle diverse funzioni o processi aziendali;
- e. svolgimento di controlli indipendenti sull’applicazione delle procedure operative;
- f. applicazione del Modello nella gestione delle risorse umane;
- g. gestione delle risorse finanziarie.

a) Approvazione della struttura del Modello e attribuzione delle responsabilità di gestione dello stesso

Il Consiglio di Amministrazione:

- approva la struttura del Modello su proposta del Socio Unico.

- individua l'Organismo di Vigilanza che, rendiconta periodicamente sulle attività svolte e sulle relative risultanze al Consiglio di Amministrazione dell'azienda agricola e per conoscenza all'Organismo di Vigilanza del Socio Unico;
- delega le singole strutture a dare attuazione ai contenuti della struttura del Modello ed a curare il suo costante aggiornamento.

Il Direttore, con il supporto delle funzioni Coordinamento, Controllo Interno e Segreteria Legale del Socio Unico, ciascuna per il proprio ambito di competenza, e sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, elabora la struttura del Modello da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione dell'azienda agricola e cura l'esecuzione delle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione dell'azienda agricola

Inoltre:

- attua un'efficace gestione dell'operatività e dei rischi connessi;
- verifica la continua funzionalità, efficacia ed efficienza dei processi di competenza;
- individua e valuta i fattori da cui possono derivare rischi di commissione di reati;
- stabilisce canali di comunicazione efficaci al fine di assicurare che tutto il personale sia a conoscenza delle politiche e delle procedure relative ai propri compiti e responsabilità;
- definisce flussi informativi volti ad assicurare piena conoscenza e governabilità dei fatti aziendali.

Il Collegio Sindacale vigila: sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo; sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza ed efficienza della struttura organizzativa del sistema di controllo interno e del sistema organizzativo/contabile.

Al **Direttore** sono attribuiti, ove necessario attraverso meccanismi di delega, specifici compiti e relative responsabilità.

Il Direttore deve assicurare lo svolgimento delle attività di propria competenza in conformità con le disposizioni normative interne, monitorando eventuali comportamenti anomali o comunque difformi dagli standard attesi da azienda agricola.

L'Organismo di Vigilanza è una funzione ad hoc in composizione collegiale, nominata dal Consiglio di Amministrazione dell'azienda agricola, dotata di autonomi poteri di iniziativa e controllo così come previsto nel Decreto e meglio descritta al successivo Capitolo 9.

L'Organismo di Vigilanza, avvalendosi delle varie funzioni aziendali, in particolare della funzione di Coordinamento delle aziende agricole in capo al Socio Unico e del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ai sensi del D.Lgs. 81/08 per le parti di competenza:

- vigila sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- verifica l'aggiornamento del Modello, coerentemente con le evoluzioni della normativa e con le modifiche della struttura organizzativa dell'azienda agricola;
- informa periodicamente sull'argomento il Consiglio di Amministrazione dell'azienda agricola.

Il presente Modello è sottoposto al costante monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza dell'azienda agricola, al fine di controllare l'attuazione del medesimo Modello e il mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate, anche ai fini del comma 4, art. 30 D.Lgs. 81/2008.

b) Definizione del modello organizzativo e sviluppo dei processi e della normativa interna

Al fine di meglio presidiare la coerenza della struttura organizzativa e dei meccanismi di governance rispetto agli obiettivi dell'azienda agricola la Segreteria del Socio Unico con il Direttore ha la responsabilità di:

- progettare la struttura organizzativa, definendone missioni, organigrammi e funzioni;
- definire le regole per il disegno, l'ufficializzazione e la gestione dei processi organizzativi;
- supportare la progettazione dei processi organizzativi ovvero validare procedure definite da altre funzioni, garantendone la coerenza con il disegno organizzativo complessivo;
- collaborare con la Segreteria del Socio Unico per verificare la coerenza della normativa emessa rispetto alle previsioni di legge, alle disposizioni di vigilanza ed alle specifiche deleghe attribuite alle diverse strutture dal Consiglio di Amministrazione dell'azienda agricola;
- collaborare con l'Organismo di Vigilanza per verificare l'adeguamento del sistema normativo e del Modello (a seguito di modifiche nella normativa applicabile, nell'assetto organizzativo aziendale o nelle procedure operative, rilevanti ai fini del Decreto);
- diffondere la normativa interna a tutta la struttura dell'azienda agricola attraverso gli strumenti di informazione ed aggiornamento ulteriormente previsti.

c) Conformità della struttura del Modello rispetto ai requisiti di legge

La Segreteria del Socio Unico, nell'ambito della sua missione, assicura assistenza e consulenza legale all'azienda agricola, anche seguendo l'evoluzione legislativa e normativa specifica nonché gli orientamenti della giurisprudenza, per l'osservanza delle norme di legge e di vigilanza da parte della stessa azienda agricola.

Spetta altresì alla Segreteria del Socio Unico l'interpretazione della normativa, la risoluzione di questioni di diritto e l'identificazione delle condotte che possono configurare ipotesi di reato.

In particolare, per quanto riguarda il tema della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, 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. Il co. 4 dell'art. 30 del D.Lgs. 81/08, stabilisce che 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.

Inoltre, sinteticamente, si possono riassumere le seguenti funzioni assegnate dal legislatore al modello organizzativo, in materia di sicurezza, desumendole dall'art. 30 del D.Lgs. 81/2008:

- valutazione dei rischi;
- prevenzione dei rischi che include tutte le attività di safety management (ad es. la programmazione, la formazione, i controlli);
- la gestione delle emergenze o crisis management.

d) Applicazione delle norme operative all'interno delle diverse funzioni o processi aziendali

La buona regola aziendale prevede che per ciascun processo sia individuata la struttura alla quale è attribuita la responsabilità di progettazione, realizzazione nonché di verifica del buon funzionamento ed efficace evoluzione nel tempo dello stesso.

Il processo deve essere formalizzato secondo standard definiti e prevedendo presidi di controllo necessari e sufficienti a garantire lo svolgimento dell'attività assicurandone l'efficacia e l'efficienza, salvaguardando il valore delle attività e rispettando la conformità con la legge e le normative di vigilanza, nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne in vigore.

In particolare, nella definizione dei singoli processi, devono essere previste soluzioni organizzative che:

- siano in linea con la normativa in vigore di volta in volta applicabile;
- rispettino le disposizioni aziendali in materia di separatezza tra le funzioni operative e quelle di controllo ed evitino situazioni di conflitto di interesse nell'assegnazione delle competenze;
- siano in grado di identificare, misurare e monitorare adeguatamente i rischi nei diversi segmenti operativi, compreso il rischio relativo ad eventuali comportamenti illeciti;
- stabiliscano adeguate attività di controllo ad ogni livello operativo e ne attribuiscono in modo formale ed univoco compiti e responsabilità, ivi comprese quelle per la correzione delle irregolarità riscontrate;
- consentano che le anomalie significative rilevate dalle unità operative, o da altri incaricati ai controlli dal Socio Unico siano tempestivamente portate a conoscenza dei livelli appropriati dell'azienda agricola (Organismo di Vigilanza, Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale) e gestite con immediatezza;
- consentano la registrazione di ogni fatto di gestione e, in particolare, di ogni operazione con adeguato grado di dettaglio, assicurandone la corretta attribuzione sotto il profilo temporale.

La responsabilità di applicare correttamente la normativa operativa e le diverse procedure all'interno delle varie funzioni o processi aziendali è attribuita in prima istanza al Direttore e ai collaboratori.

Al riguardo, ai fini del Decreto, i collaboratori hanno la responsabilità di rivedere i processi di propria competenza che, come sopra descritto, costituiscono parte integrante del Modello, con il supporto metodologico delle funzioni competenti del Socio Unico (esempio il Coordinatore delle aziende agricole) e di segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità o comportamenti anomali nonché di rivedere i processi di propria competenza qualora li reputassero non adeguati a prevenire comportamenti illeciti.

In particolare, il Direttore o i collaboratori attinenti alle "aree sensibili" devono prestare la massima cura alla verifica delle implicazioni che potrebbero derivare all'azienda agricola in caso di commissione di reati ed in particolare sulle sanzioni previste dal Decreto.

Con riferimento alla materia della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, la responsabilità di applicare correttamente la normativa operativa e di vigilare sul rispetto delle diverse procedure, nonché delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori all'interno delle varie funzioni o processi aziendali, è attribuita al Direttore dell'azienda agricola.

e) Svolgimento di controlli indipendenti sull'applicazione delle procedure operative

Il sistema dei controlli interni dell'azienda agricola, contenuto nell'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative, mira ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali ed il conseguimento delle seguenti finalità:

- efficacia ed efficienza dei processi aziendali;
- salvaguardia del valore delle attività nonché tutela e presidio delle situazioni di rischio per l'azienda agricola;
- affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- conformità delle operazioni con la normativa primaria e secondaria nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne.

In particolare, nel sistema di controllo sulla gestione dei rischi, l'azienda agricola attua controlli sulla definizione formale e sull'aggiornamento dei documenti di carattere formale rilevanti ai fini della prevenzione di talune categorie di reati, come indicato dettagliatamente nella parte speciale del Modello (fascicolo 2)..

L'attività di verifica interna operante per l'azienda agricola viene svolta dalla funzione di Coordinamento delle aziende agricole del Socio Unico con lo scopo di verificare la regolarità dell'operatività e l'andamento dei rischi, e valutare la funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni e portare all'attenzione del Consiglio di Amministrazione e al Direttore possibili miglioramenti alle politiche di gestione dei rischi e alle procedure.

Ai sensi del Decreto la suddetta funzione di Coordinamento del Socio Unico supporta direttamente l'Organismo di Vigilanza dell'azienda agricola, nell'adempimento del compito di vigilare sul rispetto delle regole contenute nel Modello e di monitorarne l'aggiornamento, attivando le funzioni di volta in volta competenti.

f) Applicazione del Modello nella gestione delle risorse umane

Il Direttore dell'azienda agricola, ha la responsabilità di valorizzare il patrimonio di risorse umane attraverso la pianificazione, definizione e applicazione di appropriate politiche e metodologie di selezione, gestione e sviluppo.

Il processo di selezione e assunzione

Il processo di selezione mira ad individuare il complesso delle caratteristiche attitudinali e comportamentali, in possesso del candidato, idonee ad assicurare, sulla base del necessario confronto di dette caratteristiche con i relativi requisiti di ruolo, la copertura ottimale della posizione da ricoprire.

Il processo di gestione e sviluppo del personale

Il processo di gestione e sviluppo delle risorse umane è finalizzato ad individuare, valorizzare e motivare le risorse presenti nell'azienda agricola anche in relazione al bisogno dell'organizzazione aziendale di fronteggiare, tempo per tempo, le relative esigenze nella copertura delle posizioni di lavoro e dei ruoli necessari per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

Le politiche retributive e sistema premiante

L'azienda agricola, nel pieno rispetto dei criteri di equità e trasparenza, sulla base delle competenze, del merito, sia individuali che collettivamente considerati, dell'impegno dei singoli, dello spirito di collaborazione e d'iniziativa, nonché dell'apporto fornito dalle varie

funzioni o dai diversi ruoli, definisce, tempo per tempo, tenuto conto dei risultati e degli andamenti complessivi e della redditività aziendale, riconoscimenti retributivi su proposta del Direttore e ratifica del Consiglio di Amministrazione.

La formazione

Il Direttore definisce gli indirizzi di formazione prevedendo specifici interventi volti a favorire il costante aggiornamento delle risorse con riguardo alle procedure operative e al rispetto di leggi e regolamenti, al fine di accrescere il senso di responsabilità e la consapevolezza di tutti verso i comportamenti attesi.

Di particolare importanza, risulta essere la programmazione, da parte del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, di attività di formazione, informazione e addestramento dei lavoratori, per quanto concerne la tematica della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, così come stabilito dal D.Lgs. 106/09, cd. correttivo al D.Lgs. 81/08.

L'azienda agricola cura che chiunque collabori con essa sia idoneo alle funzioni da svolgere e professionalmente qualificato.

Con riferimento al Decreto, il Direttore, nella gestione delle Risorse Umane, come in dettaglio illustrato ai paragrafi 8 e 10 che seguono:

- programma interventi di sensibilizzazione rivolti a tutti i dipendenti sull'importanza di un comportamento conforme alle regole aziendali, sulla comprensione dei contenuti del Codice Etico nonché specifici corsi destinati al personale che opera nelle "aree sensibili" con lo scopo di chiarire in dettaglio le criticità, i segnali premonitori di anomalie o irregolarità, le azioni correttive da implementare per le operazioni anomale o a rischio;
- presidia, con il supporto della funzione di Coordinamento delle aziende agricole del Socio Unico il processo di rilevazione e gestione delle violazioni del Modello, nonché il conseguente processo sanzionatorio e, a sua volta, fornisce tutte le informazioni emerse in relazione ai fatti e/o ai comportamenti rilevanti ai fini del rispetto della normativa recata dal Decreto all'Organismo di Vigilanza, il quale le analizza al fine di prevenire future violazioni nonché di monitorare l'adeguatezza del Modello

g) Gestione delle risorse finanziarie

Per i processi che comportano gestione e movimentazione di risorse finanziarie, le funzioni aziendali interessate seguono i seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione
le regole operative interne definiscono modalità e tempistiche di svolgimento delle attività e sono volte a garantire la tracciabilità delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali, disponibili negli archivi aziendali.
- separazione dei compiti e delle funzioni
attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità tra le strutture coinvolte nei processi e una chiara e formalizzata disciplina dei poteri autorizzativi si evitano sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino attività critiche su un unico soggetto.
- documentazione delle decisioni e dei controlli
i processi decisionali sono basati su criteri oggettivi, il più possibile documentati e rintracciabili negli archivi aziendali (cartacei o elettronici), così come l'attività di controllo e di supervisione; appositi meccanismi di sicurezza garantiscono adeguata protezione e accesso ai dati, alle informazioni.

- correttezza, trasparenza e osservanza delle leggi e dei regolamenti vigenti
nell'intraprendere e gestire i rapporti con le controparti esterne (clienti, fornitori, enti e organismi vari), in sede di stipulazione ed esecuzione di contratti, di aggiudicazione e gestione di autorizzazioni, di concessioni o appalti, di attività ispettive e di controllo o ancora nell'ambito di procedure giudiziarie, le regole ed i comportamenti delle strutture e degli addetti devono essere idonei a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nonché dell'integrità del patrimonio dell'azienda agricola.

6. Codice di comportamento

Codice interno di comportamento

A conferma dell'importanza attribuita ai profili etici, ed in particolare a sottolineare la rilevanza di comportamenti improntati a rigore e integrità che costituiscono alcuni dei principali valori posti alla base del modello culturale aziendale, dell'azienda agricola RISERVO ha adottato un Codice Etico (vedi fascicolo 3).

Tale documento, in linea con quello adottato dal Socio Unico, costituisce uno strumento di cultura aziendale, teso ad evitare comportamenti ambigui o scorretti mediante l'individuazione chiara delle principali regole da rispettare e con l'avvertenza che comportamenti difforni potranno essere sanzionati; in particolare è ribadito il principio che l'azienda agricola chiede ai propri dipendenti (ma anche a collaboratori e consulenti esterni) un comportamento improntato secondo principi di ferrea onestà. L'orientamento all'etica - e cioè alla riservatezza, alla lealtà ed all'onestà dei comportamenti verso l'esterno e verso l'interno - rappresenta, infatti, in un contesto economico caratterizzato da una forte e sempre maggiore competitività, uno strumento di grande utilità per offrire un contributo concreto al conseguimento degli obiettivi dell'azienda agricola

Il suddetto documento definisce altresì le regole di comportamento che i dipendenti devono improntare in relazione all'applicazione di normative speciali a tutela della sicurezza e di igiene sul lavoro al fine di prevenire la commissione dei delitti di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime connessi alle violazioni delle suddette norme, anche con riferimento ai doveri e le conseguenze cui si va incontro se si tengono atteggiamenti che possono generare la pratica del mobbing ed i modi per eliminare i rischi del fenomeno.

La scelta di adottare un Codice Etico costituito da un insieme, volutamente snello, di regole sia di carattere molto generale - volte a creare standard comportamentali uniformi ed a sottolineare, nel più rigoroso rispetto dell'etica degli affari, gli obiettivi prioritari ed i valori di riferimento cui devono essere ispirati i comportamenti di coloro che agiscono nell'interesse e per conto dell'azienda agricola - sia di carattere più specifico, ad esempio laddove si disciplina l'obbligo di riservatezza e la gestione delle informazioni confidenziali, vuole essere un segnale di trasparenza e di correttezza da parte dell'azienda agricola una sorta di "dichiarazione di principi", che si traducono in regole indirizzate a tutti i soggetti cui il codice si rivolge, vale a dire gli amministratori, i sindaci, i dipendenti ed anche i consulenti e, in generale, i terzi che entrino in contatto con l'azienda agricola.

Al predetto codice si è voluto conferire un valore che non fosse meramente esortativo e pertanto le direttive in esso contenute sono da considerarsi vincolanti a tutti gli effetti ed è previsto un sistema di vigilanza volto a sanzionare eventuali comportamenti difforni, che costituirebbero una infrazione ai principi deontologici e ai doveri di correttezza nei confronti sia degli iscritti e i beneficiari, sia con le associazioni rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro, sia con le associazioni di categoria e con enti operanti nel settore della previdenza .

7. Aree sensibili

Al fine di identificare le aree nelle quali è maggiore il rischio che siano posti in essere comportamenti illeciti è di seguito definito il processo che – tenendo presente la vigente normativa in materia di responsabilità amministrativa degli enti – è stato adottato nella fase di impostazione e sviluppo del Modello e che dovrà essere utilizzato anche in futuro, in occasione delle eventuali estensioni ad altre tipologie di reato della responsabilità di cui trattasi. L'attuazione di tale processo è delegata dal Consiglio di Amministrazione dell'azienda agricola RISERVO alle funzioni operative di volta in volta competenti secondo le disposizioni del Modello.

Tale processo prevede con il coinvolgimento del Direttore dell'azienda agricola e la Segreteria del Socio Unico:

- l'individuazione ex-ante delle condotte sanzionabili in relazione ai reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa;
- l'identificazione delle "aree sensibili", cioè quelle nel cui ambito è più alto il rischio che siano posti in essere comportamenti illeciti previsti dalle disposizioni suddette, da sottoporre al vaglio dell'Organismo di Vigilanza;
- la realizzazione, per ciascuna "area", di una "mappa" delle attività sensibili rispetto alle strutture organizzative coinvolte (risk assessment);
- la valutazione dei processi applicati alle attività sensibili e dell'adeguatezza dei presidi di controllo previsti dai processi stessi, a cura del Direttore dell'azienda agricola.

Sulla base della normativa attualmente in vigore le aree sensibili identificate dal Modello sono dettagliatamente indicate nella parte speciale dello stesso Modello (vedi fascicolo 2).

8. Formazione e comunicazione interna

I principi e le regole contenute nel Modello, e gli eventuali miglioramenti e modifiche dello stesso, sono portati a conoscenza di tutto il personale dell'azienda agricola RISERVO con apposite iniziative di formazione e comunicazione mirate.

A tal fine viene erogata la formazione e la comunicazione utilizzando strumenti diversificati di apprendimento, in particolare attraverso corsi d'aula.

L'informazione ha caratteristiche di completezza, tempestività, accuratezza, accessibilità e continuità, al fine di rendere i destinatari dei flussi informativi pienamente consapevoli delle direttive aziendali, degli obblighi di comportamento su di essi gravanti, nonché delle conseguenze anche disciplinari derivanti da un eventuale inadempimento delle regole che essi sono tenuti a rispettare.

9. Controlli

Organismo di Vigilanza

Il Decreto, all'art. 6, indica come condizione per l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'ente l'affidamento del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente stesso dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

In ottemperanza ai requisiti di legge, a quanto sopra definito, il Consiglio di Amministrazione dell'azienda agricola RISERVO con delibera del 9 dicembre 2009 istituisce il proprio Organismo di Vigilanza come previsto dall'art. 6 del Decreto, approvando contestualmente il Regolamento che ne disciplina la durata e le modalità di funzionamento.

L'Organismo di Vigilanza risulta composto da tre membri aventi professionalità e capacità tali da poter svolgere l'attività assegnata. L'Organismo verrà assistito da una società di consulenza esterna specializzata nell'applicazione del D.Lgs. 231/2001 e con esperienza in sistemi di controllo.

Condizione di eleggibilità per ciascuno dei membri dell'Organismo di Vigilanza è (1) il possesso dei requisiti di onorabilità stabiliti dall'art. 5 del Regolamento del Ministero dell'Economia e delle Finanze, recante norme per l'individuazione dei requisiti di onorabilità professionalità e indipendenza degli esponenti aziendali delle banche, adottato con DM n. 161 del 18 marzo 1998 e (2) l'assenza di una delle cause di sospensione disciplinate nell'art. 6 del medesimo Regolamento.

Le ipotesi considerate dall'art. 6 del Regolamento del Ministero dell'Economia e delle Finanze citato costituiscono, altresì, causa di sospensione dalla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza.

Costituiscono espresse e tassative cause di decadenza dalla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza:

- 1) il venir meno dei menzionati requisiti di onorabilità
- 2) la mancata partecipazione senza giustificato motivo a due o più riunioni dell'Organismo, anche non consecutive nell'arco di dodici mesi non consecutivi.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un membro dell'Organismo, i restanti membri dell'organismo ne daranno comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione il quale provvederà senza indugio alla sua sostituzione.

L'Organismo è funzione permanente. Fermo quanto previsto nel comma precedente, il Consiglio di Amministrazione all'atto di nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza determina la durata della carica; in assenza di specifica determinazione, essa, per ciascun membro, si intende coincidente con la durata in carica del Consiglio di Amministrazione che li ha nominati. I componenti dell'Organismo sono immediatamente rieleggibili.

L'eventuale remunerazione spettante ai componenti dell'Organismo è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione del Consiglio di Amministrazione. Ai membri dell'Organismo spetta, in ogni caso, il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell'ufficio.

Al fine di garantire un'autonomia anche finanziaria, all'Organismo di Vigilanza spetta il diritto di chiedere ed ottenere un budget di spesa su base annua per l'esercizio delle

funzioni di vigilanza ad esso attribuite dal Modello in ragione ed in proporzione delle necessità riscontrate.

Nell'adempimento della propria funzione, l'Organismo di Vigilanza, direttamente o per il tramite delle varie strutture aziendali all'uopo designate, ha accesso a tutte le attività dell'azienda agricola e alla relativa documentazione.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza verifica la regolarità della conservazione e dell'aggiornamento dei documenti obbligatori connessi all'adempimento delle normative speciali in materia antinfortunistica e sulla tutela della sicurezza e igiene sul lavoro, verifica l'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge in materia, nonché vigila sulla esecuzione degli adempimenti previsti dal Modello di organizzazione, gestione e controllo connessi al sistema di gestione della sicurezza.

Nello svolgimento dei compiti affidatagli, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi della collaborazione di tutte le Funzioni e strutture dell'azienda agricola o di funzioni del Socio Unico, in particolare del Coordinatore delle aziende agricole, nonché di consulenti esterni.

Per quanto concerne le tematiche di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'Organismo di Vigilanza dovrà avvalersi di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti, ad esempio RSPP, addetti del servizio, RLS, Medico Competente, addetti al primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio. In particolare, l'Organismo di Vigilanza, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, coordina il sistema organizzativo definito dal Modello con il sistema di gestione della sicurezza sul lavoro, mediante integrazione reciproca, attivando un flusso informativo continuo con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, nominato ai sensi del Testo Unico sulla Sicurezza, dal quale riceve periodicamente informazioni rilevanti in materia. L'Organismo di Vigilanza riceve altresì le informazioni rilevanti in materia di sicurezza dalle altre funzioni aziendali.

Con riferimento al tema del riciclaggio, l'Organismo di Vigilanza svolge attività di verifica sulle funzioni ed, in particolare, circa il rispetto delle limitazioni all'uso del contante e dell'eventuale utilizzo di libretti al portatore per la gestione della liquidità, in ossequio al dettato normativo previsto ex D.Lgs 231/2007. Esso attua altresì controlli formali e sostanziali dei flussi finanziari aziendali, con riferimento ai pagamenti verso terzi e ai pagamenti /operazioni con il Socio Unico e le altre aziende agricole del Socio Unico

Le funzioni aziendali devono portare alla conoscenza dell'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni rilevanti ai sensi del Decreto. Inoltre, l'Organismo di Vigilanza riceve copia della periodica reportistica in materia di salute e sicurezza e informazioni circa la concreta gestione del sistema di sicurezza sul lavoro. Esso riceve altresì il piano di miglioramento stabilito in relazione alla sicurezza e salute sul lavoro, nonché il rapporto sugli infortuni avvenuti nello svolgimento di attività lavorative, con violazione della normativa antinfortunistica vigente.

L'Organismo riferisce annualmente al Consiglio di Amministrazione dell'azienda agricola (reporting con scadenza annuale) sull'osservanza del Modello da parte delle strutture aziendali, nonché sull'effettiva capacità dei processi operativi e della rispettiva normativa di prevenire comportamenti illeciti ai sensi del richiamato Decreto.

L'Organismo approva al primo insediamento il proprio Regolamento atto a disciplinare le regole e le modalità di funzionamento dell'Organismo stesso.

Compiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, nell'esecuzione della sua attività ordinaria, deve tra l'altro:

- vigilare sull'osservanza del modello da parte delle strutture interessate dell'azienda agricola e sul relativo aggiornamento nonché sull'effettiva efficacia e capacità dei processi operativi e della rispettiva normativa, in relazione alla struttura aziendale e al contesto di riferimento, di prevenire comportamenti illeciti, proponendo, sulla base di verifiche e laddove se ne riscontri l'esigenza, l'aggiornamento del Modello al Consiglio di Amministrazione, e dei processi operativi e di controllo alle funzioni interessate;
- curare l'aggiornamento del Modello e delle regole e dei principi organizzativi in esso contenuti o richiamati laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, anche attraverso la collaborazione dei competenti organi e funzioni sia dell'azienda agricola che del Socio Unico.

Per lo svolgimento delle proprie mansioni l'Organismo di Vigilanza si avvale delle diverse Funzioni aziendali interne, nonché di funzioni del Socio Unico sulla base di specifiche necessità e competenze.

L'attività di controllo, eseguita dalle funzioni del Socio Unico per conto dell'Organismo di Vigilanza, seguono appositi protocolli sulla base di analisi dei rischi.

L'analisi dei rischi è il processo continuo di identificazione, classificazione e valutazione preventiva dei rischi (esterni ed interni) e dei controlli interni, da cui discende il piano degli interventi di audit.

Tale piano, predisposto annualmente ed indicato nel reporting annuale è sottoposto all'approvazione del Consiglio d'Amministrazione coinvolgendo il Collegio Sindacale, tiene anche conto delle eventuali osservazioni e indicazioni degli Organi Societari che devono approvarlo.

Il piano annuale degli interventi di audit dedica un'apposita sezione alla verifica degli adempimenti inerenti il rispetto della normativa antinfortunistica e di tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro, al fine di prevenire la commissione dei delitti di omicidio colposo e di lesioni gravi o gravissime connessi alla violazione della normativa speciale in materia.

Durante gli interventi di controllo viene analizzato nel dettaglio il livello dei controlli presenti nell'operatività e nei processi aziendali. I punti di debolezza rilevati sono sistematicamente segnalati al Direttore dell'azienda agricola e alle funzioni professionalmente competenti del Socio Unico al fine di rendere più efficienti ed efficaci le regole, le procedure e la struttura organizzativa. Per verificare l'effettiva esecuzione delle azioni da intraprendere, viene poi svolta un'attività di follow-up.

Ai fini del Decreto, nel piano annuo di audit sono presenti verifiche specifiche volte, in particolare per le aree sensibili, a valutare l'adeguatezza dei controlli a prevenire comportamenti illeciti.

Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei dipendenti, degli Organi Societari, dei collaboratori esterni e dei Partner in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità dell'azienda agricola ai sensi del Decreto.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- il Direttore, i dipendenti e gli Organi Societari devono segnalare all'Organismo di Vigilanza le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati ed inviare informazioni come previsto nella parte speciale del Modello – fascicolo 2 (vedi flussi informativi verso l'OdV);
- i collaboratori esterni ed i Partner saranno tenuti ad effettuare le segnalazioni con le modalità e nei limiti previsti contrattualmente;
- i dipendenti avranno l'obbligo di segnalare all'Organismo di Vigilanza le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;
- l'Organismo di Vigilanza prenderà in considerazione le segnalazioni, ancorché anonime, che presentino elementi fattuali;
- l'azienda agricola garantisce i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e assicura in ogni caso la massima riservatezza circa la loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, gli Organi Societari, i dipendenti e, nei modi e nei limiti previsti contrattualmente, i collaboratori esterni ed i Partner devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'Organismo, le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati qualora tali indagini coinvolgano l'azienda agricola o suoi dipendenti od Organi Societari o comunque la responsabilità dell'azienda agricola stessa;
- i rapporti preparati da funzioni aziendali del Socio Unico nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto.

Periodicamente l'Organismo propone, se del caso, al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche della lista sopra indicata relativa alle informazioni obbligatorie.

A seguito della Legge n. 190/2012 e delle Linee guida dell' Autorità Nazionale Anticorruzione le protezioni per le segnalazioni potrebbero essere estese anche agli enti privati in tema di whistleblowing, nella promozione della regolamentazione del sistema di gestione delle segnalazioni di violazioni del "Modello 231", tenendo conto dei differenti profili costituenti il whistleblowing, così come individuati dalla letteratura internazionale:

- l'atto di comunicazione, che può essere formale oppure informale;
- il profilo del whistleblower , che può essere un dipendente, un consulente, un fornitore o anche un cliente;
- lo strumento di segnalazione;
- l'oggetto della comunicazione, che può essere un comportamento scorretto già in essere o un comportamento censurabile che potrebbe essere posto in essere in futuro;
- le modalità di comunicazione delle segnalazioni e le modalità di registrazione e archiviazione delle stesse, nonché le garanzie di protezione della persona e dei dati personali.

Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale

L'Organismo riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione (a scadenze generalmente semestrali), tramite apposito verbale, sull'osservanza del Modello da parte delle strutture aziendali, nonché sull'effettiva capacità dei processi operativi e della rispettiva normativa di prevenire comportamenti illeciti ai sensi del Decreto.

E rendiconta l'attività svolta emettendo un reporting al Consiglio di Amministrazione e per conoscenza al Collegio Sindacale (a scadenza annuale) in merito all'adeguatezza del sistema di controllo interno aziendale ed alle eventuali criticità rilevate. Nello stesso reporting viene indicato il piano di interventi di audit per l'anno successivo.

Per quanto sopra sia dei verbali che del reporting annuale trasmette copia all'Organismo di Vigilanza del Socio Unico Fondo Pensioni Cariplo.

10. Il sistema sanzionatorio

Principi generali

L'efficacia del Modello è assicurata oltre che dall'elaborazione di meccanismi di decisione e di controllo tali da eliminare o ridurre significativamente il rischio di commissione dei reati ricompresi nel Decreto, dalla efficienza e dall'idoneità degli strumenti predisposti per sanzionare eventuali illeciti.

In tale prospettiva, l'azienda agricola RISERVO, sul presupposto che i comportamenti dei dipendenti e dei collaboratori esterni in violazione dei principi e delle regole di condotta prescritti nel Modello e, in generale, in caso di inosservanza delle procedure e norme interne da esso previste e/o richiamate devono comunque considerarsi illecito contrattuale, adatterà nei confronti:

- del personale dipendente, il sistema sanzionatorio stabilito dal Codice Disciplinare dal CNL e dalle leggi che regolano la materia,
- di tutti i collaboratori esterni e/o soggetti terzi il sistema sanzionatorio stabilito dalle disposizioni contrattuali e di legge che regolano la materia.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni stabilite, saranno applicate, ai sensi della normativa richiamata, tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto. Quanto precede verrà adottato indipendentemente dall'avvio e/o svolgimento e definizione dell'eventuale azione penale, in quanto i principi e le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda agricola in piena autonomia ed indipendentemente dai possibili reati che eventuali condotte possano determinare e che l'autorità giudiziaria ha il compito di accertare.

Pertanto, in applicazione dei suddetti criteri, viene stabilito il seguente sistema sanzionatorio nei confronti del:

Personale appartenente alle aree professionali ed ai quadri direttivi

1) il provvedimento del RIMPROVERO VERBALE si applica in caso:

- di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello, correlandosi detto comportamento ad una "*lieve inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori*" ai sensi di quanto già previsto al punto a) del Codice Disciplinare vigente;

2) il provvedimento del RIMPROVERO SCRITTO si applica in caso:

- di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque, non grave,

correlandosi detto comportamento ad una *“inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori”* ai sensi di quanto previsto al punto b) del Codice Disciplinare vigente.

3) il provvedimento della **SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DAL TRATTAMENTO ECONOMICO FINO AD UN MASSIMO DI 10 GIORNI** si applica in caso:

- di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva,

correlandosi detto comportamento ad una *“inosservanza - ripetuta o di una certa gravità - delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori”* ai sensi di quanto previsto al punto c) del Codice Disciplinare vigente.

4) il provvedimento del **LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO** si applica in caso:

- di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal presente Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto.

correlandosi detto comportamento ad una *“violazione (. . .) tale da configurare (. . .) un inadempimento “notevole” degli obblighi relativi”* ai sensi di quanto previsto al punto d) del Codice Disciplinare vigente.

5) il provvedimento del **LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA** si applica in caso:

- di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del presente Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria.

correlandosi detto comportamento ad una *“mancanza di gravità tale (o per dolo o per fatto, o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura) da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire la prosecuzione del rapporto stesso”* ai sensi di quanto previsto alla lettera e) del Codice Disciplinare vigente.

L'attivazione, lo svolgimento e la definizione del procedimento disciplinare sono affidati al Direttore dell'azienda agricola e al Segretario del Socio Unico nell'ambito delle competenze a loro attribuite, fermo restando che l'adeguatezza del sistema sanzionatorio ed il relativo costante monitoraggio sono affidati all'Organismo di Vigilanza che procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

Personale dirigente

In caso di violazione, da parte di dirigenti, dei principi, delle regole e delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività ricomprese nelle aree sensibili di un comportamento non conforme alle prescrizioni del

Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili quelle tra le misure indicate in precedenza che saranno ritenute più idonee in relazione alla gravità della/e violazione/i e della eventuale loro reiterazione, nonché in considerazione del particolare vincolo fiduciario che caratterizza il rapporto tra l'azienda agricola RISERVO, il Socio Unico e il lavoratore con la qualifica di dirigente, sempre in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

Il procedimento disciplinare, in tutto analogo a quello sopra indicato per il restante personale, è affidato al Consiglio di Amministrazione nell'ambito delle competenze alla stessa attribuite e comporta l'adozione, su richiesta dell'Organismo di Vigilanza, di provvedimenti correlati a quelli sopra descritti, fermo restando che l'adeguatezza del sistema sanzionatorio ed il relativo costante monitoraggio sono affidati all'Organismo di Vigilanza che procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

Collaboratori esterni

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni dell'azienda agricola (ad es.: lavoratori autonomi, parasubordinati, eccetera) che, in contrasto con le linee guida di cui al presente Modello, sia suscettibile di comportare il rischio di commissione di uno dei reati ricompresi nel decreto, determinerà, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di convenzione, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, fatta, ovviamente, salva l'ulteriore riserva di risarcimento qualora da tali comportamenti derivino danni concreti all'azienda agricola, come nel caso di applicazione da parte dell'Autorità Giudiziaria delle sanzioni previste dal Decreto.

I relativi interventi sanzionatori sono affidati al Consiglio di Amministrazione e al Direttore dell'azienda agricola sulla base di chi ha stipulato il contratto o, fermo restando che l'adeguatezza degli interventi ed il costante monitoraggio dei medesimi sono affidati all'Organismo di Vigilanza che procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie

Amministratori e Sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di soggetti che ricoprono la funzione di amministrazione dell'azienda agricola, l'Organismo di Vigilanza informerà il Collegio Sindacale e il Segretario del Socio Unico i quali provvederanno ad adottare le iniziative ritenute opportune in relazione alla fattispecie, nel rispetto della normativa vigente.

In caso di violazione del modello da parte di componenti del Collegio Sindacale dell'azienda agricola, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad adottare le iniziative ritenute opportune in relazione alla fattispecie, nel rispetto della normativa vigente.