
**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO**

PARTE GENERALE

**SOCIETA' AGRICOLA BIOPLUS
S.R.L.**

SOMMARIO

I. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE.-	4
I. 1. Il superamento del principio <i>societas delinquere non potest</i> e la portata della nuova responsabilità amministrativa da reato.-.....	4
I. 2. Le sanzioni previste dal d. lgs. 231/2001.-.....	14
1. Le sanzioni pecuniarie.	15
2. Le sanzioni interdittive.	15
a) La confisca.....	16
b) La pubblicazione della sentenza.....	16
I. 3. Gli autori del reato presupposto.-.....	16
I. 4. L'interesse o il vantaggio per la società.-.....	16
I. 5. L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato.-.....	17
II. LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA.	18
III. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SOCIETA' AGRICOLA BIOPLUS SRL.	20
III. 1. Società Agricola Bioplus Srl	Error! Bookmark not defined.
III. 2. L'adeguamento di Società Agricola Bioplus Srl alle previsioni del Decreto legislativo 231/2001.-.....	20
III. 3. I Lavori preparatori alla redazione del modello organizzativo. La metodologia seguita per l'individuazione delle c.d. "aree a rischio" .-.....	21
III. 4. La struttura del Modello di Società Agricola Bioplus Srl -	23
IV. IL MODELLO DI GOVERNANCE ED IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI SOCIETA' AGRICOLA BIOPLUS SRL.	25
IV. 1. Il sistema di amministrazione e controllo di Società Agricola Bioplus Srl... ..	25
IV. 2. La definizione dell'Organigramma aziendale e dei compiti.....	26
IV. 3. La selezione e formazione del personale.-.....	26
V. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI SOCIETA' AGRICOLA BIOPLUS SRL..	27

V. 1.	I principi generali a fondamento del sistema di deleghe e procure.-.....	27
V. 2.	La struttura del sistema di deleghe e procure in Società Agricola Bioplus Srl.....	28
VI.	IL CONTROLLO DI GESTIONE ED I FLUSSI FINANZIARI.-	28
VII.	IL SISTEMA DI CONTROLLO DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO.-	29
VIII.	IL CODICE ETICO DI SOCIETA' AGRICOLA BIOPLUS SRL.	35
IX.	IL SISTEMA DISCIPLINARE DI SOCIETA' AGRICOLA BIOPLUS SRL.	35
X.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI SOCIETA' AGRICOLA BIOPLUS SRL. .	37
X. 1.	La composizione dell'Organismo e i suoi requisiti.....	38
X. 2.	I compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	39
X. 3.	I flussi informativi che interessano l'Organismo di Vigilanza.-	41
1.	Flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.	41
2.	<i>Reporting</i> dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari e del Vertice Aziendale.....	43
XI.	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI CONNESSI. L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	45
XI. 1.	L'informazione sul Modello e sui protocolli connessi.-.....	45
XI. 2.	La formazione sul Modello e sui protocolli connessi.-	46
XI. 3.	Comunicazione degli aggiornamenti del Modello e/o del Codice Etico.-....	47

I. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE.-

I. 1. Il superamento del principio *societas delinquere non potest* e la portata della nuova responsabilità amministrativa da reato.-

Il Decreto Legislativo n. 231 del 2001, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, è stato emanato in data 8.6.2001, in esecuzione della delega di cui all’art. 11 della Legge 29.9.2000 n. 300, ed è entrato in vigore il 4.7.2001. Il Legislatore ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle Convenzioni internazionali cui l’Italia ha già aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26.7.1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26.5.1997 (anch’essa firmata a Bruxelles) sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e la Convenzione OCSE del 17.12.1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

* * *

Il Legislatore delegato, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio secondo cui *societas delinquere non potest*, introducendo nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti nell’ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, da persone fisiche che rivestano funzione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’Ente (si tratta dei c.d. soggetti in posizione apicale), ovvero da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i c.d. soggetti in posizione subordinata).

L’indicazione, nel Decreto, di “responsabilità amministrativa” è formalmente esatta, anche se, sostanzialmente, la natura delle gravi sanzioni previste e la valutazione da parte dello stesso Giudice penale che tratta il processo a carico dell’imputato indicano trattarsi di una forma di responsabilità penale che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

* * *

Tale ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella sanzione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato, o nel cui interesse i reati siano stati commessi, prevedendo nei loro confronti sanzioni pecuniarie (particolarmente gravose) e temibili

misure interdittive, quali la sospensione o la revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi, sino all'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività nelle ipotesi più gravi.

Non tutti i reati commessi dai soggetti sopra indicati implicano una responsabilità amministrativa riconducibile all'Ente, atteso che sono individuate come rilevanti solo specifiche tipologie di reati. Da rilevare, peraltro, che il catalogo dei reati c.d. "presupposto" è in continua espansione, come appresso specificato.

Originariamente, il Decreto si riferiva 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 o di altro ente pubblico (art. 316 *ter* c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, co 2° 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., 321 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p., 321 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p.);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 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.);
- indebita percezione di contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalla Comunità Europea (art. 316 *ter* c.p.).

Successivamente, l'art. 6 della l. 23.11.2001 n. 409, recante "*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro*", ha inserito nell'ambito del Decreto l'art. 25 *bis*, che mira a punire il reato di "falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo". L'articolo è poi stato modificato dalla L. n. 99/209 e dal D. Lgs. 125/2016 e comprende ora:

- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- falsificazione di monete, spendita ed introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);

- spendita ed introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate 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 di valori di bollo (460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

L'art. 3 del d. lgs. 11.4.2002 n. 61 ha introdotto, nell'ambito della nuova riforma del diritto societario, il nuovo art. 25 *ter* del Decreto, estendendo il regime di responsabilità degli Enti anche in relazione ai reati societari, così come configurati dallo stesso d. lgs. 11.04.2002 n. 61 (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 pregiudizio dei creditori, formazione fittizia del capitale, indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, illecita influenza sull'assemblea, aggrottaggio, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza). Il legislatore è ulteriormente intervenuto con la L.190/2012, L. 69/2015 e D.Lgs. 38/2017.

Con la l. 14.1.2003 n. 7, è stato esteso il regime di punibilità degli Enti ai reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25 *quater* d. lgs. 231/01).

Con la l. 11.08.2003 n. 228 è stato introdotto l'art. 25 *quinquies* d. lgs. 231/01 con il quale la responsabilità degli Enti viene estesa alla commissione di delitti contro la personalità individuale previsti dalla sezione I del capo XII del libro II del codice penale (riduzione in schiavitù art. 600 c.p.; prostituzione minorile art. 600 *bis* c.p.; pornografia minorile art. 600 *ter* c.p.; detenzione di materiale pornografico art. 600 *quater* c.p.; iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione art. 600 *quinquies* c.p.; tratta e commercio di schiavi art. 601 c.p.; alienazione e acquisto di schiavi art. 602 c.p.). Sul punto il legislatore è intervenuto nuovamente con la L. n. 199/2016.

La l. 18.04.2005 n. 62 (c.d. Legge Comunitaria 2004) e la l. 28.12.2005 n. 262 (c.d. Legge sul Risparmio) hanno esteso il novero dei reati la cui commissione può comportare, ove ne sussistano i presupposti oggettivi e soggettivi, la responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto.

In particolare, la l. 62/2005 ha introdotto nel corpo del Decreto l'art. 25 *sexies* che prevede la punibilità dell'Ente nel cui interesse o vantaggio siano stati commessi i cosiddetti "market abuses" e precisamente i reati di:

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U. della Finanza, di cui al d. lgs. 24.2.1998 n. 58);
- manipolazione del mercato (art. 185 T.U. della Finanza).

La l. 262/2005 ha, inoltre, previsto all'art. 187 *quinquies* Testo Unico della Finanza una nuova forma di responsabilità dell'Ente conseguente alla commissione nel suo interesse o vantaggio (non di reati ma) degli illeciti amministrativi di:

- abuso di informazioni privilegiate (art. 185 bis T.U. della Finanza);
- manipolazione del mercato (art. 185 ter T.U. della Finanza).

La medesima l. 262/2005, oltre a modificare le norme e le sanzioni (raddoppiando queste ultime) contemplate dall'art. 25 *ter* d. lgs. 231/2001 in materia di reati societari, ha altresì previsto la responsabilità amministrativa degli enti in relazione al reato di omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 *bis* c.c.).

La legge 9.1.2006 n. 7 ha introdotto, nel catalogo dei reati presupposto della responsabilità degli Enti, all'art. 25 *quater*, la nuova fattispecie di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 *bis* c.p.). La norma – evidentemente volta a scoraggiare pratiche di mutilazione poste in essere anche nel nostro Paese per motivi di carattere culturale o religioso – sanziona il fatto di chiunque, in assenza di esigenze terapeutiche, cagiona una mutilazione degli organi sessuali femminili o comunque una lesione degli stessi.

La l. 16.3.2006 n. 146, nel ratificare la Convenzione ed i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea Generale il 15.11.00 ed il 31.5.01 (c.d. Convenzione TOC), ha previsto la responsabilità degli enti per i reati transnazionali di:

- associazione a delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione a delinquere di stampo mafioso (art. 416 *bis* c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater* del T.U. del Presidente della Repubblica del 23.1.1973 n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 T.U. del Presidente della Repubblica del 9.10.1990 n. 309);

- riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.);
- illecito impiego di capitali (art. 648 *ter* c.p.);
- traffico di migranti (art. 12 co 3°, 3 *bis*, 3 *ter*, e 5 del T.U. di cui al d. lgs. 25.7.98 n. 286);
- intralcio alla giustizia, nella forma dell'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'A.G. e del favoreggiamento personale (artt. 377 *bis* e 378 c.p.).

Si definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a 4 anni, qualora in esso sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

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

Il reato transnazionale non costituisce una nuova figura delittuosa introdotta nell'ordinamento italiano, ma rappresenta una qualifica suscettibile di essere applicata a qualsiasi reato già presente nel sistema penale, purché risponda ai requisiti di cui sopra. La stessa Convenzione TOC tuttavia ha imposto agli Stati firmatari di criminalizzare in modo diretto alcuni delitti (quelli specificatamente sopra individuati), più tipicamente transnazionali, al fine di evitare che il solo richiamo alla gravità della pena potesse consentire un'elusione delle pattuizioni convenzionali agli Stati che dovessero punire, nel proprio ordinamento interno, quegli stessi reati con pene inferiori.

La l. 3.8.2007 n. 123 del 2007 ha introdotto l'art. 25 *septies* il quale ha esteso la responsabilità dell'ente ai reati di lesioni colpose gravi e gravissime ed al reato di omicidio colposo commessi in violazione della normativa antinfortunistica. Insieme ai nuovi reati ambientali di natura contravvenzionale (quindi, puniti indifferentemente sia a titolo di dolo che di colpa) contemplati dal nuovo art. 25 *undecies* d. lgs. 231/2001 (inserito dal d. lgs. 121/2011), si tratta degli unici reati commessi a titolo di colpa che possono fondare la responsabilità dell'Ente.

Il d. lgs. 21.11.2007 n. 231 ha introdotto l'art. 25 *octies*, il quale ha esteso la responsabilità dell'Ente ai reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita.

Per mezzo della l. 18.03.2008 n. 48 si è poi introdotto l'art. 24 *bis* il quale ha allargato le maglie dei reati presupposto ai delitti informatici e al trattamento illecito di dati. Nello specifico sono stati introdotti i reati di:

- falsità in un documento informatico pubblico o privato 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. 617 *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 soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinquies* c.p.).

La l. 15.7.2009 n. 94 ha introdotto l'art. 24 *ter* e con esso i delitti di criminalità organizzata:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata a commettere i delitti di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. lgs. 27.7.1998 n. 286 (art. 416, co. 6, c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416 *bis* c.p.);
- delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'articolo 416 *bis* c.p. per le associazioni di tipo mafioso ovvero al fine di agevolare l'attività di tali associazioni
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, Decreto del Presidente della Repubblica del 9 ottobre 1990, n. 309);
- sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, 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 più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), n. 5), c.p.p.).

La l. 23.7.2009 n. 99 ha disposto l'introduzione degli artt. 25 *bis.1* e 25 *novies*. Segnatamente, l'art. 25 *novies* ha introdotto i seguenti reati:

- utilizzo dei programmi di *file sharing* per uso personale (art. 171 lett. a *bis* l. 22.4.1941 n. 633);
- reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore e la reputazione (art. 171 co 3 l. 633/941);
- tutela penale del *software* e delle banche dati (art. 171 *bis* l. 633/1941);
- tutela penale delle opere audiovisive o letterarie (art. 171 *ter* l.633/1941);
- responsabilità relative ai supporti (art. 171 *septies* l. 633/1941);
- trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato (art. 171 *octies* l. 633/1941).

L'art. 25 *bis.1* ha introdotto invece i seguenti reati:

- turbata libertà 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 dei prodotti agroalimentari (art. 517 *quater* c.p.).

La l. 3.8.2009 n. 116 ha introdotto l'art. 25 *novies* (poi divenuto art. 25 *decies*, a seguito della modifica apportata dall'art. 2 d. lgs. 7.7.2011 n. 121) che ha esteso la punibilità degli enti anche in caso di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.).

L'art. 2 d. lgs. 7.7.2011 n. 121 ha inserito altresì l'art. 25 *undecies* d. lgs. 231/2001 con il quale sono stati introdotti nella Parte Speciale del Decreto i reati in materia ambientale, e segnatamente:

- il reato previsto dall'art. 727-*bis* c.p., introdotto nel codice dall'art. 1 d. lgs. 121/2011 (uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette);

- il reato previsto dall'art. 733-bis c.p., introdotto nel codice dall'art. 1 d. lgs. 121/2011 (distruzione o deterioramento di *habitat* all'interno di un sito protetto);
- i reati previsti dai commi 2 e 3 (rispettivamente, scarico non autorizzato di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose e scarico delle medesime sostanze in violazione delle prescrizioni imposte con l'autorizzazione), 5, periodo primo e secondo (scarico di acque reflue industriali in violazione dei limiti tabellari), 11 (violazione dei divieti di scarico al suolo, nelle acque sotterranee e nel sottosuolo) e 13 (scarico in mare da parte di navi e aeromobili di sostanze di cui è vietato lo sversamento) dell'art. 137 d. lgs. 3.4.2006 n. 152 (T.U. ambientale);
- i reati previsti dai commi 1 lett. *a* e *b* (raccolta, recupero, smaltimento, commercio e intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione), 3, primo e secondo periodo (realizzazione o gestione di una discarica non autorizzata), 4 (inosservanza delle prescrizioni contenute nell'autorizzazione alla gestione di una discarica o alle altre attività concernenti i rifiuti), 5 (miscelazione non consentita di rifiuti) e 6 (deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi) dell'art. 256 d. lgs. 152/2006;
- i reati previsti dai commi 1 e 2 dell'art. 257 d. lgs. 152/2006 (inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali e delle acque sotterranee e omissione della relativa comunicazione agli enti competenti);
- i reati previsti dal comma 4, secondo periodo, dell'art. 258 e dai commi 6 e 7 dell'art. 260-bis d. lgs. 152/2006 (predisposizione o uso di un falso certificato di analisi dei rifiuti);
- il reato previsto dal comma 1 dell'art. 259 d. lgs. 152/2006 (traffico illecito di rifiuti);
- il reato previsto dall'art. 260 d. lgs. 152/2006 (attività organizzata per il traffico illecito di rifiuti);
- il reato previsto dal comma 5 dell'art. 279 d. lgs. 152/2006 (inquinamento atmosferico);
- i reati previsti dall'art. 1, comma 1 e 2, e dall'art. 2, commi 1 e 2, della l. 7.2.1992 n. 150 (importazione, esportazione, trasporto e uso illecito di specie animali e commercio di piante riprodotte artificialmente);
- il reato previsto dall'art. 6, comma 4, l. 150/1992 (illecita detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica o provenienti da riproduzioni in cattività che costituiscano pericolo per la salute o l'incolumità pubblica);
- il reato previsto dall'art. 3-bis l. 150/1992 (falsificazione o alterazione di certificazioni e licenze e uso di certificazioni e licenze falsi o alterati per l'importazione di animali);
- il reato previsto dal comma 6 dell'art. 3 l. 28.12.1993 n. 549 (violazione delle disposizioni sull'impiego delle sostanze nocive per lo strato di ozono);

- i reati previsti dagli artt. 8 (inquinamento doloso) e 9 (inquinamento colposo) del d. lgs. 29.12.2007 n. 202 (che dà attuazione alla direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi).

Sui reati ambientali è intervenuto nuovamente il legislatore con la L. n. 68/2015 e con il D. Lgs. n. 21/2018 inserendo la fattispecie di attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 quaterdecies c.p.).

L'art. 2 del d. lgs. 16.07.2012 n. 109 ha introdotto l'art. 25 *duodecies* d. lgs. 231/2001 che prevede tra i reati presupposto l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare. Il legislatore è successivamente intervenuto sul punto con la L. 17.10.17 n.161.

La legge 6.11.2012 n. 190, ha esteso la responsabilità da reato degli Enti anche ai reati di induzione indebita a dare o promettere utilità e di corruzione tra privati, contemplandoli rispettivamente agli artt. 25, comma 3 e 25 *ter*, comma 1 lettera *s-bis* del decreto.

Con la L. 9/2013 art. 12 è stata prevista la responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato per enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva. Si tratta di: commercio di sostanze alimentari contraffatte ex art. 442 c.p., adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari ex art. 440 c.p., commercio di sostanze alimentari nocive ex art. 444 c.p., contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.), introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 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.), contraffazioni di indicazioni geografiche denominazione di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 *quater* c.p.).

Il d. lgs. 4.3.2014 n. 39 ha inserito tra i reati presupposto quello di adescamento di minorenni, ora espressamente richiamato dall'art. 25 *quinquies* comma 1 lettera c del Decreto 231.

Con l'art. 3 comma 5 L. 186/2014 è stato modificato l'art. 25 *octies* estendendo la responsabilità degli enti alla nuova fattispecie di autoriciclaggio di cui all'art. 648 *ter*.1 c.p.

L'art. 1 comma 8 della L. 68/2015 ha modificato l'art. 25 *undecies*, estendendo il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti con riferimento ai seguenti reati ambientali: inquinamento ambientale (art. 452 *bis* c.p.); disastro ambientale (art. 452 *quater* c.p.); inquinamento ambientale e disastro ambientale colposi (art. 452 *quinquies* c.p.); associazione a delinquere (comune e mafiosa) con l'aggravante ambientale (art. 452 *octies* c.p.); traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 *sexies* c.p.).

L'art. 12 della L. 69/2015 ha modificato l'art. 25 *ter*, inasprendo le sanzioni pecuniarie previste per i seguenti reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti: false comunicazioni sociali (art. 2621 e 2621 *bis* c.c.) e false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.).

La L. n. 199/2016 ha inserito tra i reati presupposto quello di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, di cui all'art. 603 *bis* c.p., inserito nell'art. 25 *quinques*, comma 1, lett. a).

L'art. 6 del d.lgs. n. 38/2017 ha modificato la lettera s-bis) dell'art. 25 *ter*, inserendo il reato presupposto di istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 *bis* c.c.) ed aumentando la sanzione pecuniaria prevista in relazione al reato di corruzione tra privati (art. 2635 c.c.).

Da ultimo, l'art. 30 co. 4 della L. n. 205/2017 introduce sanzioni pecuniarie ed interdittive in relazione alla commissione dei delitti di procurato ingresso illecito e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 del D.Lgs. 286/1998.

L'art. 25 *terdecies* del D. Lgs. 231/2001 è stato aggiunto dalla L. 20.11.17 n. 167 in materia di razzismo e xenofobia; l'articolo è stato modificato poi dal D. Lgs. n. 21/2018 con l'inserimento del reato di propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa.

L'art. 1 della legge 9 gennaio 2019 n. 3 ha esteso il catalogo dei reati presupposto con riferimento alla fattispecie di cui all'art. 346 *bis* c.p., traffico di influenze illecite, inserendolo nell'art. 25 del d.lgs. 231/2001.

La L. n. 39/2019 ha introdotto l'art. 25 *quaterdecies* d.lgs. 231/2001 che prevede tra i reati presupposto quelli di frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di gioco o di scommessa (artt. 1 e 4 della l. 401/1989).

La L. 18.11.2019, n. 133 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105, recante disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica) ha inserito i reati di cui all'art. 1, comma 11, dello stesso decreto legge nell'art. 24-bis del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

Il Decreto Legge n. 124/2019 (L. 157/2019) ha introdotto alcuni dei reati tributari di cui al D.Lgs. 74/2000 tra le fattispecie che costituiscono il presupposto della responsabilità dell'ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001. In particolare il Decreto prevede la responsabilità dell'ente per i delitti di dichiarazione fraudolenta mediante fatture per operazioni inesistenti (art. 2), dichiarazione fraudolenta mediante artifici (art. 3), emissione di fatture per operazioni inesistenti (art. 8), occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10) e sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11).

Infine, il d.lgs. 14.07.2020 n. 75 ha esteso il catalogo dei reati presupposto con riferimento: i) alla fattispecie di frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) e alla fattispecie di cui all'art. 2 della Legge 898/1986, inserite nell'art. 24 del d.lgs. 231/2001, se i fatti sono commessi in lesione degli interessi economici dell'Unione Europea; ii) alle fattispecie di peculato (art. 314 c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) e abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), inserite nell'art. 25 del d.lgs. 231/2001, se i fatti sono commessi in lesione degli interessi economici dell'Unione Europea; iii) alle

fattispecie di dichiarazione infedele (art. 4 d.lgs. 74/2000), omessa dichiarazione (art. 5 d.lgs. 74/2000) e indebita compensazione (art. 10 *quater* d.lgs. 74/2000) inserite nell'art. 25 *quinquiesdecies* del d.lgs. 231/2001, se i fatti sono commessi al fine di evadere l'Imposta sul Valore Aggiunto e nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri.

Inoltre, il d.lgs. 14.07.2020 n. 75 ha introdotto l'art. 25 *sexiesdecies* (Contrabbando) che prevede tra i reati presupposto quelli previsti dal D.P.R. n. 43/1973.

Il D.Lgs 75/2020 ha, inoltre, introdotto la frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2 L. 23.12.86 n. 898).

Il D. Lgs. n. 195/2021 è intervenuto modificando le fattispecie di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (648 bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (648-ter c.p.), autoriciclaggio (648-ter.1 c.p.).

Il D. Lgs. 184 del 2021 ha aggiunto l'art. 25-octies.1 al D. Lgs 231/01 ampliando la gamma di reati di rilevanza 231 ai delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti. In particolare si tratta di: a) indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi da contante (art. 493-ter c.p.); b) detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.); c) frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.); d) altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.

Per completezza si ricorda che l'art. 23 del Decreto punisce l'inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora all'Ente sia stata applicata, ai sensi del Decreto medesimo, una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti.

I. 2. Le sanzioni previste dal d. lgs. 231/2001.-

Le sanzioni amministrative previste dalla legge a carico dell'Ente in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati a mente dell'art. 9 si distinguono in:

1. sanzioni pecuniarie;
2. sanzioni interdittive;
3. confisca;

4. pubblicazione della sentenza.

Da un punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa (art. 36 d. lgs. 231/2001).

L'Ente è ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 ss. anche se questi siano realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi però le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà (art. 26, comma 1 d. lgs. 231/2001).

L'Ente non risponde quando volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26, comma 2 d. lgs. 231/2001).

1. Le sanzioni pecuniarie.

Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per quote, in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di 258,23 € a un massimo di 1.549,37 €. Il Giudice determina il numero delle quote sulla base degli indici individuati dal primo comma dell'art. 11, mentre l'importo delle quote è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.

2. Le sanzioni interdittive.

Le sanzioni interdittive, individuate dal comma II dell'art. 9 del Decreto ed irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati, sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinate dal Giudice penale che conosce del processo per i reati commessi dalle persone fisiche, tenendo conto dei fattori meglio specificati dall'art. 14 del Decreto. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di 3 mesi e massima di 2 anni (art. 13, comma 3 d. lgs. 231/2001).

Ai sensi dell'art. 13 del d. lgs. 231/2001, le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente all'esito del giudizio, accertata la colpevolezza dello stesso, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative (art. 13, comma 1 lett. *a*, d. lgs. 231/2001);
- in caso di reiterazione degli illeciti (art. 13, comma 1 lett. *b*, d. lgs. 231/2001).

In virtù dell'art. 45 d. lgs. 231/2001, le sanzioni interdittive possono essere applicate in via cautelare qualora sussistano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi siano fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo di commissione di reati della stessa indole di quello per cui si procede.

a) La confisca.

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue all'eventuale sentenza di condanna (art. 19 Decreto).

b) La pubblicazione della sentenza.

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18 Decreto).

I. 3. Gli autori del reato presupposto.-

Ai sensi dell'art. 5 d. lgs. 231/01, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da *"persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente stesso"* (c.d. soggetti in posizione apicale o 'apicali'; art. 5 co 1° lett. *a*) d. lgs. 231/01);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione, art. 5 co 1° lett. *b*) d. lgs. 231/01).

L'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5 co 2° d. lgs. 231/01), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

I. 4. L'interesse o il vantaggio per la società.-

La responsabilità dell'Ente sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reato da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente medesimo e solo nell'ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell' "interesse o a vantaggio" di esso: non soltanto, quindi, allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno per l'ente, ma anche

nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'ente.

La Relazione governativa che accompagna il Decreto chiarisce che il richiamo all'interesse dell'ente caratterizza «in senso marcatamente soggettivo la condotta (...) della persona fisica» e si "accontenta" di una verifica *ex ante*. Viceversa, il vantaggio, che può essere tratto dalla società anche quando l'autore del fatto non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica *ex post*.

I. 5. L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato.-

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare l'art. 6, comma 1°, del Decreto prevede che, qualora il reato sia commesso dagli apicali, l'ente non risponde se prova che:

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

Il contenuto dei Modelli è individuato dallo stesso art. 6, il quale, al co 2°, prevede che essi "devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

Qualora, invece, il reato sia commesso da soggetti in posizione subalterna, l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (art. 7, comma 1 d. lgs. 231/2001). In ogni caso, si presume *iuris et de iure* l'osservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 7, comma 2 d. lgs. 231/2001).

I successivi commi 3 e 4 dell'art. 7 d. lgs. 231/2001 introducono due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'art. 5 lettere a) e b). Segnatamente è previsto che:

- il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione; assume rilevanza altresì l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione già prevista dalla lettera e) *sub* art. 6 comma 2).

Sotto un profilo formale, l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello non costituisce un obbligo, ma unicamente un onere per gli Enti i quali, invero, potranno anche decidere di non conformarsi al disposto del Decreto senza incorrere per ciò solo in alcuna sanzione.

Tuttavia, l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello idoneo è per gli Enti un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

È importante, inoltre, considerare che il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di converso, un apparato dinamico che permette all'Ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

II. LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

In forza di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 6 del Decreto, i Modelli possono essere adottati sulla base dei codici di comportamento redatti dalle Associazioni di Categoria rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero di Giustizia, il quale ultimo, se del caso, può formulare osservazioni.

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei Modelli è stata CONFINDUSTRIA la quale, nel marzo 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate nel 2004. Entrambe le versioni delle Linee Guida di CONFINDUSTRIA sono

state giudicate dal Ministero di Giustizia *adeguate al raggiungimento dello scopo fissato* (con riferimento alle Linee Guida del 2002 si rimanda alla 'Nota del Ministero della Giustizia' del 4.12.03 e con riferimento agli aggiornamenti del 2004 alla 'Nota del Ministero della Giustizia' del 28.6.04). Un aggiornamento è avvenuto il 31.3.08.

A seguito dell'introduzione tra i reati previsti dal Decreto dell'omicidio colposo *ex art. 589 c.p.* e di lesioni gravi o gravissime *ex art. 590 c.p.* commessi in violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, CONFINDUSTRIA ha integrato le Linee Guida prevedendo una distinzione tra sistemi di controllo per reati dolosi e colposi.

Da ultimo, Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee Guida nel marzo 2014. La nuova versione adegua il precedente testo del 2008 alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute. In particolare, le principali modifiche ed integrazioni della Parte generale riguardano: il nuovo capitolo sui lineamenti della responsabilità da reato e la tabella di sintesi dei reati presupposto; il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori; l'organismo di vigilanza, con particolare riferimento alla sua composizione; il fenomeno dei gruppi di imprese. La Parte speciale, dedicata all'approfondimento dei reati presupposto attraverso appositi *case study*, è stata oggetto di una consistente rivisitazione, volta non solo a trattare le nuove fattispecie di reato presupposto, ma anche ad introdurre un innovativo metodo di analisi schematico. Il documento è stato sottoposto al vaglio del Ministero della Giustizia che il 21 luglio 2014 ne ha comunicato l'approvazione definitiva.

Le Linee Guida sono state recentemente aggiornate, nel giugno 2021.

Il sistema dei controlli aziendali per essere efficace deve essere informato ai principi di:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione dei poteri e dei ruoli;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza.

Per rendere effettivo tale sistema di prevenzione è necessario istituire un sistema sanzionatorio disciplinare, applicabile sia agli amministratori, che al personale dipendente, che ai collaboratori esterni, in grado di svolgere una funzione deterrente contro le violazioni delle prescrizioni aziendali.

III. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SOCIETA' AGRICOLA BIOPLUS S.R.L.

III. 1. Società Agricola Bioplus s.r.l.

Società Agricola Bioplus s.r.l. è dedicata alla conduzione di terreni e alla valorizzazione ambientale finalizzate all'esercizio dell'agricoltura e delle attività connesse, quali ad es. operazioni colturali, stoccaggio dei prodotti e la loro distribuzione.

La cooperativa ha in conduzione diretta ettari di terreno in provincia di Ferrara, di proprietà o in affitto, anche coltivati con metodi biologici. Persegue una strategia di sviluppo per una produzione agricola eco-compatibile e per una produzione biologica. Il miglioramento continuo della produzione, la soddisfazione del cliente e la tutela dell'ambiente sono la base della filosofia aziendale.

Società Agricola Bioplus s.r.l. conduce in particolare produzioni cerealicole e culture industriali assecondando criteri di eco-compatibilità e sostenibilità. Il rispetto per l'ambiente che si traduce immediatamente in rispetto per il prodotto ed il consumatore ha quindi da sempre caratterizzato la produzione ed offerta, permettendole di essere azienda in grado di offrire prodotti ortofrutticoli con "certificazione biologica". Vengono rispettate le normative europee per il basso impatto aziendale (Regolamento CEE 214).

Società Agricola Bioplus s.r.l. ha sede legale ed operativa in Portoverrara di Portomaggiore (FE), via Ragona 51, nonché ulteriori sedi operative.

I prodotti che l'azienda offre sono:

- cereali biologici;
- cereali integrati;
- orticole industriali biologiche;
- orticole industriali integrate;
- ulteriori prodotti affini.

III. 2. L'adeguamento di Società Agricola Bioplus Srl alle previsioni del Decreto legislativo 231/2001.-

Società Agricola Bioplus s.r.l., compreso e approvato lo spirito della normativa in questione, ha sentito l'esigenza di implementare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine della società, delle aspettative dei

dipendenti e dei terzi, ed ha quindi ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello di organizzazione e gestione previsto dal Decreto Legislativo 231/2001.

In particolare, la Società è pervenuta a tale decisione al fine di rafforzare la propria struttura organizzativa e per eliminare possibili carenze che potrebbero favorire la commissione di illeciti. A tale stregua si è ritenuto che l'adozione di un Modello organizzativo potesse costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto o comunque presso Società Agricola Bioplus Srl affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari tali da prevenire il rischio della commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Così operando, la Società ha inteso pienamente conformarsi al D.Lgs. 231/01 che suggerisce espressamente l'adozione del Modello previsto dall'art. 6.

I lavori di redazione del Modello organizzativo sono stati avviati nel 2018. Prima attraverso colloqui e incontri per comprendere le effettive competenze professionali nel mercato locale con un confronto anche in merito alle specifiche attività aziendali ed esigenze di consulenza. Successivamente è stato formato un Gruppo di Lavoro, costituito dalle risorse aziendali a ciò qualificate e da uno Studio Legale con esperienza nel settore, affinché venissero avviate le attività di *risk mapping* e *risk assessment* necessarie al fine di addivenire ad una corretta costruzione del Modello. Il Modello è stato più volte aggiornato in conformità alle modifiche aziendali intervenute. Nel 2021 si è reso necessario un nuovo intervento di aggiornamento in relazione alle intervenute modifiche societarie.

Il Modello Organizzativo è stato formalmente adottato nella sua interezza con delibera del Consiglio di Amministrazione della società.

La Società è dotata di una *Governance* della sicurezza e di un'organizzazione aziendale che prevede l'individuazione del Datore di Lavoro, ai sensi dell'art. 2, co. 1, lett. b), D. Lgs. 81/2008, nella figura del Presidente mediante delibera del C.d.A. del 7.12.2018: ciò in considerazione delle funzioni effettivamente esercitate e dei relativi poteri decisionali e di spesa.

III. 3. I Lavori preparatori alla redazione del modello organizzativo. La metodologia seguita per l'individuazione delle c.d. "aree a rischio".-

L'attività di *risk mapping* e di *risk assessment* è stata svolta attraverso l'esame della documentazione aziendale (*step 1*) nonché mediante l'esecuzione di varie interviste (*step 2*). Per la conduzione delle interviste si è utilizzato il metodo *top down*, iniziando dalle posizioni gerarchiche superiori per poi proseguire verso quelle inferiori.

All'esito di tale lavoro, si è provveduto a compiere una completa disamina della *governance* aziendale nonché a mettere a punto un dettagliato e completo elenco delle c.d. "aree a rischio reato", vale a dire

di quei settori della Società e/o processi aziendali rispetto ai quali è stato ritenuto astrattamente sussistente – alla luce, appunto, dei risultati della mappatura – il rischio di commissione dei reati che fondano la responsabilità dell’Ente.

Più in dettaglio, anzitutto, si è proceduto a distinguere, da un lato, le aree direttamente esposte, e dall’altro, le c.d. “aree strumentali”, ossia quei settori nei quali si svolgono attività che possono supportare, indirettamente, la commissione di reati. Si intendono strumentali quelle attività nelle quali possono realizzarsi le condizioni di fatto che rendono possibile l’eventuale commissione di reati nell’ambito delle aree direttamente esposte al compimento delle attività specificamente richiamate dalle fattispecie di reato (ad es. selezione e assunzione di personale, sistema di incentivazione, consulenze e prestazioni professionali, acquisizione di beni e servizi, sponsorizzazioni e spese di rappresentanza, pubblicità, etc.).

Nell’ambito di ciascuna area a rischio sono state poi individuate le ‘attività c.d. sensibili’ ovvero quelle al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati ed i Ruoli aziendali coinvolti.

Per ognuna delle ‘attività sensibili’ si è quindi provveduto ad individuare quelle che in astratto possono essere considerate alcune delle modalità di commissione dei reati presi in considerazione. Nel fare ciò si è tenuto conto delle tipologie di reato e delle ipotizzabili modalità di commissione di tali reati posti in essere.

Quindi, per esclusione, sono state individuate quelle aree di attività aziendali non interessate dal rischio reato.

La selezione sopra riportata è stata effettuata con la attiva collaborazione dei vertici e dei dipendenti aziendali, ai quali si è richiesto, in sede di interviste, di avviare un’autoanalisi delle possibili aree a rischio nell’ambito delle attività svolte da ciascuno di essi e di compiere una verifica delle procedure interne esistenti nelle aree individuate.

Il Gruppo di lavoro ha altresì compiuto in via autonoma la rilevazione e l’analisi dei controlli aziendali – verificando il Sistema Organizzativo, il Sistema di attribuzione di Procure e Deleghe, il Sistema di Controllo di Gestione, nonché l’apparato di procedure esistenti e ritenute rilevanti ai fini dell’analisi (c.d. fase *as is analysis*) – nonché la successiva identificazione dei punti di miglioramento, con la formulazione di appositi suggerimenti, nonché dei piani d’azione per l’implementazione dei principi di controllo (c.d. *gap analysis*). All’esito di tutta la complessa attività svolta sono stati individuati i necessari interventi di adeguamento.

In particolare, le verifiche svolte hanno riguardato le seguenti componenti del sistema di controllo preventivo:

- sistema organizzativo → la verifica dell’adeguatezza del sistema organizzativo è stata effettuata sulla base della formalizzazione del sistema, della chiara definizione delle

responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica, dell'esistenza della contrapposizione di funzioni, della corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalle missioni e responsabilità previste nell'organigramma della Società;

- procedure operative → l'attenzione è stata rivolta alla verifica dell'esistenza di procedure formalizzate per regolamentare le attività svolte dalle strutture nelle aree a rischio, tenendo conto non solo delle fasi negoziali, ma anche di quelle di istruzione e formazione delle decisioni aziendali. Si è tenuto altresì conto della ricostruzione della prassi operativa al fine di individuare le fasi procedurali e i punti di controllo da inserire e/o migliorare;
- sistema autorizzativo → l'analisi ha riguardato l'esistenza di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e/o concretamente svolte. L'accertamento è stato condotto sulla base dell'esame delle procure rilasciate e delle deleghe gestionali interne, alla luce dell'organigramma aziendale;
- sistema di controllo di gestione → in tale ambito si è analizzato il sistema di controllo di gestione vigente in seno a Società Agricola Bioplus Srl, i soggetti coinvolti nel processo e la capacità del sistema di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- principi etici formalizzati → in tale ambito si è provveduto ad una formalizzazione, ancor più chiara e compiuta, dei principi etici della Società;

Sulla base di tali criteri, tanto con riferimento al sistema di controllo preventivo, quanto con riferimento agli altri elementi del sistema di controllo (procedure operative, principi etici, formazione del personale, sistema disciplinare) sono state avviate le azioni migliorative ritenute necessarie.

III. 4. La struttura del Modello di Società Agricola Bioplus Srl -

Il Modello di Società Agricola Bioplus s.r.l. è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

Nella **Parte Generale**, dopo avere effettuato una breve quanto necessaria illustrazione della *ratio* e dei principi del Decreto, sono compendiate i protocolli che compongono il Modello di Società Agricola Bioplus s.r.l.:

- il sistema organizzativo;
- il sistema autorizzativo di procure e deleghe;
- le procedure operative;
- il Codice Etico di Società Agricola Bioplus s.r.l.;
- il Sistema Disciplinare, corredato anche dalla c.d. clausola di assoggettamento dei terzi alle sanzioni disciplinari previste dalla Società per garantire l'attuazione del Modello;

- lo Statuto dell'Organismo di Vigilanza;
- la comunicazione e la formazione del personale sul Modello.

La **Parte Speciale** contiene la vera e propria mappatura delle aree a rischio di reato. Essa si compone, a sua volta, di dieci sezioni:

- Parte Speciale A relativa ai Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Parte Speciale B relativa ai Reati Societari;
- Parte Speciale C relativa ai Reati Informatici;
- Parte Speciale D relativa ai Reati contro l'Industria e il Commercio;
- Parte Speciale E relativa ai Reati in materia di Diritto d'Autore;
- Parte Speciale F relativa ai Reati di Ricettazione, Riciclaggio, Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, Autoriciclaggio;
- Parte Speciale G relativa ai Reati in materia di criminalità organizzata;
- Parte Speciale H relativa ai Reati contro la personalità individuale e relativi all'impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Parte Speciale I relativa ai Reati colposi contro l'incolumità individuale commessi con violazione della normativa a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;
- Parte Speciale J relativa ai Reati Ambientali;
- Parte Speciale K relativa ai Reati Tributari.

Nell'ambito della Parte Speciale, per ciascuna sezione, sono state indicate:

- i Principi generali di comportamento e di controllo;
- le aree ritenute a rischio di reato;
- le funzioni e/o i servizi e/o gli uffici aziendali che operano nell'ambito delle aree a rischio reato o delle attività sensibili;
- le attività sensibili;
- i reati astrattamente perpetrabili;
- gli esempi di possibili modalità di realizzazione del reato e relative finalità;
- i principi specifici di controlli, che evidenziano l'articolazione e la concreta attuazione di ciascuno dei presidi generali in ogni attività a rischio o strumentale: 1) attraverso la concreta analisi della realtà aziendale, intesa quale indagine volta ad individuare procedure e le prassi

operative consolidate sottese al meccanismo di formazione della volontà dell'Ente con riferimento a ciascun processo decisionale sensibile o strumentale posto in essere; 2) attraverso l'implementazione delle procedure e delle prassi operative consolidate, già esistenti in seno alla Società, ritenuta necessaria per garantire il rispetto dei principi della trasparenza, della segregazione delle funzioni, dei meccanismi di flusso verso l'OdV;

- i flussi informativi verso l'OdV la cui attuazione è stata garantita attraverso l'individuazione di un *Key Officer* per ciascun'area a rischio e strumentale cui spetta il compito di trasmettere all'OdV *report* standardizzati.

IV. IL MODELLO DI GOVERNANCE ED IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI SOCIETA' AGRICOLA BIOPLUS S.R.L.

Il modello di *Governance* di Società Agricola Bioplus s.r.l. e, in generale, tutto il sistema organizzativo, è interamente strutturato in modo da assicurare alla Società l'attuazione delle strategie ed il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

La struttura di Società Agricola Bioplus s.r.l., infatti, è stata creata tenendo conto della necessità di dotare la Società di un'organizzazione conforme alle dimensioni e alla struttura dell'impresa, tale da garantire la massima efficienza ed efficacia operativa.

IV. 1. Il sistema di amministrazione e controllo di Società Agricola Bioplus s.r.l.

Alla luce della peculiarità della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, Società Agricola Bioplus s.r.l. ha optato per un sistema di amministrazione e controllo che prevede l'affidamento dell'amministrazione al Consiglio di Amministrazione e ad alle figure del Presidente e del Vice Presidente. L'assemblea Generale dei soci il giorno 13.09.21 ha invitato il CdA a nominare un Direttore Generale che rappresenti il socio Sorgeva nella gestione aziendale. In data 1.10.21 è stata conferita procura speciale con atto notarile.

Il controllo contabile della società viene compiuto da consulente esterno. E' stato recentemente nominato il Sindaco revisore.

CONSIGLIO di AMMINISTRAZIONE (CdA)

Il CdA è investito dei più ampi poteri per la gestione della Società, senza eccezioni di sorta, ed ha facoltà di compiere tutti gli atti che lo stesso ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la Legge, in modo tassativo, riserva all'Assemblea dei

soci. Al CdA risulta, quindi, conferito – tra gli altri – il potere di definire gli indirizzi strategici della Società, di verificare l'esistenza e l'efficienza dell'assetto organizzativo e amministrativo della Società.

Sono, inoltre, attribuite al CdA le deliberazioni concernenti:

- la stipula di contratti di compravendita e permuta di immobili;
- i contratti di leasing immobiliare;
- le locazioni ultranovennali;
- le attività inerenti ipoteche volontarie, giudiziarie e legali;
- la compravendita e permuta di aziende, di rami d'azienda e di partecipazioni societarie;
- la concessione di garanzie anche reali a favore di terzi;
- il conferimento di incarichi professionali di consulenza per importi unitari superiori ad euro 20.000,00 annui;
- le assunzioni, nomine e promozioni del personale dirigente ed il conferimento allo stesso di poteri e funzioni;
- conferire deleghe a Presidente, Vicepresidente e (se nominato) Consigliere Delegato.

Al momento dell'adozione del Modello sono 3 i consiglieri in carica, tra cui figurano il Presidente e il Vice Presidente, entrambi titolari rappresentanti dell'impresa.

IV. 2. La definizione dell'Organigramma aziendale e dei compiti.

L'organizzazione interna della Società è improntata a una precisa definizione delle competenze di ciascuna area aziendale e delle connesse responsabilità.

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale dell'azienda, Società Agricola Bioplus s.r.l. ha messo a punto un prospetto, declinato sia per funzioni sia per nominativi, che saranno indicati in apposito organigramma (questi ultimi corrispondenti allo stato della Società al momento dell'approvazione della presente revisione del Modello), nel quale è schematizzata l'intera struttura organizzativa della Società (Organigramma "per funzioni" e Organigramma "nominativo").

IV. 3. La selezione e formazione del personale.-

Il processo di selezione del personale è attivato solo dopo il completamento di un processo autorizzativo che prevede la valutazione della reale esigenza della posizione richiesta, anche a fronte della valutazione della dotazione organica stabilita annualmente.

Tale processo è improntato al criterio generale della segregazione dei compiti.

Il personale non stagionale di Società Agricola Bioplus Srl è selezionato sulla base di ben definiti criteri e procedure aziendali, in modo da consentire una valutazione, in *steps* successivi, delle qualità professionali dei singoli candidati in relazione alla posizione che il futuro dipendente dovrà occupare. Regola della società è quella di verificare, prima di procedere all'assunzione di un nuovo dipendente, se il relativo profilo sia già disponibile all'interno del Gruppo.

Gli atti inerenti alla gestione del personale (assumere, licenziare i dipendenti, fissare gli stipendi, stabilire le attribuzioni etc.) spettano al Presidente ed al Direttore Generale, i quali, tra l'altro, esercitano anche i poteri di sorveglianza e quelli disciplinari.

L'intero processo di reperimento, selezione e assunzione del personale è tracciato in forma scritta e conservato nell'archivio del personale.

I contratti di assunzione contengono le necessarie previsioni in relazione alle esigenze indicate nel D.Lgs. 231/01.

La Società si assume il compito di curare la periodica e costante formazione del personale, monitorando ed implementando le iniziative volte in tal senso, al fine di promuovere le proprie risorse umane.

V. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI SOCIETA' AGRICOLA BIOPLUS SRL-

V.1. I principi generali a fondamento del sistema di deleghe e procure.-

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale e specificato anche nelle Linee Guida di CONFINDUSTRIA, il Consiglio di Amministrazione di Società Agricola Bioplus s.r.l. è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe.

Altre procure vengono rilasciate dal Presidente nell'ambito delle competenze. Il Presidente può delegare il compimento di specifici atti e lo svolgimento di specifici incarichi.

Il Vice Presidente è titolare di poteri nel caso di assenza o impedimento del Presidente.

Il Direttore Generale è titolare di specifica procura.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza e i limiti di spesa assegnati al Presidente e al Vice Presidente all'interno della Società risultano specificamente determinati.

I poteri così conferiti vengono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi che intervengono nella struttura della Società.

La Società, inoltre, ha istituito un flusso informativo nei confronti di tutte le funzioni e soggetti aziendali, a qualsiasi titolo interessati, incluso l'OdV, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti.

V. 2. La struttura del sistema di deleghe e procure in Società Agricola Bioplus s.r.l.

Il sistema di deleghe e procure attualmente in vigore in Società Agricola Bioplus s.r.l. ripercorre il quadro che emerge dall'organigramma aziendale, sovrapponendosi allo stesso.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione della Società e per il compimento di tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione.

Il Presidente e i Vice Presidenti sono titolari dei poteri specificamente elencati nella visura camerale.

Il Presidente quale Datore di Lavoro ai sensi dell'art. 2, co. 1, lett. b), D. Lgs. 81/2008 ha il potere di autorizzare direttamente l'esecuzione degli interventi di amministrazione ordinaria e straordinaria in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Con riferimento agli interventi di amministrazione ordinaria il potere di spesa è illimitato. Quanto agli interventi di amministrazione straordinaria, il Datore di Lavoro ha potere di spesa illimitato con comunicazione del Consiglio di Amministrazione.

VI. IL CONTROLLO DI GESTIONE ED I FLUSSI FINANZIARI.-

Il sistema del controllo di gestione di Società Agricola Bioplus s.r.l. prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre che la verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali.

La Cassa della Società contiene, oltre al Libretto degli assegni, denaro contante il cui importo non può superare una piccola somma di importo predeterminato (c.d. "pocket money"). È assicurata la verifica della Cassa con cadenza periodica.

Nella società agricola Bioplus s.r.l. le deleghe bancarie sono attualmente assegnate al Presidente ed al Direttore Generale. Ogni operazione bancaria deve essere autorizzata dal Presidente o dal Direttore Generale, nell'ambito dei rispettivi poteri di spesa. **I trasferimenti di denaro tra i conti correnti della Società sono effettuati dall'Amministrazione in accordo con il Presidente o il Direttore Generale.**

Quanto alle operazioni finanziarie e bancarie, i relativi poteri sono attribuiti al Presidente secondo quanto emerge dalla visura camerale.

Tutti i rapporti con le banche sono tenuti da soggetti muniti di apposita procura; tali rapporti consistono in: bonifici bancari, incassi, pagamenti tramite modello F24, immobilizzazioni dei crediti. Le operazioni di apertura e chiusura dei conti possono essere compiute dal Presidente o, in caso di sua assenza o impedimento, dal Vice Presidente.

I bonifici effettuati mediante *home banking* possono essere compiuti solo con la firma del Presidente.

VII. IL SISTEMA DI CONTROLLO DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO.-

Il sistema aziendale della Salute e Sicurezza del Lavoro ha l'obiettivo di assicurare la conformità ai requisiti previsti dai più elevati *standard* di qualità.

La gestione della tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro è effettuata da Società Agricola Bioplus s.r.l. con l'obiettivo di garantire:

- una corretta identificazione e valutazione dei rischi (su base periodica) ai quali le diverse categorie di lavoratori della Società sono esposti;
- la definizione e attuazione di misure di prevenzione e protezione adeguate rispetto ai rischi al fine di eliminarli o ridurli in maniera sostanziale;
- la limitazione al minimo dei lavoratori esposti ai rischi rilevanti;
- la definizione di adeguate misure di protezione collettiva e individuale;
- la gestione delle emergenze;
- la formazione, informazione ed addestramento dei lavoratori;
- la sorveglianza sanitaria;
- la manutenzione degli ambienti, degli impianti, delle attrezzature, dei macchinari e dei dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti.

Per l'illustrazione dell'assetto organizzativo di Società Agricola Bioplus s.r.l. in tema di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e delle certificazioni volontarie di cui la Società è dotata e si sta dotando, si rinvia alla Parte Speciale relativa ai Reati colposi contro l'incolumità individuale commessi con violazione della normativa a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Ai fini della descrizione del sistema di organizzazione e gestione della Società, le definizioni rilevanti sono mutuare da quelle di cui all'art. 2 del d. lgs. 81/08:

- lavoratore: persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza

retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari;

- datore di lavoro: soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa;
- dirigente: persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa;
- preposto: persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa;
- Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi: insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori;
- Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione: persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 del d. lgs. 81/08 designata dal datore di lavoro, a cui risponde per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
- medico competente: medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38 del d. lgs. 81/08, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al Decreto 81/08;
- Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza: persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

DATORE di LAVORO

Come noto, la vigente normativa in materia di sicurezza sul lavoro pone l'obbligo di garantire la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori principalmente in capo al datore di lavoro, così come definito dal citato art. 2 d. lgs. 81/2008.

In Società Agricola Bioplus s.r.l. la qualifica di Datore di Lavoro è attribuita al Presidente.

DIRIGENTI e PREPOSTI

Per meglio provvedere a garantire la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a conferire formale delega di funzioni in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro al Datore di Lavoro *ex art. 2, co. 1, lett. b) D. Lgs 81/2008*, affinché questi possa compiere, in nome e per conto della Società, tutti gli atti inerenti alle sue funzioni, ed in particolare:

- dirigere e coordinare il lavoro dei dipendenti dello Stabilimento per quanto riguarda tutte le condizioni di sicurezza ed igiene del lavoro ed a tutela comunque dei lavoratori;
- procedere alla costante valutazione, controllo e vigilanza della sussistenza delle condizioni stesse per quanto riguarda le strutture, ivi comprese macchine ed impianti per quanto riguarda il loro uso e l'esecuzione del lavoro dando ogni necessaria e opportuna disposizione in proposito;
- intervenire nell'individuazione dei fattori di rischio e nell'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro nel rispetto della normativa vigente;
- far elaborare dai Servizi competenti le procedure di sicurezza per le attività aziendali;
- assicurare l'informazione e la formazione dei lavoratori nell'osservanza di quanto disposto dalla Legge;
- dirigere e coordinare, con riguardo al rispetto delle leggi vigenti, l'attività relativa alla sicurezza negli ambienti di lavoro;
- dirigere e coordinare il lavoro dei dipendenti dello Stabilimento per quanto riguarda tutte le condizioni stabilite dalle vigenti norme a tutela dell'ambiente, con particolare riguardo ai beni protetti dal D.P.R. 203/1988 e successive modifiche, d. lgs. 152/1999 e successive modifiche, dal D.P.C.M. 1.3.1991 e successive modifiche, dal d. lgs. 277/1992 e successive modifiche;
- vigilare, coordinare e dirigere per l'adempimento delle normative sull'inquinamento dei rifiuti solidi di cui al d. lgs. 22/1997 e successive modifiche;
- procedere alla vigilanza e controllo del continuo funzionamento degli impianti e dei processi epurativi in modo che siano costantemente rispettati i parametri, i limiti e quant'altro previsto dalla vigente normativa nazionale e locale;
- dirigere, coordinare, organizzare, vigilare per l'adempimento delle norme che regolano le materie sopra citate e con il potere di dare in merito le opportune disposizioni e di prendere ogni provvedimento per mantenere o per conseguire il suddetto adempimento.

SERVIZIO di PREVENZIONE e PROTEZIONE

Il ruolo di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione è stato affidato a un soggetto in possesso delle capacità e dei requisiti di cui all'art. 32 del d. lgs. 81/2008.

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione svolge, in particolare, le seguenti mansioni:

- individua i fattori di rischio, aggiorna la valutazione dei rischi, individua misure di sicurezza e salubrità dell'ambiente di lavoro;
- elabora misure preventive e protettive e sistemi di controllo delle misure adottate;
- elabora procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- propone programmi di formazione e informazione per i lavoratori;
- indice la riunione periodica con il Datore di Lavoro, il medico competente e l'RLS;
- assicura l'aggiornamento e l'applicazione della conformità legislativa in ambito di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- riferisce alla Direzione sulle prestazioni del sistema di gestione sicurezza al fine del riesame e del miglioramento;
- emette il documento annuale "Sicurezza e salute".

MEDICO COMPETENTE

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 18 comma 1, lett. a) d. lgs. 81/08, il Datore di Lavoro ha provveduto alla nomina del medico competente (MC) che presta le proprie attività in favore della Società sulla base di un contratto di consulenza annuale. Questi, assistito da persona abilitata all'esercizio della professione infermieristica, svolge le attività di sorveglianza sanitaria e gli altri adempimenti rilevanti, tra i quali quelli di cui all'art. 25 del d. lgs. 81/08. Peraltro, egli partecipa alla strutturazione del Documento di Valutazione dei Rischi.

L'operatività, le attività e la periodicità delle stesse risulta da documentazione elettronica in possesso del medico competente.

RAPPRESENTANTE dei LAVORATORI

Il d. lgs. 81/08 assegna un ruolo significativo alle parti sociali e ai lavoratori nell'ambito del sistema aziendale di tutela e promozione della salute e della sicurezza. In tale contesto, nell'attuale quadro regolatorio risulta caratterizzante proprio il ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). La sua partecipazione prende le forme dell'informazione, della consultazione, del diritto di accesso.

In ottemperanza alle norme vigenti, la Società riconosce al RLS tutte le prerogative di cui all'art. 50 del d. lgs. 81/08 nonché quelle della contrattazione collettiva.

IL LAVORATORI ADDETTI AL SERVIZIO EMERGENZE.

I lavoratori incaricati alle misure di prevenzione sono opportunamente individuati per svolgere, se necessario, attività di gestione delle emergenze sia sanitarie, che antincendio. Copia della documentazione attestante l'attività di formazione ricevuta dal predetto personale è conservata presso i locali del Servizio di Prevenzione e Protezione.

L'elenco del personale della squadra antincendio e della squadra di primo soccorso è riportata nell'organigramma della sicurezza.

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Il processo d'individuazione e valutazione dei rischi rappresenta un'attività centrale per la gestione della sicurezza in azienda.

In Società Agricola Bioplus s.r.l., la valutazione dei rischi è stata eseguita, relativamente alle lavorazioni svolte dal personale e da eventuali ditte esterne, tenendo in considerazione le caratteristiche proprie dell'attività, sulla base dei dati e delle indicazioni derivanti:

- ⇒ dalla bibliografia esistente in materia di sicurezza sul lavoro
- ⇒ dall'analisi delle statistiche degli infortuni sul lavoro
- ⇒ dalle norme di Legge vigenti
- ⇒ dalle norme di buona tecnica
- ⇒ da livelli di esposizione professionale
- ⇒ dalla metodologia proposta da Ambiente e Lavoro
- ⇒ dalle Linee Guida

La valutazione dei rischi è condotta in conformità a quanto previsto dell'art. 15 del d. lgs. 81/2008; essa riguarda l'attività della ditta ed ha come oggetti di analisi:

1. il livello di rischio cui sono soggetti i lavoratori impiegati nelle differenti mansioni, sia che tale rischio derivi dalle caratteristiche specifiche dell'ambiente di lavoro (ambienti, impianti, ecc.), che dalle condizioni e dai modi in cui l'attività lavorativa viene condotta (utilizzo di attrezzature e macchine, procedure operative, ecc.), o dal combinarsi di tali fattori;
2. il livello di sicurezza prodotto dai vari provvedimenti adottati a tale fine (interventi sui luoghi di lavoro, sugli impianti, sulle attrezzature, sui mezzi di protezione e sulle procedure operative);
3. l'adeguatezza o meno di tali provvedimenti nel raggiungere gli obiettivi fissati in tale senso (sia che derivino da vincoli normativi che da obiettivi liberamente assunti dall'azienda).

La valutazione consente, inoltre, al datore di lavoro di prendere i provvedimenti che sono effettivamente necessari per salvaguardare la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Questi provvedimenti comprendono:

- ⇒ prevenzione dei rischi professionali
- ⇒ informazione dei lavoratori
- ⇒ formazione professionale dei lavoratori
- ⇒ organizzazione e mezzi destinati a porre in atto i provvedimenti necessari

I risultati della valutazione periodicamente aggiornata, verranno impiegati dal Datore di Lavoro per stilare un piano di intervento finalizzato a migliorare o mantenere accettabili le condizioni di igiene e sicurezza negli ambienti di lavoro e per fornire tutte le informazioni necessarie ai dipendenti ed a coloro i quali sono coinvolti nell'attività per lo svolgimento del lavoro in condizioni di sicurezza.

Il piano di intervento viene approvato dal datore di lavoro, il quale provvederà ad attivare tutti quegli aspetti relativi alla realizzazione delle opere descritte nelle proposte di miglioramento.

In sintesi, la metodologia adottata per la stesura della valutazione dei rischi è la seguente:

- ⇒ identificazione dei fattori di rischio
- ⇒ identificazione dei lavoratori esposti
- ⇒ stima dell'entità delle esposizioni
- ⇒ stima della gravità degli effetti che ne possono derivare
- ⇒ stima della probabilità che tali effetti si manifestino
- ⇒ verifica della disponibilità di misure tecniche, organizzative, procedurali, per eliminare o ridurre l'esposizione e/o il numero di esposti
- ⇒ verifica dell'applicabilità di tali misure
- ⇒ definizione di un piano per la messa in atto delle misure individuate
- ⇒ verifica dell'idoneità delle misure in atto
- ⇒ redazione del documento
- ⇒ definizione di tempi e modi per la verifica e/o l'aggiornamento della valutazione.

La valutazione segue un orientamento per aree di lavoro.

Le aree di lavoro sono costituite da gruppi di attività simili dal punto di vista:

1. tecnico-organizzativo
2. dei pericoli potenziali e degli eventuali rischi a cui i lavoratori sono esposti.

Per ogni area viene riportata una breve descrizione delle attività principali, delle caratteristiche ambientali, strutturali ed impiantistiche nonché delle modalità di svolgimento del lavoro.

Il piano di individuazione e valutazione dei rischi è sottoposto a revisioni periodiche, come richiesto dalle normative vigenti. In particolare, il completo rifacimento della valutazione avviene ogni tre anni.

FORMAZIONE e ADDESTRAMENTO

L'attività d'informazione e formazione è fondamentale per garantire l'adeguatezza del sistema di sicurezza della Società e la sua coerenza con il quadro normativo di riferimento.

Per questo, per i dipendenti della Società vengono periodicamente organizzate attività di tipo informativo e formativo. In particolare, la Società provvede alla formazione di base al momento dell'assunzione o in caso di cambio mansione, a tutto il personale su:

- rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa;
- rischi specifici cui ogni lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta;
- procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
- normative di sicurezza e disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza;
- misure ed attività di protezione e prevenzione adottate.

Si prevede anche una formazione specifica per gli addetti alle misure di antincendio e di primo soccorso.

VIII. IL CODICE ETICO DI SOCIETA' AGRICOLA BIOPLUS S.R.L.

Società Agricola Bioplus s.r.l. cura da lungo tempo, e con particolare attenzione, la valorizzazione e la salvaguardia dei profili etici della propria attività d'impresa, avendo individuato quale valore centrale della propria cultura e dei propri comportamenti il concetto di integrità.

In questo contesto la Società ha profuso, e intende continuare a approfondire, notevoli sforzi nel garantire un'adeguata formazione del personale dipendente. Tale formazione è incentrata sulla condivisione della propria cultura d'impegno, correttezza e rispetto delle regole.

IX. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI SOCIETA' AGRICOLA BIOPLUS S.R.L.

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato, ai fini dell'esclusione di responsabilità della Società, se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

Società Agricola Bioplus s.r.l. ha quindi adottato un sistema disciplinare precipuamente volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e nei relativi Protocolli, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

Sulla scorta di tale Sistema Disciplinare, sono soggette a sanzione tanto le violazioni del Modello e dei relativi Protocolli commesse dai soggetti in posizione 'apicale' - in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente - quanto le violazioni poste in essere dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di Società Agricola Bioplus Srl.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle relative sanzioni, prescinde dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà ai soggetti interessati di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva o dai regolamenti aziendali applicabili.

Il Sistema Disciplinare sarà affisso in luogo accessibile a tutti affinché sia garantita la piena conoscenza da parte di tutti i Destinatari delle disposizioni ivi contenute.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;

- l'attuazione di condotte ritorsive, discriminatorie e punitive nei confronti del personale autore di segnalazioni di violazioni del sistema dei controlli previsto dal Modello e/o di illeciti;
- l'abuso del potere/dovere di segnalazione, tramite indicazioni false o infondate sulla commissione di illeciti e/o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

X. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI SOCIETÀ AGRICOLA BIOPLUS S.R.L.

Condizione per esonerare la Società dalla responsabilità prevista nel d. lgs. 231/2001 è l'aver affidato a un organismo interno, dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli (art. 6, comma 1 lett. *b*) d. cit.).

Ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis, i modelli devono prevedere:

1. adeguati canali informativi che consentano ai soggetti in posizione apicale e ai loro subordinati di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente. Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
2. un canale alternativo di segnalazione, per garantire con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
3. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione;
4. adeguate sanzioni nei confronti di chi violi le suddette misure di tutela del segnalante;
5. adeguate sanzioni nei confronti di chi abusi del diritto di segnalazione fornendo indicazioni infondate.

Il Consiglio di Amministrazione di Società Agricola Bioplus s.r.l. ha provveduto ad emanare lo "Statuto dell'Organismo di Vigilanza di Società Agricola Bioplus s.r.l." che costituisce parte integrante del Modello stesso. In tale documento sono regolamentati i profili di primario interesse in merito a tale Organismo, tra i quali:

- la composizione dell'OdV;
- le modalità di nomina e di durata dell'incarico;
- le cause di ineleggibilità e decadenza dell'OdV;

- i presupposti e le modalità di revoca dell'OdV e dei singoli componenti;
- i compiti ed i poteri dell'OdV;
- le risorse assegnate all'OdV;
- la retribuzione assegnata ai membri dell'OdV;
- i flussi informativi:
 - a) dall'OdV nei confronti degli organi e delle risorse aziendali;
 - b) nei confronti dell'OdV;
- le norme etiche che regolamentano l'attività dell'OdV.

Nel rinviare per la specifica trattazione di ciascun aspetto al predetto Statuto, ci si sofferma di seguito su alcuni dei profili indicati.

X. 1. La composizione dell'Organismo e i suoi requisiti.

Il Consiglio di Amministrazione di Società Agricola Bioplus s.r.l. ha provveduto alla nomina dell'OdV indicato nel Decreto, nel rispetto delle previsioni di cui alle Linee Guida di CONFINDUSTRIA.

L'OdV prescelto da Società Agricola Bioplus s.r.l. è un organo a composizione monocratica costituito da un membro esterno, un avvocato con esperienza in materia di diritto penale d'impresa, assistito da un segretario interno. Una simile composizione garantisce l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV.

L'OdV è tenuto a riportare al Consiglio di Amministrazione secondo le tipologie di *reporting* disciplinate espressamente nello Statuto, cui si rinvia.

In conformità a quanto previsto dalle Linee Guida di CONFINDUSTRIA, l'OdV di Società Agricola Bioplus Srl si caratterizza per i seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza: tali requisiti si riferiscono all'Organo in quanto tale e caratterizzano la sua azione. A questo proposito si sottolinea che l'OdV è privo di compiti operativi, i quali potendo comportare la partecipazione a decisioni o all'attività dell'Ente, potrebbero lederne l'obiettività di giudizio;
- professionalità: intesa come insieme di strumenti e tecniche necessari allo svolgimento dell'attività assegnata, sia di carattere ispettivo che consulenziale. Si sottolinea peraltro, che la professionalità è assicurata dalle specifiche competenze in materia legale dell'avvocato esperto in diritto penale d'impresa, nonché dalla facoltà riconosciuta all'organismo di avvalersi, al fine dello svolgimento del suo incarico e con assoluta autonomia di *budget*, delle

specifiche professionalità sia dei responsabili di varie funzioni aziendali, che di consulenti esterni;

- continuità d'azione: per garantire un' efficace e costante attuazione del Modello, la struttura dell'OdV è provvista di un adeguato *budget* e di adeguate risorse. La continuità d'azione è, inoltre, garantita dalla circostanza che l'Organismo riceve costanti informazioni da parte delle strutture individuate come potenziali aree a rischio;
- onorabilità ed assenza di conflitti di interesse: tali requisiti sono intesi negli stessi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e membri del Collegio Sindacale.

X. 2. I compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza.

In conformità al disposto di cui all'art.6, comma 1 lett. b) d. lgs. 231/2001, all'OdV di Società Agricola Bioplus s.r.l. è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di collaborare al suo costante aggiornamento.

In via generale spettano pertanto all'OdV i seguenti compiti di verifica e vigilanza sul Modello, che comportano:

- verifica circa l'adeguatezza del Modello, ossia la verifica in ordine alla sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti;
- verifica circa l'effettività del Modello, ossia in ordine alla rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
- monitoraggio dell'attività aziendale, effettuando verifiche periodiche ed i relativi *follow up*. In particolare, l'attività di ricognizione delle attività aziendali è volta al principale scopo di individuare le eventuali nuove aree a rischio di reato ai sensi del Decreto rispetto a quelle già individuate nel Modello;
- attivazione delle strutture aziendali competenti per l'elaborazione di procedure operative e di controllo che regolamentino adeguatamente lo svolgimento delle attività;

aggiornamento del Modello, ovvero:

curare l'aggiornamento del Modello, proponendo al Consiglio di Amministrazione - se necessario - l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale e/o di riscontrate significative violazioni del Modello;

informazione e formazione sul Modello, ovvero:

- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (ossia verso i c.d. Destinatari);
- promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- riscontrare con tempestività, anche mediante l'eventuale predisposizione di pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi in relazione alla corretta interpretazione e/o al concreto funzionamento delle attività proceduralizzate nel Modello;

-

gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, ovvero:

- assicurare il puntuale adempimento, da parte di tutti i soggetti interessati, delle attività di *reporting* afferenti al rispetto ed alla concreta attuazione del Modello;
- esaminare e valutare tutte le informazioni e le segnalazioni ricevute e connesse alla concreta attuazione del Modello;
- informare gli organi competenti in merito all'attività svolta, ai risultati ed alle attività programmate;
- segnalare agli organi competenti, per l'adozione dei provvedimenti ritenuti opportuni, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti ritenuti responsabili, se del caso proponendo le sanzioni ritenute più opportune;
- fornire il necessario supporto agli organi ispettivi in caso di controlli posti in essere da soggetti istituzionali (ivi compresa la Pubblica Autorità).

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, sono riconosciuti all'OdV tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà di:

- effettuare anche a sorpresa tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- accedere liberamente presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;

- disporre, ove sia ritenuto necessario, l'audizione delle risorse che possano fornire informazioni o indicazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- disporre, per ogni esigenza collegata al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziata in suo favore dal Consiglio di Amministrazione.

X. 3. I flussi informativi che interessano l'Organismo di Vigilanza.-

1. Flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

L'art. 6, co 2° lett. d) d. lgs. 231/2001 impone la previsione nel Modello di Organizzazione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento *a posteriori* delle cause che hanno reso possibile l'eventuale verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

L'obbligo informativo è rivolto in primo luogo alle strutture ritenute a rischio di reato. Allo scopo di creare un sistema di gestione completo e costante dei flussi informativi verso l'OdV, per ciascun'area a rischio di reato e per ciascun'area strumentale la Società provvede ad individuare un *key officer*, sul quale grava l'obbligo di trasmettere all'OdV *report* standardizzati, il cui oggetto è determinato nella Parte Speciale del Modello. Il *key officer* garantisce la raccolta delle informazioni, la loro prima disamina, la loro sistematizzazione secondo i criteri previsti nei *report* e infine la loro trasmissione all'OdV.

L'obbligo d'informazione, più in generale, grava sui membri del Consiglio di Amministrazione, sui dipendenti e su coloro che ricevono incarichi professionali dalla Società. L'obbligo d'informazione ha ad oggetto qualsiasi notizia relativa alla commissione di reati, a comportamenti non in linea con le procedure e le regole di condotta previste dal Modello e dal Codice Etico ed eventuali carenze della struttura organizzativa o delle procedure vigenti.

L'OdV deve, comunque, essere tempestivamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai Terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

La violazione del presente obbligo d'informazione costituisce un illecito disciplinare, sanzionato in conformità a quanto stabilito dal Modello, dalla Legge e dai contratti collettivi applicabili.

In ogni caso devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni:

- a) che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello, inclusi a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna o il Modello;
 - eventuali richieste ed offerte di doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
 - eventuali anomalie di spesa emerse dalle richieste di autorizzazione nella fase di consuntivazione del Controllo di gestione;
 - eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
 - i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano anche indirettamente la Società, i suoi dipendenti od i componenti degli organi sociali;
 - le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dai dipendenti ai sensi del CCNL, in caso di avvio di un procedimento penale a carico degli stessi;
 - le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso ed alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione;
- b) relative all'attività della Società che possono assumere rilievo quanto all'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati, inclusi a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- i *report* preparati nell'ambito della loro attività dai *Key Officer* nominati;
 - le notizie relative ai cambiamenti organizzativi;
 - gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
 - le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di eventuali finanziamenti pubblici;
 - i *report* relativi alla gestione dei finanziamenti di cui al Piano Annuale di Produzione (PAP).

Oltre al delineato sistema informativo, che assume valore tassativo, chiunque venga in possesso di notizie relative alla commissione di reati o a comportamenti ritenuti non in linea con quanto previsto dal presente Modello è tenuto comunque a darne immediata notizia all'OdV.

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Società Agricola Bioplus s.r.l. o delle persone coinvolte, nonché la reputazione del/dei segnalato/i.

È prevista una modalità informatica per l'effettuazione delle segnalazioni tale da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

Le segnalazioni di violazioni non possono in nessun caso comportare ritorsioni a carico dei soggetti segnalanti, né discriminazioni di alcun genere per motivi da collegarsi alla segnalazione.

Si provvederà all'applicazione di congrue sanzioni a carico di coloro i quali, all'interno dell'azienda si rendessero responsabili di comportamenti ritorsivi, discriminatori e/o vessatori a carico degli autori di segnalazioni di illeciti.

È vietato a tutti i dipendenti segnalare violazioni e/o illeciti falsi, infondati abusando del diritto di segnalazione ad essi garantito.

Si provvederà all'applicazione di congrue sanzioni a carico di coloro i quali, all'interno dell'azienda abusando del potere/dovere di segnalazione, forniscano indicazioni false o infondate sulla commissione di illeciti e/o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

La Società, al fine di facilitare le segnalazioni all'OdV da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni del Modello, anche potenziali, attiva gli opportuni canali di comunicazione dedicati e precisamente un'apposita casella di posta elettronica. Le segnalazioni possono anche essere inoltrate per iscritto anche in forma anonima all'indirizzo email odv@bioplus.it ovvero tramite posta ordinaria al seguente indirizzo: Organismo di Vigilanza di Società Agricola Bioplus Srl, Portoverrara di Portomaggiore (FE), via Ragona 51.

I medesimi canali di comunicazione sono utilizzati anche per le informazioni di cui al precedente punto b).

Ogni informazione, segnalazione o *report* previsti nel Modello sono conservati dall'OdV in un *data base* informatico o cartaceo per un periodo minimo di dieci anni. L'accesso all'archivio è consentito ai componenti dell'OdV. L'accesso da parte di soggetti diversi dai componenti dell'Organismo deve essere preventivamente autorizzato da quest'ultimo e svolgersi secondo modalità dallo stesso stabilite.

2. Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari e del Vertice Aziendale.

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità a esso connesse al Presidente.

In particolare l'OdV: riferisce annualmente (per iscritto) al Presidente sull'attività svolta nel periodo e sull'esito della stessa, sulle eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello, sui necessari interventi e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e sul loro stato di realizzazione, sulle attività cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e di risorse.

Annualmente l'organismo presenta al Presidente il piano delle attività per l'anno successivo. L'attività di *reporting* ha comunque a oggetto:

- l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento a quella di verifica;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
- i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di realizzazione;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello o con il Codice Etico;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dei propri compiti ovvero del *key officer* nell'inoltro della reportistica di sua competenza;
- il rendiconto delle spese sostenute;
- eventuali mutamenti normativi che richiedono l'aggiornamento del Modello;
- qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione delle determinazioni urgenti;
- le attività cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e risorse.

Gli incontri con il Presidente cui l'organismo riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali è custodita dall'Organismo.

L'OdV comunica, inoltre, con immediatezza al Presidente le violazioni del Modello poste in essere da un Consigliere, Dirigente o Preposto.

L'Organismo opera con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni.

Il Presidente può in qualunque momento convocare l'Organismo.

Esso deve coordinarsi inoltre con le strutture tecniche competenti presenti nella Società per i diversi specifici profili.

Come si è già sottolineato, il funzionamento dell'organismo (es. modalità di nomina, durata in carica, voto e delibere) è disciplinato dallo Statuto approvato dal Consiglio di Amministrazione di Società Agricola Bioplus Srl.

XI. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI CONNESSI. L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.

XI. 1. L'informazione sul Modello e sui protocolli connessi.-

La Società promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenute nel Modello e nei Protocolli a esso connessi.

Il Modello è comunicato formalmente dall'OdV a ogni componente degli organi sociali.

Il Modello è, altresì, formalmente comunicato a tutti i soggetti apicali ed ai dipendenti della Società mediante la diffusione di un apposito comunicato nel quale viene illustrata sinteticamente la funzione del modello stesso, nonché mediante pubblicazione sulla rete internet aziendale e messa a disposizione presso gli uffici dei membri interni dell'OdV.

Copia del Codice Etico e della Parte Generale Modello è consegnata anche ai Terzi Destinatari tenuti al rispetto dello stesso.

Al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello e del Codice Etico, nonché dei Protocolli connessi al Modello, da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di un'apposita clausola, ovvero per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa in tal senso.

Nell'ambito di tali clausole e pattuizioni, sono anche previste apposite sanzioni di natura contrattuale per l'ipotesi di violazione del Modello o dei Protocolli ad esso connessi (es. diffida al rispetto del Modello, applicazione di una penale devoluta ad associazioni benefiche, risoluzione del contratto).

Particolare e specifica attenzione è, poi, riservata alla diffusione del Codice Etico che, oltre ad essere comunicato con le modalità già indicate per il Modello, sarà messo a disposizione dei soggetti terzi tenuti al rispetto delle relative previsioni, nonché di qualunque altro interlocutore della Società, mediante pubblicazione integrale sul sito internet aziendale.

L'OdV pianifica e implementa tutte le ulteriori attività d'informazione che dovesse ritenere necessarie e/o opportune.

XI. 2. La formazione sul Modello e sui protocolli connessi.-

In aggiunta alle attività connesse all'informazione dei Destinatari, l'OdV ha il compito di curarne la periodica e costante formazione ovvero di promuovere, monitorare e implementare le iniziative volte a favorire una conoscenza e una consapevolezza adeguate del Modello e dei Protocolli a esso connessi, al fine di incrementare il rispetto dei valori etici all'interno della Società.

In particolare si è previsto che i principi del Modello, e quelli del Codice Etico, siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative (es. corsi, seminari, questionari etc.) le cui modalità di esecuzione sono pianificate dall'OdV mediante approvazione di specifici piani.

In particolare il processo di formazione sul nuovo Modello adottato dalla Società si articolerà in tre diversi gradi di approfondimento:

- una prima attività formativa avrà carattere teorico riguardante, in particolare, la *ratio* della 'normativa 231', la funzione del MOGC, il Codice Etico, il ruolo dell'Organismo di Vigilanza;
- una seconda attività di formazione avrà carattere ricognitivo avente ad oggetto, in particolare, i reati presupposto, la mappatura delle aree a rischio e strumentali, e il nuovo Sistema Disciplinare;
- infine l'ultima attività formativa verterà sui controlli prevenzionali con particolare riferimento a quelli disciplinati dalle procedure aziendali.

I risultati raggiunti con la formazione saranno verificati mediante appositi *test* di apprendimento.

I corsi e le altre iniziative di formazione sono differenziati in base al ruolo ed alle responsabilità delle figure interessate ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello.

La partecipazione alle citate attività di formazione da parte di tutto il personale interessato rappresenta uno specifico impegno da parte della Società ed è monitorato dall'OdV.

È comunque prevista la formalizzazione della partecipazione ai momenti formativi sulle disposizioni del Decreto attraverso la richiesta della firma di presenza e l'inserimento nella banca dati dei nominativi dei presenti.

Specifici approfondimenti sul tema sono inoltre inseriti nei corsi tenuti ai neoassunti.

È inoltre previsto che, a seguito di assunzione e/o trasferimento dei dipendenti in una struttura della Società ritenuta a rischio ai sensi del Decreto, venga tenuto da parte del responsabile dell'area a rischio, uno specifico modulo di approfondimento, con l'illustrazione delle procedure operative e dei controlli. Anche in questo caso è prevista la formalizzazione della partecipazione al momento

formativo sulle disposizioni del Decreto attraverso la richiesta della firma di presenza e l'inserimento nella banca dati dei nominativi dei presenti.

XI. 3. Comunicazione degli aggiornamenti del Modello e/o del Codice Etico.-

L'OdV ha il compito di promuovere il necessario aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e dei Protocolli a esso connessi, suggerendo all'organo amministrativo o alle funzioni aziendali di volta in volta competenti le correzioni e gli adeguamenti ritenuti necessari o anche solo opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile, unitamente alle funzioni aziendali interessate, dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative.

Gli aggiornamenti ed adeguamenti del Modello, o dei Protocolli ad esso connessi, sono comunicati dall'OdV agli Amministratori nonché agli altri soggetti apicali ed ai dipendenti, mediante apposite comunicazioni inviate a mezzo *internet* e, se necessario, attraverso la predisposizione di riunioni sugli aggiornamenti e adeguamenti più rilevanti.