

Azienda Agricola PUCCIARELLA

FASCICOLO 1

**Azienda Agricola
PUCCIARELLA**

**con socio Unico
Fondo Pensioni Cariplo**

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

Parte generale

Azienda Agricola PUCCIARELLA

**Approvazione del Modello 231 con delibera del Consiglio di Amministrazione del
20/12/2007**

REVISIONI AL MODELLO 231		
n° e data	Capitoli modificati o aggiunti	Pagine
1 - del 23/07/2010	Aggiornamento per : reati informatici delitti contro l'industria e il commercio delitti contro la personalità individuale reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni delitti in materia di violazione del diritto d'autore	4
2 - del 29/05/2012	Aggiornamento per: induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria reati ambientali	4
3 - del 01/09/2013	Adeguamento del Modello in linea con le indicazioni della Guardia di Finanza (circolare n. 83607/12) e aggiornamento per: reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare induzione indebita o dare o promettere utilità e corruzione tra privati	Tutte le pagine
4 - del 21/10/2015	Aggiornamento del "Modello" a seguito nuove disposizioni di legge e cambiamenti organizzativi della società. Le parti aggiornate riguardano i punti: 1.3 Normativa di riferimento; 1.3.2 Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001. 4.5 Flussi informativi	6 – 12 14-15 35
5 - del 15 marzo 2018	Aggiornamento del "Modello" a seguito nuove disposizioni di legge: 2 Decreto legislativo n.231/2001 <u>Cap. 9 Controlli:</u> Flussi informativi verso l'OdV Modalità delle segnalazioni e whistleblowing	5 30 31-32

Indice

Descrizione	Pag.
1 PREMESSA	4
2 DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	5
3 APPROCCIO METODOLOGICO	13
4 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'AZIENDA AGRICOLA	14
5 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	17
6 CODICE DI COMPORTAMENTO	25
7 AREE SENSIBILI	26
8 FORMAZIONE E COMUNICAZIONE INTERNA	27
9 CONTROLLI	28
10 IL SISTEMA SANZIONATORIO	34

Azienda Agricola PUCCIARELLA

1. Premessa

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

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

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

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

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

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

..

2. Decreto Legislativo n. 231/2001

Il D.Lgs. 231/01, emanato in data 8 giugno 2001 ed entrato in vigore il 4 luglio 2001, reca le disposizioni normative concernenti la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*.

Il Decreto prevede un nuovo tipo di responsabilità che il legislatore denomina “amministrativa”, ma che ha forti analogie con la responsabilità penale in quanto il suo accertamento avviene nell’ambito di un processo penale, consegue la commissione di reati e prevede sanzioni mutuata dal diritto penale. L’Ente, infatti, potrà essere dichiarato responsabile, anche se la persona fisica che ha commesso il fatto non è imputabile, non è stata individuata oppure il reato si è estinto per causa diversa dall’amnistia. Tale responsabilità va ad aggiungersi, quindi, a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il reato.

L'articolo 5, 1° comma, del D.Lgs. 231/01, sancisce la responsabilità degli enti qualora determinati reati siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla precedente lettera a).

Pertanto, nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificamente indicati, alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto si aggiunge - se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi - anche la responsabilità “amministrativa” dell’Ente.

Occorre evidenziare come le vicende modificative dell’ente non incidano sulla responsabilità amministrativa che rimane in capo all’Ente anche in caso di trasformazione (art. 28 D.Lgs. 231/01) e di scissione (art. 30 D.Lgs. 231/01) per i fatti commessi anteriormente a detti eventi.

In particolare, il comma 2 dell’art. 30 D.Lgs. 231/01, prevede che gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, siano **solidamente** obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall’ente scisso per i reati commessi in data anteriore alla vicenda modificativa.

In caso, invece, di fusione l’art. 29 D.Lgs. 231/01 prevede che l’ente che risulta dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione.

In caso di cessione d’azienda (art. 33 D.Lgs. 231/01), salva la pattuizione del beneficio delle preventiva escussione dell’ente cedente, il cessionario è **solidamente** obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria.

Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista a carico della persona giuridica l’applicazione di una sanzione pecuniaria; per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l’applicazione di sanzioni interdittive, quali l’interdizione dall’esercizio dell’attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l’esclusione da finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Azienda Agricola PUCCIARELLA

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

- pubblicazione della sentenza di condanna, applicabile a discrezione dell'organo giudicante nell'ipotesi di irrogazione di sanzione interdittiva, finalizzata alla conoscenza della condanna medesima da parte dei terzi;
- confisca, disposta unitamente alla sentenza di condanna – applicabile anche per equivalente nell'impossibilità di reperire il prezzo, il profitto o il prodotto del reato.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, sono ad oggi contemplati:

- *i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il suo patrimonio* e, precisamente: i reati di malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.), concussione (art. 317 c.p.)¹, corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)², corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)³, corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), truffa ai danni dello Stato (art. 640, co. 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica (640-ter c.p. – se commessa a danno dello Stato o di altro ente pubblico)⁴, di cui agli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/01;

Tali reati assumono maggiore rilevanza a seguito della Legge n. 190/2012 "recante disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione" e Legge n. 33/2013 "riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della Pubblica Amministrazione" rese attuative nel gennaio 2014 con Il Piano Nazionale Anticorruzione e il Piano Triennale Anticorruzione obbligatorio per tutta la Pubblica Amministrazione, Enti Pubblici e Società Partecipate dalle Amministrazioni Pubbliche.

Nel 2001 sono stati aggiunti:

- *i delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo* successivamente modificato in "*falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*" aggiunti nel 2009 e, precisamente: i delitti di: falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete 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 (art. 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

¹ Così come modificato dalla L. 190/2012 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*".

² Così come modificato dalla L. 190/2012 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*".

³ Introdotto dalla L. 190/2012 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", come di seguito meglio specificato

⁴ Così come modificato dalla L. 119/2013 "*Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province*".

Azienda Agricola PUCCIARELLA

contraffatti o alterati (art. 464 c.p.), contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.) di cui all'art. 25-bis del D.Lgs. 231/01;

Nel 2002 sono stati aggiunti:

- *i reati societari*, e precisamente i reati di: false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), false comunicazioni sociali in danno della Società, dei soci o dei creditori (art. 2622, co. 1 e 3, c.c.), impedito controllo (art. 2625, co. 2, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della Società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)⁵, agiotaggio (art. 2637 c.c.), omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.), istigazione alla corruzione fra privati (art. 2635 bis c.c.) aggiunto dal D.Lgs. 38/2017, di cui all'art. 25-ter del D.Lgs. 231/01;

Nel 2003 sono stati aggiunti:

- *i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali*, e, precisamente i reati previsti dal codice penale e dalle leggi speciali aventi finalità terroristiche o eversive nonché di delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo sottoscritta a New York in data 9.12.1999 di cui all'art. 25-quater del D.Lgs. 231/01;

- *i delitti contro la personalità individuale*, e precisamente i delitti di: riduzione o mantenimento 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.), pornografia virtuale (art. 600- quater.1 c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione (art. 600-quinquies c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.), adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.) di cui all'art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/01;

Nel 2005 sono stati aggiunti:

- *i reati e gli illeciti amministrativi di abuso di mercato*, e precisamente i reati di: abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 58/98), manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. 58/98) e gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis D.Lgs. 58/98), manipolazione del mercato (art. 187-ter D.Lgs. 58/98), di cui – rispettivamente - all'art. 25-sexies del D.Lgs. 231/01 e all'art. 187-quinquies del D.Lgs. 58/98;

Nel 2006 sono stati aggiunti:

- *il reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili* (art. 583-bis c.p.), di cui all'art. 25- quater.1 del D.Lgs. 231/01;

⁵ Introdotta dalla L. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", come di seguito meglio specificato.

Azienda Agricola PUCCIARELLA

- *i reati "transnazionali"*, e precisamente i reati di: associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.), associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291- quater del Testo Unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309), le attività volte a favorire le immigrazioni clandestine (art. 12, co. 3, 3-bis, 3-ter e 5, del Testo Unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286), l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.), il favoreggiamento personale (art. 378 c.p.) di cui all'art. 10 della L. 146/2006.

Nel 2007 sono stati aggiunti:

- *i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro* e precisamente i reati di: omicidio colposo (art. 589 c.p.), lesioni personali colpose gravi e gravissime (art. 590, 3° comma, c.p.), commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 25-septies del D.Lgs. 231/01;

- *i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita* e precisamente i reati di: ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (648-bis), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (648-ter c.p.), autoriciclaggio (modificato dalla Legge n. 186/2014) di cui all'art. 25-octies del D.Lgs. 231/01;

Nel 2008 sono stati aggiunti:

- *i delitti informatici ed il trattamento illecito di dati* e, precisamente i delitti di: falsità in un documento informatico pubblico o privato (art. 491-bis c.p.), accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (615-ter c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (615-quater c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (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.), di cui all'articolo 24-bis del D.Lgs. 231/01;

Nel 2009 sono stati aggiunti:

- *i delitti di criminalità organizzata* e, precisamente i delitti di: associazione a delinquere (art. 416 c.p.), associazione a delinquere di tipo mafioso (art. 416- bis c.p.) anche straniera (modificato dalla L. 69/2015), scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.), sequestro di persona a scopo di rapina/estorsione (art. 630 c.p.), associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di stupefacenti (art. 74 D.P.R. 309/1990), delitti di 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

Azienda Agricola PUCCIARELLA

da sparo (art. 407, 2° comma lettera a), numero 5 c.p.p.), tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/1991), di cui all'art. 24-ter, D.Lgs. 231/01;

- *i reati in materia di violazione del diritto d'autore* e, precisamente i reati di: messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, Legge 22 aprile 1941, n. 633 comma 1 lett a) bis), reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, Legge 22 aprile 1941, n. 633 comma 3), abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis Legge 22 aprile 1941, n. 633 comma 1), riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis Legge 22 aprile 1941, n. 633 comma 2), abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter Legge 22 aprile 1941, n. 633), mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies Legge 22 aprile 1941, n. 633), fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies Legge 22 aprile 1941, n. 633), di cui all'art. 25-novies, D.Lgs. 231/01;

- *il delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria* (377-bis c.p.) di cui all'art. 25-decies, D.Lgs. 231/01;

- *i delitti contro l'industria e il commercio* e, precisamente i delitti di: turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 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), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), di cui all'art. 25-bis.1;

- *delitti in materia di "falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento"* e, precisamente i delitti di: contraffazione,

Azienda Agricola PUCCIARELLA

alterazione o uso di segni distintivi di opere di ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.), introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.), contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.) di cui all'art. 25-bis del D.Lgs. 231/01;

Nel 2011 sono stati aggiunti:

- *i reati ambientali* e, precisamente i reati di: uccisione, distruzione, prelievo o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.), danneggiamento di habitat (art. 733-bis c.p.), attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, 1° co., lettere a] e b], 3°, 5° e 6° co. D.Lgs. 152/06), bonifica di siti (art. 257, 1° e 2° co. D.Lgs. 152/06), violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari" (art. 258, 4° co. secondo periodo D.Lgs. 152/06), traffico illecito di rifiuti (art. 259, 1° co. D.Lgs. 152/06), attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, 1° e 2° co. D.Lgs. 152/06), sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis, 6°, 7° co. secondo e terzo periodo e 8° co. primo e secondo periodo D.Lgs. 152/06), reati in materia di emissioni (art. 279, 5° co. D.Lgs. 152/06), sanzioni penali in materia di scarichi di acque reflue industriali (art. 137, 2°, 3°, 5°, 11° e 13° co. D.Lgs. 152/06), importazione, esportazione o riesportazione, vendita, detenzione ai fini di vendita, trasporto ecc. in violazione di quanto previsto dal Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni, per gli esemplari appartenenti alle specie elencate nell'allegato A del Regolamento medesimo e successive modificazioni (art. 1, 1° e 2° co. L. 150/92), Importazione, esportazione o riesportazione di esemplari, sotto qualsiasi regime doganale, senza il prescritto certificato o licenza (ecc.) in violazione di quanto previsto dal Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni, per gli esemplari appartenenti alle specie elencate negli allegati B e C del Regolamento medesimo e successive modificazioni e salvo che il fatto costituisca più grave reato (art. 2, 1° e 2° co. L. 150/92), detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica, salvo quanto previsto dalla Legge 11 febbraio 1992, n. 152 (art. 6, 4° co. L. 150/92), falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati (reati del codice penale richiamati dall'art. 3-bis, 1° co. L. 150/92), reati previsti dall'art. 3, 6° co. L. 549/93, inquinamento colposo provocato dalle navi (art. 9, 1° e 2° co. D.Lgs. 202/07), inquinamento doloso provocato dalle navi (art. 8, 1° e 2° co. D.Lgs. 202/07), di cui all'art. 25-undecies D.Lgs. 231/01;

Nel 2012 sono stati aggiunti:

- *il delitto di impiego di cittadini di stati terzi il cui soggiorno è irregolare* (art. 22, commi 12 e 12-bis, D.Lgs. 286/98) di cui all'art. 25-duodecies D.Lgs. 231/01; successivamente è stato inserito (modificato dalla L. 161/2017) disposizioni contro le immigrazioni clandestine;

- *il delitto di induzione indebita a dare o promettere utilità* (art. 319-quater c.p.) di cui all'art. 25 comma 3 D.Lgs. 231/01;

- *il reato di corruzione fra privati* (art. 2635 c.c.) di cui all'art. 25-ter del D.Lgs. 231/01.

Nel 2013 è stata aggiunta:

Azienda Agricola PUCCIARELLA

- *la frode informatica aggravata dal fatto che venga commessa con sostituzione dell'identità digitale in danno di uno o più soggetti* (art. 640 ter c.p. comma 3);

Nel 2014 è stato aggiunto:

- *il reato di adescamento di minorenni* (Art. 609undecies del c.p.), *che rafforza il contesto dei reati già compresi nell'art. 25quinquies del D.Lgs. 231/2001 entrato in vigore il 6 aprile 2014.* (D.Lgs. n. 39 del 04/03/2014);

Nel 2015 sono stati aggiunti:

- *il reato di autoriciclaggio* (art. 648-ter 1 c.p.) di cui all'art. 25-octies del D.Lgs. 231/01. Questo a seguito della legge n. 186 del 15 dicembre 2014 che, non solo ha introdotto il delitto di auto riciclaggio, ma ha previsto anche che il delitto di auto riciclaggio commesso da un apicale o da un sottoposto generi responsabilità amministrativa dell'ente nel cui interesse o vantaggio è stato commesso. Tale reato è ricollegabile ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies del D.Lgs. 231/2001).

- *nuovi cinque reati in materia ambientale* e più precisamente: disastro ambientale (art. 452 quarter c.p.) – inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.) – traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.) – impedimento del controllo (art. 452 septies c.p.) – omessa bonifica (art. 452 terdecies c.p.);

- il 27 maggio è stata approvata la legge n. 69 avente ad oggetto, tra l'altro, il cosiddetto "*falso in bilancio*", l'impatto della riforma sull'art. 25 ter comma 1 del D.Lgs. 231/2001, può essere riassunta:

a) dal punto di vista pratico una modifica del delitto di false comunicazioni sociali con punibilità ai soggetti qualificati che commettono condotte contrarie ai nuovi art. 2621 c.c. "*esposizione di fatti rilevanti non rispondenti al vero*", del pari all'art. 2622 c.c. "*esposizione di fatti materiali non rispondenti al vero*";

b) in una revisione delle sanzioni a carico dell'ente che sono state generalmente inasprite (le sanzioni pecuniarie previste per l'illecito amministrativo conseguente ai nuovi reati di cui agli artt. 2621, 2621 bis e 2622 c.c., sono state più che raddoppiate rispetto a quelle previste nel 2001).

Nel 2016 sono stati aggiunti:

- *revisione del Delitto di Corruzione tra privati* (L. 170/2016);

- *contrastato ai fenomeni di lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo* (L. 199/2016);

- *nuovo codice degli appalti* (D.Lgs. 50/2016).

Nel 2017 sono stati aggiunti:

- *riforma Codice Antimafia* (L. 161/2017) con alcune modifiche attinenti a reati D.Lgs. 231/2001;

- *protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati* (L. 163/2017);

- *il reato di razzismo e xenofobia* (art. 25 terdecies): a seguito della Legge 167/2017 "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea, Legge Europea 2017". Fra le diverse disposizioni il provvedimento include anche in materia di giustizia e sicurezza (art. 5) quelle sulla lotta contro talune forme ed espressioni di razzismo e xenofobia;

Azienda Agricola PUCCIARELLA

- *Legge 179/17 su cosiddetto Whistleblowing: disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato. Inserendo dopo il comma 2 dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, i commi 2 bis – 2 ter – 2 quater.*

La descrizione completa delle fattispecie di reato contemplate dal D.Lgs. 231/2001, come precedentemente indicato, è riportata nella parte speciale del Modello (vedi fascicolo 2).

3. Approccio metodologico

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

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

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

Tale approccio:

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

Azienda Agricola PUCCIARELLA

4. La struttura organizzativa dell'azienda agricola

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

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

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

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

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

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

Direttore dell'azienda agricola

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

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

Collegio Sindacale

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

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

Assetto organizzativo

L'azienda agricola si articola nei seguenti ruoli:

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

Formattato

Azienda Agricola PUCCIARELLA

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

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

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

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

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

Il sistema dei poteri e delle deleghe

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

Il Consiglio di Amministrazione delega proprie attribuzioni al Direttore determinandone i rispettivi poteri coerentemente con le diverse funzioni svolte, conferendo i necessari poteri di iniziativa, facoltà discrezionale, autonomia di concezione nell'organizzazione tecnica, amministrativa e commerciale dell'azienda agricola, con funzioni di rappresentanza del Datore di lavoro e con le relative responsabilità dell'andamento e dei risultati tecnici economici dell'azienda.

Con riferimento all'adempimento a normative speciali in materia di tutela della sicurezza ed igiene sul lavoro, al fine di prevenire la commissione di reati di omicidio colposo e di

Azienda Agricola PUCCIARELLA

lesioni colpose gravi o gravissime connessi alla loro violazione, sono stati attribuiti al Direttore, nel rispetto della legge, adeguati criteri di delega.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Azienda Agricola PUCCIARELLA

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

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

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

Governo e funzionamento del Modello

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

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

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

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

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

Il Consiglio di Amministrazione:

- approva la struttura del Modello su proposta del Socio Unico.
- individua l'Organismo di Vigilanza che, rendiconta periodicamente sulle attività svolte e sulle relative risultanze;
- delega le singole strutture a dare attuazione ai contenuti della struttura del Modello ed a curare il suo costante aggiornamento.

Azienda Agricola PUCCIARELLA

Il **Direttore**, con il supporto delle funzioni Coordinamento aziende agricole del Socio Unico, e Segreteria del Socio Unico, ciascuna per il proprio ambito di competenza, e sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, verifica la struttura del Modello da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione dell'azienda agricola e cura l'esecuzione delle deliberazioni assunte dallo stesso Consiglio di Amministrazione.

Inoltre:

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

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

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

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

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

L'Organismo di Vigilanza, avvalendosi delle varie funzioni aziendali, in particolare della funzione di Coordinamento aziende agricole del Socio Unico e del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, per le parti di competenza:

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

Il presente Modello è sottoposto al costante monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza della Società, al fine di controllare l'attuazione del medesimo Modello e il mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate, anche ai fini del comma 4, art. 30 D.Lgs. 81/2008, con il supporto del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ai sensi del D.Lgs. 81/08.

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

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

- progettare la struttura organizzativa, definendone missioni, organigrammi e funzioni;
- definire le regole per il disegno, l'ufficializzazione e la gestione dei processi organizzativi;

Azienda Agricola PUCCIARELLA

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

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

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

Spetta altresì alla Segreteria del Socio Unico l'interpretazione della normativa, la risoluzione di questioni di diritto e l'identificazione delle condotte che possono configurare ipotesi di reato, affidando la responsabilità dell'applicazione al Direttore dell'azienda agricola.

In particolare, per quanto riguarda il tema della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, il riesame e l'eventuale modifica del Modello devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. Il co. 4 dell'art. 30 del D.Lgs. 81/08, stabilisce che il Modello deve, altresì, prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

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

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

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

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

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

Azienda Agricola PUCCIARELLA

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

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

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

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

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

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

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

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

- efficacia ed efficienza dei processi aziendali;
- salvaguardia del valore delle attività nonché tutela e presidio delle situazioni di rischio per l'azienda agricola;
- affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali;

Azienda Agricola PUCCIARELLA

- conformità delle operazioni con la normativa primaria e secondaria nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne.

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

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

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

f) Applicazione del Modello nella gestione delle risorse umane

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

Il processo di selezione e assunzione

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

Il processo di gestione e sviluppo del personale

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

Le politiche retributive e sistema premiante

L'azienda agricola, nel pieno rispetto dei criteri di equità e trasparenza, sulla base delle competenze, del merito, sia individuali che collettivamente considerati, dell'impegno dei singoli, dello spirito di collaborazione e d'iniziativa, nonché dell'apporto fornito dalle varie funzioni o dai diversi ruoli, definisce, tempo per tempo, tenuto conto dei risultati e degli andamenti complessivi e della redditività aziendale, riconoscimenti retributivi su proposta del Direttore e ratifica del Consiglio di Amministrazione.

La formazione

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

Azienda Agricola PUCCIARELLA

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

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

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

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

g) Gestione delle risorse finanziarie

Per i processi che comportano gestione e movimentazione di risorse finanziarie, le funzioni aziendali responsabili della progettazione, realizzazione e verifica seguono i seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione
le regole operative interne definiscono modalità e tempistiche di svolgimento delle attività e sono volte a garantire la tracciabilità delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali, disponibili negli archivi aziendali.
- separazione dei compiti e delle funzioni
attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità tra le strutture coinvolte nei processi e una chiara e formalizzata disciplina dei poteri autorizzativi si evitano sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino attività critiche su un unico soggetto.
- documentazione delle decisioni e dei controlli
i processi decisionali sono basati su criteri oggettivi, il più possibile documentati e rintracciabili negli archivi aziendali (cartacei o elettronici), così come l'attività di controllo e di supervisione; appositi meccanismi di sicurezza garantiscono adeguata protezione e accesso ai dati, alle informazioni.
- correttezza, trasparenza e osservanza delle leggi e dei regolamenti vigenti
nell'intraprendere e gestire i rapporti con le controparti esterne (clienti, fornitori, enti e organismi vari), in sede di stipulazione ed esecuzione di contratti, di aggiudicazione e gestione di autorizzazioni, di concessioni o appalti, di attività ispettive e di controllo o ancora nell'ambito di procedure giudiziarie, le regole ed i comportamenti delle strutture e degli addetti devono essere idonei a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nonché dell'integrità del patrimonio dell'azienda agricola.

Azienda Agricola PUCCIARELLA

6. Codice di comportamento

Codice interno di comportamento (Codice Etico)

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

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

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

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

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

Azienda Agricola PUCCIARELLA

7. Aree sensibili

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

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

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

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

8. Formazione e comunicazione interna

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

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

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

Azienda Agricola PUCCIARELLA

9. Controlli

Organismo di Vigilanza

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

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

L'Organismo di Vigilanza risulta composto da tre membri, individuati come segue: un membro interno e due membri esterni con competenze in materie giuridiche e contabili. L'Organismo verrà assistito da una società di consulenza esterna specializzata nell'applicazione del D.Lgs. 231/2001 e con esperienza in sistemi di controllo.

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

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

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

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

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

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

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

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

Azienda Agricola PUCCIARELLA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Compiti dell'Organismo di Vigilanza

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

Azienda Agricola PUCCIARELLA

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

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

L'attività di controllo, eseguita dalle funzioni del Socio Unico per conto dell'Organismo di Vigilanza, segue appositi protocolli elaborati e costantemente aggiornati in base alle risultanze dell'analisi dei rischi.

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

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

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

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

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

Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

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

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i Dipendenti e gli Organi Societari devono segnalare all'Organismo di Vigilanza le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei

Azienda Agricola PUCCIARELLA

reati ed inviare informazioni come previsto nella parte speciale del Modello (flussi informativi verso l'OdV);

- i Collaboratori Esterni ed i Partner saranno tenuti ad effettuare le segnalazioni con le modalità e nei limiti previsti contrattualmente;
- i Dipendenti avranno l'obbligo di segnalare all'Organismo di Vigilanza anche le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;
- l'Organismo di Vigilanza prenderà in considerazione le segnalazioni, ancorché anonime, che presentino elementi fattuali;
- l'azienda agricola garantisce i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e assicura in ogni caso la massima riservatezza circa la loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

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

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

A completamento di quanto sopra l'Organismo di Vigilanza dal 2017 ha predisposto una scheda "*Flussi informativi verso l'OdV*" che semestralmente viene inviata al Direttore dell'azienda agricola e al RSPP, con obbligo di risposta. In tale scheda, sono indicate le fattispecie di reato a potenziale rischio, la specifica descrizione in dettaglio dei flussi informativi a cui devono essere date le relative risposte e la tempistica d'invio delle stesse.

Periodicamente l'Organismo propone, se del caso, al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche sia alla lista, sia alle schede sopra indicate relative alle informazioni obbligatorie.

In ogni caso, qualora un soggetto destinatario non adempia agli obblighi informativi sopra menzionati, allo stesso sarà irrogata una sanzione disciplinare che varierà a seconda della gravità dell'inottemperanza agli obblighi sopra menzionati e che sarà comminata secondo le regole indicate nel capitolo 10 del presente Modello.

Modalità delle segnalazioni

Il personale e tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda agricola che vengono in possesso di notizie relative alla commissione di reati all'interno della stessa o a pratiche non in linea con le norme di comportamento e i principi del Codice Etico sono tenuti a informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza: Tali segnalazioni, di cui deve

Azienda Agricola PUCCIARELLA

essere garantita la riservatezza, potranno essere trasmesse tramite posta elettronica all'indirizzo:

odv@pucciarella.it

Whistleblowing

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

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

Per quanto sopra, l'introduzione della Legge 179/2017 "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" ha esteso la disciplina del whistleblowing anche ai dipendenti di diritto privato, con l'inserimento, nell'ambito della normativa D.Lgs. 231/01, all'art. 6, dopo il comma 2, i commi 2 bis, 2 ter e 2 quater, di conseguenza per adeguarsi alla nuova normativa dovranno essere previsti:

- uno o più canali che consentano, a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi di violazioni del Modello di cui sono venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.

In proposito, si rammenta che i prestatori di lavoro hanno comunque il dovere di diligenza e l'obbligo di fedeltà al datore di lavoro ai sensi dell'art. 2104 e 2105 del Codice Civile e, pertanto, il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale

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

Azienda Agricola PUCCIARELLA

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

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

10. Il sistema sanzionatorio

Principi generali

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

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

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

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

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

Personale appartenente alle aree professionali ed ai quadri direttivi

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

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

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

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

Azienda Agricola PUCCIARELLA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Personale dirigente

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

Azienda Agricola PUCCIARELLA

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

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

Collaboratori esterni

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

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

Amministratori e Sindaci

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

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