

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ex Decreto Legislativo n. 231/2001*

AGRINTESA
Società agricola cooperativa

Emissione Direttore Generale	Approvazione Presidente CdA	Data
Firma:	Firma:	04.04.2016
Revisione 1	Descrizione : aggiornamento legislativo 231- aggiornamento organizzativo eliminazione allegato 11	Data 16.07.2018
Revisione 2	Descrizione : aggiornamento legislativo 231- aggiornamento organizzativo – eliminazione allegato 8 - aggiornamento della mappatura rischi	Data 15/09/2020
Revisione 3	Descrizione : aggiornamento legislativo 231- aggiornamento organizzativo- ristrutturazione e aggiorna- mento mappatura dei rischi	Approvato dal CdA In data : 13/12/2022
Revisione 4	Descrizione : aggiornamento legislativo 231 a tutto giugno 2025 - aggiornamento organizzativo- ristrutturazione e aggiorna- mento mappatura dei rischi	Approvato dal CdA in data : 16/09/2025

ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

*“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e
delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma
dell'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300”*

INDICE

DEFINIZIONI.....	PAG. 4
STRUTTURA DEL MODELLO.....	PAG. 5
PARTE INTRODUTTIVA.....	PAG. 6
1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.....	PAG. 6
1.1. La responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.....	PAG. 7
1.2 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente.....	PAG. 7
1.3 Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità.....	PAG. 8
1.4 Fattispecie di reato individuate nel Decreto.....	PAG. 8
1.5 Le caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo.....	PAG. 14
1.6 Le Sanzioni del Decreto.....	PAG. 14
2. Linee guida per la redazione del Modello.....	PAG. 18
PARTE GENERALE.....	PAG. 20
3. Il Modello adottato da AGRINTESA.....	PAG. 20
3.1 AGRINTESA Società Cooperativa Agricola.....	PAG. 20
3.2 La governance della Cooperativa.....	PAG. 20
3.3 Il sistema delle procure.....	PAG. 21
4. Finalità del Modello.....	PAG. 21
5. Contenuto del Modello e approccio metodologico.....	PAG. 22
5.1 Individuazione dei processi e delle aree sensibili.....	PAG. 24
5.2 Identificazione dei responsabili delle aree sensibili.....	PAG. 24
5.3 Mappatura dei rischi.....	PAG. 25
5.4 Progettazione.....	PAG. 26
5.5 Predisposizione.....	PAG. 28
5.6 Adozione.....	PAG. 28
5.7 Riesame.....	PAG. 29

6. Destinatari del Modello.....	PAG. 29
7. Modifiche ed aggiornamento del Modello.....	PAG. 30
8. Rapporto tra Modello e Codice di Condotta.....	PAG. 31
9. L'Organismo di Vigilanza.....	PAG. 32
9.1 Identificazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza.....	PAG. 32
9.2 Revoca dell'Organismo di Vigilanza.....	PAG. 35
9.3 Responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza.....	PAG. 35
9.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.....	PAG. 37
9.5 Reporting verso l'Organismo di Vigilanza.....	PAG. 38
10 Whistleblowing – Protezione del segnalante	PAG. 39
11. Diffusione del Modello e Formazione.....	PAG. 40
11.1 Dipendenti e Dirigenti.....	PAG. 41
11.2 Altri destinatari.....	PAG. 42
12. Sistema disciplinare.....	PAG. 42
12.1 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni.....	PAG. 42
12.2 Misure nei confronti dei Dipendenti.....	PAG. 43
12.3 Misure nei confronti degli apicali (Dirigenti e Amministratori).....	PAG. 44
12.4 Misure nei confronti Consulenti, Collaboratori e Fornitori.....	PAG. 47
12.5 Risarcimento del danno.....	PAG. 47
13. Allegati.....	PAG. 48

DEFINIZIONI

AGRINTESA o Cooperativa: AGRINTESA Società agricola cooperativa.

Attività sensibili: le attività eseguite da AGRINTESA nel cui ambito sussiste il rischio di commissione di uno o più dei Reati.

Consulenti: soggetti che agiscono in nome e/o per conto di AGRINTESA in adempimento ad un contratto di mandato o altro tipo di rapporto contrattuale di collaborazione.

CCNL: Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Dipendenti e Dirigenti: soggetti che hanno stipulato con AGRINTESA un contratto di lavoro subordinato.

Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

Fornitori: sono le controparti contrattuali di AGRINTESA, sia persone fisiche che giuridiche, con cui la Cooperativa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.

Linee Guida: Le linee guida per la redazione del modello di organizzazione, gestione e controllo approntate da Confindustria e Confagricoltura.

Modello: il presente modello di organizzazione gestione e controllo adottato da AGRINTESA al fine di prevenire la commissione degli illeciti penali indicati nel D. Lgs. 231/01, composto dalla Parte Introduttiva, dalla Parte Generale, dalle Parti Speciali, dal Codice di Condotta e dagli Allegati.

Organismo di Vigilanza o OdV: l'organismo, previsto dall'art. 6 del Decreto, cui è rimesso il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello.

Reati: le fattispecie incluse nell'elenco dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 e successive modifiche e integrazioni, ai quali si applica la relativa disciplina.

Responsabili di funzione: soggetti con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere.

STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente Modello, che dà attuazione all'art. 6, comma 3, del Decreto si compone di cinque parti:

- **Parte introduttiva**, finalizzata a spiegare le norme del Decreto ed il loro ambito di applicazione nonché le Linee Guida.
- **Parte generale**, volta a fornire le peculiarità del Modello adottato da AGRINTESA ed a disciplinarne la funzione, l'ambito di operatività, i soggetti destinatari, il sistema sanzionatorio, i poteri e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza.
- **Parti speciali**, che individuano all'interno di AGRINTESA le attività in cui maggiore è il rischio del compimento dei Reati, nonché i principi, le regole di comportamento ed i protocolli idonei a prevenirli nell'ambito di ciascuna Attività sensibile.
- **Codice di Condotta** o Codice Etico.
- **Allegati**, costituiti dai documenti citati nel Modello (ad esempio organigramma, mansionario, sistema delle procedure ecc.) che costituiscono parte integrante del Modello.

PARTE INTRODUTTIVA

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1.1. La responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato

Il Decreto, dando attuazione alla normativa di origine comunitaria sulla lotta contro la corruzione¹, ha introdotto e disciplinato la responsabilità amministrativa da reato degli enti. Il Decreto, pertanto, costituisce un'assoluta novità per il nostro ordinamento, che fino al 2001 non conosceva forme di responsabilità penale o amministrativa per i soggetti collettivi, i quali potevano essere chiamati esclusivamente a pagare, in via solidale, le multe e le ammende inflitte per reati commessi dai propri rappresentanti legali.

Ambito di applicazione

Il Decreto si applica a tutte le società e associazioni provviste o meno di personalità giuridica, anche se non perseguano uno scopo di lucro. Di recente la Suprema Corte di Cassazione², rifacendosi ad un precedente orientamento, ha escluso l'applicazione del Decreto nei confronti delle ditte individuali, confermando la responsabilità *de quo* ai soli enti collettivi. Per espressa previsione del legislatore, inoltre, rimangono esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad esempio, i partiti politici ed i sindacati).

Natura della responsabilità

La forma di responsabilità attribuita agli enti è definita di genere misto, in quanto coniuga i tratti essenziali del sistema penale con quelli del sistema amministrativo. L'ente risponde di un illecito amministrativo ed è punito con una sanzione amministrativa. Tuttavia, l'accertamento dell'illecito avviene nell'ambito del processo penale, l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero e l'Autorità competente ad irrogare le sanzioni è il giudice penale.

Caratteristiche

La responsabilità amministrativa dell'ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste, quindi, anche se l'autore del reato non è stato identificato o se il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità dell'ente, in ogni caso, si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica autrice del reato.

¹ Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea; Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri; Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

² Cass. Pen. 23 luglio 2012, n. 30085.

L'art. 4 del Decreto prevede, inoltre, la responsabilità dell'ente che abbia la sede principale all'interno dello Stato italiano in caso di Reati commessi all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente. Se sussistono i casi e le condizioni indicate dal Decreto³, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.2 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

L'ente può essere punito solo al verificarsi di determinate condizioni.

La **prima condizione**, di natura soggettiva, è che l'autore del reato sia legato all'ente da un rapporto qualificato, ovvero appartenga ad una delle seguenti categorie:

- a) **soggetti in posizione apicale**: il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di una unità organizzativa autonoma, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione dell'ente. Si tratta, in definitiva, di tutti quei soggetti che hanno un potere autonomo di gestione e direzione dell'ente.
- b) **soggetti in posizione subordinata**: tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali, quali i lavoratori dipendenti o i soggetti, anche non appartenenti al personale dell'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali, quali, ad esempio, i collaboratori, i promotori, gli agenti e i consulenti.

La **seconda condizione**, di natura oggettiva, è che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. In particolare:

- a) **l'interesse dell'ente** sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorirlo, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato conseguito;
- b) **il vantaggio dell'ente** sussiste quando quest'ultimo ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura. Il beneficio può essere anche potenziale o non misurabile economicamente (ad esempio il miglioramento della posizione di mercato dell'ente, l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria dell'ente, la conquista di un'area territoriale nuova ecc.).

L'ente non risponde se il fatto di reato sia stato commesso indipendentemente o contro l'interesse della società oppure nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o nell'interesse esclusivo di terzi.

³ L'ente può rispondere solo nei casi ed alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (e qualora la legge preveda che il colpevole – persona fisica – sia punito a richiesta del Ministero della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso).

1.3 Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità

Il Decreto, infine, introduce i criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente, i quali stabiliscono in base a quali condizioni il reato è imputabile all'ente e, in definitiva, i contenuti della colpevolezza dell'ente.

Il Decreto disciplina questa condizione in negativo, stabilendo i presupposti in base ai quali all'ente non sia attribuibile alcuna responsabilità per il reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio (c.d. **condizione esimente della responsabilità**).

L'esclusione della responsabilità dell'ente è possibile solo se l'ente dimostra che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto di reato, un "**Modello di organizzazione, gestione e controllo**", idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'ente (c.d. **Organismo di Vigilanza**);
- c) **non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza** da parte del predetto organismo, che deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Il Decreto, tuttavia, introduce alcune differenze sotto il profilo della prova della colpevolezza dell'ente a seconda che il reato sia commesso da un soggetto apicale o da un subordinato.

Quando il **reato è commesso da un soggetto apicale** sussiste una sorta di **presunzione di responsabilità** dell'ente. Il Decreto richiede all'ente di provare la propria non colpevolezza e di dimostrare, oltre alla sussistenza delle tre condizioni suindicate, anche che i soggetti apicali abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello.

Nell'ipotesi di **reati commessi da soggetti in posizione subordinata**, invece, l'ente è responsabile ai sensi del Decreto solo qualora l'Autorità inquirente dimostri che la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria **colpa di organizzazione**: la società ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

L'adozione e attuazione del modello non costituisce un adempimento obbligatorio ai sensi di legge. Tuttavia, alla luce dei citati criteri di imputazione del reato all'ente, il modello è l'unico strumento a disposizione dell'ente per dimostrare la propria estraneità al reato e per non subire la condanna ad una delle sanzioni stabilite dal Decreto.

1.4 Fattispecie di reato individuate nel Decreto

La responsabilità dell'ente sussiste solo per alcune tipologie di reato (c.d. reati presupposto). Il Decreto e le sue successive modifiche ed integrazioni, nonché le leggi speciali che ad esso

si richiamano, contengono l'elenco tassativo dei reati per i quali l'ente può essere sanzionato.

L'elenco dei reati presupposto (Allegato n. 1), è stato ampliato rispetto a quello originario contenuto nel Decreto, che prevedeva agli articoli 24 e 25 (successivamente modificato dalla L. 6 novembre 2012, n. 190) solo i reati contro la Pubblica Amministrazione.

Successivamente all'emanazione del Decreto sono intervenute le seguenti estensioni:

- D. L. 25 settembre 2001, n. 350 che ha introdotto l'art. 25-bis "Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo", modificato con la L. 23 luglio 2009, n. 99 in "Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento";
- D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 che ha introdotto l'art. 25-ter "Reati societari", poi modificato dalla L. 28 dicembre 2005, n. 262, dalla L. 6 novembre 2012, n. 190 e dalla L. 27 maggio 2015, n. 69;
- L. 14 gennaio 2003, n. 7 che ha introdotto l'art. 25-quater "Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico";
- L. 11 agosto 2003, n. 228 che ha introdotto l'art. 25-quinquies "Delitti contro la personalità individuale", modificata dalla L. 6 febbraio 2006, n. 38 e dal D. Lgs. 4 marzo 2014, n. 39;
- L. 18 aprile 2005, n. 62 che ha introdotto l'art. 25-sexies "Abusi di mercato";
- L. 9 gennaio 2006, n. 7 che ha introdotto l'art. 25-quater.1 "Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili";
- L. 16 marzo 2006, n. 146 che ha introdotto, sebbene non espressamente richiamati dal Decreto, i reati di criminalità organizzata con connotazione transnazionale;
- L. 3 agosto 2007, n. 123 che ha introdotto l'art. 25-septies e, successivamente, così sostituito dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 "Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro";
- D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 che ha introdotto l'art. 25-octies e, successivamente modificato dalla L. 15 dicembre 2014, n. 186 "Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio";
- L. 18 marzo 2008, n. 48 che ha introdotto l'art. 24-bis "Delitti informatici e trattamento illecito di dati";
- L. 15 luglio 2009, n. 94 che ha introdotto l'art. 24-ter "Delitti di criminalità organizzata";

- L. 23 luglio 2009, n. 99 che ha introdotto l'art. 25-bis.1 "Delitti contro l'industria e il commercio";
- L. 23 luglio 2009, n. 99 che ha introdotto l'art. 25-novies "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore";
- L. 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto l'art. 25-decies e, successivamente sostituito dal D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria";
- D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 che ha introdotto l'art. 25-undecies e, successivamente modificato dalla L. 22 maggio 2015, n. 68, "Reati ambientali";
- D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 che ha introdotto l'art. 25-duodecies "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare";
- D. Lgs. del 30 marzo 2017 n.38, in modifica dell'art 25-ter, che tiene in considerazione la riscrittura degli artt. 2635 c.c. e 2635bis c.c. inerenti, rispettivamente alla corruzione tra privati e l'istigazione alla corruzione tra privati;
- Legge 161/2017 del 19 novembre 2017, riforma del codice antimafia, con conseguente aggiornamento dell'art. 25 duodecies;
- Legge 167/2017 del 19 novembre 2017, introduce un nuovo reato presupposto all'art 25 terdecies, razzismo e xenofobia;
- Legge 179/2017 del 14 dicembre 2017, che modifica l'art 6 del DLgs 231/2001, finalizzando la tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato.
- Legge 39/2019 - Frode in competizioni sportive (articolo 1, Legge 401/1989) o esercizio abusivo di gioco o scommessa (articolo 4, legge 401/1989) introduce un nuovo reato presupposto all'art.25 quaterdecies
- Decreto Legge 124 del 26 ottobre 2019 Reati tributari- reato di falsa fatturazione, introduce un nuovo reato presupposto all'art.25 quaterdecies suddiviso in 8 specifiche sottospecie con riferimento all'art. 11 del D.Lgs 10/3/2000 n. 74.(Art. 25 quinquiesdecies, D.lgs. 231/2001)
- d.lgs 75/2020, che approva la Direttiva UE 2017/137, in relazione ai reati previsti dal decreto del Presidente della Repubblica del 23 gennaio 1973, n.43, Reato di contrabbando (Art. 25 sexiesdecies, D.lgs. 231/2001)
- Reati contro i beni culturali (Art. 25-septiesdecies e art. 25-duodevices Legge 9 marzo 2022, n. 22)
- Reati di criminalità organizzata transnazionali (L. n. 146/2006)
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies 1)
- il d.lgs. 2 marzo 2023, n. 19, contenente l'attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la

direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere, il quale ha introdotto il delitto di “false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare” (art. 54) ed inserito la lettera “s-ter” nell’elenco dei reati presupposto ex art. 25-ter d.lgs. 231/2001, modificando anche l’alinea del comma 1 ed il segno di interpunzione della lettera s-bis (art. 55);

- il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, contenente l’attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, ha introdotto la disciplina organica del c.d. whistleblowing, modificando, tra l’altro, l’art. 6 d.lgs. 231/2001;
- il d.m. del Ministero dell’ambiente e della sicurezza energetica del 4 aprile 2023, n. 59, contenente il Regolamento recante la “Disciplina del sistema di tracciabilità dei rifiuti e del registro elettronico nazionale per la tracciabilità dei rifiuti ai sensi dell’articolo 188-bis del decreto legislativo n.152/2006”, contempla la disciplina del Registro elettronico nazionale per la tracciabilità dei rifiuti (RENTRI) incidendo sull’art-25-undecies del d. lgs 231/2001;
- il d.l. 20 del 10 marzo 2023 (c.d. “Decreto Cutro”), conv. con mod. dalla l. 5 maggio 2023 n. 50, contenente “Disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all’immigrazione irregolare”, attraverso l’art. 8 ha modificato gli artt. 12, commi 1 e 3 d.lgs. 286/1998 (disposizioni contro le immigrazioni clandestine) e 22 d.lgs. 286/1998 (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare), ed inserito l’art. 12-bis d.lgs. 286/1998 (morte o lesioni come conseguenza di delitti in materia di immigrazione clandestina), che incidono sull’applicazione dell’art. 25-duodecies d.lgs. 231/2001, in tema di “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”;
- il d.l. 4 maggio 2023 n. 48 (c.d. Decreto Lavoro), conv. con mod. dalla l., all’art. 14, prevede alcune modifiche al d.lgs. n. 81/2008;
- - la l. 24 maggio 2023 n. 60, contenente “Norme in materia di procedibilità d’ufficio e di arresto in flagranza”, ha modificato l’art. 416-bis.1 c.p. (“Circostanze aggravanti e attenuanti per reati connessi ad attività mafiose”) e l’art. 270-bis.1 c.p. (“Circostanze aggravanti e attenuanti”), che incidono sulle fattispecie richiamate rispettivamente dagli artt. 24-ter (“Reati di criminalità organizzata”) e 25-quater d.lgs. 231/01 (“Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico”) nonché dalla l. 146/2006, in tema di “Reati Transnazionali”;
- - la l. 14 luglio 2023, n. 93 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d’autore mediante le reti di comunicazione elettronica”, all’art. 3, integra l’art. 171-ter L. 633/1941, comportando l’estensione della responsabilità a colui che “abusivamente esegue la fissazione su supporto digitale, audio, video o audiovisivo, in tutto o in parte, di un’opera cinematografica, audiovisiva o editoriale ovvero effettua la riproduzione, l’esecuzione o la comunicazione al pubblico della fissazione abusivamente eseguita”, con conseguenti effetti in ordine all’ambito di applicazione dell’art. 25-novies d. lgs. 231/2001;

- la l. 9 ottobre 2023, n. 137, convertendo in legge in legge, con modificazioni, il d.l. 10 agosto 2023, n. 105 (cd. Decreto Giustizia), recante “Disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione”, modifica rispettivamente l’art. 24 d.lgs. n. 231/2001, in cui sono richiamati anche i delitti di turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) e turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.), e l’art. 25-octies.1 del d.lgs. 231/01, la cui rubrica è stata integrata (“e trasferimento fraudolento di valori”) in forza dell’inserimento del delitto di trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.). Inoltre l’art. 6 co. 3 inasprisce la disciplina sanzionatoria prevista dagli artt. 452-bis (inquinamento ambientale) e 452-quater (disastro ambientale) del codice penale, già richiamati dall’art. 25-undecies del d.lgs. 231/2001;
- la l. 27 dicembre 2023, n. 206, contenente “Disposizioni organiche per la valorizzazione, la promozione e la tutela del made in Italy”, ha modificato il testo dell’art. 517 c.p. (vendita di prodotti alimentari con segni mendaci), che incide sull’applicazione sia dell’art.25-bis.1 (Delitti contro l’industria ed il commercio) d.lgs. 231/2001, sia sulla fattispecie della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato ex art. 12, l. 14 gennaio 2013 n. 9, contenente “Norme sulla qualità e la trasparenza della filiera degli oli di oliva vergini”.
- l. 22 gennaio 2024 n. 6, contenente “Disposizioni sanzionatorie in materia di distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistiche”, all’art. 2, integra il precetto dell’art. 518-duodecies c.p. (“Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici”), richiamato dall’art. 25-septiesdecies d.lgs. 231/2001;
- d.l. 2 marzo 2024, n. 19, conv. con mod. dalla l. 29.4.2024, n. 56, relativo alle “Ulteriori disposizioni urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”, che ha modificato l’art. 512-bis c.p., rubricato “trasferimento fraudolento di valori”, recentemente inserito all’ interno dell’art. 25 octies.1 del D. Lgs.231/2001;
- d. lgs. 19 marzo 2024, n. 31, recante disposizioni integrative e correttive del Decreto legislativo 10 ottobre 2022, nr. 150 di attuazione della Legge 27 settembre 2021, n. 134 “Riforma Cartabia”, recante delega al Governo per l’efficienza del processo penale, nonché in materia di giustizia riparativa e disposizioni per la celere definizione dei procedimenti giudiziari (in vigore dal 4.4.2024), il cui art. 7 ha modificato l’art. 59 (Contestazione dell’illecito amministrativo), e l’art. 61 (Provvedimenti emessi nell’udienza preliminare) del d.lgs. 231/2001;
- d.lgs. 14 giugno 2024, n. 87, Revisione del sistema sanzionatorio tributario, ai sensi dell’art. 20 della l. 9.8.2023, n. 111, contenente la modifica dell’art.10-quater del DL n.74 del 10 marzo 2000 “Indebita compensazione” con l’introduzione del comma 2-bis che tratta della eventuale esclusione della punibilità dell’agente in merito a spettanze del credito, facente parte della fattispecie dei reati previsti all’Art. 25-quinquiesdecies D.Lgs. 231/01 (Reati tributari);

- l. 28 giugno 2024, n. 90, Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e dei reati informatici, che hanno modificato gli articoli del codice penale richiamati dall'art. 24 del D.Lgs 231/01 (Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture) e dall'art. 24-bis del d.lgs 231/01 (Delitti informatici e trattamento illecito di dati), modificato ed integrato;
- l. 8 agosto 2024, n. 112, conv. con mod. d.l. 4 luglio 2024, n. 92 recante "Misure urgenti in materia penitenziaria, di giustizia civile e penale e di personale del ministero della giustizia" e la l. 9.8.2024, n. 114 (c.d. "Legge Nordio"), recante "Modifiche al Codice penale, al codice di procedura penale, all'ordinamento giudiziario e al codice dell'ordinamento militare", che hanno inciso sui reati-presupposto di cui all'art. 25 d.lgs. 231/2001;
- d. lgs. 26 settembre 2024, n. 141, contenente Disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell'Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi, che all'art. 4 ha modificato l'art. 25-sexiesdecies d.lgs. 231/2001;
- l. 7 ottobre 2024, n. 143, conv. con mod. d.l. 9 agosto 2024, n. 113, recante misure urgenti di carattere fiscale, proroghe di termini normativi ed interventi di carattere economico, con riferimento all'art. 24-bis d.lgs. 231/2001;
- d. lgs. 5 novembre 2024, n. 173, Testo unico delle sanzioni tributarie amministrative e penali, particolarmente in relazione all'art. 25 D. Lgs. 231/2001;
- l. 14 novembre 2024, n. 166, conv. in legge, con mod. d.l. 16 settembre 2024, n. 131, recante disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi derivanti da atti dell'Unione europea e da procedure di infrazione e pre-infrazione pendenti nei confronti dello Stato italiano, con riguardo al diritto d'autore (art. 25-novies d.lgs. 231/2001); rubricata "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 settembre 2024, n. 131, con cui il legislatore ha ampliato l'elenco dei reati presupposto previsti dall'art. 25-novies del D.Lgs. 231/2001, in particolare:
 - viene ad oggi punita non solo la contraffazione dei contrassegni SIAE, ma anche quella relativa ai contrassegni rilasciati da altri organismi di gestione collettiva o da entità di gestione indipendenti
- l. 9 dicembre 2024, n. 187, conv. con mod. d.l. 11 ottobre 2024, n. 145, recante disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché dei relativi procedimenti giurisdizionali, in relazione all'art. 25-duodecies d.lgs. 231/2001). Il legislatore, in particolare, ha modificato l'art. 25-duodecies del D.Lgs 231/01, ampliandone il novero dei reati presupposto, in particolare:
 - viene introdotto l'art.18-ter D.Lgs.286/1998 relativo al permesso di soggiorno per gli stranieri vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;

- vengono introdotte alcune modifiche all'art.22 D.Lgs.286/1998 (Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato)
- L. n.82 del 6 giugno 2025, Disposizioni in materia di delitti contro gli animali (Art 25-undecies D. Lgs n. 231/2001)

1.5 Le caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Decreto detta alcuni principi di ordine generale e alcuni elementi essenziali di contenuto del modello.

Il **modello** opera quale **causa di non punibilità** solo se è:

- a) **efficace**, vale a dire se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi. Ai sensi del Decreto, affinché un modello possa dirsi astrattamente efficace deve:
 - individuare le aree a rischio di commissione dei Reati;
 - prevedere specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai Reati da prevenire;
 - prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei Reati;
 - prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
 - configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
 - provvedere all'adeguamento e aggiornamento del modello.
- b) **effettivamente attuato**, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno. Il Decreto richiede una verifica e un aggiornamento periodico del modello, qualora:
 - emergano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute;
 - intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente;
 - il Decreto evolva nei suoi contenuti con integrazioni normative.

1.6 Le Sanzioni del Decreto

Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'ente sono:

- a) la sanzione **pecuniaria**;

- b) le sanzioni **interdittive**;
- c) la **pubblicazione della sentenza di condanna**;
- d) la **confisca**⁴.

Le sanzioni predette sono applicate al termine di un complesso procedimento.

Quelle **interdittive** possono essere applicate anche **in via cautelare**, benché mai congiuntamente tra loro, su richiesta al Giudice da parte del Pubblico Ministero, quando ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

- a) sussistenza di **gravi indizi** di responsabilità dell'ente a norma del Decreto;
- b) presenza di fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il **pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole** di quello per cui si procede⁵.

Nel disporre le misure cautelari, il Giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto, della necessaria proporzione tra l'entità del fatto e della sanzione che si ritiene possa essere applicata all'ente in via definitiva.

Resta inteso che l'interdizione dall'esercizio dell'attività può essere disposta in via cautelare soltanto quando ogni altra misura risulti inadeguata.

La sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura stabilita dal Decreto, comunque non inferiore ad euro 10.329,00 e non superiore ad euro 1.549.370,00.

In concreto la sanzione viene determinata, mediante un sistema di valutazione bifasico (c.d. **sistema "per quote"**). Preliminarmente il Giudice considera la gravità dell'illecito, in base ad alcuni criteri che ricomprendono la gravità del fatto, il grado di responsabilità dell'ente e l'attività svolta per prevenire la commissione di ulteriori illeciti ovvero per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto. In una seconda fase si determina l'ammontare della singola quota secondo le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. La sanzione è determinata moltiplicando il numero delle quote per il valore unitario della quota.

Sono previsti casi di **riduzione della sanzione** pecuniaria quando, alternativamente, l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato un vantaggio ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno cagionato è di particolare tenuità.

⁴ Va osservato che il Giudice può disporre il sequestro preventivo dei beni di cui il Decreto consente la confisca. Se vi è fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato, il Pubblico Ministero, in ogni stato e grado del processo di merito, può chiedere altresì il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente o delle somme o cose allo stesso dovute.

⁵ In luogo della misura cautelare, il Giudice può nominare un Commissario Giudiziale per un periodo pari alla durata della misura che sarebbe stata applicata.

La sanzione pecuniaria, inoltre, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno oppure ha eliminato le conseguenze dannose e pericolose del reato, ovvero si è adoperato in tal senso o è stato adottato un modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

Le sanzioni interdittive

Sotto il profilo sanzionatorio si osserva che per tutti gli illeciti commessi trova sempre applicazione a carico dell'ente la sanzione amministrativa pecuniaria mentre le sanzioni interdittive sono previste purché ricorra almeno **una delle seguenti condizioni**:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso in alternativa da:
 - un soggetto apicale;
 - un soggetto subordinato, qualora la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive, che possono essere applicate congiuntamente, sono:

- a) l'**interdizione**, definitiva o temporanea, **dall'esercizio dell'attività**⁶;
- b) la **sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni** funzionali alla commissione del Reato;
- c) il **divieto**, temporaneo o definitivo, di **contrattare con la pubblica amministrazione**⁷, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'**esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi** e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il **divieto**, temporaneo o definitivo, di **pubblicizzare beni o servizi**.

Le **sanzioni interdittive temporanee** hanno una durata non inferiore a 3 mesi e non superiore a 2 anni. Il tipo e la durata sono determinate dal Giudice in base alla specifica attività alla quale si riferisce l'illecito commesso dall'ente, nonché in considerazione delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione, valutando la gravità del fatto, il grado della responsabilità dell'ente nonché l'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti, e tenendo altresì conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

L'**interdizione definitiva dell'attività** viene disposta, sempre che l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulti inadeguata, alle seguenti condizioni:

⁶ Comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività.

⁷ Anche limitatamente a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni.

- a) a discrezione del Giudice, se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività;
- b) obbligatoriamente, anche quando sussistano condizioni ostative all'applicazione di una misura interdittiva, se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di Reati.

Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il Giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la **prosecuzione dell'attività** dello stesso ente **da parte di un Commissario** per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

La prosecuzione dell'attività da parte del Commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva.

Le **sanzioni interdittive**, tuttavia, **non si applicano** (o sono revocate, se già applicate in sede di indagine) qualora l'ente – prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado – abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, abbia messo a disposizione dell'Autorità giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato, e – soprattutto – abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati. In questi casi si applica la pena pecuniaria.

La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima **una sola volta**, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del Giudice, **a spese dell'ente, in uno o più giornali** indicati dallo stesso Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La confisca

La confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare) consiste nell'**acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del Reato**, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi in ogni caso i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato.

2. Linee guida per la redazione del Modello

Il Decreto dispone che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (ad esempio, Linee Guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare (entro 30 giorni), osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i Reati⁸.

Fra le maggiori associazioni rappresentative degli enti, sia **Confindustria**⁹ che **Confagricoltura**¹⁰ hanno approvato il testo definitivo delle proprie “Linee Guida” per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, che possono essere schematizzate secondo i seguenti **punti fondamentali**:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l’adozione di appositi protocolli.

Le **componenti più rilevanti del sistema di controllo** individuate nelle Linee Guida come atte a prevenire ragionevolmente la commissione dei Reati sono:

- Codice di Condotta (anche in aggiunta al Codice Etico, se già esistente);
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

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

- individuazione, all’interno di regole formali, di principi di comportamento da seguire per l’esecuzione delle Attività sensibili;

⁸ Art. 6, comma 3.

⁹ Approvate il 7 marzo 2002 e aggiornate al marzo 2014.

¹⁰ Approvate il 27 novembre 2015.

- applicazione del principio di separazione delle funzioni (ad esempio, nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- documentazione dei controlli;
- disciplina dei poteri autorizzativi e di firma;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità d'azione;
 - obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

PARTE GENERALE

3. Il Modello adottato da AGRINTESA

3.1 AGRINTESA Società Cooperativa Agricola

AGRINTESA, che ha sede nel comune di Faenza (RA), nasce agli inizi del 2007 dalla fusione tra tre diverse realtà imprenditoriali: **Intesa**, storica realtà faentina, **Agrifrut Romagna**, realtà di punta della cooperazione ortofrutticola cesenate e la cooperativa **Emilia Frutta** di Castelfranco Emilia, fiore all'occhiello della frutticoltura emiliana.

Leader italiano nella produzione dell'ortofrutta e del vino, nel corso del 2012 si è fusa anche con la storica cooperativa **CEPAL** di Lugo (RA). La base produttiva fortemente legata al territorio della regione Emilia-Romagna, oltre ad una presenza radicata anche nelle più vocate aree produttive italiane e dimensioni operative internazionali, ha lo scopo di sviluppare un gruppo di rilievo e dimensione internazionale capace di dare un futuro stabile ai produttori di ortofrutta ed uva da vino sia dell'Emilia-Romagna che delle altre aree produttive, migliorando nel contempo il servizio ai clienti.

Per essere sempre più vicina al territorio e ai suoi collaboratori, Agrintesa ha iniziato il percorso di implementazione e certificazione del **Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale**, ai sensi della norma SA 8000, con l'obiettivo di condividerne i principi con i suoi fornitori, con i clienti e tutte le parti interessate.

A testimonianza dell'impegno e delle capacità di AGRINTESA in tema di rispetto per l'ambiente, miglioramento dell'efficienza gestionale e soddisfacimento dei consumatori, la Cooperativa ha conseguito numerose **certificazioni** finalizzate al conseguimento di livelli qualitativi sempre più elevati (Allegato n. 2).

3.2 La governance della Cooperativa

Il governo della Cooperativa è disciplinato dall'insieme dei seguenti atti:

- Statuto: in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione (Allegato n. 3)
- Sistema delle procedure: comprende l'insieme delle regole che disciplinano le modalità di esecuzione delle attività e delle fasi che costituiscono i processi aziendali (Allegato n. 4)

A norma dello Statuto gli **organi societari** sono composti da:

- a) **Assemblea dei soci**, composta da imprenditori agricoli, cantine sociali, cooperative agricole e consorzi, soci cooperatori ex art. 2527 cod. civ, soci sovventori, alle condizioni e modalità disciplinate dallo Statuto;

- b) **Consiglio di Amministrazione**, eletto dall'Assemblea ordinaria dei soci, composto da un numero di Amministratori variabile da 15 a 31, cui è conferito il potere di gestione ordinaria e straordinaria della Cooperativa;
- c) **Collegio sindacale**, composto da tre membri effettivi e due supplenti, tutti eletti dall'Assemblea dei soci.

L'assetto organizzativo della Cooperativa, che si articola in diversi stabilimenti, cantine e negozi è delineato nell'**Organigramma** (Allegato n.5) e nel **Mansionario** (Allegato n.6), che hanno un carattere funzionale e nominativo, contenendo il riepilogo delle persone impiegate nella struttura, l'indicazione del loro ruolo all'interno dell'organizzazione, le funzioni che coordinano e quelle a cui riportano.

3.3 Il sistema delle deleghe e procure

Il sistema autorizzativo utilizzato dalla Cooperativa si basa sul presupposto secondo cui soltanto i soggetti muniti di formali e specifici poteri e deleghe di funzioni possono assumere impegni verso terzi in nome o per conto della Cooperativa. I poteri sono conferiti per mezzo di **procure** (Allegato n. 7) che consentono il compimento di atti "*ad hoc*", in relazione a singoli affari, o l'esercizio in via continuativa di atti tipici della funzione ricoperta.

Le procure, che consentono lo svolgimento di atti in via continuativa in nome e per conto della Cooperativa, sono conferite unicamente in relazione allo svolgimento di ruoli organizzativi implicanti effettive necessità di rappresentanza. Il conferimento viene pertanto deciso tenuto conto sia delle funzioni e responsabilità organizzative formalmente attribuite alla struttura di cui il procuratore è responsabile, sia della effettiva necessità che il soggetto interessato venga dotato di poteri di rappresentanza verso l'esterno.

L'aggiornamento del sistema delle deleghe e procure aziendali avviene in occasione di revisione/modifica della struttura organizzativa.

4. Finalità del Modello

Il Modello è uno strumento indispensabile di *corporate governance*, finalizzato a diffondere regole e precetti condivisi nel personale aziendale e in tutti i soggetti che agiscono in nome e per conto della Cooperativa, nell'ambito delle Attività sensibili.

La Cooperativa – sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria, delle aspettative dei soci e del lavoro dei dipendenti – ritiene conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello previsto dal Decreto.

I principi contenuti nel Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di AGRINTESA anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Cooperativa di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Il **Modello**, pertanto, si pone l'obiettivo di rispondere a due esigenze aziendale tra loro combinate:

- a) essere uno **strumento di prevenzione efficace dei Reati**;
- b) rendere **più efficiente il sistema di controllo interno**.

A tal fine il Modello:

- indica gli strumenti a presidio delle operazioni aziendali nelle aree a rischio di commissione di reato;
- aiuta a prevenire, nel limite del possibile, i comportamenti criminosi o comunque non conformi alla legge e al Modello;
- rende consapevoli tutti i soggetti che operano per la Cooperativa della presenza di principi e norme aziendali cogenti finalizzate alla prevenzione dei Reati;
- informa tutto il personale dipendente e i soggetti terzi che agiscono in nome e per conto della Cooperativa nell'ambito delle Attività sensibili delle conseguenze che potrebbero derivare per AGRINTESA a causa di comportamenti in violazione del Decreto;
- garantisce un più articolato sistema di controllo sulle attività aziendali.

5. Contenuto del Modello e approccio metodologico

Il Modello, strutturato in un complesso articolato di documenti, comprende i seguenti **elementi costitutivi**:

- **individuazione dei Reati** che possono essere commessi dalla Cooperativa e **delle aree** potenzialmente esposte al **rischio** di commissione di Reati;
- **elaborazione del risk assessment** dei processi inerenti alle aree di rischio individuate, con descrizione delle relative criticità eventualmente riscontrate;
- **selezione dei processi sensibili** al fine dell'individuazione dei Reati e gradazione degli stessi secondo una scala di priorità di esposizione al rischio;
- **descrizione** delle varie **modalità** di possibile **commissione dei Reati** in ciascun processo;
- attribuzione di **responsabilità univoche ai dirigenti** aziendali in ordine ai processi individuati;
- **individuazione dei piani di azione** volti al superamento o alla mitigazione delle criticità rilevate;
- stesura delle **procedure organizzative** contenenti disposizioni vincolanti ai fini della prevenzione delle irregolarità previste dal Decreto;

- elaborazione di un **Codice di Condotta** costituito da un insieme di valori e di prescrizioni;
- adozione di un efficace **sistema di formazione ed informazione** – indirizzato alle diverse funzioni aziendali – in relazione al contenuto del Modello e del Codice di Condotta;
- introduzione di un adeguato **sistema disciplinare** per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (al fine di garantirne l'effettività);
- costituzione di un **Organismo di Vigilanza**, che si occupi del corretto funzionamento del Modello e del suo aggiornamento.

In questo modo la Cooperativa ha individuato i punti di debolezza del proprio assetto organizzativo ed ha agito al fine di ridurre, entro limiti ritenuti accettabili dagli amministratori, il rischio che possa essere giudicata responsabile, secondo quanto previsto dal Decreto, di eventuali illeciti commessi da propri dipendenti e rappresentanti.

Fasi operative

AGRINTESA, pur ispirandosi alle Linee Guida, non ha adeguato l'intera predisposizione del Modello a tutte le disposizioni in esse contenute.

È opportuno evidenziare, infatti, che la difformità rispetto a punti specifici delle Linee Guida non inficia di per sé la validità del Modello. Il Modello, infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta dell'ente cui si riferisce, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

La **predisposizione del Modello** è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in **differenti fasi** e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del Decreto e delle Linee Guida.

La metodologia scelta per predisporre il Modello, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

La realizzazione del Modello si è svolta attraverso le seguenti fasi:

- 1) **Individuazione dei processi e delle aree sensibili;**
- 2) **Identificazione dei responsabili delle aree sensibili;**
- 3) **Mappatura dei rischi;**
- 4) **Progettazione;**
- 5) **Predisposizione;**
- 6) **Adozione;**
- 7) **Riesame.**

5.1 Individuazione dei processi e delle aree sensibili

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati elencati nello stesso Decreto. Si tratta, in altri termini, delle Attività sensibili.

Scopo di questa prima fase è stato appunto l'**individuazione sia dei Reati** che possono essere commessi dalla Cooperativa **sia delle Attività sensibili** all'interno dell'ambito aziendale.

Propedeutica all'individuazione delle Attività sensibili è stata l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria ed organizzativa di AGRINTESA, svolta al fine di meglio comprenderne l'attività e di identificarne gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale ha permesso di riconoscere i processi/attività sensibili e identificare preliminarmente le funzioni responsabili di tali processi/attività.

Le attività rilevanti eseguite nel corso di questa fase hanno riguardato la:

- a) individuazione della **normativa di riferimento** per le attività eseguite dalla Cooperativa;
- b) raccolta della **documentazione relativa alla struttura societaria ed organizzativa** (ad esempio: organigramma, mansionario, principali procedure organizzative, deleghe di funzione, policy interne, certificazioni ecc.);
- c) **analisi della documentazione** raccolta per la comprensione del modello di business della Cooperativa;
- d) **analisi storica** dei casi già emersi nel passato relativi a precedenti penali, civili, o amministrativi nei confronti della Cooperativa o suoi dipendenti che abbiano punti di contatto con il Decreto;
- e) rilevazione degli ambiti aziendali di attività e delle relative **responsabilità funzionali**;
- f) individuazione preliminare dei **processi/attività sensibili** al compimento dei reati;
- g) individuazione preliminare delle **direzioni/funzioni responsabili** delle attività sensibili identificate.

5.2 Identificazione dei responsabili delle aree sensibili

Nel corso della seconda fase sono stati identificati i responsabili delle Attività sensibili, ovvero i soggetti con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, "**Responsabili di funzione**"), completando e approfondendo l'inventario preliminare delle Attività sensibili.

Le informazioni essenziali per identificare i Responsabili di funzione sono state raccolte sia attraverso l'analisi della documentazione fornita nel corso della prima fase, inclusa quella relativa alle procure, sia attraverso le interviste preliminari con i referenti interni delle aree sensibili.

In particolare, i Responsabili di funzione sono stati identificati nelle persone di più alto livello aziendale in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi aziendali e sulle attività delle singole funzioni.

Di seguito sono elencate le attività svolte nel corso di questa fase:

- a) raccolta di ulteriori informazioni attraverso approfondimenti nell'analisi documentale e **incontri con i referenti interni delle aree sensibili**;
- b) **identificazione dei Responsabili di funzione** e di ulteriori soggetti in grado di dare un apporto significativo alla comprensione/analisi delle attività sensibili e dei relativi meccanismi di controllo;
- c) predisposizione di un **piano dettagliato di interviste** da eseguire nella successiva fase di Mappatura dei rischi. In fase di mantenimento questa fase è sostituita **da audit periodici** svolti dall'OdV le risultanze dei quali sono comunicate alla Presidenza / Direzione e al CdA nei verbali periodici dell'OdV e riassunti nella relazione di fine anno

5.3 Mappatura dei rischi

Obiettivo di questa fase è stato quello di analizzare e formalizzare, per ogni Attività sensibile individuata nelle precedenti fasi, le sue parti principali, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti, gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente realizzare i Reati.

L'analisi è stata compiuta sulla base di **interviste personali semi-strutturate** – supportate cioè da un questionario appositamente costruito sulla realtà aziendale della Cooperativa – dei Responsabili di funzione, via via aggiornate mediante audit periodici compiuti dall'OdV che hanno avuto anche lo scopo di stabilire per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione agli elementi di compliance e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse.

Nel formulare l'elenco dei soggetti da intervistare/auditare si è tenuto conto:

- a) della posizione gerarchica all'interno dell'organigramma;
- b) dell'attribuzione di specifiche funzioni/mansioni e/o poteri in relazione alle fattispecie di reato da prevenire;
- c) del livello di autonomia decisionale/gestionale/finanziaria di fatto assunta all'interno della Cooperativa.
- d) delle modifiche organizzative e produttive, nel tempo, implementate dall'azienda

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente sono stati assunti come riferimento i seguenti **principi di controllo**:

- a) individuazione di ruoli e responsabilità;
- b) separazione dei poteri e delle attività;
- c) esistenza di procure formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- d) tracciabilità e verificabilità della documentazione prodotta nel processo.

La fase della **Mappatura dei rischi** è stata caratterizzata dallo svolgimento delle seguenti attività:

- a) predisposizione di un **protocollo per la conduzione di interviste**;
- b) **esecuzione di interviste con i Responsabili di funzione**, nonché con il personale da loro indicato, al fine di raccogliere, per i processi/attività sensibili individuati nelle fasi precedenti, le informazioni necessarie a comprendere:
 - i processi elementari/attività svolte;
 - le funzioni/soggetti interni/esterni coinvolti;
 - i relativi ruoli/responsabilità;
 - il sistema dei controlli esistenti;
- c) **formalizzazione**, nella prima estensione, delle interviste **in apposita scheda** che raccoglie le informazioni ottenute e le eventuali criticità individuate sui controlli del processo sensibile analizzato.

Il risultato di questo esame ha avuto come esito l'elaborazione del documento della Mappatura dei rischi che consente di individuare, per ciascun settore di AGRINTESA, i processi risultati "sensibili" ed i potenziali Reati collegati che possono essere commessi dai suoi dipendenti nell'espletamento delle proprie attività lavorative.

Si allegano:

- **Criteri di redazione del documento della Mappatura dei rischi** (Allegato n. 9);
- **Mappatura dei rischi** (Allegato n. 10);

5.4 Progettazione

Sulla base di quanto emerso dalla Mappatura dei rischi della Cooperativa si è proceduto ad elaborare le integrazioni necessarie alla costruzione del Modello.

In particolare, la fase di progettazione ha comportato:

- **verifica/censimento delle procedure** operative e/o **strumenti di controllo** già esistenti per ciascuna area a rischio;
- **rilevazione degli aspetti di criticità e di carenza** nei sistemi di controllo tesi alla ragionevole prevenzione dei Reati;
- formulazione, sulla base di quanto rilevato, di **raccomandazioni, suggerimenti e linee guida** sulle integrazioni e miglioramenti da apportare alla struttura organizzativa in modo da superare le criticità rilevate;
- **progettazione delle azioni di valorizzazione** sugli elementi (procedure, Codice di Condotta, sistema disciplinare, comunicazione e formazione etica) e sull'attività di competenza dell'Organismo di vigilanza e di controllo;
- **progettazione del sistema di reporting informativo** che consente all'Organismo di vigilanza di ricevere informazioni ed aggiornamenti sullo stato delle attività risultate potenzialmente esposte a rischio.

Nel corso di tale fase si è ritenuto opportuno inserire i seguenti interventi:

- **rapporto con i fornitori:** mediante l'integrazione delle procedure “qualifica e valutazione dei fornitori” e “approvvigionamento di materia prima, materiali ausiliari e servizi” già adottate dalla Cooperativa, in modo da prevenire i delitti di criminalità organizzata, i reati in materia di ricettazione e riciclaggio, i delitti con finalità di terrorismo;
- **rapporto con la Pubblica Amministrazione:** mediante la redazione di una specifica procedura che prendesse in considerazione le diverse modalità ed occasioni di contatto e relazione con soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione;
- **reati in materia di ricettazione e riciclaggio:** mediante la redazione di una specifica procedura che prendesse in considerazione tutte le aree della Cooperativa a rischio del compimento di tali fattispecie di reato.
- **Reati in materia di salute e sicurezza dei lavoratori e di tutela ambientale :** in attesa di implementazione di un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza e dell'estensione della certificazione ambientale a tutti i siti produttivi, si è stimata adeguata l'adozione dei Protocolli della Parte Speciale C, nonché delle seguenti procedure: “per la gestione delle sostanze pericolose” (pred 22), “tenuta sotto controllo delle emissioni in atmosfera” (pred 23), “gestione degli scarichi” (pred 24), “gestione emergenze” (pred 25), “controllo dell'inquinamento acustico ed elettromagnetico” (pred 26), “utilizzo delle risorse energetiche” (pred 27), “raccolta differenziata e smaltimento/recupero dei rifiuti” (pred 28); “dispositivi di protezione individuale” (pred 01), “norme di comportamento generale” (pred 02), “uso e/o contatto con sostanze pericolose” (pred 03), “interventi di manutenzione su attrezzature e macchine” (pred 04), “interventi di manutenzione su impianti elettrici” (pred 05), “norme di sicurezza ditte esterne” (pred 06), “movimentazione meccanica dei carichi” (pred 07), “movimentazione manuale dei carichi” (pred 08), “permesso di lavoro” (pred 09), “procedure spazi confinati”.

Tutte le procedure sin qui elencate costituiscono il **contenuto delle Parti Speciali**.

La Cooperativa, si riserva nel futuro di ampliare l'elenco delle procedure da inserire nelle Parti Speciali al fine di tutelare le Attività sensibili.

5.5 Predisposizione

Tale fase ha condotto alla redazione del Modello mediante la materiale predisposizione e/o adattamento degli strumenti organizzativi di cui si compone ritenuti più opportuni a valorizzare l'efficacia dell'azione di prevenzione dei Reati, come nella:

- **redazione e/o integrazione di procedure operative** elaborate in sede di progettazione, per le aree/attività ritenute a rischio in quanto prive di presidi di controllo;
- **elaborazione del Codice di Condotta** ai fini del Decreto e quindi di principi etici per le aree/attività ritenute a rischio in quanto prive di presidi di controllo;
- **elaborazione del sistema disciplinare** interno;
- **definizione** dei poteri, compiti e responsabilità dell'**Organismo di Vigilanza** e suoi rapporti con le strutture aziendali;
- progettazione delle iniziative in tema di **formazione** etica e prevenzione dei Reati.

5.6 Adozione

In tale fase, l'attività condotta ha avuto l'obiettivo di rendere operativo il Modello nel suo complesso mediante:

- la sua **formale adozione** (in prima istanza, a mezzo di approvazione da parte del Consiglio d'Amministrazione in data 04/04/2016 e successivamente aggiornato come indicato nella tabella del frontespizio del presente documento);
- la definitiva **attuazione degli elementi** di cui esso si compone (Codice di Condotta, procedure operative, Organismo di Vigilanza, formazione, sistema disciplinare).

Compito dell'Organismo di Vigilanza, nella gestione dinamica del Modello, è quello di:

- effettuare le verifiche periodiche di controllo del Modello e dei suoi elementi costitutivi;
- verificare le necessità di aggiornamento della Mappatura dei rischi e delle azioni necessarie a conservare nel tempo l'efficacia del Modello nella prevenzione dei Reati;
- effettuare attività di reporting informativo agli organi sociali per la modifica o integrazione degli elementi sostanziali del Modello.

5.7 Riesame

Il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa riesamina il Modello con una periodicità annuale, al fine di valutarne la sua continua idoneità, adeguatezza ed efficacia.

Il **riesame** è suddiviso in **tre passi** fondamentali:

- a) **raccolta** ed elaborazione dei **dati**;
- b) **analisi dei dati** in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza;
- c) definizione delle **necessità di aggiornamento**.

Le **informazioni utilizzate** per l'esecuzione del riesame sono:

- i risultati degli audit/interviste effettuate dall'OdV e la reportistica raccolta dallo stesso;
- le modifiche dell'organizzazione della Cooperativa tali da poter avere effetti sullo stesso, quali l'inserimento di nuove sedi, nuovi servizi, nuove modalità produttive ecc;
- l'entrata in vigore di novità legislative;
- ogni altra informazione si ritenga utile per avere un quadro completo dell'andamento del Modello e per il suo possibile miglioramento.

A seguito del riesame il Consiglio di Amministrazione procede ad effettuare gli eventuali aggiornamenti al Modello che, nella sua nuova revisione, viene approvato con apposita delibera dell'organo stesso.

6. Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo in AGRINTESA, ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Cooperativa, operano su mandato della medesima o sono legati alla Cooperativa da rapporti di consulenza, collaborazione o da qualsiasi altro rapporto contrattuale di lavoro non dipendente.

AGRINTESA comunica il Modello attraverso le modalità che ritiene più idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Cooperativa.

AGRINTESA si dissocia e condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che alla legge, alle previsioni del Modello, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse esclusivo della Cooperativa ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

7. Modifiche ed aggiornamento del Modello

Come sancito dal Decreto, il Modello è “*atto di emanazione dell'organo dirigente*”¹¹. Di conseguenza, le successive **modifiche** nonché le eventuali integrazioni sostanziali sono rimesse alla **competenza del Consiglio di Amministrazione** della Cooperativa.

Ad esempio, è di competenza del CdA:

- l'inserimento nel Modello di ulteriori Parti Speciali;
- l'eliminazione di alcune parti dal Modello;
- la variazione dei compiti dell'Organismo di Vigilanza;
- l'aggiornamento del Modello a seguito di riassetto della struttura aziendale.

È riconosciuta altresì al CdA la facoltà di autorizzare l'Organismo di Vigilanza ad apportare eventuali modifiche o integrazioni al Modello quali ad esempio:

- integrazioni delle aree a rischio nelle Parti Speciali già approvate dal CdA;
- mutamento di denominazione di alcune funzioni aziendali;
- accorpamento o separazione di procedure previste nel Modello, senza variazioni nella sostanza.

¹¹ Art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto

8. Rapporto tra Modello e Codice di Condotta

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire, per quanto possibile, la commissione dei Reati attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche.

Il Codice di Condotta, pur costituendo parte integrante del Modello, è uno strumento di portata più generale in quanto finalizzato alla promozione di una "deontologia aziendale".

I comportamenti di Dipendenti, Dirigenti, Amministratori, di coloro che agiscono comunque con poteri di rappresentanza della Cooperativa, di Consulenti e delle altre controparti contrattuali di AGRINTESA, quali ad esempio eventuali partner in joint venture, Associazione Temporanea d'Impresa, Fornitori ecc. devono conformarsi alle regole di condotta – sia generali che specifiche – previste nel Modello e nel Codice di Condotta.

In particolare:

- non si devono porre in essere comportamenti che:
 - integrano le fattispecie dei Reati;
 - sebbene non costituiscano di per sé un'ipotesi di Reato, possano potenzialmente diventarlo;
- si deve evitare di determinare qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della Pubblica Amministrazione;
- è fatto divieto di effettuare elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- è obbligatorio il rispetto della prassi aziendale per la distribuzione di omaggi e regali (sono ammessi solo omaggi di modico valore in occasione di particolari ricorrenze o festività);
- i rapporti nei confronti della Pubblica Amministrazione devono essere gestiti in modo unitario, intendendosi con ciò che le persone che rappresentano AGRINTESA nei confronti della Pubblica Amministrazione devono avere ricevuto un esplicito mandato da parte della Cooperativa;
- coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione verso i Dipendenti che operano con gli enti pubblici devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità;
- i compensi dei Consulenti e dei Fornitori devono essere determinati solo per iscritto;
- nessun tipo di pagamento può essere effettuato in contanti o in natura;
- devono essere rispettati, da parte degli Amministratori, i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sui soci e sui terzi.

9. L'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni contenute nell'art. 6, comma 1, lett. b), del Decreto, condizione necessaria per beneficiare dell'applicazione della esimente dalla responsabilità amministrativa è che sia stato affidato ad un organismo di AGRINTESA – dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo – il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza è affidato il **compito** di controllare la:

- a) **effettività** del Modello: ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno della Cooperativa corrispondano al Modello predisposto;
- b) **efficacia** del Modello: ossia verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei Reati;
- c) **capacità di mantenimento** nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- d) **opportunità di aggiornamento** del Modello al fine di adeguarlo ai mutamenti ambientali e alle modifiche della struttura aziendale.

9.1 Identificazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza

Il **Consiglio di amministrazione** di AGRINTESA, con delibera, **nomina l'Organismo di Vigilanza** in composizione plurisoggettiva, i cui membri sono riportati nel suo stesso **Statuto** (Allegato n. 12).

La nomina decade alla data di scadenza del mandato del Consiglio di amministrazione che l'ha nominato, pur continuando a svolgere in regime di prorogatio le proprie funzioni fino a nuova nomina di nuovi rappresentanti dello stesso.

La scelta deve essere determinata in modo tale che le figure nominate siano riconosciute come le più adeguate a ricoprire tale funzione.

Le Linee Guida individuano quali requisiti principali dell'OdV l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare:

- a) i requisiti di **autonomia** (libertà dell'iniziativa di controllo da ogni forma di condizionamento, in particolare da parte dell'organo dirigente) ed **indipendenza** (assenza di situazioni di conflitto di interesse e condizionamenti economici o personali) richiedono:
 - l'inserimento dell'OdV *“come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile”*;
 - la previsione di un “riporto” dell'OdV al massimo vertice aziendale operativo;

- l'assenza, in capo all'OdV, di compiti operativi che – rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative – ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio;
- b) il connotato della **professionalità** deve essere riferito al “*bagaglio di strumenti e tecniche*” necessarie per svolgere efficacemente l'attività di OdV;
- c) la **continuità di azione**, che garantisce un'efficace e costante attuazione del Modello particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del Modello e “*priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economici-finanziari*”.

Nel caso di AGRINTESA la scelta di un **organismo plurisoggettivo** dipende dall'esigenza di assicurare:

- a) un'efficace azione aggiornamento del Modello in coerenza con l'assetto organizzativo della Cooperativa;
- b) un'efficace azione di controllo, il più possibile vicina alle aree aziendali in cui vengono poste materialmente in essere le attività dalle quali può scaturire un rischio di commissione di uno dei Reati.

Il Consiglio di amministrazione di AGRINTESA ha specificato che la nomina dell'OdV rende necessario che il medesimo esegua l'attività di sua competenza nell'interesse primario della Cooperativa, a protezione del suo patrimonio, in virtù dell'esplicito mandato a tal'uopo conferito dal Consiglio di amministrazione, al quale l'OdV ha l'obbligo specifico di riportare periodicamente.

La composizione plurisoggettiva e i membri nominati garantiscono:

- a) l'**autonomia** e l'**indipendenza** grazie alle linee di riporto attribuite verso il vertice aziendale operativo;
- b) la **professionalità**, oltre che per merito delle competenze specifiche maturate dai membri dell'OdV, anche per mezzo del supporto fornito per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di vigilanza e controllo sia dalla funzione di Internal Audit sia dai responsabili di altre funzioni aziendali, nonché consulenti esterni che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.
- c) la **continuità di azione**, in considerazione del fatto che l'attività svolta è dedicata esclusivamente alla vigilanza del Modello e non sono previste mansioni operative.

Oltre ai requisiti sopra descritti, i membri dell'OdV garantiscono il possesso di **requisiti soggettivi formali** che assicurano l'autonomia e l'indipendenza. In particolare, non possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza:

- a) i soggetti che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 Cod. Civ. (interdetto; inabilitato; fallito; chi è stato condannato ad una pena che comporta

l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi);

- b) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Cooperativa;
- c) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori di società controllanti o di società controllate;
- d) i soggetti che sono legati alla Cooperativa o alle società da questa controllate o alle società che la controllano da rapporti che oggettivamente ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio;
- e) coloro che sono stati condannati, anche se la sentenza non è passata in giudicato, per avere commesso uno dei Reati, ovvero coloro che hanno subito una condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- f) i soggetti che si trovano in conflitto di interesse, anche potenziale, con la Cooperativa, tale da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- g) i soggetti titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare un'influenza dominante o notevole sulla Cooperativa, ai sensi dell'art. 2359 Cod. Civ.;
- h) i soggetti con funzioni di amministrazione, con procure o incarichi esecutivi presso la Cooperativa;
- i) i soggetti con funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali.

I sopra richiamati requisiti soggettivi e motivi di incompatibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dell'OdV.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il **consulente esterno** deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- a) l'assenza dei sopra elencati motivi di incompatibilità o di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio: conflitti di interesse; relazioni di parentela con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, sindaci della Cooperativa e revisori incaricati dalla società di revisione ecc.);
- b) la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e dal Codice di Condotta.

I requisiti di autonomia ed indipendenza presuppongono che l'Organismo di Vigilanza riporti, nello svolgimento della sua funzione, direttamente al massimo vertice gerarchico

(Presidente del Consiglio di amministrazione) attraverso l'istituzione di un canale di comunicazione diretto.

9.2 Revoca dell'Organismo di Vigilanza

La revoca dei poteri propri dell'OdV e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire **soltanto per giusta causa**, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Cooperativa, mediante un'apposita **delibera del Consiglio di amministrazione** e con l'**approvazione del Collegio Sindacale**.

A tale proposito, per “**giusta causa**” di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'OdV potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- a) la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- b) il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- c) una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale – a titolo meramente esemplificativo – l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale;
- d) l'“omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell'OdV risultante da una sentenza, anche in primo grado, emessa nei confronti della Cooperativa ai sensi del Decreto ovvero da una sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- e) l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di “autonomia e indipendenza” e “continuità di azione” propri dell'OdV.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un Organismo ad interim.

9.3 Responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza

Allo scopo di assolvere i propri compiti, all'Organismo di Vigilanza sono state assegnate le seguenti responsabilità:

Attività di verifica e controllo delle procedure:

- a) raccogliere e armonizzare tutte le procedure e politiche aziendali interne esistenti con l'obiettivo di individuare le aree a rischio di Reato e proporle l'aggiornamento e l'integrazione, ove se ne evidenzia la necessità;
- b) verificare, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema delle procure in vigore e della loro coerenza con le disposizioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti o vi siano altre anomalie;

- c) attivare, sulla base dei risultati ottenuti, le strutture aziendali competenti per l'elaborazione di procedure operative e di controllo che regolamentino adeguatamente lo svolgimento delle attività, al fine di individuare ed implementare il Modello;
- d) verificare, anche sulla base dell'eventuale integrazione delle aree a rischio, la reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati, proponendo – laddove ritenuto necessario – eventuali aggiornamenti del Modello, con particolare riferimento all'evoluzione e ai mutamenti della struttura organizzativa o dell'operatività aziendale e/o della normativa vigente;
- e) effettuare verifiche periodiche presso le strutture aziendali ritenute a rischio di Reato, per controllare che l'attività venga svolta conformemente al Modello, anche coordinando a tali fini le competenti strutture aziendali;
- f) predisporre la documentazione organizzativa interna, contenente le istruzioni, i chiarimenti e gli aggiornamenti necessari ai fini dell'attuazione del Modello.

Al fine di consentire lo svolgimento dei compiti sopra descritti, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale.

Formazione del personale ed informazione dei soggetti terzi:

- a) provvedere alla promozione di un adeguato programma di formazione per il personale dipendente attraverso idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- b) sollecitare la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i Fornitori, i Consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo, anche occasionali, i tirocinanti, gli stagisti, gli agenti, i clienti e, in generale, chiunque abbia rapporti professionali o contrattuali con la Cooperativa.
- c) diffondere il contenuto del Modello presso i soggetti terzi, posto che anch'essi sono tenuti al rispetto delle procedure previste nel Modello.

Sanzioni:

- a) promuovere – presso la competente struttura aziendale – il processo connesso all'applicazione delle sanzioni o dei provvedimenti disciplinari previsti in caso di violazione del Modello e verificarne l'attuazione, fermo restando le competenze della Cooperativa in merito al procedimento decisionale ed alla scelta della misura più idonea da irrogare.

L'OdV è destinatario di autonomi poteri d'iniziativa e controllo al fine di vigilare sul rispetto del Modello ma non di poteri coercitivi e/o sanzionatori nei confronti dei dipendenti

(di tutte le categorie), Consulenti ed organi societari che sono affidate agli organi sociali competenti (organo amministrativo o a specifiche funzioni aziendali).

Aggiornamenti:

- a) provvedere all'analisi, all'interpretazione ed all'aggiornamento normativo relativi al Decreto, per valutare l'adeguatezza del Modello alle disposizioni ivi previste;
- b) valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate;
- c) monitorare l'aggiornamento dell'organigramma aziendale ove è descritta l'organizzazione della Cooperativa nel suo complesso con la specificazione delle aree, strutture ed uffici, e relative funzioni.

9.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità, alla necessità di interventi modificativi.

L'OdV ha **due linee di reporting**:

- a) la prima, su base continuativa, direttamente verso il Consiglio di amministrazione e il Presidente;
- b) la secondanei confronti del Collegio Sindacale, esplicitata tramite riunione diretta e anche attraverso riscontri con il componente OdV, quando lo stesso è parte del Collegio Sindacale come membro effettivo

Gli incontri con gli organi societari sono documentati ed archiviati a cura dell'OdV.

L'OdV **predispone**:

- a) con cadenza annuale, una **relazione riepilogativa** dell'attività svolta nell'anno in corso, indicando in particolare i controlli e le verifiche effettuate e il loro esito, ed un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare **a Consiglio di amministrazione e Collegio Sindacale**;

immediatamente, una **comunicazione** relativa al verificarsi di **situazioni straordinarie** (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Cooperativa ecc.) ed in caso di **segnalazioni** ricevute che rivestono carattere **d'urgenza**, da presentare **al Consiglio di amministrazione**.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri soggetti sopra indicati.

Il reporting ha ad **oggetto**:

- a) l'attività svolta dall'OdV;

- b) le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni ad AGRINTESA, sia in termini di efficacia del Modello.

Nel caso in cui dagli accertamenti svolti dall'Organismo di Vigilanza emergessero elementi che fanno presumere la **violazione** di disposizioni, procedure e regole comportamentali di cui al Modello, la commissione di un Reato, o il tentativo di commissione di un Reato, l'Organismo di Vigilanza dovrà riferire direttamente al Presidente/Direttore Generale o funzione preposta delegata ad interim affinché a loro volta riferiscano all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, ai quali compete l'adozione dei provvedimenti necessari od opportuni.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono essere custodite dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Il Collegio Sindacale, il Consiglio di amministrazione e il Presidente hanno la facoltà di **convocare in qualsiasi momento l'OdV** il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

9.5 Reporting verso l'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve essere tempestivamente informato, mediante apposito **sistema di comunicazione interna in conformità del Regolamento Flussi Informativi**, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del Decreto.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 Cod. Civ.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Valgono al riguardo le seguenti **prescrizioni di carattere generale**:

- a) devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;
- b) il Dipendente o il Dirigente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può contattare il suo diretto superiore gerarchico. Qualora la segnalazione non dia esito, o si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, il Dipendente o il Dirigente potrà riferire direttamente all'OdV;
- c) i Consulenti, i Fornitori e gli altri soggetti che entrano in contatto con la Cooperativa, per quanto riguarda i rapporti e l'attività svolta nei confronti di AGRINTESA, effettuano la segnalazione direttamente all'OdV;
- d) l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto

l'eventuale rifiuto di procedere ad una indagine. Qualora lo ritenga opportuno, valuterà l'eventuale necessità dell'adozione di un provvedimento disciplinare;

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

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, **devono essere trasmesse all'OdV**, da parte delle funzioni che operano nell'ambito delle Attività sensibili, le informazioni concernenti:

- a) le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse posta in essere per dare attuazione al Modello (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi ecc.);
- b) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

Tali informazioni possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- a) operazioni percepite come “a rischio” (ad esempio: notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità ecc.);
- b) i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati e che possano coinvolgere la Cooperativa;
- c) le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti e in relazione ai Reati, salvo espresso divieto dell'Autorità giudiziaria;
- d) i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello;
- e) le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i Dipendenti o i Dirigenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- f) ogni altra informazione che, sebbene non compresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

10. Whistleblowing – Protezione del segnalante

In aggiornamento a quanto sopra descritto, il D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 recepisce nel nostro ordinamento la Direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea (c.d.

Direttiva whistleblowing), di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo, pubblico o privato. Lo scopo della Direttiva è disciplinare la protezione dei segnalanti all'interno dell'Unione, mediante norme minime di tutela, volte a uniformare le normative nazionali.

Il D. Lgs. 24/2023, ha abrogato le previgenti disposizioni relative al whistleblowing.

Agrintesa Soc.Coop. realizza costantemente strategie volte a prevenire l'illegalità e, pertanto, ha implementato i principi e le prescrizioni contenute nel predetto D. Lgs. 24/2023 affidando, con delibera del Consiglio di amministrazione del 10/10/2023, la gestione del canale di segnalazione Whistleblowing ad una società terza, la Società Conforme s.r.l. La scelta del gestore del canale è ricaduta su un soggetto esterno per garantire i requisiti di terzietà e riservatezza riconosciuti al segnalante (c.d. Funzione whistleblowing).

Più precisamente, la gestione della segnalazione è affidata alla Funzione Whistleblowing, funzione autonoma e con personale specificamente formato a tale scopo, costituita da Conforme s.r.l. che gestirà anche la Segreteria Whistleblowing. Conforme s.r.l. rappresenta un soggetto esterno e autonomo con il compito di verificare la fondatezza delle segnalazioni pervenute, come anche la gestione della fase istruttoria e delle attività conseguenti nello svolgimento della funzione Whistleblowing (c.d. Segreteria Whistleblowing), con il compito di monitorare i canali di segnalazione interni, rilasciare al Segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione, effettuare una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità come meglio specificato al paragrafo 5.4 della presente procedura. Tale scelta fornisce garanzia di riservatezza e di indipendenza di giudizio della funzione.

Quanto sopra è dettagliatamente descritto in una procedura apposita a disposizione di tutti e collocata anche nel sito web di Agrintesa.

La suddetta procedura, in conformità alla normativa vigente, prevede diversi canali di segnalazione: i) canali di segnalazione interni; ii) canale di segnalazione esterno, la cui gestione è demandata all'ANAC; iii) pubblica divulgazione.

Il regolamento dei Flussi Informativi è stato aggiornato per recepire la su estesa modalità di gestione delle segnalazioni.

11. Diffusione del Modello e Formazione

AGRINTESA, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Cooperativa è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri Dipendenti e Dirigenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Cooperativa in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione sarà **diversificata** a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dai responsabili delle singole direzioni, unità e funzioni che, secondo quanto indicato e pianificato dall'OdV, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi (ad esempio: programmi di formazione, staff meeting ecc.).

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata ed integrata dall'OdV, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di *“promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello”* e di *“promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali”*.

11.1 Dipendenti e Dirigenti

Ogni Dipendente e Dirigente è tenuto a:

- a) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- b) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- c) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, AGRINTESA intende promuovere e agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto, nonché delle aree in cui essi operano.

L'adozione del Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa. È inoltre garantita ai Dipendenti e ai Dirigenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello direttamente sull'Intranet aziendale in un'area dedicata.

Ai nuovi Dipendenti verrà consegnata, all'atto dell'assunzione, copia del Modello e del Codice di Condotta e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei principi del Modello ivi descritti.

Specularmente a quanto previsto per i dipendenti, ai nuovi Dirigenti e ai nuovi componenti degli organi sociali sarà consegnata copia del Modello al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi del Modello stesso.

Ai componenti degli organi sociali, al personale direttivo e con funzioni di rappresentanza di AGRINTESA e ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio sarà resa disponibile copia del Modello.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare Dipendenti, Dirigenti ed organi sociali circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

11.2 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con AGRINTESA rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Cooperativa senza vincoli di dipendenza (ad esempio: Consulenti, Fornitori, partner commerciali).

A tal fine, ai soggetti terzi più significativi AGRINTESA fornirà un estratto del Modello e del Codice di Condotta con esempi pratici sui comportamenti richiesti.

La Cooperativa, tenuto conto delle finalità del Modello, valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti e i principi del Modello stesso a terzi.

12. Sistema disciplinare

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Tale sistema disciplinare si rivolge ai lavoratori Dipendenti, ai Dirigenti, agli Amministratori, ai Sindaci ed ai Consulenti.

La violazione delle regole di comportamento previste dal Modello, da parte di Dipendenti della Cooperativa e/o dei Dirigenti della stessa, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ex artt. 2104 Cod. Civ. e 2106 Cod. Civ.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari, ispirata alla necessità di una tempestiva applicazione, prescinde dall'instaurazione di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

Inoltre, poichè il Codice di Condotta costituisce parte integrante del Modello, la violazione delle regole di comportamento in esso contenute determinerà l'applicazione delle sanzioni disciplinari di seguito indicate.

Dell'instaurazione e dell'esito del procedimento disciplinare è sempre data comunicazione all'OdV.

12.1 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni applicabili sono proporzionati alla gravità delle violazioni valutata in base agli elementi di seguito indicati:

- a) rilevanza degli obblighi violati, a seconda che le inosservanze possano:

- compromettere l'efficacia generale del Modello a prevenire i Reati;
 - integrare esse stesse una fattispecie di Reato;
 - riguardare prescrizioni in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro;
- b) elemento soggettivo della condotta: dolo o colpa;
- c) livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- d) condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nella violazione;
- e) reiterazione delle condotte inosservanti;
- f) entità del danno o del pericolo a cui si espone la Cooperativa in conseguenza della inosservanza del Modello;

12.2 Misure nei confronti dei Dipendenti

La violazione da parte dei Dipendenti soggetti al CCNL, di tempo in tempo richiamato dai contratti di lavoro individuali, delle disposizioni, procedure e regole comportamentali di cui al Modello, costituisce illecito disciplinare.

Salva la necessità di preventiva contestazione e di rispetto della procedura prescritta dalla Legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei lavoratori), le sanzioni previste per il compimento di un illecito disciplinare da parte di un Dipendente, oltre che nel caso di violazione dei principi e delle procedure previste nel Modello, sono applicabili anche nelle seguenti ipotesi:

- a) omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi e delle procedure previste nel Modello o mancata segnalazione, secondo le procedure aziendali, di eventuali trasgressioni;
- b) ostacolo ai poteri di iniziativa e controllo dell'Organismo di Vigilanza o violazione/elusione del sistema di controllo attraverso:
- l'inosservanza delle modalità di documentazione previste dal Sistema delle procedure e dalle procedure inserite nelle Parti Speciali;
 - la predisposizione di documentazione non veritiera o alterata.

Fermo restando il rispetto delle procedure, disposizioni e garanzie previste dalla L. 300/70 e dai CCNL, la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei Dipendenti darà luogo, a seconda della gravità delle infrazioni, all'irrogazione dei seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) **biasimo verbale:** tale sanzione si applica nel caso di violazione colposa di una delle disposizioni, procedure e regole comportamentali di cui al Modello, che non siano da considerare violazioni di obblighi rilevanti ai sensi della successiva lett. c);

- b) **biasimo scritto:** tale sanzione si applica in caso di reiterate violazioni di cui alla precedente lett. a);
- c) **multa** nei limiti di quanto previsto dai rispettivi CCNL di categoria: tale sanzione si applica nel caso di recidiva specifica nelle violazioni di cui alla precedente lett. a) nonché nelle ipotesi di violazione colposa in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico dell'autore della violazione o per la rilevanza degli obblighi, possa essere compromessa l'efficacia del Modello. Sono sempre considerati rilevanti gli obblighi relativi a:
 - prevenzione degli infortuni sul lavoro;
 - formazione e attuazione delle decisioni della Cooperativa;
 - gestione delle risorse finanziarie;
 - effettivo esercizio di poteri di iniziativa e controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- d) **sospensione dalla retribuzione e dal servizio** nei limiti di quanto previsto dai rispettivi CCNL di categoria: tale sanzione si applica nei casi di violazione dolosa di disposizioni, procedure e regole comportamentali di cui al Modello nonché nei casi di reiterata violazione colposa degli obblighi rilevanti di cui alla lett. c);
- e) **licenziamento:** tale sanzione si applica in caso di reiterata violazione dolosa di disposizioni, procedure e regole comportamentali di cui al Modello nonché in caso di violazioni finalizzate alla commissione di un Reato. Inoltre, costituiscono violazioni per cui è sempre previsto il licenziamento:
 - l'aver agito, in caso di realizzazione dei delitti colposi previsti dal Decreto, nonostante la previsione dell'evento;
 - l'elusione fraudolenta del sistema di controllo attraverso la sottrazione, la distruzione, l'alterazione o la falsificazione della documentazione prevista dal Sistema delle procedure o dalle procedure inserite nelle Parti speciali ovvero la predisposizione di documentazione non veritiera volta ad ostacolare i poteri di controllo dell'Organismo di Vigilanza;
 - le violazioni alle prescrizioni del Modello che abbiano determinato a carico della Cooperativa la concreta applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal Decreto.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al management di AGRINTESA.

12.3 Misure nei confronti degli apicali (Dirigenti e Amministratori)

In caso di violazione o difformità da parte dei **Dirigenti** di disposizioni, procedure e regole comportamentali di cui al Modello, nell'espletamento di Attività sensibili la Cooperativa provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure sanzionatorie più idonee.

In conformità alla normativa ed ai CCNL applicabili, le sanzioni previste per il compimento di un illecito disciplinare da parte di un Dirigente, oltre che nel caso di violazione dei principi e delle procedure previste nel Modello, sono applicabili anche nelle seguenti ipotesi:

- a) omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi e delle procedure previste nel Modello o mancata segnalazione, secondo le procedure aziendali, di eventuali trasgressioni;
- b) ostacolo ai poteri di iniziativa e controllo dell'Organismo di Vigilanza o violazione/elusione del sistema di controllo attraverso:
 - l'inosservanza delle modalità di documentazione previste dal Sistema delle procedure e dalle procedure inserite nelle Parti Speciali;
 - la predisposizione di documentazione non veritiera o alterata.

La commissione degli illeciti disciplinari è sanzionata, in conformità ai criteri generali di irrogazione delle sanzioni e tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) **censura scritta e/o revoca della procura:** tale sanzione si applica nel caso di violazione colposa, anche reiterata, di una delle disposizioni, procedure e regole comportamentali di cui al Modello, nonché in caso di loro violazione dolosa occasionale, purché non costituiscano obblighi rilevanti. Sono sempre considerati rilevanti gli obblighi relativi a:
 - prevenzione degli infortuni sul lavoro;
 - formazione e attuazione delle decisioni della Cooperativa;
 - gestione delle risorse finanziarie;
 - effettivo esercizio di poteri di iniziativa e controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- b) **licenziamento:** tale sanzione si applica in caso di violazione dolosa di obblighi rilevanti di cui alla precedente lett. a), di reiterata violazione dolosa delle disposizioni, procedure e regole comportamentali di cui al Modello nonché in caso di violazioni finalizzate alla commissione di un Reato. Inoltre costituiscono violazioni per cui è sempre previsto il licenziamento:
 - l'aver agito, in caso di realizzazione dei delitti colposi previsti dal Decreto, nonostante la previsione dell'evento;
 - l'elusione fraudolenta del sistema di controllo attraverso la sottrazione, la distruzione, l'alterazione o la falsificazione della documentazione prevista dal Sistema delle procedure o dalle procedure inserite nelle Parti speciali ovvero la predisposizione di documentazione non veritiera volta ad ostacolare i poteri di controllo dell'Organismo di Vigilanza;
 - le violazioni alle prescrizioni del Modello che abbiano determinato a carico della Cooperativa la concreta applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal Decreto.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al management di AGRINTESA.

In conformità alla normativa ed ai contratti applicabili, le sanzioni previste per il compimento di un illecito disciplinare da parte del **Presidente**, del **Vice Presidente**, degli altri membri del **Consiglio di Amministrazione**, nonché da qualunque altro soggetto che

rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Cooperativa o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o che eserciti anche di

fatto la gestione e il controllo della Cooperativa, oltre che nel caso di violazione dei principi e delle procedure previste nel Modello, sono applicabili anche nelle seguenti ipotesi:

- a) omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi e delle procedure previste nel Modello o mancata segnalazione, secondo le procedure aziendali, di eventuali trasgressioni;
- b) inosservanza dell'obbligo di informativa all'ODV circa eventuali violazioni poste in essere da altri dipendenti di cui si abbia prova diretta e certa;
- c) ostacolo ai poteri di iniziativa e controllo dell'Organismo di Vigilanza o violazione/elusione in qualunque forma del sistema di controllo.

La commissione degli illeciti disciplinari è sanzionata, in conformità ai criteri generali di irrogazione delle sanzioni e tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) **Revoca delle deleghe e/o dalla carica** di Presidente, Vice Presidente e Amministratore: nell'ipotesi di reiterata violazione colposa delle disposizioni, procedure e regole comportamentali di cui al Modello o di violazione colposa degli obblighi rilevanti, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, delibera la revoca della delega e/o dalla carica di Presidente, Vice Presidente e Amministratore. Sono sempre considerati rilevanti gli obblighi relativi a:
 - prevenzione degli infortuni sul lavoro;
 - formazione e attuazione delle decisioni della Cooperativa;
 - gestione delle risorse finanziarie;
 - effettivo esercizio di poteri di iniziativa e controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- b) **Revoca dalla carica di Consigliere** di Amministrazione: nella ipotesi di violazione dolosa delle disposizioni, procedure e regole comportamentali di cui al Modello, il Consiglio di amministrazione, ferma restando l'applicazione della precedente sanzione, sentito il Collegio Sindacale, potrà proporre all'Assemblea di procedere alla revoca dalla carica di Consigliere di Amministrazione. Costituiscono violazioni per cui è sempre prevista la revoca dalla carica di Consigliere di Amministrazione:
 - l'elusione fraudolenta delle misure indicate dal Modello, finalizzata alla commissione di un Reato;

- violazione/elusione del sistema di controllo mediante la sottrazione, la distruzione, l'alterazione o la falsificazione della documentazione prevista dal Sistema delle procedure o dalle procedure inserite nelle Parti speciali ovvero
- ostacolo alle funzioni di controllo dell'OdV mediante impedimento all'accesso delle informazioni e alla documentazione richieste.

Nella ipotesi di violazione posta in essere dall'intero CdA, il Collegio Sindacale deve – in caso di omissione o ritardo da Amministratori o negli altri casi previsti dall'art. 2406 Cod. Civ. – convocare l'Assemblea dei soci affinché adotti gli opportuni provvedimenti, dandone preventiva comunicazione all'OdV.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più **Sindaci**, l'OdV informa tempestivamente l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di amministrazione i quali prenderanno le iniziative più opportune ai sensi degli artt. 2367 Cod. Civ. o del 2409 Cod. Civ.

Nel caso di violazioni poste in essere da un soggetto apicale, che rivesta altresì la qualifica di dipendente, è fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Cooperativa e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

11.4 Misure nei confronti di Consulenti, Collaboratori e Fornitori

Ogni comportamento posto in essere da Consulenti, Collaboratori, Fornitori o altri terzi collegati ad AGRINTESA da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o anche in loro assenza, la risoluzione del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456 Cod. Civ.

A tal fine, i contratti devono prevedere speciali clausole per l'immediata risoluzione del rapporto in caso di violazione del Modello.

12.5 Risarcimento del danno

È fatta salva la prerogativa di AGRINTESA di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un Dipendente, Dirigente, Amministratore, Sindaco, Consulente, Collaboratore o Fornitori. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato a:

- a) livello di responsabilità ed autonomia dell'autore dell'illecito;
- b) eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- c) grado di intenzionalità del suo comportamento;
- d) gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Cooperativa ragionevolmente ritiene di essere stata esposta – ai sensi e per gli effetti del Decreto – a seguito della condotta censurata.

13. Allegati

- **Allegato: Parte Speciale A**
- **Allegato: Parte Speciale B**
- **Allegato: Parte Speciale C**
- **Allegato n. 1: Elenco dei Reati**
- **Allegato n. 2: Elenco certificazioni**
- **Allegato n. 3: Statuto Agrintesa**
- **Allegato n. 4: Sistema delle procedure**
 - 04 - 01 - PRCD 06B ed 13 - ACQUISTO MATERIE PRIME FRESCHE**
 - 04 - 02 - PRCD 32 Ed 01 - RAPPORTI CON LA P.A**
 - 04 - 03 - PRCD 33 Ed 01 - RICHIESTA FINANZIAMENTI A P.A**
 - 04 - 04 - PRCD 37 Ed 01 - RISORSE E FLUSSI FINANZIARI**
 - 04 - 05 - PRCD - REGALI, OMAGGI E SPESE DI RAPPR. Rev. agosto 25**
 - 04 - 06 - PRCD -TRASFERTE E RIMBORSI SPESE -rev agosto 25**
 - 04 - 07 - PRCD - IMMOBILIZZAZIONI MATER. E IMMATER. rev ago 25**
 - 04 - 09 - PRCD - CONTENZIOSO LEGALE rev agosto 25**
 - 04 - 10 - PRCD - SELEZ. ED AMMINISTRAZ. PERSONALE _agosto 25**
 - 04 - 11 PRCD 06C ed 21 - APPROVVIGIONAMENTO BENI E SERVIZI**
- **Allegato n. 5: Organigramma**
- **Allegato n. 6: ELIMINATO**
- **Allegato n. 7: Sistema delle procure**
- **Allegato n. 8: ELIMINATO**
- **Allegato n. 9: Criteri di redazione del documento della Mappatura dei rischi**
- **Allegato n. 10: Mappatura dei rischi**
- **Allegato n. 11: ELIMINATO**
- **Allegato n. 12: Statuto Organismo di Vigilanza**