



AGRIVERDE SOC. COOP. SOCIALE A R.L.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

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”*

EMISSIONE E MODIFICHE			
<i>rev.</i>	<i>data</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Approvato</i>
0		Prima emissione	
1	22/11/2023	Aggiornamento	CdA
<i>Il Modello di Organizzazione e Gestione Controllo, compresi i relativi Allegati, è un documento riservato e di proprietà di Agriverde soc. coop. sociale a r.l. In quanto tale non potrà essere divulgato a terzi, interamente o in parte, senza espressa autorizzazione da parte della Presidenza della Società.</i>			

INDICE

1. DEFINIZIONI	5
2. PREMESSA GIURIDICA	7
3. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI AGRIVERDE	18
4. COMPONENTI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	22
5. MAPPATURA DELLE ATTIVITA' SENSIBILI	23
6. ORGANISMO DI VIGILANZA	26
7. ORGANIZZAZIONE DELEGHE E POTERI	35
8. SISTEMA DISCIPLINARE	38
9. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO	45

PARTI SPECIALI

<i>PARTE SPECIALE A</i>	REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
<i>PARTE SPECIALE B</i>	REATI SOCIETARI
<i>PARTE SPECIALE C</i>	REATI IN MATERIA DI RICETTAZIONE E RICICLAGGIO
<i>PARTE SPECIALE D</i>	REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
<i>PARTE SPECIALE E</i>	REATI INFORMATICI E VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE
<i>PARTE SPECIALE F</i>	REATI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA
<i>PARTE SPECIALE G</i>	DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO
<i>PARTE SPECIALE H</i>	REATI AMBIENTALI
<i>PARTE SPECIALE I</i>	IMPIEGO DI LAVORO IRREGOLARE
<i>PARTE SPECIALE L</i>	REATI TRIBUTARI
<i>PARTE SPECIALE M</i>	ALTRI REATI

* * * *

ALLEGATI

<i>ALLEGATO 1</i>	CODICE ETICO
<i>ALLEGATO 2</i>	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO
<i>ALLEGATO 3</i>	DECRETO LEGISLATIVO 231/2001
<i>ALLEGATO 4</i>	APPENDICE NORMATIVA

1. DEFINIZIONI

Società

Agriverde soc. coop. sociale a r.l

Decreto

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dal titolo *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* a norma della legge 29 settembre 2000, n. 300, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.140 del 19 giugno 2001 e successive modifiche e integrazioni.

Destinatari

Soggetti a cui è rivolto il Modello, più precisamente Amministratori, Dipendenti, Collaboratori e Consulenti, nei limiti di quanto indicato dall’art. 5 del Decreto.

Enti

Persone giuridiche (con esclusione delle società di persone) e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Figure Apicali

Soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.

Figure Sottoposte

Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

Modello

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

OdV - Organismo di Vigilanza

Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello, nonché di curarne l’aggiornamento.

P.A.

La Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.

Partner

Controparti contrattuali di Agriverde sia persone fisiche che giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisti e cessioni di beni e servizi, consorzi, ecc..), ove destinati a collaborare con l'azienda nell'ambito dei "processi e delle attività sensibili".

Processi – Attività Sensibili

Processi e Attività di Agriverde nel cui ambito ricorre il rischio potenziale di una condotta illecita riconducibile ad uno dei reati previsti dal Decreto.

Whistleblowing

Attività di regolamentazione delle procedure per la tutela degli autori di segnalazione di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.

2. PREMESSA GIURIDICA

2.1. Il decreto

Il *Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n.231* recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* emanato in attuazione della legge 29 settembre 2000, n. 300 ha introdotto una rilevante novità nel nostro ordinamento, adeguando la legislazione italiana a convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia. In particolare, ci si riferisce alla:

- *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 di funzionari pubblici sia della *Comunità Europea* che degli Stati membri
- *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

In precedenza, in ossequio al principio secondo il quale non è possibile che un ente sia soggetto attivo di reati e soggetto passivo di pene, la commissione di reati da parte di soggetti incardinati nella struttura della società – anche se suoi legali rappresentanti - aveva conseguenze solo nei confronti della persona che li aveva commessi.

A seguito del Decreto 231 anche la società può essere assoggettata a sanzioni nel caso in cui persone incardinate nella sua struttura si rendano responsabili della commissione di alcuni particolari reati e la società stessa tragga beneficio dalla commissione degli stessi.

Questa forma di responsabilità – che si accompagna a quella delle persone fisiche che hanno realizzato materialmente l’illecito penalmente rilevante – ha consentito al nostro sistema di uscire da una concezione dell’illecito penale costruito strettamente sulla persona fisica.

Con questo ampliamento della responsabilità il legislatore ha inteso coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali non solo i soggetti che per conto degli enti commettevano fatti

illeciti, ma anche gli enti stessi, con sanzioni che incidono sul loro patrimonio e sulla stessa loro capacità economica; colpendo così, indirettamente, gli interessi economici dei soci degli enti che, in definitiva, fino all'entrata in vigore della legge in esame, potevano avvantaggiarsi dei frutti delle condotte illegali senza patire le conseguenze sostanziali dalla realizzazione di reati.

La natura delle sanzioni è amministrativa - e difficilmente il principio costituzionale secondo cui la responsabilità penale è personale (art. 27 della Costituzione) avrebbe consentito una contraria soluzione - ma la particolare strutturazione delle stesse - la cui applicazione consegue alla commissione di reati - ha fatto parlare di un *tertium genus* di responsabilità, tra quella penale e quella amministrativa.

La Relazione illustrativa al Decreto ha stigmatizzato che si tratta di un *“tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

Si è così introdotto nel nostro ordinamento un sistema punitivo degli illeciti di impresa che va ad aggiungersi e ad integrarsi con gli apparati sanzionatori esistenti nei confronti delle persone fisiche: il giudice penale competente a giudicare la persona fisica autore del reato è altresì chiamato a valutare, nello stesso procedimento, la responsabilità amministrativa dell'Ente e ad applicare la sanzione conseguente secondo la disciplina e secondo le tempistiche tipiche del processo penale.

È opportuno precisare che il Legislatore ha previsto l'adozione del Modello in termini di facoltatività e non di obbligatorietà. La sua assenza non è perciò soggetta ad alcuna sanzione, ma riduce drasticamente le possibilità dell'Ente di essere esonerato dalla responsabilità, in caso di commissione di reati presupposti da parte dei propri amministratori e/o dipendenti.

2.2. I presupposti della responsabilità

La responsabilità amministrativa dell'Ente conseguente a reati è subordinata, a norma dell'art.5, alla ricorrenza contemporanea di due requisiti:

- 1) *un requisito oggettivo* e cioè il fatto che il reato sia stato commesso nell'interesse o comunque a vantaggio dell'Ente. In particolare:
 - *l'interesse* sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'Ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato raggiunto,
 - il *vantaggio* sussiste quando l'Ente ha tratto dal reato un risultato positivo, non necessariamente di natura economica;
- 2) *un requisito soggettivo* e cioè il fatto che sia stato commesso da un soggetto legato all'Ente da un rapporto qualificato:
 - da "Figure Apicali", ovvero persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
 - da "Figure Sottoposte", ovvero persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti componenti le Figure Apicali di cui sopra.

Il *requisito soggettivo* comporta una necessaria precisazione. Se è vero che il legislatore ha inteso estendere al massimo l'arco di responsabilità soggettiva, ricomprendendo di fatto tutti i soggetti dell'Ente, risulta però evidente che ha altresì previsto una diversa gradazione dell'onere probatorio in capo alla società a seconda della "qualità" degli autori materiali del reato. Sono infatti previsti due differenti regimi di attribuzione della responsabilità dell'Ente, a seconda che il reato sia commesso da un soggetto "apicale" o "sottoposto". La differenza si fonda sul presupposto che, nel caso di reato commesso da un "apicale", il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'Ente sia già di per sé soddisfatto dal momento che si presume che il soggetto "apicale" esprima e rappresenti la politica dell'Ente. Nel caso di specie sarà quindi la società a dover dimostrare la propria estraneità. Al contrario nel caso di reato che sia imputato ad un "sottoposto" la società dovrà "solo" dimostrare che non vi sia stata "inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza".

La responsabilità amministrativa dell'Ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato: l'Ente, infatti, non è ritenuto esente da responsabilità anche qualora

l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile o qualora il reato si estingua per causa diversa dall'amnistia (art. 8 del Decreto).

In ogni caso, la responsabilità dell'Ente si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica autore del reato.

L'inserimento di reati anche di natura colposa (*ad esempio "Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro"*) ha costretto a rivedere, almeno in parte, il concetto di *interesse o vantaggio* che l'ente deve avere (art. 5 D.Lgs. 231/2001) quale presupposto per l'applicazione delle sanzioni amministrative previste dal Decreto.

La giurisprudenza ha chiarito che *"il requisito oggettivo che il reato sia commesso nell'interesse o nel vantaggio dell'ente che l'art. 5 D.Lgs. 231/2001 indica quale condizione essenziale per l'applicazione della sanzione, esprime due concetti giuridicamente diversi, potendosi distinguere un interesse "a monte" della società rispetto ad un vantaggio obiettivamente conseguito all'esito del reato"* (Cassazione penale, sez. II, 30 gennaio 2006, n. 3615). Lasciando intendere, pertanto, che qualunque tipo di vantaggio (anche potenziale e non realizzato) può essere idoneo a concretizzare il requisito richiesto.

Dunque, nei reati legati all'igiene e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, *l'interesse o il vantaggio* dell'ente potrebbe essere individuato, per esempio, nel conseguimento di un vantaggio economico indiretto derivante dalla mancata adozione di cautele antinfortunistiche e, pertanto, dal mancato esborso di somme per il corretto funzionamento del sistema della sicurezza aziendale.

2.3. I reati presupposto

La responsabilità dell'ente è circoscritta dalla legge ad una serie determinata di reati. Si tratta di un novero ristretto ma significativo di ipotesi di reato, che è stato progressivamente ampliato attraverso successivi interventi legislativi. Di seguito gli articoli del Decreto:

- 1) Art. 24 - *"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 (modificato dal D.lgs n. 75 del 14 luglio 2020 e dal D.L 105 del 10 agosto 2023)"*

- II) Art 24-bis – *“Delitti informatici e trattamento illecito dei dati”* (introdotto dall’art. 7 L. 18 marzo 2008, n.48 e modificato dall’art. 1, comma 11, del Decreto – legge 21 settembre 2019, n. 105)
- III) Art. 24-ter – *“Delitti di criminalità organizzata”* (introdotto dal comma 29 dell’art. 2, L. 15 luglio 2009, n. 94)
- IV) Art. 25 - *“Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità corruzione e abuso d’ufficio”* (come modificato dalla L. 6 novembre 2012, n. 190 e dalla L.9 gennaio 2019 n. 3 e da ultimo dal D. Lgs n.75 del 14 luglio 2020)
- V) Art. 25-bis – *“Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e strumenti di riconoscimento”* (introdotto con D.L. n.350 del 25 settembre 2002 e modificato dall’art. 15, L. 23 luglio 2009, n. 99)
- VI) Art. 25-bis.1 – *“Delitti contro l’industria e il commercio”* (introdotto con art. 15, L. 23 luglio 2009, n. 99)
- VII) Art. 25-ter – *“Reati Societari”* (introdotto con D.Lgs. n.61 del 11 aprile 2002, modificato dall’art. 39, comma 5, L. 28 dicembre 2005, n. 262, L. 6 novembre 2012, n. 190 e da ultimo dall’art. 12 L. 69/2015, D. Lgs 15 marzo 2017 n.38 e da ultimo dal D.Lgs 19 del 2/03/2023)
- VIII) Art. 25-quater - *“Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico”* (introdotto con L. n. 7 del 14 gennaio 2003)
- IX) Art. 25-quater.1 – *“Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili”* (introdotto dall’art. 8, L. 9 gennaio 2006, n. 7)
- X) Art. 25 quinquies – *“Delitti contro la personalità individuale”* (introdotto con L. n. 228 del 11 agosto 2003, modificato dall’art. 10, L. 6 febbraio 2006, n. 38 e dall’art. 1 della L. 199/2016)
- XI) Art. 25 sexies - *“Abusi di Mercato”* (introdotto con L. n. 62 del 18 aprile 2005, art. 9 comma 3 – Legge Comunitaria 2004)
- XII) Art. 25 septies – *“Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro”* (introdotto con L. 3 agosto 2007, n. 123 e poi sostituito dall’art. 300, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81)

- XIII) Art. 25 octies – *“Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio”* (introdotto dal D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 e modificato dall'art. 3 comma 5 lett. B L. 186/2014 e da ultimo dal D.lgs. 195 del 8/11/2021)
- XIV) Art. 25 octies.1 – *“Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori”* (introdotto dal D. Lgs 8 novembre 2021, n. 184 e modificato dal D.L 105 del 10 agosto 2023)
- XV) Art. 25-novies – *“Delitti in materia di violazione del diritto d’autore”* (introdotto dalla lettera c) del comma 7 dell’art. 15, L. 23 luglio 2009, n. 99)
- XVI) Art. 25-decies – *“Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria”* (introdotto dall’art. 4, comma 1, L. 3 agosto 2009, n. 116, e poi sostituito dall’art. 2, comma 1, D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121)
- XVII) Art. 25-undecies – *“Reati ambientali”* (introdotto dall'art. 2, comma 2, D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e modificato dall'art. 8 L.68/2015 e da ultimo dal D. Lgs 21/2018)
- XVIII) Art. 25-duodecies – *“Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”* (introdotto dall’art. 2, del D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 e modificato dall’art. 30 della Legge n. 161 del 17 ottobre 2017)
- XIX) Art. 25-terdecies – *“Reati di razzismo e xenofobia”* (introdotto dall’art. 5, comma 2 della L. 20/11/2017 n.167 e modificato dal D. Lgs 21/2018)
- XX) Art. 25-quaterdecies – *“Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati”* (introdotto dall’art. 5 comma 1 L. 3 maggio 2019, n. 39)
- XXI) Art. 25 – quinquiesdecies - *“Reati tributari”* (introdotti dall’art. 39 comma 2 del Decreto-legge 26/10/2019 n. 124 convertito con Legge n. 157 del 19 dicembre 2019 e modificati dal D. Lgs n. 75 del 14 luglio 2020)
- XXII) Art. 25- sexiesdecies – *“Contrabbando”* (introdotti dal D. Lgs n.75 del 14 luglio 2020)
- XXIII) Art.25 – septiesdecies – *“Delitti contro il patrimonio culturale”* (introdotti dalla Legge 22 del 9 marzo 2022)
- XXIV) Art. 25 – duodevicies – *“Reati di riciclaggio e saccheggio di beni culturali e paesaggistici”* (introdotti dalla Legge 22 del 9 marzo 2022)

XXV) La responsabilità amministrativa di un ente sorge anche in relazione alla legge 16 marzo 2006 n. 146 (*“Ratifica della convenzione di Palermo sulla criminalità organizzata”*) che ha ampliato l’ambito di operatività del D.Lgs. 231/2001 ad una serie nuova e nutrita di reati (*Reati Transnazionali*)

Laddove in futuro il Legislatore possa prevedere altre fattispecie criminose, si renderà necessario procedere ad una integrazione del Modello.

2.4. Le sanzioni

Alla affermazione della responsabilità, il Decreto, all’art. 9, prevede:

- *sanzioni di natura patrimoniale*
- *sanzioni di natura interdittiva*
- la confisca del prezzo o del profitto del reato
- la pubblicazione della sentenza.

Sono previste *sanzioni di natura patrimoniale*, sotto la specie di ammende anche di rilevante entità (strutturate in modo analogo al sistema sanzionatorio comunitario previsto dall’art. 15 del Regolamento CE n. 17 del 1962 per le ammende applicabili dalla Commissione europea alle imprese che violano gli artt. 85 e 86 – oggi 81 e 82 - del Trattato CE sulla concorrenza), ovvero ammende conteggiate in unità di conto o quote, ricomprese tra un minimo di 100 ed un massimo di 1.000, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell’ente nonché dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L’importo della singola quota, a sua volta, viene fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione.

Il valore della singola quota va da un importo minimo di € 258,22 ad un massimo di € 1.549,37, con la possibilità quindi di raggiungere, nei casi più gravi, una sanzione di oltre 1,5 milioni di euro.

Sono previste *sanzioni di natura interdittiva*, tra le quali:

- la interdizione dall’esercizio dell’attività;

- la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- l'esclusione da finanziamenti, sussidi, agevolazioni o contributi o la revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive, che si aggiungono alle sanzioni pecuniarie, possono essere applicate cumulativamente tra loro e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione, sempreché il verificarsi della fattispecie criminosa sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente ed il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei medesimi criteri usati per determinare le pene pecuniarie.

L'art. 15 prevede che qualora si debba applicare una sanzione interdittiva che determini l'interruzione dell'attività dell'ente e questa possa pregiudicare l'espletamento di un pubblico servizio o avere gravi ripercussioni sui livelli occupazionali, si possa sostituire questa sanzione con la nomina di un commissario giudiziale che, per evitare le conseguenze dannose sopra richiamate, verrà chiamato a gestire l'azienda per il periodo che avrebbe dovuto avere la interruzione dell'attività.

2.5. Le condizioni per l'esenzione dalla responsabilità della persona giuridica

Il Decreto prevede specifiche forme di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente.

Innanzitutto l'Ente è esente se riesce a dimostrare che chi ha commesso il reato presupposto ha agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, comma 2 del Decreto).

In particolare, per i reati commessi da *soggetti in posizione apicale*, l'art. 6 prevede l'esenzione per l'Ente che dimostri in sede giudiziaria che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un *modello di organizzazione e di gestione* idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporne l'aggiornamento, sia affidato ad un *Organismo di Vigilanza* (di seguito OdV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Il **Modello** di cui alla sopraccitata lettera *a)* deve rispondere alle seguenti esigenze:

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

Per quanto riguarda i *soggetti sottoposti all'altrui direzione*, l'art. 7 prevede l'esonero nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un *modello di organizzazione, gestione e controllo* idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

È quindi consentito all'impresa dotarsi di strumenti formali e sostanziali che possano evitare alla società di esporsi al rischio che dalla commissione di reati possano seguire conseguenze anche molto serie, o addirittura impedienti, per la prosecuzione delle proprie attività. Tale strumento principe è il Modello che deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione

dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge.

La mera adozione formale del Modello non è di per sé sufficiente a garantire l'esonero dalle responsabilità poiché il Decreto richiede che venga "efficacemente attuato" e all'art. 7, comma 4, specifica che l'efficace attuazione del Modello richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando intervengano novità normative o quando emergano significative violazioni delle prescrizioni o mutamenti nell'organizzazione e nelle attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

La creazione del modello organizzativo impone un'analisi specifica delle aree aziendali in cui si potrebbe allocare il rischio reato (cd. "Mappatura delle Attività Sensibili") e, specificamente in relazione a queste, la predisposizione di procedimenti interni (Protocolli e procedure) idonei a garantire che la commissione di eventuali reati possa essere effettuata solamente aggirando fraudolentemente le procedure.

È opportuno precisare che la legge prevede l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo in termini di facoltatività e non di obbligatorietà. La mancata adozione non è soggetta, perciò, ad alcuna sanzione, ma espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti.

Pertanto, nonostante la ricordata facoltatività del comportamento, di fatto l'adozione del modello diviene obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esimente. In diversa maniera il giudice dovrà solo verificare l'esistenza dei requisiti dei quali abbiamo già parlato.

La società deve poi dotarsi di un organismo di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, con autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

2.6. Linee guida

Agriverde soc. coop. sociale a r.l (di seguito **Agriverde** o la **Società**), conformemente a quanto previsto all'art. 6, co. 3 del Decreto, ha predisposto il proprio Modello anche facendo

riferimento alle Linee Guida di Confindustria e di Legacoop, in quanto applicabili, recependone la metodologia e le indicazioni progettuali e adattandole alla propria realtà aziendale.

È importante evidenziare che il Modello dovendo rappresentare la realtà concreta dell'Ente cui si riferisce può anche discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

3. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI AGRIVERDE

3.1. Obiettivi perseguiti da Agriverde con l'adozione del Modello

Agriverde, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e della propria immagine, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello possa contribuire a rafforzare la cultura della legalità, oltre che costituire un valido strumento di sensibilizzazione e guida dell'operato di tutti coloro che operano in nome e per conto di Agriverde, affinché seguano, nell'espletamento della propria attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

La cultura della legalità, unitamente a quella della trasparenza e alla vocazione alla partecipazione sociale nelle attività caratteristiche e nell'amministrazione dell'azienda, costituiscono da sempre i postulati stessi dell'esistenza e dell'azione sociale e imprenditoriale della Società.

3.2. Destinatari del Modello

Il Modello è destinato a tutti coloro che operano per e con Agriverde.

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro (nei limiti di quanto indicato dall'art. 5 del Decreto) che svolgono anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, quale che sia il rapporto che li lega allo stesso. In particolare, si applicano ai soggetti preposti alle fasi dei *processi e delle attività sensibili*, siano essi Organi Sociali, Dipendenti, Collaboratori, Consulenti e Partner.

La Società comunica e diffonde il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne la conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

I soggetti destinatari del Modello sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza.

Agriverde condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle disposizioni del proprio Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di procurare ad essa un vantaggio.

3.3. Funzioni e caratteristiche del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di regole, procedure e attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo ex ante), volto a conseguire obiettivi di prevenzione nella commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto (se non aggirando fraudolentemente le regole indicate).

In particolare, mediante l'individuazione delle c.d. "*attività sensibili*" (cioè di quelle attività in cui esiste la possibilità di commissione di un reato presupposto) e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Agriverde nelle aree di "*attività sensibili*", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Agriverde in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di "*attività sensibili*", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- l'attività di **sensibilizzazione e diffusione** a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la **mappatura** delle "attività sensibili" dell'azienda vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità/probabilità che siano commessi i reati;
- l'attribuzione all'**Organismo di Vigilanza** di specifici compiti di controllo sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- istituzione di un **sistema sanzionatorio** per i comportamenti che costituiscano una violazione del Modello;
- la definizione di **poteri autorizzativi coerenti** con le responsabilità assegnate;
- la **verifica e documentazione** delle operazioni a rischio;
- il rispetto del principio della **separazione delle funzioni** laddove applicabile ed in funzione della dimensione organizzativa;
- la **verifica dei comportamenti aziendali**, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
- le disposizioni per le segnalazioni di illeciti e irregolarità ai sensi della normativa in materia di '**whistleblowing**'.

3.4. Adozione del Modello

Con riferimento a quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione nell'adottare il suddetto Modello, ha individuato il proprio Organismo di Vigilanza affidandogli l'incarico e il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di promuoverne l'aggiornamento.

3.5. Modifiche e integrazioni del Modello

Posto che il Decreto rimanda alla responsabilità dell'organo dirigente (art. 6 comma 1 lett. a del Decreto) il compito di adottare ed efficacemente attuare il Modello, anche le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Agriverde.

Ogni altro cambiamento o integrazione di carattere specifico che non modifichi la sostanza del modello ma ne integri o migliori l'efficienza sarà di competenza dell'Organismo di Vigilanza e troverà spazio nelle comunicazioni continuative con il Presidente o nelle relazioni periodiche rivolte al Consiglio di Amministrazione.

4. COMPONENTI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Le componenti chiave del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Agriverde, sviluppato in linea con i requisiti del D.Lgs. 231/2001 e finalizzato a prevenire la commissione dei reati definiti nel citato decreto, possono essere così sintetizzate:

- il **Sistema di Organizzazione della Società**;
- il **Codice Etico**;
- i **Principi Generali di Comportamento**;
- la **Mappatura delle Attività Sensibili**;
- l'insieme delle **procedure** organizzative, gestionali e di controllo adottate dalla Società, richiamate dal Modello e dalle sue componenti ovvero aventi specifico impatto nelle aree considerate sensibili
- l'**Organismo di Vigilanza**;
- il **Sistema Disciplinare**;
- il sistema di **Formazione e Comunicazione**;
- **Whistleblowing policy**: procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità ai sensi della normativa in materia di 'whistleblowing'.

5. MAPPATURA DELLE ATTIVITA' SENSIBILI

Secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/01 la creazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto stesso, impone un'analisi specifica delle aree aziendali in cui si potrebbe allocare il rischio reato e specificamente, in relazione a queste, la predisposizione di regole di comportamento e procedimenti interni idonei a garantire che la commissione di eventuali reati possa essere effettuata solamente aggirando fraudolentemente le procedure.

L'idoneità del Modello ad esonerare dalla sanzione la Società, dipende dalla sua capacità di cogliere la specificità aziendale e di predisporre misure adeguate allo scopo voluto.

L'individuazione delle aree ed attività potenzialmente esposte ai rischi reato previsto ex D.Lgs. 231/2001 (c.d. "*mappatura delle attività sensibili*") è avvenuta attraverso l'analisi dei processi, delle attività e del sistema organizzativo di Agriverde, realizzata attraverso l'acquisizione della documentazione e delle informazioni utili alla conoscenza dell'attività e del sistema organizzativo della Società e mediante l'effettuazione di interviste ai responsabili delle funzioni coinvolte nelle "attività sensibili".

L'analisi documentale e le interviste svolte sono state analizzate al fine di individuare le attività che potenzialmente ed astrattamente potrebbero condurre alla realizzazione di condotte illecite ai sensi del presente Decreto.

Grazie all'analisi delle attività aziendali potenzialmente a rischio si è provveduto a definire una mappa delle "*attività sensibili*", ovvero delle attività direttamente esposte ai rischi reato previsti dal Decreto o potenzialmente propedeutiche alla commissione di uno dei reati previsti.

L'analisi delle "*attività sensibili*" ha portato all'identificazione di alcune principali, distinte, categorie di reati di possibile commissione nell'interesse o a vantaggio della Società.

Fra queste:

- Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e corruzione tra privati
- Reati Societari e abuso di mercato
- Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni od utilità di provenienza illecita

- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
- Reati informatici e in violazione del diritto d'autore
- Reati di criminalità organizzata e reati transnazionali
- Reati contro l'industria e il commercio e di falsità in segni di riconoscimento
- Reati ambientali
- Impiego di lavoro irregolare
- Autoriciclaggio: al riguardo la Società ritiene adeguati i protocolli / presidi adottati per i Delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ex art. 25-octies, integrati con i più recenti presidi in materia di reati tributari
- Frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- Reati tributari
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti

Sono state inoltre analizzate le attività potenzialmente di supporto alla commissione di reati rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/01.

Il dettaglio di queste, come altre categorie di reato, sono contenute nella "*Mappatura delle Attività Sensibili*" che rappresenta un elemento costitutivo del presente Modello e uno strumento avente caratteristiche di aggiornamento e dinamicità. In tal senso, a cura e sotto la responsabilità dell'OdV, vengono effettuate periodiche revisioni della *mappatura delle attività sensibili*, in funzione delle evoluzioni legislative e/o dei cambiamenti organizzativi e funzionali della Società.

Dall'analisi sono state escluse alcune categorie di reato che appaiono astrattamente ipotizzabili nella realtà di Agriverde e la cui commissione è difficilmente configurabile nell'interesse o a vantaggio della società. In particolare:

- Reati contro la fede pubblica
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- Mutilazione di organi genitali femminili

- Reati di razzismo e xenofobia
- Contrabbando
- Delitti contro il patrimonio culturale
- Reati di riciclaggio e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

Le principali “attività sensibili”, individuate a seguito dell’analisi dei principali processi aziendali, sono elencate nelle corrispondenti Parti Speciali.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA**Scopo ed ambito di applicazione**

È istituito presso Agriverde un Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) come funzione dotata di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo, in linea con quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 ed eventuali successive modifiche.

OMISSIS

OMISSIS

OMISSIS

OMISSIS

OMISSIS

OMISSIS

OMISSIS

Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi sociali, dei Consulenti e Partners (commerciali e finanziari), in merito ad ogni accadimento o situazione da cui potrebbe discendere la responsabilità di Agriverde ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

I dipendenti ed i dirigenti della Società hanno l'obbligo di riferire tempestivamente all'OdV qualsiasi notizia di violazione del Modello e di qualsiasi suo elemento costitutivo, anche da

parte di soggetti non appartenenti ad Agriverde, ed ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto. La violazione di tale obbligo potrà comportare l'applicazione di una sanzione disciplinare.

OMISSIS

Il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, recependo in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937, norma la disciplina riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea. (cd. *whistleblowing*).

Agriverde predispone adeguati strumenti ed una procedura di gestione delle segnalazioni al fine di garantire una adeguata protezione e riservatezza dell'identità del segnalante (*whistleblower*) in risposta a quanto richiesto dal citato Decreto.

Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, reportistica previsti nel Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio informatico e/o cartaceo. I dati e le informazioni conservate nell'archivio sono messi a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

7. ORGANIZZAZIONE DELEGHE E POTERI

L'Organizzazione delle attività, l'attribuzione di deleghe e poteri e la chiara identificazione di ruoli, responsabilità ed aree di competenza di chi opera all'interno dell'impresa rappresenta uno degli elementi fondamentali nella realizzazione di un adeguato sistema di controllo interno aziendale, anche ai sensi del presente Decreto.

In linea generale, il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

OMISSIS

OMISSIS

OMISSIS

8. SISTEMA DISCIPLINARE

8.1. Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

La commissione o il concorso nella commissione di tali reati è sanzionata dal Codice Penale, mentre, sul piano del rapporto di lavoro, le conseguenze non possono che essere quelle previste dagli artt. 2118 e 2119 Codice Civile.

Le regole che seguono disciplinano, invece, le conseguenze sul piano disciplinare delle violazioni dei principi del Modello che la Società si è data, a norma del citato decreto, per prevenire la commissione dei suddetti reati.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esistenza e dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto la violazione oggetto della contestazione non è il reato, ma la mancata osservanza del Modello di prevenzione che la Società si è liberamente data.

In tal senso, la sanzione disciplinare deve essere caratterizzata da principi di tempestività e immediatezza.

Quanto alla tipologia delle sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, di legge o di contratto, dove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

Ogni responsabile di unità organizzativa, nonché le figure incaricate del coordinamento di gruppi di lavoratori e, in ogni caso, ogni lavoratore chiamato a svolgere, anche temporaneamente, un ruolo gerarchicamente superiore in relazione alle responsabilità

affidategli, deve far rispettare, controllandone l'applicazione, le norme del presente Modello e agire secondo le procedure aziendali in caso di trasgressione delle stesse.

Le regole che seguono integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari.

Oltre che nel caso di violazione dei Principi Generali di Comportamento e delle Procedure richiamate dal Modello, le sanzioni sono applicabili nelle seguenti ipotesi:

- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei Principi Generali di Comportamento e delle Procedure richiamate dal Modello o mancata segnalazione, secondo le procedure aziendali, di eventuali trasgressioni;
- ostacolo ai poteri di iniziativa e controllo dell'Organismo di Vigilanza o violazione/elusione del sistema di controllo attraverso (i) l'inosservanza delle modalità di documentazione previste dalle Procedure ovvero (ii) la predisposizione di documentazione non veritiera o alterata;
- segnalazioni rivelatesi infondate di condotte costituenti reato o di violazione dei principi generali di comportamento o delle procedure previsti nel modello effettuate con dolo o colpa grave;
- violazione degli obblighi volti ad assicurare il rispetto delle misure di tutela nei confronti del segnalante, tra cui in particolare il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

OMISSIS

OMISSIS

OMISSIS

OMISSIS

OMISSIS

OMISSIS

8.9. Misure nei confronti di Collaboratori Esterni e Partner

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori Esterni o dai Partner in contrasto con le linee di condotta indicate nel Modello e nel Codice Etico, e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto e l'eventuale richiesta di risarcimento danni qualora dal comportamento illecito la Società possa subire l'irrogazione di misure sanzionatorie.

9. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO

9.1. Comunicazione del Modello

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

La comunicazione e la formazione sui contenuti e sui principi del Modello sono garantite dalla Direzione della Società che identifica la migliore modalità di fruizione.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'OdV, cui è assegnato, tra gli altri, il compito di collaborare con la Direzione del Personale con riferimento ad iniziative per la diffusione della conoscenza, della comprensione e della sensibilizzazione dei contenuti del Modello.

OMISSIS

9.4. Altri soggetti

Per quanto concerne collaboratori e consulenti esterni in genere, questi sono vincolati al rispetto del Modello, per le parti di volta in volta applicabili, anche mediante la previsione di apposite clausole contrattuali.

Agriverde identifica la modalità più adeguata per rendere disponibile ai soggetti terzi gli strumenti costitutivi del proprio Modello in coerenza con i rapporti instaurati.