



**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E
CONTROLLO**

**Data
Febbraio 2020**

**Emittente
Consiglio di Amministrazione**



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001**

| DATA | DESCRIZIONE | REDAZIONE | APPROVAZIONE |
|------------|-------------------|-----------------------|------------------------------|
| 31/01/2014 | Prima emissione | “Ambiente legale Srl” | Consiglio di Amministrazione |
| 30/03/2016 | Seconda emissione | “Ambiente legale Srl” | Consiglio di Amministrazione |
| 20/02/2020 | Terza emissione | “Ambiente Legale Srl” | Consiglio di Amministrazione |

Sommario

| | |
|--|----|
| <i>SEZIONE I: RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DERIVANTE DA REATO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</i> | 4 |
| <i>1.1 PREMessa</i> | 4 |
| <i>1.2 LE SOGGETTIVITÀ GIURIDICHE CONSIDERATE DAL D.LGS. 231/2001</i> | 4 |
| <i>1.3 I CASI DI RESPONSABILITÀ</i> | 4 |
| <i>1.4 LE IPOTESI DI CONCORSO</i> | 6 |
| <i>1.5 L'ESIMENTE</i> | 6 |
| <i>1.6 REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001</i> | 6 |
| <i>1.7 LE SANZIONI</i> | 6 |
| <i>SEZIONE II:</i> | 12 |
| <i>IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO IN BEFOOD SRL</i> | 12 |
| <i>2.1 FINALITÀ PERSEGUITE DAL “MODELLO 231”</i> | 12 |
| <i>2.2 STRUTTURA DEL “MODELLO 231”</i> | 13 |
| <i>2.3 DESTINATARI DEL “MODELLO 231”</i> | 14 |
| <i>2.4 PROCEDURA DI ADOZIONE DEL MODELLO AGGIORNATO</i> | 15 |
| <i>SEZIONE III</i> | 16 |
| <i>CONTROLLO, VALUTAZIONE E REVISIONE PERIODICA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – L'ORGANISMO DI VIGILANZA</i> | 16 |
| <i>3.1 CONSIDERAZIONI GENERALI</i> | 16 |
| <i>3.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</i> | 16 |
| <i>3.3. FLUSSI INFORMATIVI PROVENIENTI DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA</i> | 18 |
| <i>3.4 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA</i> | 18 |
| <i>SEZIONE IV</i> | 21 |
| <i>FORMAZIONE E INFORMATIVA</i> | 21 |
| <i>4.1 PIANO FORMATIVO</i> | 21 |
| <i>4.2 CONTENUTO DELLE SESSIONI FORMATIVE</i> | 21 |

OMISSIS



**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E
CONTROLLO**

**Data
Febbraio 2020**

**Emittente
Consiglio di Amministrazione**



PARTE GENERALE

BEFOOD S.R.L

Strada di Piedimonte 2 CAP 05021

Acquasparta (TR)

PEC pec.befood@pec.it

CF e P.IVA 01406270551

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo redatto ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, aggiornato da Ambiente Legale S.r.l.

PARTE GENERALE

SEZIONE I: RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DERIVANTE DA REATO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

1.1 PREMESSA

Il D.Lgs. 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*”, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 140 del 19 giugno 2001, contiene la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. Sino all’entrata in vigore del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (in seguito anche solo “D.Lgs. 231/2001”), l’individuazione di una responsabilità degli enti per gli illeciti penali commessi dagli organi sociali o dai loro dipendenti si è storicamente scontrata con il fondamentale “principio di colpevolezza”, sancito dall’art. 27, comma primo, della Costituzione.

Occorre precisare che sebbene le caratteristiche essenziali della responsabilità dell’ente siano disciplinate e previste da un sistema normativo penalistico, la forma di responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001 a carico dell’ente è di natura amministrativa. Il fatto costituente reato, commesso da un dipendente o rappresentante dell’ente, opera su due livelli paralleli, in quanto, da una parte, integra un illecito penale ascrivibile all’individuo che lo ha commesso, dall’altra sostanzia un illecito amministrativo posto a carico dell’ente nel cui interesse o vantaggio quel medesimo atto o fatto è stato commesso.

1.2 LE SOGGETTIVITÀ GIURIDICHE CONSIDERATE DAL D.LGS. 231/2001

L’art. 1, comma 2, del D.Lgs. 231/2001 individua le soggettività giuridiche interessate dalle disposizioni normative dettate in tema di responsabilità amministrativa dipendente da reato.

Trattasi degli “*enti forniti di personalità giuridica e delle società e associazioni anche priva di personalità giuridica*”. Il medesimo articolo, al comma 2, precisa che – le disposizioni del decreto – non si applicano “*allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale*”.

Ex adverso, sono compresi nella disciplina del D.Lgs. 231/2001 gli enti a soggettività pubblica, ma privi di pubblici poteri, ed i cosiddetti enti pubblici economici.

1.3 I CASI DI RESPONSABILITÀ

Gli artt. 5, 6, 7 ed 8 del D.Lgs. 231/2001 disciplinano i casi di responsabilità amministrativa dell’ente.

In *primis*, occorre sottolineare che la responsabilità in parola sussiste nel caso in cui i reati siano stati commessi nell’**interesse** od a **vantaggio** dell’ente stesso:

- 1) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.
- 2) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto n. 1, quando la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, sull'ente non ricade responsabilità alcuna qualora le persone sopra indicate ai punti 1) e 2) abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Qualora l'autore dell'illecito sia un soggetto definito "*in posizione apicale*" la colpevolezza dell'ente è presunta, a meno che il medesimo non sia in grado di dimostrare:

- di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto costituente reato, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la commissione di illeciti come quello verificatosi;
- di aver vigilato sul corretto funzionamento e sulla rispettosa osservanza di tali modelli, attraverso un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- che il comportamento che ha causato il reato è stato attuato dal soggetto in posizione apicale
- eludendo fraudolentemente i citati modelli di organizzazione e controllo.

Qualora, invece, la condotta penalmente rilevante sia opera di soggetti "*sottoposti all'altrui direzione*", affinché si configuri la responsabilità in capo all'ente è necessario il verificarsi delle seguenti condizioni:

- colpevolezza del soggetto subordinato;
- la commissione del reato nell'interesse od a vantaggio dell'ente;
- l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte dei soggetti posti in posizione
- apicale.

Nello specifico, il comma 1 dell'art. 7 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che "*l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza*", mentre il comma 2 dello stesso articolo prevede che in ogni caso non sia configurabile inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza laddove l'ente abbia "*adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi*".

La disposizione dell'art. 8 del D.Lgs. 231/2001 chiarisce come la responsabilità dell'ente – pur presupponendo una responsabilità penale - sia autonoma rispetto a quella dell'autore del reato. Trattandosi di un titolo autonomo di responsabilità, fa capo direttamente all'ente e si aggiunge ad altre eventuali forme di responsabilità patrimoniale originate da fatto illecito previste dagli artt. 190 e 197 del codice penale.

Inoltre, il comma primo del predetto art. 8 chiarisce che sussiste la responsabilità dell'ente anche quando l'autore del reato non sia stato identificato. Ciò per evitare una impunità dell'ente in tutti quei casi in cui – in

presenza di un fatto di reato - la complessità strutturale ed organizzativa di tale soggettività giuridica può essere di ostacolo all'individuazione del soggetto penalmente responsabile dell'illecito.

La responsabilità dell'ente resta ferma anche nel caso in cui il reato sussista, ma subisca una vicenda estintiva. L'unica ipotesi d'estinzione della responsabilità a carico dell'ente è data dall'amnistia, intervenendo la quale, non si potrà procedere neanche nei confronti di quest'ultimo.

1.4 LE IPOTESI DI CONCORSO

La Responsabilità dell'ente può sussistere anche laddove il dipendente autore dell'illecito abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'ente medesimo.

Tale ipotesi è rappresentata nel codice penale dagli articoli 110¹ e 113².

Diverse possono essere le aree di business in cui può verificarsi il rischio di coinvolgimento in concorso del dipendente con vantaggio dell'ente.

In particolare la responsabilità in concorso dell'*extraneus* può ricorrere laddove costui, consapevole della particolare qualifica soggettiva del suo partner criminale, concorra nella condotta di reato proprio a quest'ultimo ascrivibile.

1.5 L'ESIMENTE

Al fine di eliminare e/o limitare dunque la responsabilità dell'ente, appare opportuno e necessario adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la realizzazione di illeciti penali e a scongiurare la responsabilità amministrativa dell'ente connessa ai reati medesimi.

1.6 REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001

I reati per i quali sono applicabili le previsioni di cui al D.Lgs. 231/2001 sono indicati negli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies, 25-quinquiesdecies e 26, del medesimo decreto.

1.7 LE SANZIONI

¹ Art. 110 (*Pena per coloro che concorrono nel reato*) c.p.: "Quando più persone concorrono nel medesimo reato, ciascuna di esse soggiace alla pena per questo stabilita, salvo le disposizioni degli articoli seguenti".

² Art. 113 (*cooperazione nel delitto colposo*) c.p.: "Nel delitto colposo, quando l'evento è stato cagionato dalla cooperazione di più persone, ciascuna di queste soggiace alle pene stabilite per il delitto stesso.

La pena è aumentata per chi ha determinato altri a cooperare nel delitto, quando concorrono le condizioni stabilite nell'articolo 111 e nei numeri 3 e 4 dell'articolo 112".

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono dettate dagli artt. 9-23 del D.Lgs. 231/2001 e si sostanziano:

- nelle sanzioni pecuniarie, anche in ipotesi di tentativo;
- nelle sanzioni interdittive, anche in ipotesi di tentativo;
- nella confisca relativa al prezzo o al profitto del reato;
- nella pubblicazione della sentenza, cui l'ente può essere condannato qualora a suo carico sia prevista una sanzione interdittiva.

• **Le sanzioni pecuniarie**

La commisurazione della sanzione pecuniaria avviene secondo un meccanismo che ricalca in parte quello dei c.d. "tassi giornalieri", ben conosciuto in altri paesi europei, e che -invece- costituisce un *novum* assoluto per il nostro sistema.

Si tratta di un modello commisurativo che consente di distinguere tra il numero di quote di sanzione che il Giudice determinerà nell'ambito della cornice edittale, tenuto conto della gravità del fatto di reato commesso dalle persone indicate nell'art. 5 e l'importo di ogni singola quota, che sarà commisurata alle condizioni economiche e patrimoniali della persona giuridica o dell'ente.

In altri termini, nella quantificazione della sanzione pecuniaria, il Giudice è tenuto a compiere due valutazioni distinte:

- a. in primo luogo, deve fissare il numero di quote sulla base di indici legati alla *gravità dell'illecito commesso*; in particolare, deve tener 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 (art.11, comma 1);
- b. in secondo luogo, deve determinare l'ammontare di ogni singola quota, tenendo conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11, comma 2).

La moltiplicazione delle quote per l'unità di misura scaturente dalla seconda operazione viene a determinare l'ammontare complessivo della sanzione da infliggere: il tutto, ovviamente, nel rispetto dell'ammontare minimo e massimo della sanzione pecuniaria stabilito dalla legge delega (art. 11, comma 1, lett. g); della Legge n. 300/2000).

Va subito rilevato che rispetto alle Legge n. 689/1981 - vera e propria "Legge-quadro" sull'illecito amministrativo- rappresentano una novità i criteri del "*grado di responsabilità*" dell'ente e dell'*"attività svolta per prevenire ulteriori illeciti"*.

Il criterio della “gravità del fatto” è analogo a quello previsto dall’art. 133, comma 1, c.p. (che parla ovviamente, di “gravità del reato”) e dall’art. 11 della Legge N. 689/1981: a questo fine gioca un ruolo fondamentale la gravità del danno.

Il D.Lgs. 231/2001 non contiene poi un rinvio al disposto dell’art. 133, comma 2, c.p., che si riferisce alla “capacità a delinquere”: ciò sembra porre dei problemi circa la rilevanza delle precedenti condanne dell’ente, mentre la condotta susseguente al reato (art. 133, comma 2, n.3 c.p.) può rientrare in parte nell’ultimo criterio di cui all’art. 11 comma 1.

Per quanto riguarda il “grado di responsabilità” dell’ente, esso sarà tanto più alto se mancano i Modelli organizzativi ovvero quanto più sono insufficienti o non sono effettivi i modelli stessi. In altri termini: tanto maggiore è il grado di responsabilità dell’ente, quanto più l’ente stesso non ha mostrato di volersi adeguatamente premunire dal “rischio-reato” (si potrebbe dire: quanto più l’ente ha dimostrato di non assurgere al livello di “ente modello”, in relazione all’instaurazione di una cultura della legalità interna).

Dunque se è vero che l’ente non ha l’obbligo di adottare i modelli di organizzazione e gestione, è altrettanto indiscutibile che una tale omissione potrebbe produrre conseguenze molto pesanti in casi di illecito: non solo l’ente non usufruirà dell’esimente prevista dall’art. 6, ma in sede di commisurazione del numero delle quote il giudice potrà valutare in modo particolarmente negativo.

Nel caso di reato commesso dai soggetti sottoposti all’altrui vigilanza, andranno considerate pure la misura e la diffusione dell’omessa vigilanza dei soggetti apicali.

Il grado della colpa contemplato dall’art. 133, comma 1, c.p. deve correttamente rientrare in questo espresso criterio, che, più incisivamente, il Progetto di revisione del codice penale elaborato, ormai qualche anno fa, dalla Commissione Grosso (art. 127, comma 4) definisce “grado di coinvolgimento” della persona giuridica. L’attività riparatoria rappresenta un *quid* successivo rispetto all’illecito, che dimostra resipiscenza, quindi minore propensione a futuri illeciti.

L’attività di prevenzione consiste essenzialmente nell’apprestare i *compliance programs*, cioè i modelli di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7.

Con riguardo poi, alla determinazione dell’importo della quota, occorre chiedersi in quale modo il giudice accerterà le condizioni economiche dell’ente³.

- **Le Sanzioni interdittive**

Più articolati sono i requisiti della scelta delle (più invasive) sanzioni interdittive.

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede le seguenti sanzioni interdittive:

³ Secondo la Relazione di accompagnamento, “il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell’ente e la sua posizione di mercato...”.

- a) l'interdizione dall'esercizio di attività;
- b) la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano insieme alla sanzione pecuniaria e possono, per un verso, paralizzare lo svolgimento dell'attività dell'ente, per altro verso, condizionarla attraverso la limitazione della capacità giuridica ovvero con la sottrazione delle risorse finanziarie.

Si tratta dunque di sanzioni particolarmente invasive e temute che, proprio per questo, la legge delega impone di applicare solo nei casi più gravi.

Quanto alla loro durata, la delega pone qualche problema interpretativo.

Sul punto è inoltre intervenuta la Legge del 9 gennaio 2019, n.3, (c.d. spazzacorrotti), con cui sono state apportate delle modifiche alla durata delle sanzioni interdittive connesse ai reati contro la Pubblica amministrazione.

In seguito al suddetto intervento normativo, infatti, è stata aumentata la durata di tali sanzioni-prevista nel comma 5 del citato art. 25 del decreto 231-originariamente per un periodo non inferiore ad un anno e non superiore a 2 anni - calibrando la durata delle suddette interdittive, a seconda della qualifica rivestita dal soggetto autore del reato e precisamente in base al fatto che questo sia soggetto "apicale" o "sottoposto".

Nel primo caso (*apicali*), quindi, la durata delle interdittive è compresa tra 4 e 7 anni, nel secondo caso (*sottoposti*), la durata delle interdittive è compresa tra 2 e 4 anni.

Tale aumento della durata delle interdittive è previsto solo per i reati di concussione, corruzione propria, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare e promettere utilità, istigazione alla corruzione propria in deroga (esplicita, in virtù di apposita integrazione) al disposto generale dell'art 13 del citato decreto 231, che sancisce la durata massima di tali tipologie di sanzioni in 2 anni.

Non è stata modificata invece, la durata delle corrispondenti misure cautelari, le quali possono avere durata massima di un anno oppure, se disposte dopo la sentenza di condanna di primo grado, 1 anno e 4 mesi.

Fatta eccezione per la sanzione della revoca delle sovvenzioni o dei finanziamenti, in cui si sancisce inequivocabilmente la durata temporanea della sanzione, in tutti gli altri casi si usa l'espressione, per vero un po' ambigua, di "previsione anche temporanea di...".

L'adeguamento più corretto, salvo diverso orientamento delle Camere, sembra propendere in direzione di un sistema che contempli una disciplina generale delle sanzioni interdittive, applicabili di regola in via

temporanea e, in casi eccezionali, in via definitiva. L'art. 13⁴ sancisce dapprima che le sanzioni interdittive si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, in omaggio ad una esigenza di legalità e di selezione delle fattispecie (più gravi) meritevoli di un simile invasivo corollario sanzionatorio; quindi condiziona l'applicabilità di queste sanzioni all'esistenza di almeno uno dei seguenti requisiti.

- Il primo ricorre quando *“l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale o da soggetti sottoposti all'altrui direzione e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative.*
- L'altro requisito che determina l'applicazione delle sanzioni interdittive è la *reiterazione degli illeciti*, il cui contenuto è disciplinato dall'art. 20⁵.

La reiterazione degli illeciti segnala la presenza di un ente ormai insensibile alle sole sanzioni pecuniarie e che, anzi, potrebbe giovare della monetizzazione degli illeciti per scaricare sul pubblico le conseguenti esternalità negative (i costi). Ma non basta: la reiterazione è altresì sintomo di un ente che rivela una pericolosa propensione verso la criminalità del profitto o comunque inficiato da gravi carenze che amplificano il rischio-reato.

Quanto alla durata delle sanzioni, essa è stata compresa in una forbice che va da *tre mesi a due anni*, da ritenersi adeguata rispetto alla tipologia di illeciti della parte speciale. Il successivo comma 3 dell'art. 13, stabilisce poi la loro inapplicabilità quando ricorrono i casi di riduzione della sanzione pecuniaria per la particolare tenuità del fatto.

Con la Legge n.3 del 2019, inoltre, è stato aggiunto all'art. 25 (*Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione*) del Decreto 231, il comma 5-bis che dispone:

“Se prima della sentenza di primo grado l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, le sanzioni interdittive hanno la durata stabilita dall'articolo 13, comma 2”.

Di particolare importanza è la norma dell'art. 14⁶, in tema di *criteri di scelta delle sanzioni interdittive*.

⁴ Articolo 13 - Sanzioni interdittive. *“1. Le sanzioni interdittive si applicano 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 e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; b) in caso di reiterazione degli illeciti. 2. Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. 3. Le sanzioni interdittive non si applicano nei casi previsti dall'articolo 12, comma 1”.*

⁵ Articolo 20 D.Lgs. 231/2001- Reiterazione. *“1. Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva”.*

⁶ Articolo 14 - Criteri di scelta delle sanzioni interdittive. *“1. Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri indicati nell'articolo 11, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso. 2. Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione*

Il comma 1 stabilisce che “*le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*”. Si richiama in tal caso l'attenzione del giudice sulla circostanza che la sanzione interdittiva non deve ispirarsi ad un criterio applicativo generalizzato ed indiscriminato. Al contrario, occorre individuare la fonte, la causa dell'illecito nel contesto dell'attività che essa svolge. Le sanzioni, per quanto possibile, devono colpire *il ramo di attività* in cui si è sprigionato l'illecito, in omaggio ad un principio di economicità e proporzione.

Per queste ragioni, si è previsto, con riguardo al divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, la frazionabilità di questa sanzione, che potrà avere ad oggetto alcuni contratti o riguardare solo alcune amministrazioni.

Quanto ai *criteri commisurativi* da utilizzare per individuare il tipo e la durata della sanzione interdittiva da erogare, valgono quelli indicati nell'art. 11⁷ con un'interazione relativa alla necessità che il giudice tenga conto dell'efficacia delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

- **La confisca del prezzo o del profitto del reato**

L'ente nei confronti del quale viene emessa una sentenza di condanna per uno dei reati presupposti di cui al D.Lgs. 231/01, è sottoposto sempre anche alla confisca del prezzo o del profitto del reato salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.

Quando non è possibile colpire i beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la confisca può essere eseguita su somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (c.d. confisca per equivalente).

Il Giudice, inoltre, può disporre il sequestro in via cautelare delle cose soggette a confisca (anche per equivalente) così come previsto dall'art. 53 comma 1⁸ del Decreto 231.

può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni. L'interdizione dall'esercizio di un'attività comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività. 3. Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente. 4. L'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata”.

⁷ Articolo 11 - Criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria. “1. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote 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. 2. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. 3. Nei casi previsti dall'articolo 12, comma 1, l'importo della quota è sempre di lire duecentomila”.

⁸ Articolo 53 - Sequestro preventivo “1. Il giudice può disporre il sequestro delle cose di cui è consentita la confisca a norma dell'articolo 19. Si osservano le disposizioni di cui agli articoli 321, commi 3, 3-bis e 3-ter, 322, 322-bis e 323 del codice di procedura penale, in quanto applicabili.

1-bis. Ove il sequestro, eseguito ai fini della confisca per equivalente prevista dal comma 2 dell'articolo 19, abbia ad oggetto società, aziende ovvero beni, ivi compresi i titoli, nonché quote azionarie o liquidità anche se in deposito, il custode amministratore giudiziario ne consente l'utilizzo e la gestione agli organi societari esclusivamente al fine di garantire la continuità e lo sviluppo aziendali, esercitando i poteri di vigilanza e riferendone all'autorità giudiziaria. In caso di violazione della predetta finalità l'autorità giudiziaria adotta i provvedimenti

SEZIONE II:

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO IN BEFOOD SRL


2.1 FINALITÀ PERSEGUITE DAL “MODELLO 231”

Attraverso l'adozione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D.Lgs. 231/2001 (in seguito anche solo “Modello 231”) **BEFOOD Srl** ha messo a punto un modulo comportamentale ed organizzativo calibrato sulle specifiche esigenze in termini di prevenzione della responsabilità amministrativa degli enti per reati commessi dai propri dipendenti (impiegati, quadri, dirigenti), dai vertici aziendali e dai componenti il Collegio Sindacale. In particolare, l'obiettivo perseguito dal presente “Modello 231” è quello di prevenire la commissione, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, di tutti gli illeciti penali richiamati dalle disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001, i quali rappresentano – nel contempo - il presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente disciplinata dal predetto *corpus* normativo.

Nello specifico, il “*Modello 231*” persegue le seguenti finalità:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- verificare e documentare le operazioni a rischio;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle “aree di attività a rischio”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito punibile con sanzioni penali e amministrative;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle “aree di attività a rischio”, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di illeciti penali;
- strutturare e implementare un Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGSL) tale da eliminare o minimizzare in modo accettabile i rischi legati all'attività lavorativa;
- monitorare e migliorare continuamente il Sistema di Gestione per la Sicurezza sul Lavoro;
- predisporre idonei sistemi di registrazione delle attività relative alla sicurezza ed alla salute sul luogo di lavoro;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel “Modello 231”.

conseguenti e può nominare un amministratore nell'esercizio dei poteri di azionista. Con la nomina si intendono eseguiti gli adempimenti di cui all'articolo 104 delle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale, di cui al decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271. In caso di sequestro in danno di società che gestiscono stabilimenti di interesse strategico nazionale e di loro controllate, si applicano le disposizioni di cui al decreto-legge 4 giugno 2013, n. 61, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2013, n. 89”.

| | | | |
|---|---|---|---|
|  | <p align="center">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</p> | <p align="center">Data Febbraio 2020</p> | <p align="center">Emittente Consiglio di Amministrazione</p> |
|---|---|---|---|

- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del "Modello 231";
- attribuire all'Organismo di Vigilanza specifici poteri di controllo sull'efficacia e sul corretto funzionamento del "Modello 231".

*

2.2 STRUTTURA DEL "MODELLO 231"

Il "Modello 231" adottato da **BEFOOD Srl** si compone delle seguenti parti:

❖ Parte Generale

❖ Parti Speciali:

- Parte Speciale A, nel cui ambito è stata individuata l'area a rischio "*reati contro la Pubblica Amministrazione*" e "*reati di induzione a non rendere dichiarazioni o dichiarazioni mendaci*";
- Parte Speciale B, nel cui ambito è stata individuata l'area a rischio "*reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro*";
- Parte Speciale C, nel cui ambito è stata individuata l'area a rischio "*Delitti contro la criminalità organizzata*" anche transnazionale;
- Parte Speciale D nel cui ambito è stata individuata l'area a rischio "*reati informatici e trattamento illecito dei dati- reati in materia di violazione del diritto d'autore*";
- Parte Speciale E, nel cui ambito è stata individuata l'area a rischio "*reati societari*";
- Parte Speciale F, nel cui ambito è stata individuata l'area a rischio "*reati di riciclaggio, ricettazione e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio*" – "*reati tributari*";
- Parte Speciale G, nel cui ambito è stata individuata l'area a rischio "*reati ambientali*";
- Parte Speciale H nel cui ambito è stata individuata l'area rischio "*reati contro la personalità individuale*" - "*impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*" – "*razzismo e xenofobia*";
- Parte Speciale I, nel cui ambito è stata individuata l'area a rischio "*reati contro l'industria e il commercio*".

❖ Codice Etico

Il Codice Etico è parte integrante e sostanziale del presente "Modello 231" e rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere i principi di "deontologia aziendale" che la stessa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i coloro i quali operano per e con **BEFOOD Srl**. Segnatamente, il *Codice Etico*

rappresenta la “Carta Costituzionale” dell’impresa, in cui vengono definiti i diritti ed i doveri morali e le conseguenti responsabilità etico-sociali alla cui osservanza è tenuto ogni partecipante all’organizzazione imprenditoriale. Il Codice Etico rappresenta per la compagine sociale la codificazione delle politiche di controllo dei comportamenti individuali. Esso costituisce un mezzo efficace per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell’azienda, attraverso l’introduzione della definizione chiara ed esplicita delle responsabilità etiche e sociali dei propri amministratori, dirigenti, quadri, dipendenti e fornitori. Il Codice Etico è il principale strumento d’implementazione dell’etica all’interno dell’azienda ed è un mezzo idoneo a garantire una gestione equa ed efficace delle transazioni e delle relazioni umane, che sostiene la reputazione dell’impresa, in modo da creare fiducia verso l’esterno”.

❖ **Sistema disciplinare**

La predisposizione di un adeguato sistema disciplinare volto a sanzionare le violazioni delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e, in generale, delle procedure interne previste dal “Modello 231” rappresenta uno degli aspetti essenziali per garantire l’effettività del presente modulo organizzativo e gestionale.

Ne consegue che, l’elaborazione del documento in parola integra un passaggio necessario della stesura del modello e rappresenta una parte fondamentale del “Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa”.

*

2.3 DESTINATARI DEL “MODELLO 231”


I “destinatari” del “Modello 231” si identificano con le figure previste nell’Organigramma aziendale della Società (cfr. All. n.4), nonché con consulenti esterni, *lead auditor*, collaboratori, tutti coloro che agiscono con poteri di rappresentanza della Società, *partners*, fornitori e parti terze in generale.

Relativamente ai dipendenti della Befood S.r.l. si precisa che, le regole e le prescrizioni contenute nel Modello integrano il comportamento che il dipendente è tenuto a osservare in conformità delle regole di ordinaria diligenza.

In tale ottica i dipendenti devono pienamente conoscere i contenuti del Modello e promuovere il rispetto del Codice Etico da parte dei terzi che abbiano relazioni con la Società.

Il comportamento del CdA e dei dirigenti deve essere di esempio per tutto il personale e la stretta osservanza delle regole contenute nel Modello integra gli obblighi di sana e prudente gestione da parte degli amministratori ed è elemento essenziale del rapporto fiduciario intercorrente tra la Società, il CdA e i dirigenti di più alto livello.

Per quanto riguarda le parti terze, invece, si specifica che le stesse non sono dirette destinatarie del Modello 231 essendo esterne alla struttura organizzativa della Società, sono tuttavia, contrattualmente tenute all’osservanza dei principi del Codice Etico ad esse consegnato nel momento di stipulazione del contratto.

| | | | |
|---|---|-------------------------------|---|
|  | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO | Data Febbraio 2020 | Emittente Consiglio di Amministrazione |
|---|---|-------------------------------|---|

A tal fine, pertanto, non dovranno essere stipulati o rinnovati contratti di fornitura, appalto e consulenza con soggetti – persone fisiche o giuridiche – che siano stati condannati con sentenza definitiva per uno dei reati di cui al D.lgs. 231/2001.

*

2.4 PROCEDURA DI ADOZIONE DEL MODELLO AGGIORNATO

In considerazione di quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, il quale qualifica il “*Modello 231*” come atto di emanazione dell’organo amministrativo, la sua adozione ed aggiornamento è deliberata dal CdA.

Il “Modello 231” è infatti oggetto di periodico aggiornamento in conseguenza dell’esperienza applicativa e degli aggiornamenti normativi del D.Lgs. 231/2001 ovvero del verificarsi di reati presupposto per cui non erano previsti idonei protocolli preventivi.

In particolare, sulla scorta delle segnalazioni, delle relazioni periodiche, degli eventuali mutamenti della struttura organizzativa e gestionale, degli interventi normativi modificativi del dettato del D.Lgs. 231/2001, l’Organismo di Vigilanza, per espressa previsione dello stesso decreto, ha il compito di segnalare la necessità di curare l’aggiornamento del “Modello 231” al fine di garantire la sua adeguatezza e idoneità, proponendo al CdA ogni utile intervento.

Il Consiglio di Amministrazione è, come espressamente previsto nel testo del D.Lgs. 231/2001, l’organo statutario cui compete la responsabilità circa l’efficace applicazione del “*Modello 231*”; a tal fine, valuta l’effettiva implementazione del “*Modello 231*”, sia in termini di suo aggiornamento, sia in termini di sua modifica, sia, infine, in termini di sua completa revisione.

In considerazione delle indicazioni giurisprudenziali intervenute sul tema, ogni intervento di modifica e/o integrazione sostanziale del “*Modello 231*” dovrà essere approvato dal CdA mediante apposito atto.

Anche eventuali modifiche dei protocolli speciali/procedure relative ai reati presupposto del modello necessitano di adozione autorizzata dal CdA.

A tal fine, per una più immediata applicazione delle procedure suddette, potrà essere nominato come referente dell’aggiornamento del Modello un singolo soggetto aziendale.

L’attuale aggiornamento del Modello tiene conto degli strumenti di controllo e monitoraggio adottati nel corso degli anni dalla Società e pertanto, in un’ottica di *compliance* i riferimenti alle procedure ed alle istruzioni operative in essere presso l’ente devono intendersi integralmente trascritti nel presente documento organizzativo.

SEZIONE III

CONTROLLO, VALUTAZIONE E REVISIONE PERIODICA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 CONSIDERAZIONI GENERALI

L'efficacia del "Modello 231" e la sua costante applicazione da parte della struttura aziendale dipende dalla sua capacità di adattarsi alle condizioni ambientali ed organizzative del momento.

Se tali condizioni mutano anche il "Modello 231" deve mutare per mantenere i controlli efficaci.

Si ricorda, infatti, che lo stesso D.Lgs. 231/2001 prevede la nomina di un apposito organismo dell'ente deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione e Gestione, nonché sul suo aggiornamento nel qual caso vi fossero mutamenti normativi o gestionali dell'ente stesso.


Il Consiglio di Amministrazione della Società, nella scelta dei membri dell'Organismo di Vigilanza, deve valutare i seguenti elementi:

- **autonomia e indipendenza:** i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali dell'ente ed al fine di rispettare tale requisito non deve sussistere alcun legame di subordinazione e dipendenza gerarchica rispetto al Consiglio di Amministrazione in conformità al requisito di cui all'art. 6, lettera b) del D.Lgs. 231/2001;
- **Continuità d'azione:** è il requisito che caratterizza la necessità di una costante, continua e avvolgente attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello legata all'evoluzione della normativa di riferimento ed al mutare dello scenario aziendale;
- **Professionalità:** l'Organismo di Vigilanza possiede competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere.

3.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza svolge le seguenti funzioni:

- vigila affinché i destinatari del "Modello 231" osservino le prescrizioni in esso contenute (funzione ispettiva e repressiva dei reati);
- cura l'aggiornamento in senso dinamico del modello nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti;
- verifica i risultati raggiunti con l'applicazione del "Modello 231" in ordine alla prevenzione dei reati e valuta la necessità di proporre modifiche del medesimo;
- sollecita i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto dei modelli di comportamento;
- indica direttamente quali correzioni e modifiche debbano essere apportate ai protocolli;

| | | | |
|---|---|-------------------------------|---|
|  | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO | Data Febbraio 2020 | Emittente Consiglio di Amministrazione |
|---|---|-------------------------------|---|

- segnala i casi di mancata attuazione del “Modello 231” ai responsabili delle singole funzioni aziendali.

Nello svolgimento dell’attività di controllo l’Organismo di Vigilanza deve:

- o effettuare interventi periodici volti all’accertamento dell’applicazione del “Modello 231” ed in particolare vigilare affinché le procedure ed i controlli da esso contemplati siano posti in essere e adeguatamente documentati;
- o segnalare eventuali carenze e/o inadeguatezze del “Modello 231” nella prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- o suggerire procedure di verifica adeguate;
- o avviare indagini interne straordinarie laddove sia evidente o sospetta la violazione del “Modello 231” ovvero la commissione di reati;
- o verificare periodicamente gli atti societari più significativi conclusi dalla società nell’ambito delle aree a rischio;
- o promuovere iniziative per diffondere la conoscenza e l’effettiva comprensione del “Modello 231” tra i dipendenti, i collaboratori e i terzi che comunque abbiamo rapporti con la Società, predisponendo la documentazione interna (istruzioni, chiarimenti, aggiornamenti) ovvero specifici seminari di formazione;
- o coordinarsi e confrontarsi con i responsabili delle varie funzioni aziendali per il controllo delle attività nelle aree a rischio e per individuare tutte le problematiche relative all’attuazione del “Modello 231”;
- o richiedere l’aggiornamento periodico della mappa delle attività a rischio e verificarne l’effettivo aggiornamento attraverso il compimento di verifiche periodiche, puntuali e mirate sulle attività a rischio. A tal fine all’Organismo di Vigilanza devono essere segnalate – da parte degli amministratori e dei responsabili delle singole funzioni aziendali – le eventuali situazioni che possono esporre la Società al rischio di illecito amministrativo dipendente da reato;
- o raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute sul rispetto del “Modello 231”;
- o verificare che le norme previste dalle singole Parti Speciali del presente “Modello 231” siano comunque in linea con quanto prescritto dal D.Lgs. 231/2001.

L’Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- assistere alle sedute dell’Organo Amministrativo;
- accedere a tutta la documentazione societaria;
- avvalersi di consulenti esterni qualora vi sia la necessità di avere un parere che presuppone un’adeguata conoscenza professionale della materia.

Infine, in relazione agli aspetti relativi alla calendarizzazione delle attività, alle modalità di verbalizzazione delle riunioni, alla disciplina dei flussi informativi, l'Organismo di Vigilanza si dota di un regolamento interno che deve essere trasmesso all'Organo Amministrativo della Società.

*

3.3. FLUSSI INFORMATIVI PROVENIENTI DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza trasmette senza ritardo all'Organo Amministrativo ed al Collegio Sindacale i verbali delle verifiche periodiche indicando le eventuali prescrizioni per l'effettiva applicazione del "Modello 231" e le ipotesi di violazione dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di:

- o comunicare immediatamente eventuali problematiche significative scaturite dalle attività di vigilanza;
- o relazionare, almeno annualmente, in merito all'attuazione del "Modello 231".

L'Organismo di Vigilanza potrà:

- o essere convocato, o chiedere di essere convocato, in qualsiasi momento dagli organi sociali al fine di riferire sul funzionamento del "Modello 231" o su altre situazioni specifiche che si dovessero verificare nello svolgimento della propria attività;
- o comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento;
- o segnalare eventuali comportamenti e/o azioni non in linea con il "Modello 231" e con le procedure aziendali al fine di:
 - consentire l'applicazione di sanzioni disciplinari;
 - evitare il ripetersi dell'accadimento e di dare indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto precedente dovranno, nel più breve tempo possibile, essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale, richiedendo anche il supporto delle strutture aziendali in grado di collaborare nell'attività di individuazione delle azioni idonee ad impedire il ripetersi di tali circostanze.

*

3.4 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del "Modello 231", qualsiasi informazione, comunicazione e documentazione, anche se proveniente da terzi, riguardante l'attuazione del Modello deve essere inoltrata all'Organismo di Vigilanza.

I dipendenti e gli Organi societari devono segnalare all'Organismo di Vigilanza le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, di reati ovvero notizie in merito a comportamenti non in linea con il Codice Etico o con il "Modello 231".

I dipendenti, a prescindere dal loro inquadramento contrattuale, devono segnalare all'Organismo di Vigilanza le violazioni del "Modello 231" commesse da altri dipendenti o dai membri dell'Organo Amministrativo.

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta e non anonima e possono avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del "Modello 231" e del Codice Etico.

Le informative acquisite dall'Organismo di Vigilanza sono trattate, in aderenza al Codice Etico, in modo da garantire il rispetto della dignità umana e della riservatezza e da evitare per i segnalanti qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine, detto organo, potrà escutere l'autore della segnalazione, altre persone informate sui fatti ed il soggetto nei cui confronti è ipotizzabile la violazione del "Modello 231".

I dipendenti e gli amministratori non si possono rifiutare di essere sentiti dall'Organismo di Vigilanza.

Le dichiarazioni *de quibus* vengono verbalizzate nelle forme previste dal Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

3.4.1. Informazioni obbligatorie

Sono considerate informazioni da trasmettere obbligatoriamente all'Organismo di Vigilanza, a prescindere da un'esplicita richiesta, quelle riguardanti:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- provvedimenti e/o notizie, relative alla Società, 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 di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli Amministratori, dai Dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari aperti, alle sanzioni irrogate, ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le relazioni elaborate dai responsabili delle varie funzioni aziendali da cui emergano fatti, eventi o omissioni anche solo potenzialmente ricollegabili alle fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001;
- le informazioni sulle modifiche della organizzazione aziendale e sull'evoluzione delle attività attinenti alle aree a rischio individuate dal "Modello 231";
- i verbali dell'Organo Amministrativo e del Collegio Sindacale;



**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E
CONTROLLO**

**Data
Febbraio 2020**

**Emittente
Consiglio di Amministrazione**

- la convocazione e l'ordine del giorno dell'Organo Amministrativo;
- gli aggiornamenti della valutazione dei rischi aziendali, come redatta a norma del D.Lgs. 81/2008;
- gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- i risultati della sorveglianza sanitaria che contemplino inidoneità parziali e totali a mansioni specifiche;
- gli aggiornamenti e le modifiche dell'organizzazione del lavoro;
- l'organigramma aziendale, il sistema delle deleghe di funzioni e qualsiasi modifica ad esso riferita;
- ogni controversia giudiziale e/o sanzione amministrativa ricevuta.

SEZIONE IV

FORMAZIONE E INFORMATIVA

Ai fini dell'attuazione del presente "Modello 231", la formazione del personale e la diffusione del documento sono gestite dalla funzione "Risorse Umane" in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza.

4.1 PIANO FORMATIVO

Il piano formativo viene articolato - in relazione ai contenuti e alle modalità di erogazione - in relazione alla qualifica dei destinatari, al livello di rischio dell'area in cui operano, alle funzioni di rappresentanza della società.

La formazione ed i relativi contenuti devono essere articolati come segue:

- **per responsabilità** (soggetti apicali, responsabili di struttura organizzativa e responsabili interni ai sensi del D.Lgs. 231/2001, risorse con deleghe specifiche, altri dipendenti);
- **per aree di rischio** (ovverosia in base alle varie aree di operatività della società suddivise in base alle diverse parti speciali del Modello 231);
- **per ruolo professionale**, in relazione alle attività svolte con particolare riguardo ai ruoli che svolgono attività specifiche o "sensibili" ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- **neoassunti e nuovi incarichi**: ponendo particolare attenzione al personale destinato a ricoprire nuovi incarichi/ruoli, in particolare se relativi a ruoli/attività specifiche o "sensibili".

*

4.2 CONTENUTO DELLE SESSIONI FORMATIVE


La formazione deve innanzitutto prevedere i seguenti contenuti:

- una **parte istituzionale** comune per tutti i destinatari avente ad oggetto la normativa di riferimento (D.Lgs. 231/2001 e reati presupposto), il "Modello 231" ed il suo funzionamento;
- una **parte speciale**, relativa a specifici ambiti operativi, che avendo a riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili ed i presidi specifici delle aree di competenza degli operatori.

Essendo obbligatoria, la formazione in parola deve essere oggetto di apposita documentazione e certificazione.

L'attività formativa può essere svolta attraverso differenti modalità di erogazione:

- **sessioni in aula**, con incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici all'interno di sessioni formative standard già adottate, a seconda del contenuto e dei destinatari;
- **e-learning**: attraverso un modulo relativo alla parte istituzionale per tutti i dipendenti, con eventuali test di verifica di apprendimento.

| | | | |
|---|--|---|---|
|  | <p align="center"><u>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</u></p> | <p align="center">Data Febbraio 2020</p> | <p align="center">Emittente Consiglio di Amministrazione</p> |
|---|--|---|---|

I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa esterna e del “Modello 231”.

L’Organismo di Vigilanza, unitamente al CdA ed al referente flussi per l’OdV si occupa di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del “Modello 231” da parte di tutto il personale.