



Confagricoltura Bologna S.r.l.

Convenzionata

Caaf Confagricoltura Pensionati s.r.l. Roma - CAA S.r.l. Emilia-Romagna - CAA Confagricoltura S.r.l. Roma

MODELLO

DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

sulla "Responsabilità amministrativa degli enti"

Parte Generale

Il presente "Modello di organizzazione, gestione e controllo" ("Modello") di Confagricoltura Bologna S.r.l. è stato redatto in attuazione dei dettami di cui agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231 del 2001.

Esso è stato adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione del 12 settembre 2017 e sarà efficacemente attuato attraverso la sua progressiva implementazione (ivi compresi gli adeguamenti che si renderanno necessari) da parte del Consiglio di Amministrazione medesimo e dell'Organismo di Vigilanza.

Il "Modello" rappresenta il riferimento gestionale diretto atto a costituire lo strumento predisposto ai fini della prevenzione degli illeciti penali previsti dal Decreto citato, in ossequio alla politica di etica aziendale adottata dalla Società.

E' vietata la riproduzione e l'utilizzo anche parziale del presente documento se non espressamente autorizzato dai suoi autori.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	4
2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI CONFAGRICOLTURA BOLOGNA S.R.L.	10
3. CONFAGRICOLTURA BOLOGNA S.R.L.....	12
4. CORPORATE GOVERNANCE.....	13
5. PROCESSI AZIENDALI.....	14
6. AREE E ATTIVITA' A RISCHIO DI REATO: AMBITO DI INDAGINE E RISULTATI DELLA MAPPATURA.....	14
7. PROCESSI SENSIBILI: PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO	14
8. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI E DEI TERZI.....	15
9. IL SISTEMA DISCIPLINARE: PRINCIPI GENERALI	16
10. ORGANISMO DI VIGILANZA	20

DEFINIZIONI

Aree e attività a rischio di reato: il processo, l'operazione, l'atto, ovvero l'insieme di operazioni e atti che possono esporre la Società al rischio di commissione di un Reato.

Decreto: indica il D. Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni;

Destinatari: sono i soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni del presente Modello;

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o modello organizzativo o Modello: il modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine appunto di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del Personale apicale o subordinato, così come descritto dal presente documento e relativi allegati;

Organismo di Vigilanza: o "OdV" indica l'Organismo previsto all'art. 6 del Decreto ed indicato al Capitolo 10 del presente Modello;

Reati Presupposto: sono i reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01;

Società: Confagricoltura Bologna S.r.l.: avente sede legale in Villanova di Castenaso (BO), Via Tosarelli 150.

Personale: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori a progetto, gli "stagisti" ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società.

Personale Apicale: i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; in particolare il Consiglio di Amministrazione, Consigliere Delegato, i Responsabili di Funzione come identificati dall'Organigramma.

Personale sottoposto ad altrui direzione: i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.

I - PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”

PRINCIPI GENERALI

Introduzione

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n°231 (d’ora in avanti D.lgs 231/01 o il Decreto) attuativo dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n°300, ha introdotto nel nostro ordinamento, in aggiunta alla responsabilità penale della persona fisica che materialmente commette il “reato”, la responsabilità penale dell’ente di appartenenza che ne ha tratto **interesse** e/o **vantaggio**.

In conformità agli obblighi internazionali e comunitari, il Decreto in esame ha introdotto nel nostro ordinamento una forma di **responsabilità diretta e autonoma** degli enti collettivi, collegata alla commissione di specifici reati; responsabilità definita “amministrativa”, ma nella sostanza configurabile come una vera e propria forma di **responsabilità penale**.

I soggetti

I soggetti alla cui azione criminosa il Decreto associa l’insorgere della responsabilità in capo all’ente, devono essere legati alla Società da un rapporto funzionale di dipendenza diritto o di fatto. In particolare l’art. 5 del D.Lgs. 231/2001 individua:

- i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria funzionale, cosiddetti “apicali”;
- i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di rappresentanti e apicali;
- i soggetti che esercitano di fatto la gestione e il controllo dell’ente.

Il legislatore ha conferito specifico rilievo anche alle situazioni “di fatto”, cioè a quelle situazioni in cui i poteri necessari per agire in autonomia non sono immediatamente desumibili dal ruolo ricoperto nell’ambito della struttura organizzativa o da documentazione ufficiale (deleghe, procure, ecc).

L’art. 6 del Decreto dispone che, nel caso in cui il reato sia stato commesso da **soggetti** in posizione **apicale**, la Società non risponde se prova che:

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

L’art. 7 dispone che l’ente è responsabile se la commissione del reato da parte di un **soggetto sottoposto all’altrui direzione** è stata resa possibile **dall’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza**; obblighi che si riterranno assolti (salvo prova contraria che dovrà fornire la Pubblica Accusa) se l’ente ha adottato efficacemente il modello di prevenzione.

L’interesse o il vantaggio della Società.

Perché possa configurarsi la responsabilità in capo alla Società è inoltre necessario che la condotta illecita ipotizzata sia stata posta in essere dai soggetti individuati **“nell’interesse o a vantaggio della Società”**, escludendola invece espressamente nel caso in cui il reato sia stato commesso **“nell’interesse esclusivo proprio o di terzi”**.

La giurisprudenza ha poi sottolineato che la responsabilità prevista in capo all’ente dal D.Lgs. 231/2001 discende da una **“colpa nell’organizzazione”** della persona giuridica (*ex plurimis*, Cass. pen. Sez. VI, 18-02-2010/16-07-2010, n. 27735).

I reati presupposto per l’applicazione del Decreto 231/2001.

L’elenco dei reati presupposto, aggiornato alla data di adozione del presente Modello, il riferimento normativo ed il comportamento vietato sono riepilogati

nello schema relativo alla mappatura delle aree ed attività a rischio di reato contenuto nell'Allegato 1.

Le sanzioni

Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 sono:

- pecuniarie, che conseguono sempre al riconoscimento della responsabilità dell'ente e vengono applicate con il sistema delle quote, in relazione alla gravità dell'illecito e alle condizioni economiche e patrimoniali della Società, allo scopo esplicito di "assicurare l'efficacia della sanzione";
- interdittive (interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni, funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi), previste in relazione alla loro efficacia dissuasiva in quanto capaci di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività dell'ente.

Le stesse sanzioni, ove ne ricorrano i presupposti (soprattutto in considerazione della gravità e rilevanza dei reati, nonché la possibilità di una loro reiterazione), possono essere comminate anche in **sede cautelare** per una durata massima non superiore ad un anno o, se comminata dopo la sentenza di condanna di primo grado, può avere la stessa durata della corrispondente sanzione applicata con la medesima sentenza; in ogni caso la durata della misura cautelare non può superare un anno e quattro mesi. Presupposto sostanziale dell'irrogazione delle sanzioni cautelari è la loro espressa previsione in relazione alle singole tipologie di reati, nonché una particolare gravità del fatto, fondata sul (dis)valore dell'illecito "amministrativo", ovvero sulla "pericolosità" dell'ente stesso, che, in presenza di una reiterazione degli illeciti, ha dimostrato di essere insensibile alle sanzioni pecuniarie.

- la pubblicazione della sentenza, che può essere disposta solo nel caso in cui nei confronti dell'ente venga applicata una sanzione interdittiva;
- la confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero per equivalente, che viene sempre disposta con la sentenza di condanna.

IL MODELLO ORGANIZZATIVO – EFFICACIA ESIMENTE

L'efficacia "esimente" dei modelli di organizzazione e di gestione è subordinata alla loro antecedente adozione rispetto alla commissione del reato.

Adottati dopo la commissione del fatto criminoso, possono determinare una riduzione della sanzione ed evitare la comminazione di sanzioni cautelari in via interdittiva.

Se adottati dopo la condanna congiuntamente al risarcimento del danno e alla restituzione dell'illecito profitto, possono determinare la conversione della sanzione interdittiva eventualmente irrogata, in sanzione pecuniaria.

La Corte di Cassazione ha più volte ribadito (per tutte Sentenza n. 36083/2009) che l'assenza del Modello Organizzativo impedisce - di fatto - qualsiasi difesa dell'Ente a fronte di contestazioni di reato presupposto.

Requisiti dei modelli

Perché i modelli siano efficaci - **e giudicati idonei allo scopo** - devono rispondere **concretamente** alle seguenti esigenze:

- individuare le aree di rischio nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere dei protocolli/procedure idonei ad attuare le decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate.

Whistleblowing

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 - di recepimento nel nostro Paese della Direttiva (UE) 2019/1937 - sostituisce le disposizioni previgenti in materia whistleblowing previste dal Decreto 231 per il settore privato, raccogliendo in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e del regime di protezione dei soggetti che segnalano violazioni di normative nazionali o

dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato (e dell'amministrazione pubblica), di cui siano venute conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Al fine di dare efficace attuazione a quanto previsto dal d.lgs. n. 24/2023 che, tra l'altro, ha abrogato le disposizioni di cui all'art. 6, comma 2-ter e comma 2-quater, e modificato l'art. 6, comma 2-bis, del Decreto 231, Confagricoltura Bologna S.r.l. adotta una procedura segnalazioni ("Procedura Whistleblowing") che costituisce parte integrante del Modello 231 e disciplina il processo di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni.

In particolare, la Procedura Whistleblowing:

- prevede canali di segnalazione che consentono ai soggetti muniti dei requisiti soggettivi previsti dalla norma di presentare denunce riguardanti informazioni su condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs.231/2001 violazioni del Codice Etico e del Modello 231 nonché del sistema di regole e procedure vigenti in Confagricoltura Bologna S.r.l.;
- garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, di coloro che sono coinvolti nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione;
- contempla misure di protezione per gli autori della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, nonché per gli altri soggetti specificamente individuati dal d.lgs. n. 24/2023 (ad esempio, facilitatori, colleghi ecc.);
- vieta il compimento di ogni forma di ritorsione a danno della persona che effettua una segnalazione o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, nonché degli altri soggetti specificamente individuati dal d.lgs. n. 24/2023 (ad esempio, ai facilitatori, ai colleghi ecc.).

Nel rispetto dell'art. 6, comma 2-bis, del Decreto 231 e del d.lgs. n. 24/2023, il presente Modello 231 estende l'applicazione di cui al Sistema Disciplinare anche nei confronti di chi viola le norme sulla gestione della segnalazione e/o le misure poste a tutela del segnalante, nonché nei confronti del segnalante nei casi di cui all'articolo 16, comma 3, del d.lgs. n. 24/2023, salvo quanto previsto dall'articolo 21, comma 1, lettera c) del d.lgs. n. 24/2023.

Le segnalazioni, anche in forma anonima, possono essere trasmesse attraverso il Portale informatico, dotato di strumento di crittografia accessibile dalla pagina dedicata al Whistleblowing presente sia sul sito internet di Confagricoltura

Bologna S.r.l. e compilando il form sul portale di gestione delle segnalazioni, raggiungibile sul sito internet:

www.confagricoltura.org/bologna/whistleblowing/

Le segnalazioni possono essere altresì trasmesse:

- Indirizzo di posta ordinaria: lettera cartacea a mezzo di busta chiusa con espressa indicazione “Segnalazione Whistleblowing” alla c.a. dell’Organismo di Vigilanza di Confagricoltura Bologna S.r.l. presso Confagricoltura Bologna, Via B. Tosarelli, n. 155 – 40055 Villanova di Castenaso (BO);
- messaggistica vocale: file audio registrato sulla piattaforma whistleblowing;
- Incontro diretto, su richiesta della persona segnalante, con l’Organismo di Vigilanza di Confagricoltura Bologna S.r.l.

Le segnalazioni aventi ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e violazioni del Modello 231 e del Codice Etico verranno inoltrate all’Organismo di Vigilanza 231 di Confagricoltura Bologna S.r.l.

Per ulteriori approfondimenti rispetto a quanto illustrato nel presente paragrafo si rimanda alla Procedura Whistleblowing.

Ai fini della redazione del Modello e della conseguente valutazione di idoneità dello stesso è opportuno tenere conto della giurisprudenza sul punto e dei criteri dalla stessa fissati. Oltre alla pronuncia del GIP di Milano (dott. Enrico Manzi) emessa in data 17 novembre 2009 (confermata dalla Corte d’Appello di Milano in data 21.03.2012¹ a seguito dell’impugnazione presentata dal Pubblico Ministero con riferimento alla pretesa omessa valutazione da parte del GIP dell’effettiva attuazione del modello), che ha fissato alcuni primi principi rilevanti², è importante

¹ In particolare, la Corte d’Appello di Milano nel confermare la valutazione di idoneità del modello già effettuata dal primo giudice, ha precisato che il motivo di impugnazione del Pubblico Ministero non meritava accoglimento alla luce dell’evidente elusione fraudolenta delle procedure previste nel modello stesso da parte dei dirigenti della società.

² I principi fondamentali enunciati dalla citata sentenza sono i seguenti:

- a) la valutazione circa l’**idoneità del Modello** deve essere fatta con un **giudizio ex ante**, escludendo quindi ipotesi di responsabilità oggettiva – in presenza del modello - dell’ente derivante dalla pura e semplice commissione di un reato presupposto da parte di un soggetto apicale;
- b) vengono utilizzate come criterio di riferimento, ai fini della “diligenza”, le linee guida pubblicate da

sottolineare quanto statuito dal G.I.P. di Milano (dott. D’Arcangelo) novembre 2010. La pronuncia ha fissato il principio secondo il quale *“l’agire in conformità a legge è sottratto alla discrezionalità dell’imprenditore ed il rischio di non conformità non può rientrare tra i rischi accettabili da parte degli amministratori³”*.

Il Modello deve inoltre prevedere, tra gli altri, gli elementi atti ad individuare le risorse finanziarie idonee a prevenire ed impedire la commissione dei reati.

Anche sotto il profilo della idoneità del modello assume specifica rilevanza l’esistenza di un Gruppo: l’aggiornamento e l’adeguamento del Modello Organizzativo, infatti, non può ignorare l’evoluzione giurisprudenziale in tema di responsabilità amministrativa della Capogruppo in ipotesi di reato presupposto commesse da soggetti (apicali e non) appartenenti alle società controllate.

Il Modello inoltre deve prevedere, tra gli altri, gli elementi atti ad individuare le risorse finanziarie idonee a prevenire ed impedire la commissione dei reati.

L’art. 6 del Decreto dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia. La Società, pertanto, nella predisposizione del presente documento, ha tenuto conto di varie “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo

Confindustria (all’epoca dei fatti - 2004 unico riferimento);

c) in particolare poi, la sentenza ha individuato la distinzione tra “elusione fraudolenta” del Modello e l’“aggiramento volontario delle regole aziendali”: elusione fraudolenta presuppone la messa in opera di un artificio, di una forzatura volta alla elusione della procedura stabilita dal Modello (e funzionale ad impedire la commissione del reato); l’elusione fraudolenta deve rappresentare un *quid pluris* rispetto alla semplice elusione ancorché volontaria del Modello.

³ Nella suddetta pronuncia si legge che *“il giudice chiamato a deliberare la idoneità di un modello organizzativo deve far riferimento alla disciplina di un determinato settore con riferimento al tempo della condotta criminosa in contestazione e verificare quali cautele organizzative siano state adottate dall’ente per scongiurare un dato fatto criminoso e come le stesse in concreto siano state attuate con riferimento al miglior sapere tecnico disponibile all’epoca”* [...] *“il modello cautelare idoneo è, infatti, (come si desume, sul piano metodologico, anche dal contenuto precettivo dell’art. 30 del D.Lgs. 9.4.2008 n. 81) quello forgiato dalle migliori conoscenze, consolidate e condivise nel momento storico in cui è commesso l’illecito, in ordine ai metodi di neutralizzazione o di minimizzazione del rischio tipico”*.

ex DLgs 231/2011”, tra queste assumono rilevanza le Linee Guida emanate da Confindustria il 7 marzo 2002 e recentemente aggiornate (ultimo aggiornamento giugno 2021), in linea con i molteplici interventi modificativi del Decreto 231, che forniscono di volta in volta indicazioni operative nell’adozione di misure idonee alla redazione dei modelli organizzativi. Le nuove Linee Guida di Confindustria offrono alle imprese che hanno scelto di adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo una serie di indicazioni e misure essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal decreto 231. La scelta della Società è stata quella di adottare un modello semplice, agile, ed efficace nella sua attuazione sulla base delle esperienze che ad oggi sono state maturate in questo ambito.

2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI CONFAGRICOLTURA BOLOGNA S.R.L.

La Società, al fine di assicurare sempre più condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari delle attività aziendali, ha ritenuto opportuno adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in linea con le prescrizioni del Decreto.

La Società ritiene che l’adozione di tale Modello, unitamente a quanto contenuto nel codice etico, costituisca, al di là delle prescrizioni di Legge, un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione di tutti i dipendenti e di tutti coloro che a vario titolo collaborano con la Società (Fornitori, Consulenti, partner, ecc.). Tutto ciò affinché i suddetti soggetti seguano, nell’espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico – sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale, e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Il Modello si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato ed organico di procedure e attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee ad integrare i reati contemplati dal Decreto.

Pertanto, attraverso l’individuazione delle attività esposte al rischio di reato (“attività sensibili”) e la loro conseguente proceduralizzazione, si vuole:

- a) prevenire e ragionevolmente limitare, nell’ambito dei reati previsti ex D.Lgs. 231/01, i rischi connessi all’attività aziendale mirando ad eliminare la

- possibilità che si dia luogo ad eventuali condotte illegali;
- b) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, una piena consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni alle disposizioni previste dal D.Lgs. 231/01 e riportate nel Modello, in un reato passibile di sanzioni penali ed amministrative e la cui commissione è fortemente censurata dall'Azienda, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio economico immediato;
 - c) ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di ogni tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico - sociali cui la Società intende attenersi;
 - d) consentire di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi, attraverso un monitoraggio costante dell'attività.

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico della Società. Le regole di comportamento contenute nel presente Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, presentano tuttavia una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo infatti:

- Il codice etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte delle società che afferisce alla Confederazione Nazionale dell'Agricoltura allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che il Gruppo riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti;
- Il modello invece risponde a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto stesso).

Il presente Modello si compone di una parte generale e di una parte speciale.

La parte generale, premessi brevi cenni normativi, descrive l'attuale struttura organizzativa della Società e il suo organigramma alla data di adozione del presente modello; le linee di dipendenza gerarchica, le varie funzioni ed i relativi compiti e responsabilità; le Aree e le Attività a rischio; le attività adottate per la formazione ed informazione dei dipendenti; le linee guida del sistema disciplinare;

i criteri adottati per la designazione dell'Organismo di Vigilanza nonché i reati che costituiscono il presupposto per l'applicazione del Decreto.

Ne costituiscono parte integrante i seguenti allegati:

1. Mappatura delle aree ed attività a rischio reato;
2. Statuto dell'Organismo di Vigilanza.

La parte speciale tratta delle singole Aree ed Attività a rischio, identificate ed evidenziate nella mappatura, l'astratta verificabilità dei reati di cui sopra e le concrete modalità adottate al fine di scongiurare o, quantomeno, di ridurre la concreta possibilità del loro verificarsi.

Particolare importanza è stata attribuita alla individuazione dei presidi di controllo costituiti dai protocolli e dalle procedure volte a scongiurare o a ridurre per quanto possibile il rischio anche teorico di commissione dei reati di cui sopra.

In particolare, in via meramente esemplificativa e non esaustiva, nell'ambito delle proprie funzioni, la Società svolge i seguenti servizi:

1. richiesta di contributi, finanziamenti e altri benefici in favore delle imprese agricole clienti da esercitarsi tramite convenzione con il C.A.A. (Centro Assistenza Agricola) di Confagricoltura Emilia Romagna;
2. assistenza e consulenza in materia fiscale, previdenziale, contabile, amministrativa e contrattuale e giuslavoristica;
3. assistenza nell'elaborazione delle dichiarazioni relative alla coltivazione e di produzione, nonché della gestione delle domande di ammissione a finanziamenti o benefici comunitari, nazionali e regionali, assistenza all'attività di gestione delle pratiche tecnico-economiche proprie delle aziende agricole, nonché attività assicurativa in convenzione con GAA (Gestione Assicurazioni Agricole).

Poiché il Modello, come sancito dall'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto, deve essere un atto di emanazione dell'organo Dirigente, esso è approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Spetta all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento al fine di adeguarlo ai mutamenti intervenuti.

A tal proposito si precisa che nel caso in cui dovessero rendersi necessarie – per sopravvenute esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi – modifiche ed integrazioni che abbiano carattere sostanziale, tali modifiche dovranno essere rimesse all’approvazione del Consiglio di Amministrazione.

3. CONFAGRICOLTURA BOLOGNA S.R.L.

La Società, svolge prevalentemente attività di assistenza alle aziende agricole, affidate tramite convenzione ai Centri Assistenza Agricola (C.A.A.) e fiscale (C.A.F.).

L’oggetto dell’attività è il seguente:

- Gestione del servizio di assistenza fiscale prevista dal d.lgs. n. 490/1998 (d.lgs. n. 241/1997), nonché dall’art. 11 del d.m. n. 164/1999, prevalentemente a soggetti privati;
- Assistenza ai soggetti privati nella elaborazione e nella gestione delle pratiche amministrative, contabili, fiscali e tributarie in genere, degli adempimenti in materia di lavoro, paghe, contributi di previdenza e assistenza in materia di lavoro domestico;
- Assistenza tecnico professionale in materia di stime, perizie, valutazioni economiche in genere mediante il supporto di professionisti esterni;
- Invio delle pratiche tecnico-economiche proprie delle aziende agricole da esercitarsi mediante apposite convenzioni in collegamento con i centri di assistenza agricola di Confagricoltura, in particolare:
 - a) svolgere attività di assistenza nella elaborazione delle dichiarazioni di coltivazione e di produzione, delle domande di ammissione a benefici comunitarie, nazionali e regionali e controllare la regolarità formale delle dichiarazioni immettendone i relativi dati nel sistema informativo attraverso le procedure del SIAN (Sistema Informativo Agricolo Nazionale),
 - b) interrogare le banche dati del SIAN ai fini della consultazione dello stato di ciascuna pratica istruita,
 - c) effettuare ulteriori servizi e attività affidati dalle regioni;
- Conseguente gestione dei sistemi e dei supporti informatici necessari all’espletamento delle attività di cui ai punti precedenti;

4. CORPORATE GOVERNANCE

4.1. La struttura organizzativa di **Confagricoltura Bologna S.r.l.** è composta dal Consiglio di Amministrazione, dal Consigliere delegato, dal Responsabile Tecnico e dal Responsabile Fiscale, Centro di Assistenza Fiscale e Paghe.

La società non si è dotata di un organo di controllo né di un revisore legale ex Art. 2409-bis c.c., non essendovi tenuta. La Società, a partire dall'esercizio 2011, ha affidato la revisione legale volontaria ad una società di revisione, così come previsto dal D.M. 27 marzo 2008, art. 7, comma 5, a seguito dell'approvazione della Legge 26 febbraio 2011 n. 10 di conversione del D.L. 29 dicembre 2010 n. 225, (normativa relativa all'attività di CAA).

5. PROCESSI AZIENDALI

Le attività, le funzioni aziendali e i processi sono analiticamente descritti nell'Allegato 1, "*Mappatura delle Attività a rischio di reato*".

6. AREE E ATTIVITA' A RISCHIO DI REATO: AMBITO DI INDAGINE E RISULTATI DELLA MAPPATURA

Al fine di consentire l'individuazione delle aree e attività a rischio di reato, secondo quanto disposto dal Decreto, è necessario identificare i soggetti dalla cui condotta illecita potrebbe derivare la responsabilità a carico della Società.

I risultati dell'attività di mappatura, raccolti nell'Allegato 1, denominato "*Mappatura delle Attività a rischio di reato*", hanno consentito:

- la preliminare identificazione delle attività che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero potenzialmente essere coinvolte nelle Attività a rischio di reato;
- l'individuazione delle modalità attuative del rischio/reato;
- la valutazione dei rischi di reato e, conseguentemente, l'organizzazione di un piano di interventi mirato e progettato sulla base della consapevolezza dei rischi correnti.

7. PROCESSI SENSIBILI: PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO

La mappatura delle aree e attività aziendali "a rischio di reato" ha consentito di definire i processi sensibili, nelle cui fasi, sottofasi o attività si potrebbero

verificare le condizioni e le circostanze per la commissione di reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001.

Alla luce di quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione adottando il presente Modello darà contestualmente impulso alle procedure che disciplinano i processi aziendali sensibili affinché le stesse siano conformi ai seguenti principi generali:

- segregazione delle funzioni. L'assegnazione dei compiti e dei conseguenti livelli autorizzativi deve essere volta a tenere distinte le funzioni di autorizzazione, esecuzione e controllo e comunque ad evitare la concentrazione in capo ad un unico soggetto di più attività considerate "nodali" all'interno della stessa Attività;
- formalizzazione dei poteri di firma e autorizzativi. Il conferimento di tali poteri deve essere coerente e commisurato ai compiti assegnati e formalizzato mediante un sistema di deleghe e procedure che identifichi l'ambito di esercizio e la conseguente assunzione di responsabilità;
- formalizzazione del controllo. I processi aziendali sensibili debbono essere tracciabili (in via documentale o informatica, con preferenza per quest'ultima) e prevedono specifici controlli;
- codificazione dei processi. I processi aziendali sensibili sono, per quanto possibile, codificati, ossia disciplinati secondo procedure volte a definirne tempistiche e modalità di svolgimento nonché, ove possibile e/o necessario, i criteri oggettivi che governano i processi decisionali e gli indicatori di anomalia;
- tutela della segretezza. Le procedure informatiche adottate nello svolgimento dei processi aziendali sensibili sono protette da accessi non autorizzati sia interni che esterni mediante adeguate misure fisiche e/o informatiche.

8. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI E DEI TERZI

A seguito dell'adozione del presente Modello Confagricoltura Bologna S.r.l., consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi, si impegna ad operare al fine di garantire la conoscenza da parte del personale sia del contenuto del Decreto e degli obblighi derivanti dal medesimo, sia del Modello.

L'attività di formazione, sensibilizzazione ed informazione riguarda tutto il personale, compresi i soggetti apicali.

Le attività di informazione e formazione saranno previste e realizzate sia all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto, sia in occasione di mutamenti di funzione della persona, ovvero di modifiche del Modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

Agli ulteriori Destinatari, in particolare fornitori, collaboratori e consulenti, saranno fornite da parte delle funzioni aziendali aventi contatti istituzionali con gli stessi, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Laddove possibile saranno inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze.

9. IL SISTEMA DISCIPLINARE: PRINCIPI GENERALI

Condizioni necessarie per garantire l'effettività (e l'idoneità) del Modello e un'azione efficiente dell'Organismo di Vigilanza è la definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione nelle varie procedure del Modello. Tale sistema costituisce infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini della corretta attuazione di quanto previsto dal Decreto.

Il sistema disciplinare deve prevedere sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporti.

Il sistema, così come il Modello, si rivolge infatti ai Soggetti Apicali, a tutti i soggetti sottoposti all'altrui vigilanza nonché ai collaboratori e ai terzi che operino per conto della Società con adeguate sanzioni di carattere disciplinare e, quanto ai terzi, di carattere contrattuale/negoziale.

Con riferimento al Decreto 231/2001 l'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dall'esistenza e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Il sistema disciplinare predisposto al fine di dare attuazione al Decreto si fonda sui principi desunti dal regolamento interno della società all'art.31 oltre che per quanto applicabili i contenuti dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (L. n° 300/70).

Il sistema disciplinare in oggetto assoggetta tutti i Lavoratori della Società, ivi compresi i Dirigenti e gli Amministratori, nonché i Consulenti e i Collaboratori e tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di qualsivoglia prestazione lavorativa, ivi compresi le agenzie per il lavoro e gli appaltatori di servizi.

Le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate, a seconda della gravità, nel caso di illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello;
- b) mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e controllo degli atti previsti dalle Linee Guida in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa attività;
- c) omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
- d) qualora di competenza, mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello;
- e) violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Linee Guida ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- f) qualsiasi ritorsione da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica in materia di whistleblowing e che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica e/o agli altri soggetti specificamente individuati dal d.lgs. n. 24/2023;
- g) la violazione dell'obbligo di riservatezza in ordine all'identità del segnalante, delle persone coinvolte o, comunque, menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
- h) la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- i) la mancata istituzione di canali di segnalazione interna;
- j) la mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;

- k) l'adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni non conformi alle prescrizioni di cui agli articoli 4 e 5 del d.lgs. n. 24/2023;
- l) l'omessa attività di verifica e analisi con riguardo alle segnalazioni ricevute.

Lavoratori dipendenti: illeciti disciplinari

Sono definiti illeciti disciplinari i comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti, ivi compresi i Dirigenti, in violazione delle regole e dei principi comportamentali previsti nel Modello.

Il tipo e l'entità delle sanzioni applicabili ai singoli casi possono variare in relazione alla gravità delle mancanze e in base ai seguenti criteri:

- condotta (dolo o colpa)
- mansioni, qualifica e livello del dipendente
- rilevanza degli obblighi violati
- potenzialità del danno derivante alla Società
- recidiva.

In caso di commissione di più violazioni, punibili con sanzioni diverse, potrà applicarsi la sanzione più grave.

La violazione delle disposizioni potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, nel rispetto degli artt. 2104, 2106 e 2118 c.c., 7 della Legge 300/70, nonché della Legge 604/66, dal Regolamento Interno applicato e vigente, con il ricorso, nei casi più gravi all'art. 2119 c.c.

Criteri di correlazione

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra i comportamenti in violazione dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, la Società classifica le azioni degli amministratori, dei dipendenti e degli altri soggetti terzi come segue:

1. Comportamenti tali da ravvisare una mancata ottemperanza degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale, nell'esecuzione di attività a rischio di reato, quali a titolo di esempio le violazioni delle procedure, regolamenti, istruzioni interne, scritte o verbali che integrino gli estremi della colpa lieve (violazione di lieve entità).

2. Comportamenti tali da costituire/integrare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro quale l'adozione, nell'espletamento delle attività a rischio di reato, dei comportamenti di cui al punto 1) commessi con dolo o colpa grave (violazione di grave entità).
3. Comportamenti tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla società, tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quali l'adozione di comportamenti che integrino gli estremi di uno o più reati presupposto o comunque diretti in modo non equivoco al compimento di tali reati (violazione di grave entità e con pregiudizio per la società).

Sanzioni applicabili al personale dipendente

A seguito del procedimento disciplinare ex art. 7, Legge 300/70, tenuto conto della gravità e/o reiterazione delle condotte, il lavoratore, responsabile di azioni od omissioni contrastanti con le prescrizioni del Modello, è soggetto alle seguenti sanzioni disciplinari che sono indicativamente previste dal Regolamento Interno:

- richiamo inflitto verbalmente (infrazione di lieve entità);
- richiamo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
- multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
- licenziamento disciplinare, senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Provvedimenti nei confronti del Consiglio di Amministrazione

In caso di violazione del Modello e/o relativi Protocolli da parte degli Amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza – venuto a conoscenza di ciò - informerà il Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative.

In caso di gravi violazioni non giustificate, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'Amministratore. Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fatti di reato.

La Società potrà irrogare inoltre, valutata la gravità delle singole violazioni, anche sanzioni quali la censura scritta o altra prevista dalla normativa giuslavoristica.

Sanzioni applicabili a consulenti, collaboratori e partner

La Società, in caso di violazione del modello potrà:

- contestare l'inadempimento al destinatario con la contestuale richiesta di adempimento degli obblighi contrattualmente assunti in ottemperanza al presente Modello, se del caso, concedendo un termine ovvero immediatamente;
- richiedere un risarcimento del danno pari al corrispettivo percepito per l'attività svolta nel periodo decorrente dalla data dell'accertamento della violazione della raccomandazione all'effettivo adempimento;
- risolvere automaticamente il contratto in essere per grave inadempimento, ex art. 1453 c.c..

Tenuto conto della natura, del valore e della durata dell'incarico conferito da Confagricoltura Bologna S.r.l. si potrà valutare, caso per caso, l'opportunità di inserire clausole penali, al fine di ottenere una funzione deterrente di condotte anche solo sospette di violazione e di predeterminare la quantificazione del danno, al quale potrà aggiungersi la ulteriore richiesta del risarcimento del danno in sede giudiziale.

10. ORGANISMO DI VIGILANZA

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, al fine di dare concreta attuazione al Modello, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del medesimo nonché di curare il suo aggiornamento deve essere affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Il Consiglio di Amministrazione della società pertanto istituisce con specifico atto l'Organismo di Vigilanza.

I componenti dell'O.d.V. dovranno possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione, oltre che di onorabilità e assenza di conflitti di interesse, che si richiedono per tale funzione.

A tale riguardo si precisa che:

- autonomia e indipendenza: l'O.d.V. non deve subire alcun condizionamento nell'espletamento di ogni sua attività, dal momento della nomina, che deve avvenire in modo trasparente, al concreto funzionamento quotidiano, né deve essere dotato di compiti operativi, che andrebbero a compromettere l'obiettività di giudizio al momento della verifica del comportamento dei soggetti interni / esterni alla Società. Di fondamentale importanza è, altresì, la collocazione in una posizione gerarchica la più alta possibile, al fine di evitare qualsiasi tipo di soggezione nei confronti della Società, che, inevitabilmente, minerebbe l'indipendenza di azione;
- professionalità: intesa innanzitutto come bagaglio di strumenti e tecniche di natura giuridica, contabile, aziendale ed organizzativa di cui l'O.d.V. nel suo complesso, e non necessariamente anche i singoli componenti, deve essere dotato per svolgere al meglio l'attività ispettiva e di vigilanza. L'Organismo, oltre che capace, dovrà poi essere affidabile e, di conseguenza, costituito da componenti onorabili e non in conflitto di interessi;
- continuità d'azione: soprattutto nelle realtà di dimensioni più ampie, è auspicabile la presenza di un Organismo che si dedichi in maniera continuativa alla vigilanza del Modello Organizzativo, al fine di garantire sempre la massima efficacia, senza tuttavia che, misure quali la calendarizzazione delle attività, la verbalizzazione delle riunioni ed eventuali relazioni periodiche, diventino spunti per una mera burocratizzazione delle attività dell'O.d.V..

L' "Organismo di Vigilanza" ha i seguenti compiti:

-verificare i rischi di commissione di reati ex d.lgs. n. 231/2001, sulla base della documentazione disponibile e dell'attività svolta; rilevare le criticità emergenti dalla propria attività di verifica; proporre l'aggiornamento del modello organizzativo ai fini della prevenzione degli illeciti stessi;

-vigilare sul funzionamento, l'attuazione e l'osservanza del modello organizzativo e gestionale predisposto per prevenire gli illeciti previsti nella Decreto citato;

-segnalare agli organi societari competenti ogni situazione o comportamento, di cui venga a conoscenza, che possa costituire rischio di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;

-segnalare agli organi societari competenti ogni situazione o comportamento, di cui venga a conoscenza, passibile di intervento sanzionatorio in forza del sistema disciplinare;

-relazionare periodicamente al Consiglio di amministrazione sull'insieme dell'attività svolta.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso alle persone e a tutta la documentazione aziendale e la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili. Infine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate tutte le informazioni.

L'Organismo di Vigilanza definisce il ruolo e le mansioni dello staff eventualmente dedicato, interamente o parzialmente, all'Organismo di Vigilanza (es. soggetti di supporto nelle attività amministrative, ecc.).

L'Organismo di Vigilanza comunicherà al Consiglio di Amministrazione:

- ◆ all'inizio di ciascun esercizio: il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnategli;
- ◆ periodicamente: lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano, motivandoli;
- ◆ immediatamente: eventuali problematiche significative scaturite dalle attività;
- ◆ relazionare, almeno annualmente, in merito all'attuazione del Modello da parte della Società.

L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

- 1) i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per le attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche operative necessarie per realizzare l'implementazione;
- 2) segnalare eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Codice Etico e con le procedure aziendali, al fine di:

- acquisire tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- evitare il ripetersi dell'accadimento, suggerendo indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto 2), dovranno essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione, richiedendo anche il supporto delle altre strutture aziendali, che possono collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni volte a impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare senza indugio il Consiglio di Amministrazione qualora la violazione riguardi i vertici dell'Azienda.

L'Organismo di Vigilanza istituisce e fissa i propri principi di funzionamento attraverso apposito Statuto (Allegato N. 2).

L'Organismo di Vigilanza potrà dotarsi di un regolamento di funzionamento che disciplini la sua attività, purché tale regolamento non si ponga in contrasto con lo statuto dell'Organismo o con il Modello.

* * *

Allegati:

- 1) Mappatura delle aree e attività a rischio reato;
- 2) Statuto dell'Organismo di Vigilanza.