



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Aggiornamento N°	Approvato il:	Da (Organo Dirigente):	Variazioni apportate rispetto alla precedente versione:
00	19/01/2017	Amministratore Unico	Prima emissione

Premessa

Il Decreto Legislativo 08.06.2001 n. 231 (nel proseguito “Decreto”) ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli Enti (persone giuridiche e società, associazioni, nonché enti privi di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale) per alcuni reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da soggetti con funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione, di gestione e di controllo, anche di fatto, o a questi sottoposti.

Quello dell’Ente è titolo autonomo di responsabilità, anche se presuppone la commissione di un reato. Esso si aggiunge e non si sostituisce alla responsabilità della persona fisica che materialmente ha posto in essere la condotta illecita.

I reati che integrano il presupposto della responsabilità dell’ente, a questa data, sono:

- **art. 24** – Indebita percezione di erogazioni, Truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, Frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico;
- **art. 24 bis** – Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- **art. 24 ter** – Delitti di criminalità organizzata;
- **art. 25** – Concussione e Corruzione;
- **art. 25 bis** – Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- **art. 25 bis.1** – Delitti contro l’industria e il commercio;
- **art. 25 ter** – Reati societari;
- **art. 25 quater** – Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordinamento democratico;
- **art. 25 quater.1** - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- **art. 25 quinques** – Delitti contro la personalità individuale;
- **art. 25 sexies** – Abusi di mercato;
- **art. 25 septies** – Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- **art. 25 octies** – Ricettazione, Riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, Autoriciclaggio;
- **art. 25 novies** – Delitti in materia di violazione del diritto d’autore;
- **art. 25 decies** – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria;
- **25 undecies** – Reati ambientali;
- **25 duodecies** – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

I criteri di imputazione sul piano oggettivo

Dall'esame del dettato normativo emerge che il reato, fonte di eventuale responsabilità per l'Ente, deve essere realizzato da una persona fisica legata allo stesso da un rapporto qualificato, la quale può trovarsi in posizione apicale (di vertice) ovvero sottoposta (subordinata). Tali soggetti devono peraltro aver agito nell'interesse o a vantaggio dell'organizzazione.

I criteri di imputazione sul piano soggettivo

Ai fini della responsabilità dell'Ente il reato dovrà altresì derivare da una colpa in organizzazione.

Sotto questo aspetto, ciò che alla *societas* viene richiesto è di dotarsi di modelli comportamentali diretti ad impedire la commissione di determinati reati.

Il legislatore ha peraltro previsto criteri soggettivi di imputazione diversi a seconda della posizione del soggetto agente. Invero, se l'autore è un cd. apicale vale il “principio di identificazione” pur cui è come se il reato fosse commesso anche dall'Ente (sempre che ne ricorra l'interesse o il vantaggio). In questo caso, la *societas* dovrà dimostrare la propria estraneità provando che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo a ciò deputato.

Se il reato è commesso da un soggetto sottoposto, la responsabilità dell'ente può sussistere qualora la realizzazione della condotta illecita sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. E tali obblighi sono adempiuti adottando ed attuando efficacemente un modello *"idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso"*, il quale, pertanto, non è solo un modello di organizzazione e di gestione, ma anche di controllo.

Le sanzioni

A carico del soggetto collettivo il legislatore ha previsto l'irrogazione di sanzioni pecuniarie ed interdittive.

Le prime sono indefettibili, nel senso che vanno sempre applicate in caso di accertata responsabilità, qualunque sia il tipo di reato-presupposto ed indipendentemente dall'irrogazione delle altre sanzioni.

Le sanzioni interdittive sono previste nei casi di particolare gravità e consistono in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;

- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Inoltre, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato ovvero, quando ciò non sia possibile, la confisca di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato, ad eccezione – in ogni caso – che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Infine, unitamente alla sanzione interdittiva, può essere disposta la pubblicazione della sentenza di condanna a spese dell'Ente.

Finalità, elaborazione, approvazione del Modello

Con la sua adozione SOC. AGR. CIVITA ITTICA S.r.l. ha inteso realizzare un modello di comportamento attraverso la determinazione di regole che presidino i processi e le attività aziendali a rischio di commissione di specifici reati.

Esso prevede:

- l'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali in relazione ai reati da prevenire;
- l'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure adottate.

Verifica ed aggiornamento

Il Modello è sottoposto a verifica periodica e viene modificato e/o aggiornato nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni o si realizzino mutamenti dell'organizzazione o delle attività della Società ovvero delle norme di riferimento.

Le modifiche ed integrazioni sono rimesse alla competenza dell'Amministratore Unico e potranno essere introdotte anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

Organismo di Vigilanza

L'Amministratore Unico ha costituito un organismo interno cui è affidato il compito di vigilare con continuità sull'efficace funzionamento del Modello e sulla sua osservanza, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza è collegiale ed è composto da 2 (due) membri, aventi competenze in materia giuridica, diigiene e sicurezza sul lavoro ed ambientale; durano in carica 1 anno e sono in ogni momento destituibili nonché rinnovabili.

L'Organismo deve:

- garantire l'indipendenza e l'autonomia di controllo nei confronti di tutti i soggetti dell'organizzazione, inclusi gli apicali;
- possedere le necessarie qualificazioni professionali (per l'analisi dei sistemi di controllo, di auditing e giuridica), ovvero avere la libertà di dotarsi dei supporti specialistici necessari ad acquisire le competenze non direttamente possedute dai componenti;
- possedere, in tutti i suoi membri, requisiti di onorabilità e di assenza di conflitti di interesse da attestare al momento della nomina, con apposita dichiarazione scritta.

Sono cause di ineleggibilità ovvero di decadenza nel caso in cui sopravvengano alla nomina:

- la titolarità di interessi, diretti o indiretti, che compromettono l'indipendenza;
- la sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, o emessa ai sensi dell'art. 444 c.p.p., per uno dei reati previsti dal Decreto;
- la condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

L'Amministratore Unico potrà disporre la sospensione del componente dell'Organismo e la nomina di un sostituto *ad interim* nel caso in cui lo stesso sia sottoposto ad indagini per uno dei reati presupposto.

La revoca di un componente dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa. A mero titolo esemplificativo, per "giusta causa" potrà intendersi:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza dichiarati in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- gravi negligenze nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico o il mancato esercizio delle funzioni;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" - secondo quanto previsto dall'art. 6, co. 1, lett. d), del Decreto - risultante da una sentenza di condanna, passata in giudicato, o da sentenza di applicazione della pena su richiesta, emesse nei confronti di SOC. AGR. CIVITA ITTICA S.r.l.;

- l'attribuzione di funzioni e di responsabilità operative all'interno della società incompatibili con i requisiti di “autonomia e indipendenza” e “continuità di azione” propri dell'Organismo.

Poteri e compiti dell'Organismo

L'Organismo non è soggetto al potere gerarchico e/o disciplinare di alcun organo o funzione societaria. Nello svolgimento della sua attività, è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'Organismo ha accesso a tutte le aree aziendali per ottenere le informazioni e i dati necessari allo svolgimento dei propri compiti. A tal fine:

- svolge periodiche verifiche nell'ambito delle attività a rischio;
- ha accesso a tutti i documenti riguardanti il Modello;
- può chiedere informazioni a chiunque operi per conto della Società nell'ambito delle aree a rischio e dei processi sensibili, anche senza preventiva autorizzazione dell'organo amministrativo;
- riceve le informazioni indicate nel Modello;
- propone l'attivazione delle procedure sanzionatorie;
- sottopone il Modello a verifica periodica e ne assicura l'aggiornamento, proponendo all'organo amministrativo le opportune modifiche;
- esprime parere in merito all'adeguatezza ed all'idoneità delle modifiche del Modello elaborate dall'organo amministrativo, prima della loro adozione;
- promuove idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- conduce le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- verifica, con il supporto delle funzioni aziendali competenti, il sistema di deleghe e di poteri, suggerendo le eventuali variazioni;
- segnala prontamente ogni criticità riscontrata in relazione a flussi finanziari atipici e caratterizzati da margini di discrezionalità superiori a quanto ordinariamente previsto, proponendo opportune soluzioni operative.

L'Organismo può avvalersi di consulenti esterni limitatamente al compimento di operazioni tecniche o comunque di attività che richiedano competenze professionali non possedute dai suoi membri.

Modalità di funzionamento

All'atto del suo insediamento, l'Organismo adotta un regolamento per disciplinare tutti gli aspetti connessi al funzionamento ed all'organizzazione interna, nonché allo svolgimento delle sue attività. Ogni anno l'Organismo trasmette all'Amministratore Unico una relazione sull'attività svolta.

Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Anche in via uffiosa, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo le informative concernenti:

- qualsiasi provvedimento e/o notizia provenienti da organi di polizia giudiziaria o da altra autorità da cui si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati o illeciti;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti per il caso di avvio di procedimento giudiziario o amministrativo per i reati e gli illeciti;
- i procedimenti disciplinari svolti per inosservanza del Modello e le eventuali sanzioni irrogate;
- le modifiche alla struttura organizzativa (in particolare organigramma, deleghe di funzioni e procure);
- un report semestrale delle gare pubbliche alle quali la Società ha partecipato;
- un report annuale circa gli infortuni e quasi-infortuni, i verbali del "Riesame della direzione" e quelli delle riunioni periodiche, il piano formativo, i contratti di appalto con relativo DUVRI, le eventuali contestazioni disciplinari;
- qualsiasi accertamento in corso in materia di sicurezza sul lavoro e rispetto della normativa ambientale da parte degli organi competenti, la documentazione relativa al procedimento, le eventuali prescrizioni impartite e violazioni contestate, le sanzioni irrogate;
- i verbali delle verifiche ispettive interne ed esterne.

Chiunque (amministratore, dipendente, collaboratore, dirigente, ecc.), nello svolgimento della propria attività, venga a conoscenza di una violazione o sospetta violazione delle regole previste dal Modello farà pervenire all'Organismo una segnalazione contenente notizie sufficienti ad identificare i termini della violazione, al fine di consentire un'attività di indagine tempestiva ed appropriata.

Le segnalazioni dovranno essere effettuate in forma scritta e non anonima. L'Organismo agirà in modo da garantire i soggetti segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando, altresì, l'assoluta riservatezza sull'identità.

Le segnalazioni ricevute saranno valutate e, se necessario, verranno adottati gli opportuni provvedimenti. Potranno essere ascoltati l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione, nonché esaminata la pertinente documentazione. L'eventuale decisione di non dar corso ad indagini interne dovrà essere motivata e documentata.

Autonomia finanziaria dell'Organismo

L'Amministratore Unico, in fase di formazione del budget aziendale, doterà l'Organismo di adeguate risorse finanziarie per affrontare ogni esigenza collegata al corretto espletamento dei propri compiti.

Diffusione del Modello e formazione del personale

SOC. AGR. CIVITA ITTICA S.r.l., di concerto con l'Organismo di Vigilanza, cura la formazione e l'informazione del personale sulla normativa in materia di responsabilità amministrativa degli enti, sul contenuto del Modello e del Codice Etico, sulla loro attuazione.

Per i Collaboratori esterni saranno fornite apposite informative sulle politiche della Società, nonché sui principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello.

Sistema disciplinare

Come espressamente richiesto dal Decreto, SOC. AGR. CIVITA ITTICA S.r.l. ha previsto un adeguato sistema disciplinare per la violazione del contenuto del Codice Etico e del Modello. Invero, le norme e le misure indicate nel Codice e nel Modello hanno carattere vincolante e devono essere rispettate da tutti i destinatari dello stesso.

In particolare, per i dipendenti della Società l'osservanza di tali norme e misure costituisce adempimento degli obblighi contrattuali.

L'applicazione delle sanzioni è svincolata e del tutto autonoma rispetto allo svolgimento ed all'esito di un eventuale procedimento penale instaurato avanti l'autorità giudiziaria a seguito della commissione di uno dei reati presupposto. Ne consegue che il procedimento promosso dalla Società potrà concludersi con un giudizio non coincidente con quello espresso in sede giudiziaria.

Costituiscono comportamenti sanzionabili, a titolo meramente esemplificativo:

- condotte non conformi al Modello, alle leggi e ai regolamenti da esso richiamati;
- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili;
- ostacolo ai controlli, ingiustificato impedimento all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di Vigilanza, o altre condotte che violino o eludano il sistema di controllo;
- omissione o violazione di qualsiasi prescrizione del Modello;
- inosservanza dell'obbligo di comunicazione all'Odv delle violazioni del Modello, del Codice Etico, delle procedure organizzative aziendali e di ogni altra condotta potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto.

Misure verso i dipendenti.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti (esclusi i dirigenti) che abbiano posto in essere condotte che violino i principi e le regole del Modello sono applicabili le sanzioni previste dall'art. 7 L.300/1970, dal Codice Civile e dalle normative e dagli accordi speciali applicabili.

Il Modello fa pertanto riferimento a quanto previsto dal vigente CCNL.

Conformemente a quanto previsto da tali norme, i provvedimenti disciplinari applicabili sono: il richiamo verbale, l'ammonizione scritta, la multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni, il licenziamento per mancanze.

In caso di violazione del Modello, comunque rilevata da parte dell'Organismo, spetta all'Amministratore Unico avviare il procedimento per l'accertamento della mancanza e l'irrogazione della relativa sanzione, nel rispetto di tutti gli adempimenti previsti dalla legge e dal contratto medesimo.

Misure verso i dirigenti.

Il mancato rispetto dei principi e delle regole del Modello da parte dei dirigenti comporterà l'adozione delle sanzioni previste dal CCNL, dal Codice Civile e dalle ulteriori normative ed accordi speciali applicabili. In particolare, nel caso in cui la violazione del Modello dovesse far venir meno il rapporto fiduciario con la Società, la sanzione è individuata nel licenziamento per mancanze.

Criteri di commisurazione delle sanzioni.

Il tipo e l'entità di ciascuna sanzione saranno determinate tenendo conto dei seguenti elementi:

- intenzionalità del comportamento illecito;
- grado di negligenza, imprudenza o imperizia nel tenere il comportamento non conforme ai principi ed alle regole del Modello;
- condotta complessiva del dipendente (ad es., eventuali precedenti) tenuto altresì conto della sua professionalità e del suo passato lavorativo;
- ruolo e compiti assegnati;
- responsabilità assegnata, posizione gerarchica, funzionale e/o tecnica.

Misure verso gli organi sociali.

Le eventuali violazioni del Modello e dei suoi principi poste in essere dall'Amministratore saranno tempestivamente comunicate per iscritto dall'Odv ai Soci ed al Revisore Unico per la valutazione degli opportuni provvedimenti, i quali dovranno essere proporzionati alla gravità della condotta, potendo culminare, in caso di massima gravità, nella destituzione dalla carica.

Qualora la violazione fosse posta in essere dal Revisore Unico, il procedimento disciplinare sarà gestito dall'Amministratore Unico, sentito in ogni caso il parere dell'Organismo di Vigilanza.

Misure verso i collaboratori esterni e parti terze.

Nei rapporti con collaboratori esterni, consulenti, fornitori SOC. AGR. CIVITA ITTICA S.r.l. prevede opportune

condizioni contrattuali al fine di prevenire la violazione dei principi e delle regole del presente Modello.

Le condotte di tali soggetti in contrasto con le disposizioni del Modello potranno determinare la risoluzione del rapporto.

Modalità di gestione delle risorse finanziarie

La Società adotta procedure di gestione delle risorse finanziarie che assicurino:

- la tracciabilità dei flussi finanziari, ovvero la possibilità di ricostruire *ex post* con esattezza il percorso decisionale e formale del flusso;
- l'individuazione esatta del titolo giustificativo del pagamento;
- l'utilizzo della firma abbinata nelle disposizioni di pagamento.

La documentazione dei flussi finanziari prevede la registrazione:

- della forma del pagamento (es. contante, bonifico, ecc.);
- dell'identificazione del soggetto che ha disposto il flusso, del beneficiario e della causale;
- dei soggetti obbligati ad archiviare la documentazione dei flussi.

Il sistema di controllo

Il Sistema dei controlli interni si ispira ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione. Ciascuna operazione deve essere corredata da un adeguato supporto documentale, il quale deve contenere tutte le informazioni utili per determinare le caratteristiche dell'operazione ed individuare i soggetti che l'hanno autorizzata ed effettuata;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione del Codice Etico e dei protocolli previsti dal Modello;
- obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza;

e presuppone:

- un organigramma chiaro;
- la definizione dei poteri di rappresentanza, autorizzativi, di firma, nonché di ogni altra delega;
- la definizione dei processi mediante adeguati supporti documentali che consentano di tracciare le singole operazioni;
- la previsione di adeguate autorizzazioni per le operazioni più significative;
- un sistema di controllo di gestione;
- un processo di verifica periodica ed eventuale revisione del sistema di controllo;

- l'informazione e la formazione del personale.

Verifiche periodiche

Il presente Modello sarà soggetto a due tipologie di verifica:

- annuale, sui principali atti societari e sui contratti di maggior rilevanza con riferimento alle attività a rischio;
- periodica, secondo le modalità stabilite dall'Organismo di Vigilanza, sul funzionamento effettivo del Modello.