

SOCIETA' AGRICOLA MANTOVANA S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO (D. LGS. N. 231/2001)

SOMMARIO

1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	6
1.1.Introduzione	6
1.2 Natura della responsabilità.....	7
1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione	7
1.4 Fattispecie di reato	7
1.5 Apparato sanzionatorio	8
1.6 Delitti tentati	10
1.7 Vicende modificative dell'ente	10
1.8 Reati commessi all'estero	12
1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito.....	12
1.10 Modelli di organizzazione, gestione e controllo	13
1.11 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti	14
1.12 Sindacato di idoneità.....	15
2 DESCRIZIONE DELLA REALTA' AZIENDALE: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO GOVERNATIVO GENERALE DI SOCIETA' AGRICOLA MANTOVANA S.R.L.	16
2.1 Società Agricola Mantovana s.r.l.	16
2.2 Modello di Business.....	17
2.3 Governance di Società Agricola Mantovana s.r.l.	19
2.3.1. La Governance di Società Agricola Mantovana s.r.l.	19
2.3.2. Gli strumenti di Governo adottati dalla Società.....	20
2.3.3. Principi di controllo in materia di deleghe e procure.....	21
2.3.4. Principi di controllo inerenti al sistema organizzativo generale	21
3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE	23
3.1 Premessa.....	23
3.2 Il Progetto di Società Agricola Mantovana s.r.l. per la definizione del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del D. Lgs. 231/2001.....	23
3.2.1 Individuazione dei processi e dei Key Officer, identificazione delle Aree di rischio.	23
3.2.2 Rilevazione della situazione "As-Is" e valutazione del modello di controllo in essere, Gap Analysis e Action Plan.	26
3.2.3 Disegno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.	27
L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	28
4.1 L'Organismo di Vigilanza	28

4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza.	29
4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	30
4.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie.....	32
4.5 Doveri di informazione dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari	35
4.6. Raccolta e conservazione delle informazioni.	35
SISTEMA DISCIPLINARE.....	36
5.1. Funzione del sistema disciplinare	36
5.3. Violazioni del Modello e relative sanzioni.	37
5.4. Misure applicate nei confronti dei dirigenti.	39
5.5. Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione o dell'Amministratore Unico	39
5.6. Misure nei confronti dei soggetti deputati al controllo contabile	39
5.7. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	40
5.8. Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori.	40
PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	41
6.1. Premessa.....	41
6.2. Dipendenti.....	41
6.3. Altri destinatari	42
AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	43
7. Adozione del Modello	43
7.1 Verifiche e controlli sul Modello	43
7.2 Aggiornamento e adeguamento	43

PARTI SPECIALI

PARTE SPECIALE A - Reati contro la P.A.

PARTE SPECIALE B - Reati in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

PARTE SPECIALE C - Reati Societari

PARTE SPECIALE D - Reati Informatici e Trattamento illecito di dati

PARTE SPECIALE E - Reati contro l'Industria e il Commercio e reati di falsità in strumenti o segni di riconoscimento

PARTE SPECIALE F - Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

Approvato con delibera dell'Assemblea dei Soci del 04/10/2024

PARTE SPECIALE G - Reati in materia di Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

PARTE SPECIALE H – Reati contro la Personalità Individuale

PARTE SPECIALE I - Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

PARTE SPECIALE L - Reati Ambientali

PARTE SPECIALE M – Reati Tributari

PARTE SPECIALE N - Reati in materia di violazione del Diritto d'Autore

PARTE SPECIALE O – Gli altri reati presupposto

REVISIONI DEL DOCUMENTO

Data inizio validità	Commento
03/07/2020	Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Soc. Agr. Mantovana S.r.l.
13/12/2023	Aggiornamento Istituto Whistleblowing ai sensi del D. Lgs 24/2023
04/10/2024	Revisione complessiva di tutte le parti del Modello e aggiornamenti normativi: • REATI TRIBUTARI (Ampliamento e successive modifiche fattispecie di reato ricomprese nell'art. 25 -<i>quinqiesdecies</i> – Introdotti dal D.Lgs. n. 75/2020 e dal D.L.gs. n. 156/2022 e modificati dal D.Lgs. 87/2024); • REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (Ampliamento e modifiche fattispecie di reato ricomprese negli artt. 24 e 25 – Introdotti dal D.Lgs. n. 75/2020, dal D.L. n. 13/2022, dal D.Lgs. n. 156/2022 e dalla L. 137/2023 e modificati dalla L. 112/2024 e dalla L.114/2024); • DELITTI DI CONTRABBANDO (art. 25 –<i>sexiesdecies</i> – Introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020); • DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (Modifiche all'art. 25 -<i>bis</i> - Introdotte dalla L. 238/2021 e modificati dalla L. 90/2024); • REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHE' AUTORICICLAGGIO (Modifiche all'art. 25-<i>octies</i>- Introdotte dal D.Lgs. n. 195/2021; • DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI (Introduzione e ampliamento fattispecie di reato di cui all'art. 25-<i>octies.1</i>- Introdotte dal D.Lgs. n. 184/2021 e dalla L. 137/2023 e modificato dalla L. 56/2024; • REATI DI ABUSO DI MERCATO (Modifiche all'art. 25- <i>sexies</i>- Introdotte dalla L. 238/2021); • DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE (Modifiche all'art. 25-<i>quinqies</i>- Introdotte dalla L. 238/2021; • REATI SOCIETARI (Ampliamento fattispecie di reato ricomprese nell'art. 25-<i>ter</i>- Introdotto dal D.Lgs. n. 19/2023); • DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (Modifiche all'art. 25-<i>novies</i>- Introdotte dalla L. 93/2023); • REATI AMBIENTALI (Modifiche all'art. 25-<i>undecies</i>- - Introdotte dalla L. 137/2023); • REATI DI CUI ALL'ART. 12, COMMI 3, 3 –BIS, 3 –TER E 5 DEL D. LGS. n. 286/1998 (Modifiche all'art. 25-<i>duodecies</i>- Introdotte dal D.L. n. 20/2023); • DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE E RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI (artt. 25-<i>septiesdecies</i>- e 25-<i>duodevicies</i>- Introdotti dalla L. 22/2022 e modificati dalla Legge 6/2024);

Approvato con delibera dell'Assemblea dei Soci del 04/10/2024

	• DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (Modifiche all'art. 25-<i>bis.1</i>- Introdotte dalla L. 206/2023).
--	---

CAPITOLO 1

DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1. Introduzione

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D. Lgs. 231/2001”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300¹ è stata dettata la disciplina della *“responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”*.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il D. Lgs. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal D. Lgs. 231/2001, infatti, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001).

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

Il D. Lgs. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta e autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell’art. 5 del decreto.

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria e Confcooperative, e comunicati al Ministero della Giustizia.

¹ Il D. Lgs. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2 Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

Il D. Lgs. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell'art. 27 della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del D. Lgs. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Come sopra anticipato, secondo il D. Lgs. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- ✓ 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 dell'ente stesso” (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001);
- ✓ da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/2001).

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.4 Fattispecie di reato

In base al D. Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. da 24 a 25-terdecies del D. Lgs. n. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a

suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

Le fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- Reati societari, incluso il reato di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-ter);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- Abusi di mercato (art. 25-sexies);
- Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies);
- Reati ambientali (art. 25-undecies);
- Delitti in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e reati in materia di immigrazione clandestina (art. 25-duodecies);
- Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies);
- Reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006).

Le categorie sopra elencate sono destinate ad aumentare ancora, anche in adeguamento a obblighi di natura internazionale e comunitaria.

1.5 Apparato sanzionatorio

Sono previste dagli artt. 9-23 del D. Lgs. 231/2001 a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati le seguenti sanzioni:

- ✓ sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- ✓ sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D. Lgs. 231/2001, "*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*") che, a loro volta, possono consistere 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 concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- ✓ confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- ✓ pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 a un massimo di Euro 1549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina: (i) il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti, (ii) l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (si tratta in particolare di: reati contro la pubblica amministrazione, delitti informatici e trattamento illecito di dati, delitti di criminalità organizzata taluni reati contro la fede pubblica quali la falsità in monete, taluni delitti contro l'industria e il commercio, delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, delitti contro la personalità individuale, reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro, i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, delitti in materia di violazione del diritto d'autore, reati ambientali, taluni delitti in materia di impiego di cittadini stranieri, reati tributari, di contrabbando etc ... nonché di reati transnazionali) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dalla consumazione del 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 tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D. Lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D. Lgs. 231/2001.

1.6 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.7 Vicende modificative dell'ente

Il D. Lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del D. Lgs. 231/2001, risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute. La disposizione in esame rende esplicita la volontà del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del D. Lgs. 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Gli artt. 28-33 del D. Lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 afferma *"Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per*

converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato”.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D. Lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. 231/2001). L'ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del D. Lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D. Lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del D. Lgs. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D. Lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D. Lgs. 231/2001); il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il

reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

1.8 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. 231/2001 - commessi all'estero.

La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- i. il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;
- ii. l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- iii. l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- iv. sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D. Lgs. 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D. Lgs. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo. L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D. Lgs. 231/2001).

1.10 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del D. Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D. Lgs. 231/2001):

- a) 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;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa"².

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta³.

² La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 si esprime, a tale proposito, in questi termini: "Ai fini della responsabilità dell'ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo (le condizioni alle quali ciò si verifica, come si è visto, sono disciplinate dall'articolo 5); di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione". Ed ancora: "si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. "colpa organizzativa" dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti."

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 7, comma 4, del D. Lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Si assiste qui a un'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa, che dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D. Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

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

1.11 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001 prevede *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di*

³ Art. 7, comma 1, del D. Lgs. 231/2001: “Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente – *Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza*”.

concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”.

Le principali Linee Guida poste a base del presente Modello sono quelle emanate da Confindustria, aggiornate, da ultimo, a Giugno 2021 (di seguito, “Linee guida di Confindustria”) e quelle emanate da Confcooperative, aggiornate da ultimo il 21 settembre 2010; tali documenti hanno fornito, tra l’altro, indicazioni metodologiche per l’individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell’ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

1.12 Sindacato di idoneità

L’accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l’astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. “prognosi postuma”.

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l’illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. In altre parole, va giudicato “idoneo a prevenire i reati” il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

CAPITOLO 2

2 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO GOVERNATIVO GENERALE DI SOCIETÀ AGRICOLA MANTOVANA S.R.L.

2.1 Società Agricola Mantovana s.r.l.

La Società Agricola Mantovana s.r.l. (di seguito, per brevità, anche Mantovana o Società) è stata costituita in data 11/12/2007 e ha sede in Cesena (FC), Via del Rio n. 400, e risulta iscritta al Registro delle imprese di Forlì-Cesena nella sezione ordinaria, e nella sezione speciale con la qualifica di impresa agricola.

Attualmente la compagine sociale è composta da un unico socio, la società Agricola Amadori S.p.A.

Mantovana ha come oggetto sociale le seguenti attività: ***“Ogni attività nel campo dell'agricoltura con particolare riferimento alla gestione e all'esercizio in qualsiasi forma, ai fini del miglioramento e della valorizzazione, di fondi e beni rustici in genere, come pure all'allevamento e alla riproduzione di animali di ogni specie, ivi compreso quello da cortile, nonché lo smercio dei relativi prodotti derivanti dalla coltivazione, dalla trasformazione delle produzioni e degli allevamenti”***.

Pertanto la Società può procedere all'acquisto, alla permuta, all'affitto e a qualsiasi forma di acquisizione e conduzione di immobili agricoli, nonché alla loro alienazione previo il loro incremento e miglioramento.

Fermo il tassativo divieto di compiere attività riservate per legge (ad esempio professionali, di intermediazione mobiliare e/o immobiliare e/o operazioni riservate ai soggetti operanti nel settore finanziario, così come previste e disciplinate dalle leggi vigenti pro-tempore), la Società può compiere operazioni commerciali, industriali e di servizi, mobiliari o immobiliari, ritenute necessarie e/o utili per il conseguimento dell'oggetto sociale; può, inoltre, sempre in misura non prevalente ed ai fini del conseguimento dell'oggetto sociale, rilasciare garanzie reali e personali sia a favore di società controllate, controllanti e collegate, sia a favore di terzi, precisandosi che tale attività non potrà essere svolta nei confronti del pubblico; nel rispetto delle esclusioni e dei divieti previsti dalle leggi vigenti pro-tempore, unicamente al fine di realizzare l'oggetto esclusivamente agricolo ed a solo titolo di stabile investimento e non di collocamento, la Società può assumere, sia direttamente che indirettamente, interessenze o partecipazioni in società, consorzi, società consortili, joint venture, raggruppamenti temporanei di imprese, associazioni od imprese, aventi sede in Italia o all'estero, aventi oggetto analogo, affine, connesso, complementare o strumentale al proprio.

Nell'ambito del predetto oggetto sociale, le **attività effettivamente esercitate** sono:

- **allevamento di pollame** in allevamenti condotti in forza di contratti di affitto di ramo d'azienda, affitto di fondo rustico o di affitto di fondo rustico ad uso allevamento, siti nelle Province di Teramo, Pescara, Chieti; trattasi di allevamenti, in gestione diretta, destinati alla sola fase di ingrasso del pollame, per il successivo conferimento o vendita a terzi;
- **allevamento pulcini/pollastre** per lo svezzamento di pollastre per la produzione di uova da consumo, sulla base di un contratto di soccida in veste di soccidario, presso due allevamenti di proprietà siti in Monzambano (MN) e Valeggio sul Mincio (VR).

- **attività di produzione di energia elettrica** a seguito di installazione di impianti fotovoltaici.

2.2 Modello di Business

L'attività esercitata da Mantovana si colloca nell'ambito di "processi" meglio definibili come **filiere produttive** organizzate secondo le forme tipiche dell'associazionismo cooperativo.

Nell'ambito di tali filiere prestano la propria opera anche altre società (in particolare, società cooperative agricole) cui la stessa Mantovana è associata.

Per un'approfondita descrizione di dette filiere e dei meccanismi che ne regolano il funzionamento si rinvia a quanto contenuto nella **Relazione di Mappatura delle Aree di Rischio e Gap Analysis** (di seguito, per brevità, anche Relazione). Medesimo rinvio vale per l'inquadramento del contratto di soccida, modello attraverso il quale viene svolta, come sopra indicato, l'attività di allevamento pulcini/pollastre per la produzione di uova.

Ai fini di una corretta comprensione dell'architettura del presente Modello, è peraltro di fondamentale rilevanza il sistema di filiere sopra menzionato, sia in chiave di sbocchi commerciali e di orientamento e programmazione delle attività svolte da Mantovana, che di servizi che la stessa può ricevere dalle società alle quali è associata. In tal senso, nel rinviare sempre alla predetta Relazione, è necessario richiamare, in particolare, quanto esposto in merito al rapporto con **Gesco s.c.a.** (di seguito, per brevità, anche Gesco). A ciò si aggiunga il rilevante rapporto di fornitura che la Società ha con Seragri S.r.l. (anche solo Seragri), essendo detti rapporti particolarmente influenti sulla organizzazione di Mantovana e, di conseguenza, sul modello di organizzazione, gestione e controllo della stessa.

Al riguardo, va preliminarmente rammentato che Mantovana è socia di Gesco s.c.a. e, pertanto, assoggettata ai regolamenti statutari di quest'ultima che, sulla base del proprio statuto, si prefigge lo scopo di intraprendere, tramite l'esercizio in forma associata dell'impresa, tutte le iniziative che possano utilmente **contribuire all'incremento qualitativo e quantitativo dei prodotti agricoli e zootecnici conferiti**, a una efficace **valorizzazione e a una migliore e più conveniente collocazione sul mercato degli stessi**, dei prodotti, dei sottoprodotti e dei loro derivati.

Le linee applicative che consentono il perseguimento concreto dei suddetti obiettivi sono disciplinate in un apposito **Regolamento** previsto dall'art. 46 dello Statuto di Gesco.

In particolare, i prefigurati standard qualitativi e quantitativi sono ottenuti attraverso un'attività di coordinamento, di orientamento della produzione e di indirizzo delle attività svolte, promanante da Gesco, che ha come obiettivo quello di indirizzare la produzione, la scelta delle razze, l'allevamento, il conferimento e tutto quanto attiene alla politica igienico sanitaria (c.d. **filiere produttive**).

Inoltre, Gesco opera anche come **Organismo di Servizio** per Mantovana e gli altri soci; in particolare, nell'ambito di tale ruolo, Gesco può svolgere le seguenti attività:

- consulenza per gli approvvigionamenti dei soci e/o servizio acquisti generici effettuato per ordine e conto degli stessi;
- studi di fattibilità, realizzazione di Know-how e acquisto di nuove tecnologie;
- messa a disposizione dei soci di adeguate risorse di supporto nella elaborazione di sistemi di qualità conformemente alle norme della serie UNI ISO 9001;

- formalizzazione in schede tecniche di prodotto degli standard qualitativi di ogni articolo commercializzato e predisposizione della loro applicazione attraverso strumenti applicativi come i piani H.A.C.C.P, manuali operativi e piani di controllo;
- servizio di tesoreria per conto e nell'interesse dei soci comprensivo dell'attivazione dei contatti con gli Istituti finanziari per il reperimento delle risorse adeguate a breve e a medio/lungo termine;
- rilevazione e analisi dei costi di produzione nelle varie fasi dei processi produttivi;
- consulenza in merito alle risorse umane e/o gestione delle politiche del personale dei soci e loro associati, nonché relative relazioni sindacali;
- elaborazione di progetti per l'aggiornamento del personale attraverso corsi di formazione interni ed esterni;
- coordinamento dei Regolamenti Interni dei singoli soci.

A ciò si aggiunga che, in virtù del service sottoscritto, Gesco svolge a favore di Mantovana le seguenti attività:

- servizi amministrativi e contabili, tra i quali si cita a mero titolo esemplificativo la tenuta delle scritture contabili, l'emissione e la registrazione di fatture in/out, l'attività di pagamento e incasso e la quadratura mensile degli estratti conti bancari;
- assistenza assicurativa, comprensiva della tenuta dei rapporti con le Compagnie Assicurative;
- contrattualistica e assistenza legale;
- servizi sociali;
- servizi fiscali;
- controllo di gestione;
- servizi IT;
- servizi di segreteria e facilities;
- elaborazione cedolini paga e pagamenti del personale, nonché gestione dei rapporti con gli enti assistenziali e previdenziali;

servizi di virtual office.

Quanto invece ai rapporti con Seragri S.r.l., Mantovana ha sottoscritto con tale Società un apposito contratto, avente ad oggetto la fornitura continuativa, da parte di quest'ultima, dei servizi di:

- Assistenza, supporto e consulenza tecnica in relazione ad attività connesse alla tutela dell'ambiente ed alla sicurezza dei lavoratori, nonché al rispetto delle relative normative di settore;
- Assistenza, supporto e consulenza tecnica in materia di investimenti e manutenzioni degli allevamenti della Società stessa.

In relazione ai temi della salute e sicurezza e della tutela ambientale, a titolo esemplificativo, si citano alcune attività di estrema rilevanza ai fini della corretta attuazione e tenuta del sistema 231:

- Aggiornamento DVR per singolo allevamento;
- Programmazione corsi in materia di sicurezza;
- Consulenza in materia di infortuni sul lavoro e malattie professionali;
- Nomina RSPP;
- Pratiche AIA;
- Preparazione registri carico/scarico per la ditta consulente in materia di rifiuti;

- Analisi in materia ambientale;
- Assistenza di cantiere e Direzione Lavori;
- Richieste autorizzazioni e nulla osta ad enti e Amministrazioni Pubbliche per investimenti e manutenzioni straordinarie;
- Tenuta della Contabilità lavori, reportistica lavori e budget preventivi.

2.3 Governance di Società Agricola Mantovana s.r.l.

2.3.1. La Governance di Società Agricola Mantovana s.r.l.

Sono organi della Società:

- l'Assemblea dei Soci;
- l'Amministratore Unico;
- la Società di Revisione

In forza dell'art. 16 dello Statuto, i soci decidono sulle materie riservate alla loro competenza dalla legge e dal presente statuto, nonché sugli argomenti che uno o più amministratori o tanti soci che rappresentano almeno un terzo del capitale sociale sottopongono alla loro approvazione.

In ogni caso sono riservate alla competenza dei soci:

- a) l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili, salvo eventuali diritti agli utili spettanti a singoli soci ex art. 2468, comma 3, del c.c.;
- b) la nomina degli Amministratori;
- c) la nomina dei Sindaci e del Presidente del Collegio Sindacale o del Revisore nei casi previsti dall'art. 2477 del codice civile;
- d) la determinazione del compenso degli Amministratori, dei Sindaci e del Revisore, se non è stabilito nell'atto costitutivo;
- e) le modificazioni dell'atto costitutivo e dello Statuto;
- f) le delibere di aumento del capitale sociale;
- g) la decisione di compiere operazioni che comportano una sostanziale modificazione dell'oggetto sociale o una rilevante modificazione dei diritti dei soci;
- h) la decisione di compiere atti che comportino formalità nei Pubblici Registri Immobiliari;
- i) la stipula di contratti di conduzione ultranovennale;
- j) lo scioglimento della società, la fissazione del numero dei liquidatori, la loro nomina e i loro poteri;
- k) l'emissione di titoli di debito;
- l) la concessione di garanzie a favore di terzi;
- m) l'esclusione di un socio.

La costituzione, i *quorum* deliberativi e le modalità di votazione relativi all'Assemblea ordinaria e straordinaria sono stabiliti dagli articoli 17 e seguenti dello Statuto.

In base all'art. 23 dello Statuto *“La Società può essere amministrata, alternativamente, su decisione dei soci in sede della nomina:*

- a) *da un amministratore unico;*
- b) *da un consiglio di amministrazione composto da più membri, da un minimo di tre ad un massimo di nove, secondo il numero esatto che verrà determinato dai soci al momento della nomina”.*

Attualmente, come anticipato, **la Società è amministrata da un Amministratore Unico.**

Con riguardo ai poteri dell'organo amministrativo, lo Statuto (art. 27) prevede che il medesimo abbia tutti i poteri per l'amministrazione della Società.

In forza dell'art. 29 dello Statuto, l'Amministratore unico ha la rappresentanza della Società.

L'Organo amministrativo può nominare Direttori Generali, Istitori e Procuratori speciali. Tali figure non risultano, al momento attuale, essere state nominate.

La Società si avvale, altresì, di una società di revisione, la quale, dopo aver svolto la revisione contabile del bilancio d'esercizio della Società medesima, redige una relazione che viene sottoposta all'Assemblea dei soci.

2.3.2. Gli strumenti di Governo adottati dalla Società

La Società si è inoltre dotata di un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che ne garantiscono il funzionamento quali:

- **Statuto** – che, conformemente a quanto previsto dalla legge, contempla diverse previsioni relative al governo della società ed al corretto svolgimento delle sue funzioni.
- **Contratti infrafiliera** – che regolano formalmente le prestazioni di servizi rese da altre società della filiera, assicurando trasparenza in merito alle prestazioni erogate ed ai relativi corrispettivi.
- **Mansionario** – che individua per ogni funzione le diverse figure aziendali responsabili, i relativi compiti e le responsabilità ad essi assegnati;
- **Procedure interne e sistemi informatici** – che regolamentano lo svolgimento delle attività e dei processi più rilevanti che vengono svolte dalla Società.

In questo contesto, pertanto, la Società assicura il rispetto dei seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;
- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia tracciata, verificabile, documentata, coerente, congrua;
- prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate.

2.3.3. Principi di controllo in materia di deleghe e procure

Qualora adottato, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di “certezza” ai fini della prevenzione dei reati e consentire la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per **delega** quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Si intende per **procura** il negozio giuridico unilaterale con cui l'ente attribuisce a un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure sono i seguenti:

- a. tutti coloro che intrattengono per conto dell'Ente rapporti con la P.A devono essere dotati di delega formale e – ove occorra – anche di procura;
- b. a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza dell'Ente nei confronti dei terzi deve corrispondere un rapporto gestorio in base al quale il rappresentante è obbligato a compiere un'attività di gestione per conto del rappresentato;
- c. le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e a una posizione adeguata nell'organigramma;
- d. ciascuna delega deve definire in modo specifico e inequivocabile:
 - i poteri del delegato, precisandone i limiti;
 - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
 - al delegato devono essere riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
 - il sistema delle deleghe e delle procure deve essere tempestivamente aggiornato.

Il Sistema delle deleghe e procure costituisce protocollo di controllo applicabile a tutte le attività sensibili.

2.3.4. Principi di controllo inerenti al sistema organizzativo generale

Tutte le Attività Sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, ai valori e alle politiche della Società e alle regole contenute nel presente Modello.

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

La Società deve essere dotata di **strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:**

- a. chiara descrizione delle linee di riporto;

- b. conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno della Società e nei confronti dei terzi interessati);
- c. chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità.

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- (i) separazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. "**segregazione delle funzioni**");
- (ii) traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo (c.d. "**tracciabilità**");
- (iii) adeguato livello di **formalizzazione**.

In particolare:

- l'organigramma aziendale e gli ambiti e le responsabilità delle funzioni aziendali devono essere definite chiaramente e precisamente mediante appositi documenti, resi disponibili e conosciuti da tutti i dipendenti;
- devono essere definite apposite *policy* e procedure operative con particolare riferimento ai processi attinenti aree a rischio di reato;
- devono essere previsti con chiarezza e precisione ruoli e compiti dei responsabili interni di ciascuna area a rischio, cui conferire potere di direzione, impulso e coordinamento delle funzioni sottostanti.

CAPITOLO 3

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

3.1 Premessa

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche "Modello") e la sua efficace e costante attuazione, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale di Mantovana da cui scaturiscono benefici per tutti i portatori di interessi: dai soci, dipendenti, creditori e a tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti della Società.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati standard di comportamento adottati dalla Società, aumentano la fiducia e la reputazione di cui Mantovana gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati a operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici.

Mantovana ha, quindi, inteso avviare una serie di attività volte a rendere il proprio Modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal D. Lgs. 231/2001 e coerente con i principi già radicati nella propria cultura di governo della Società.

3.2 Il Progetto di Società Agricola Mantovana s.r.l. per la definizione del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del D. Lgs. 231/2001

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

Di seguito verranno esposte le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi del Progetto.

3.2.1 Individuazione dei processi e dei Key Officer, identificazione delle Aree di rischio.

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D. Lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal decreto stesso. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "Attività sensibili" e "processi sensibili").

Scopo di questa fase è stato appunto l'identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili e del livello di rischio.

Rispetto alla valutazione del rischio si precisa quanto segue.

La valutazione del rischio potenziale (RP), dei Presidi adottati / SCI e del rischio residuo (RR), è stata effettuata tenendo conto che la valutazione di rischio in ambito normativo presenta delle caratteristiche peculiari e ha una valenza differente da quella generalmente utilizzata nella metodologia di Enterprise

Risk Management negli altri ambiti aziendali. Pertanto, l'indicazione del livello di rischio ha una valenza puramente indicativa e derivante da valutazioni basate su elementi di ragionevolezza. Proprio per tale motivo si è fatta la scelta, a fronte di un rischio potenziale "Medio", "Medio-Alto" o "Alto" di abbassare il livello di rischio residuo solo di mezzo livello anche qualora siano presenti Presidi adottati/SCI con un livello "alto" in quanto occorre sempre ricordare che il sistema 231 ha lo scopo di orientare l'azienda verso un Modello Organizzativo e Gestionale che prescinda parzialmente dalla sua virtuosità e dai presidi già adottati, in un'ottica di approccio preventivo come richiesto dalla normativa. Si ritiene che tale approccio sia infatti più tutelante soprattutto per quegli ambiti con un rischio potenziale maggiore.

Di seguito si fornisce una rappresentazione grafica del criterio utilizzato:

		Livello di rischio residuo						
Presidi adottati /SCI	Alto	I	I	I	B	M-B	M	M-A
	Medio	I	I	B-I	B	M-B	M-A	M-A
	Basso	I	B-I	B	M-B	M	M-A	A
		Irrilevante	Basso-Irrilevante	Basso	Medio-basso	Medio	Medio-Alto	Alto
		Livello di rischio potenziale						

Propedeutica all'individuazione delle Attività Sensibili è stata l'analisi del modello di *business* e del modello di controllo in essere di Mantovana svolta al fine di meglio comprendere gli ambiti aziendali oggetto di analisi.

Al riguardo, si osserva quanto segue.

Nel richiamare quanto esposto al precedente paragrafo 2.2., si rammenta che: (i) il modello di business sulla base del quale opera Mantovana è fondato sulle logiche delle filiere produttive caratterizzate dall'associazionismo cooperativo, nell'ambito delle quali la Società svolge la propria attività, (ii) nell'ambito di tali filiere, rilevante ruolo a livello di programmazione e coordinamento è rivestito da Gesco s.c.a., (iii) il Regolamento associativo di Gesco s.c.a. (cui Mantovana ha aderito) prevede la centralità di Gesco in termini di sinergia delle attività svolte dai singoli soci e di orientamento della produzione degli stessi al fine di conseguire un interesse meta-aziendale che si riflette sul risultato della singola società (scopo mutualistico).

La sopra descritta dinamica associativa che caratterizza l'operatività di Mantovana, si riverbera altresì sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di quest'ultima il quale non può prescindere da una forte correlazione con il Modello adottato da Gesco.

In particolare, al richiamato paragrafo 2.2. sono stati elencati i servizi che Gesco può svolgere per conto di Mantovana.

Con riguardo alle aree che si occupano di servizi che Gesco svolge per conto di Mantovana su richiesta di questa, la Società non è dotata di una propria organizzazione in quanto si avvale di quella di Gesco.

Trasferendo tale situazione sui meccanismi applicativi del D. Lgs. n. 231/2001, si rileva quanto segue.

Una serie di reati ricompresi nel catalogo 231 può essere commessa, per conto di Mantovana, anche da soggetti organizzativamente inseriti nella struttura della cooperativa.

In particolare, ci riferiamo alle **aree aziendali esposte al rischio di compimento delle seguenti famiglie di reato**, ricomprese nel D. Lgs. n. 231/2001:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)
- Reati Societari (art. 25 –ter)
- Reati Informatici e Trattamento illecito di dati (art. 24 –bis)
- Reati di Ricettazione, Riciclaggio e Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché Autoriciclaggio (art. 25 –octies)
- Reati contro l'Industria e il Commercio e di Falsità in strumenti e segni di riconoscimento (art. 25 –bis1 e art. 25 –bis, lettera f –bis)
- Reati in materia di violazione del Diritto d'Autore (art. 25 –novies)
- Reato di Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 –duodecies)
- Reati contro la Personalità Individuale (art. 25 –quinqies)
- Reati Tributari (art. 25 –quinqiesdecies)

Ciò posto, si rammenta che **Gesco ha adottato un proprio Modello**; in via preliminare all'adozione ha proceduto a mappare le aree aziendali a rischio della commissione dei sopra elencati reati, producendo un documento finale di *gap analysis* contenente le azioni di miglioramento da porre in essere al fine dell'adeguamento alla normativa in questione. Detta attività di mappatura delle aree di rischio è stata costantemente aggiornata nel corso della vigenza del Modello, a cura e sotto l'egida dell'Organismo di Vigilanza di Gesco medesima.

Si osserva, inoltre, che la cooperativa ha adottato una politica rivolta a promuovere tra le singole società a essa associate l'adeguamento al D. Lgs. n. 231/2001, **creando al contempo un sistema sinergico con quello della cooperativa stessa, in ragione dei già descritti rapporti esistenti** e a ulteriore garanzia della reputazione e credibilità sul mercato delle più volte menzionate filiere.

In ragione di ciò, le suddette mappature relative ad aree gestite da Gesco anche nell'interesse e per conto dei propri soci (e dunque, di Mantovana) si intendono qui richiamate come facenti parte integrante del Modello di Mantovana.

Si rileva altresì, come sopra menzionato, che Mantovana si avvale anche del supporto di Seragri S.r.l. per la fornitura continuativa di servizi connessi ai temi della salute e sicurezza e della tutela ambientale.

Sul punto, pertanto, una serie di reati ricompresi nel catalogo 231 può essere commessa, per conto di Mantovana, anche da soggetti organizzativamente inseriti nella struttura di Seragri.

In particolare, ci riferiamo alle **aree aziendali esposte al rischio di compimento delle seguenti famiglie di reato**, ricomprese nel D. Lgs. n. 231/2001:

- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art 25-septies)
- Reati ambientali (art. 25 –undecies)

Ciò posto, l'analisi dell'organizzazione, del modello operativo e delle procure/deleghe conferite alla Società, hanno consentito una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

A seguire, si è proceduto all'identificazione dei *Key Officer* relative alle aree di rischio peculiari dell'attività posta in essere da Mantovana, ovvero dei soggetti aziendali che, in base a funzioni e responsabilità, hanno una conoscenza approfondita delle aree sensibili, nonché dei meccanismi di controllo in essere.

Tali informazioni essenziali sono state raccolte sia attraverso l'analisi della documentazione sociale che attraverso interviste strutturate con i *Key Officer*. In via preliminare è stata predisposta una mappatura che ha consentito di evidenziare le attività sensibili e i soggetti interessati.

3.2.2 Rilevazione della situazione “As-Is” e valutazione del modello di controllo in essere, Gap Analysis e Action Plan.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente sono stati considerati i seguenti principi di riferimento:

- ✓ esistenza di procedure formalizzate;
- ✓ segregazione (articolazione) dei compiti;
- ✓ adeguatezza della tracciabilità e verificabilità *ex post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- ✓ adeguatezza del sistema delle deleghe.

Al fine di rilevare e analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di analisi delle attività sensibili sopra descritta e di valutare la conformità del Modello stesso alle previsioni del Decreto, è stata effettuata un'analisi comparativa tra il

modello organizzativo esistente e un modello teorico di riferimento basato sul contenuto della disciplina del Decreto.

Attraverso tale confronto è stato possibile individuare le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno esistente (processi e procedure); sulla scorta di quanto emerso, viene predisposto un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello di organizzazione, gestione e controllo “specifico” conforme a quanto disposto dal Decreto e le relative azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

A seguito delle attività svolte è stato predisposto un documento di analisi dei processi sensibili e del sistema di controllo, con evidenza:

- dei processi elementari/attività svolte;
- delle funzioni/soggetti interni/esterni coinvolti;
- dei relativi ruoli/responsabilità;
- del sistema dei controlli esistenti.

3.2.3 Disegno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Scopo di questa fase è stato quello di definire il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Mantovana, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, articolato in tutte le sue componenti.

La realizzazione della fase è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

Mantovana ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

(i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;

(ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001.

Il Modello costituisce un sistema organico di regole e di attività di controllo volto a: **(i)** assicurare condizioni di trasparenza e correttezza nella conduzione delle attività aziendali a tutela della reputazione e dell'immagine, proprie e dell'Ente locale di emanazione, e del lavoro dei propri dipendenti; **(ii)** prevenire i reati che potrebbero essere posti in essere sia da parte di soggetti apicali sia da parte dei loro sottoposti, e dare luogo all'esonero da responsabilità dell'ente in caso di commissione di uno dei reati individuati nel D. Lgs. 231/2001.

Il presente documento è costituito da una Parte Generale, che contiene i principi cardine del Modello, e da singole Parti Speciali, predisposte, in ragione delle attività aziendali e dei Processi Sensibili rilevati e dei relativi interventi di miglioramento, per le diverse categorie di reato contemplate nel D. Lgs. 231/2001.

CAPITOLO 4

L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

4.1 L'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza e direzione, se l'organo dirigente ha: **(i)** adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati; **(ii)** affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/2001.

Le Linee Guida di Confindustria e le Linee Guida di Confcooperative individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, i requisiti di **autonomia e indipendenza** sono riscontrabili laddove l'iniziativa di controllo risulti svincolata da ogni interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente della Società in tal senso, è indispensabile l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza *“come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile”* con la previsione di un *“riporto”* dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice sociale operativo (Consiglio di Amministrazione o Amministratore Unico).

È, inoltre, indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

Il connotato della **professionalità** deve essere riferito al *“bagaglio di strumenti e tecniche”* necessarie per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di Vigilanza; in tal senso, la Società ha deciso di valorizzare tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività *“ispettiva”*, ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e gestione e di tipo giuridico, con particolare riguardo alle tematiche lavoristiche e penali.

Con particolare riguardo ai profili di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'Organismo di Vigilanza dovrà avvalersi di tutte le risorse che la Società ha attivato per la gestione dei relativi aspetti e, in particolare, del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

La **continuità di azione**, che garantisce una efficace e costante attuazione del modello organizzativo, è garantita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza.

4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza.

In assenza di specifiche indicazioni nel corpo del D. Lgs. 231/2001, Mantovana ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica 3 anni e i suoi membri sono rieleggibili.

È necessario che i membri dell'Organismo di Vigilanza possiedano, oltre a competenze professionali adeguate, requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza e l'onorabilità richiesta dal compito. In particolare, non possono essere nominati:

- a) coloro che versino in una delle cause di ineleggibilità o di decadenza previste dall'art. 2382 Codice Civile per gli amministratori;
- b) coloro che siano imputati per uno dei reati di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001;
- c) coloro che siano stati condannati alla reclusione a seguito di processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
- d) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei consiglieri della società, i consiglieri, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei consiglieri di società controllate e/o controllanti, partecipate e/o partecipanti;
- e) coloro che siano legati alla società o alle società da questa controllate e/o partecipate, alle società controllanti e/o partecipanti da un rapporto di lavoro o da un rapporto di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.

Nel caso di nomina di un responsabile di una funzione aziendale, varranno i medesimi requisiti eccezion fatta per quelli indicati dalla lettera e).

Qualora venisse a mancare l'Organismo di Vigilanza, l'Assemblea dei Soci provvede alla sostituzione con propria deliberazione e contestualmente dispone il relativo aggiornamento del Modello.

Al fine di garantire la necessaria stabilità all'Organismo di Vigilanza, sono, qui di seguito, indicate le modalità di revoca dei poteri connessi con tale l'incarico; la revoca da membro dell'Organismo di Vigilanza può avvenire solo per giusta causa, per i sotto elencati motivi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'impossibilità a svolgere il proprio compito per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo così come definiti nel presente Modello;

- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del citato Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal citato Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, l'Amministratore Unico, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà altresì disporre la revoca dei poteri del componente dell'Organismo di Vigilanza.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza potrà comunque recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di un mese, salvo giusta causa da motivare che legittimi il recesso senza preavviso.

Si precisa, inoltre, che la cessazione del rapporto di lavoro tra la Società ed un eventuale membro interno, accertata dall'Amministratore Unico, comporta la cessazione dell'incarico quale membro dell'OdV. Medesimo principio si applica anche qualora un soggetto abbia un rapporto di lavoro con altre società del Sistema Amadori e abbia assunto il ruolo di membro dell'OdV.

In generale, la revoca dell'Organismo di Vigilanza o di un suo membro compete all'Assemblea dei Soci, con delibera di revoca assunta con maggioranza dei due terzi dei consensi dei consiglieri presenti con diritto di voto. Nel caso specifico, dette competenze sono riconducibili in capo all'Assemblea dei Soci. Con la medesima delibera di revoca di un membro dell'Organismo di Vigilanza si provvede alla sua sostituzione.

4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

L' Organismo di Vigilanza è chiamato, sul piano generale, ad assolvere i seguenti compiti:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e il Modello adottato;
- disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi in merito al mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- anche avvalendosi delle varie funzioni coinvolte, valutazione della necessità di proporre all'Amministratore Unico e all'Assemblea dei Soci eventuali aggiornamenti del Modello, conseguenti all'evoluzione della struttura organizzativa o dell'operatività aziendali e/o a eventuali modifiche normative;
- vigilare sulla congruità del sistema delle deleghe e delle responsabilità attribuite, al fine di garantire l'efficacia del Modello.

Su un piano operativo, è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:

- elaborare e implementare un programma di verifiche periodiche sull'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle "Attività Sensibili" e sulla loro efficacia, tenendo presente che la responsabilità primaria sul controllo delle attività resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante dei processi aziendali;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché, ove necessario, aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso Organismo di Vigilanza obbligatoriamente trasmesse quale flusso informativo periodico o ad evento, o tenute a sua disposizione;
- verificare che gli elementi previsti dal Modello per le diverse tipologie di reati (a es. adozione di clausole standard, espletamento di procedure, segregazione delle responsabilità, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a richiedere un aggiornamento degli elementi stessi;
- avvalendosi anche della collaborazione dei diversi responsabili delle varie funzioni aziendali, promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello stesso presso tutto il personale;
- effettuare il monitoraggio delle Attività Sensibili.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza deve essere tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale.

All'Organismo di Vigilanza devono essere inoltre segnalate da parte di tutto il personale, eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre la società al rischio di reato.

L'Organismo di Vigilanza, al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti:

- ha libero accesso presso tutte le funzioni aziendali, senza preventiva informativa e senza necessità di alcun consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- può giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture aziendali ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità;
- dispone di un budget definito idoneo a supportare le decisioni di spesa necessarie per assolvere alle proprie funzioni (consulenze specialistiche, missioni e trasferte, aggiornamento, ecc.). L'assegnazione del *budget* permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001;
- pone in essere le proprie attività senza il sindacato di alcun altro organismo o struttura aziendale, rispondendo al solo Amministratore Unico e all'Assemblea dei Soci.

4.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie

Al fine di poter esercitare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'Organismo di Vigilanza deve essere destinatario di: **(i)** segnalazioni relative condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o relative a violazioni, presunte o effettive, del Modello e del Codice Etico (di seguito, **Segnalazioni**); **(ii)** informazioni utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'Organismo di Vigilanza stesso (di seguito, classificate in **Informazioni Generali** e **Informazioni sulle Attività Sensibili**).

In linea generale, deve essere permesso all'Organismo di Vigilanza di accedere a ogni tipo d'informazione utile al fine dello svolgimento della sua attività. Ne deriva di converso l'obbligo per l'Organismo di Vigilanza di mantenere segrete tutte le informazioni acquisite.

Sempre in linea generale, deve essere consentita e facilitata a tutti i destinatari del Modello la comunicazione diretta con l'Organismo di Vigilanza. In tal senso, il canale da approntare (e comunicare in modo chiaro ai destinatari) è la casella di posta elettronica dedicata odvmantovana@amadori.it.

Con specifico riferimento alle **Segnalazioni**, occorre tenere presente quanto disposto dal D. Lgs 24/2023 (c.d. *whistleblowing*). A titolo di premessa, si rammenta che il riferimento è a segnalazioni circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti relative a:

- Illeciti civili, penali, amministrativi e contabili;
- Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 o violazioni del Modello Organizzativo e Gestionale adottato dalla Società, incluse violazioni del Codice Etico;
- violazioni della normativa europea e nazionale attuativa delle norme comunitarie nei settori relativi a appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; ovvero di atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o le finalità delle disposizioni relative ai predetti settori;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea, ovvero di operazioni elusive dell'oggetto o delle finalità degli atti di diritto nazionale posti a tutela degli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il regolamento del mercato interno, compresa la violazione delle norme europee in materia di concorrenza, aiuti di Stato, imposte sulle società, ovvero di operazioni elusive dell'oggetto o delle finalità della disciplina normativa in materia di concorrenza, aiuti di Stato, imposte sulle società.

Ciò posto, la Società deve attivare «uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 3, comma 3, lettere c), d), e), f), g) e h) del D. Lgs 24/2023, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente,

segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

A tale fine, Mantovana in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, ha istituito un sistema di gestione delle segnalazioni, affidando alla Direzione Internal Audit, Risk and Reputation della Società Gesco s.c.a., la gestione dei canali di comunicazioni interni. Le modalità e la gestione operativa di tali canali sono disciplinate all'interno della specifica Policy.

Nelle ipotesi previste dall'art. 6 del D. Lgs. 24/2023, il segnalante può inoltre rivolgersi al canale di comunicazione esterna attivato presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione, consultando le informazioni contenute sul sito istituzionale dell'Autorità stessa.

Qualora la segnalazione abbia ad oggetto condotte rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/01 nonché violazioni del Modello 231 e del Codice Etico della Società, il gestore delle segnalazioni individuato coinvolgerà tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

Sempre con riguardo alle Segnalazioni, si rammenta che coloro che segnalano le suddette circostanze in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed è in ogni caso assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate con dolo o colpa grave.

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante, così come la condotta di chi ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione, deve essere ritenuta alla stregua di una violazione del Modello 231 ed è sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al presente Modello.

Salvo quanto segue, si evidenzia che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

I lavoratori licenziati a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. Tale comportamento è ritenuto alla stregua di una grave violazione del Modello

della Società. La Segnalazione si intende effettuata in buona fede quando la stessa è effettuata sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto e circostanziati.

Per quanto concerne le **Informazioni Generali**, le stesse sono indispensabili al fine di consentire/agevolare le attività di vigilanza che competono all'Organismo di Vigilanza; quest'ultimo deve ottenere tempestivamente le Informazioni Generali ritenute utili a tale scopo, tra cui, a titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

- le criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni aziendali nell'attuazione del Modello;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati ricompresi nel Catalogo 231 (di seguito, Reati);
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti con riferimento a violazioni del Modello e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le notizie relative a cambiamenti dell'assetto organizzativo;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure;
- copia dei verbali delle adunanze del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- qualsiasi incarico conferito o che s'intende conferire a membri del Collegio Sindacale diverso da quello concernente la revisione del bilancio o il controllo contabile.

Tali Informazioni Generali devono essere fornite all'Organismo di Vigilanza a cura dei responsabili delle funzioni aziendali secondo la propria area di competenza e dovranno essere effettuate in forma scritta, utilizzando la casella di e-mail odvmantovana@amadori.it

Infine, per consentire il monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza delle attività di particolare rilevanza svolte nell'ambito delle Attività Sensibili di cui alle Parti Speciali, i Process Owner sono tenuti a trasmettere all' Organismo di Vigilanza le **Informazioni sulle Attività Sensibili** realizzate.

In particolare, i contenuti informativi riguardanti le Attività Sensibili, nonché, in generale, la disciplina dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in termini di frequenza, modalità di trasmissione e responsabilità per la trasmissione di suddetti flussi sono regolamentati all'interno di ogni singola Parte Speciale e all'interno di un'apposita procedura.

4.5 Doveri di informazione dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità. Sono previste due linee di *reporting*:

- immediatamente, nei confronti dell'Amministratore Unico, eventuali problematiche significative accertate nel corso della propria attività;
- la seconda, almeno annuale, nei confronti dell'Assemblea dei Soci e dell'Amministratore Unico.

Quanto a tale seconda linea di *reporting*, l'Organismo di Vigilanza predispone, con cadenza almeno annuale, un rapporto scritto relativo all'attività svolta (indicando in particolare i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili, ecc.).

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza, immediatamente, anche individualmente, trasmette all'Amministratore Unico una segnalazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello, di innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Società per i diversi profili specifici.

L'Amministratore Unico ha la facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere allo stesso un'adunanza per motivi urgenti.

4.6. Raccolta e conservazione delle informazioni.

Le informazioni, segnalazioni, *report* o relazioni previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

CAPITOLO 5

SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Funzione del sistema disciplinare

Il D. Lgs. 231/2001 indica, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Il sistema disciplinare è conforme alla legge.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate a ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dall'eventuale svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Sul punto, ai sensi di quanto prescritto dal D. Lgs. 24/2023 si prevede espressamente che costituiscono violazione del Modello e comportano pertanto sanzioni disciplinari, secondo il presente sistema, anche i seguenti atti:

- la violazione dell'obbligo di riservatezza come previsto dalla norma;
- l'ostacolo, anche tentato, all'invio di una segnalazione;
- la commissione di atti di ritorsione nei confronti del segnalante;
- la mancata istituzione dei canali di segnalazione o la mancata adozione di una procedura per la gestione delle segnalazioni o la non conformità degli stessi alla normativa vigente;
- la mancata attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, le responsabilità penale della persona del segnalante per i reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, il segnalante tenuto al rispetto del Modello Organizzativo e Gestionale adottato è sanzionato ai sensi del presente Sistema Disciplinare.

5.2. Misure nei confronti di lavoratori subordinati

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma secondo, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Alla notizia di una violazione del Modello, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze in conformità al CCNL applicabile allo specifico dipendente interessato dalla procedura. Pertanto:

- a ogni notizia di violazione del Modello è dato impulso alla procedura di accertamento;
- nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL applicabile;
- la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

Più in particolare, sul presupposto dell'accertamento della violazione, ad istanza dell'Organismo di Vigilanza, e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, l'Amministratore Unico individua - analizzate le motivazioni del dipendente - la sanzione disciplinare applicabile in base al CCNL di riferimento.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, l'Amministratore Unico comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare, nonché le procedure, disposizioni e garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dallo specifico CCNL applicabile in materia di provvedimenti disciplinari.

5.3. Violazioni del Modello e relative sanzioni.

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, Mantovana intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Fermi restando gli obblighi in capo alla Società derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

1. Incorre nel provvedimento di "ammonizione verbale" il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli,

ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.

2. Incorre nel provvedimento di “ammonizione scritta” il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.

3. Incorre nel provvedimento della “multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione”, secondo quanto indicato dal CCNL sopra citato, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali a una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

4. Incorre nel provvedimento della “sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro”, secondo quanto indicato nel CCNL, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

5. Incorre nel provvedimento del “licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto”, secondo quanto indicato nel CCNL, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato o di un illecito, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio o il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, adotti, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di “atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti”, ovvero la determinazione di un grave pregiudizio per la Società.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;

- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È fatta salva la prerogativa di Mantovana di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- ✓ al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- ✓ all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- ✓ al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- ✓ alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

5.4. Misure applicate nei confronti dei dirigenti.

In caso di violazione del Modello da parte di dirigenti, accertata ai sensi del precedente paragrafo, la Società adotta, nei confronti dei responsabili, la misura ritenuta più idonea.

Se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

5.5. Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione o dell'Amministratore Unico

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione o dell'Amministratore Unico, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e/o l'Assemblea dei Soci. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, compresa la revoca delle eventuali deleghe attribuite al membro o ai membri del Consiglio di Amministrazione responsabili della violazione ovvero la revoca dall'incarico dell'Amministratore Unico.

5.6. Misure nei confronti dei soggetti deputati al controllo contabile

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci (qualora venisse nominato detto organo) ovvero della Società di Revisione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale ovvero l'Amministratore Unico. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza

potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.7. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

La revoca di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza compete esclusivamente all'organo amministrativo.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza non possono essere revocati se non per giusta causa.

A tale proposito, per giusta causa di revoca deve intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'impossibilità a svolgere il proprio compito per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione al componente esterno dell'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello Organizzativo e Gestionale;
- una sentenza di condanna dell'ente ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del citato Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal citato Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

5.8. Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori.

La violazione da parte di *partner* commerciali, agenti, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello nell'ambito dei rapporti contrattuali in essere con Mantovana costituisce inadempimento rilevante ai fini della risoluzione del contratto, secondo clausole opportunamente sottoscritte.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento degli ulteriori danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

CAPITOLO 6

PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1. Premessa

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

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

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

L'attività di comunicazione e formazione è sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, cui è assegnato il compito, tra gli altri, di “promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello” e di “promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del decreto e sugli impatti della normativa sull'attività della Società e sulle norme comportamentali”.

6.2. Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a:

- a. acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- b. conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- c. contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso;
- d. partecipare ai corsi di formazione, differenziati in considerazione delle diverse Attività Sensibili.

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

Ogni dipendente deve ricevere una sintesi dei principi fondamentali del Modello accompagnata da una comunicazione che espliciti il fatto che il rispetto dei principi ivi contenuti è condizione per il corretto svolgimento del rapporto di lavoro.

La copia sottoscritta dal dipendente di tale comunicazione dovrà essere tenuta a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.

Ai componenti degli organi sociali, al personale direttivo e con funzioni di rappresentanza di Mantovana sarà resa disponibile copia cartacea della versione integrale del Modello. Ai nuovi dirigenti e ai nuovi componenti degli organi sociali sarà consegnata copia cartacea della versione integrale del Modello al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza del Modello stesso.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'Organismo di vigilanza si riserva di promuovere ogni attività di formazione che riterrà idonea ai fini della corretta informazione e sensibilizzazione in Società ai temi e ai principi del Modello.

6.3. Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata altresì a soggetti terzi che intrattengano con Mantovana rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza.

CAPITOLO 7

AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

7. Adozione del Modello

La Società ha ritenuto necessario avviare e portare a termine il progetto interno finalizzato alla predisposizione di un modello organizzativo, di gestione e controllo conforme alle prescrizioni di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

7.1 Verifiche e controlli sul Modello

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche e ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

7.2 Aggiornamento e adeguamento

L'Assemblea dei Soci delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- ✓ violazioni delle prescrizioni del Modello;
- ✓ modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- ✓ modifiche normative;
- ✓ risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'Organismo di Vigilanza provvederà, altresì, mediante apposita relazione, a informare l'Assemblea dei Soci circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione e al sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, all'Amministratore Unico.

Si rileva, ad ogni modo, come l'aggiornamento dinamico del Modello Organizzativo e Gestionale sia comunque garantito dall'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza e, in particolare, dalle numerose interviste da questo effettuate ai Responsabili di funzione e dai flussi informativi da questo raccolti con continuità e sistematicità.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera dell'Assemblea dei Soci.