

AGROSISTEMI S.r.l.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

<i>Aggiornamento</i>	<i>Data</i>	<i>Approvazione</i>
<i>Prima adozione</i>		<i>Amministratore Unico</i>

INDICE

PARTE GENERALE

DEFINIZIONI

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001, n. 231

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli Enti

1.2 L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI AGROSISTEMI S.R.L.

2.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

2.2 Il sistema organizzativo in linea generale e funzione del Modello

2.3 La metodologia adottata per la costruzione del Modello

2.4 Struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di Reato

2.5 Modifiche ed integrazioni del Modello

3. REGOLE GENERALI DI COMPORAMENTO

3.1 Il sistema in linea generale

3.2. Il sistema delle deleghe e delle procure

3.2.1 Principi generali

3.2.2 Requisiti essenziali

3.2.3 Conferimento, gestione, verifica

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

4.2 Funzione, poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza

4.3 Reporting dell'OdV nei confronti degli Organi Sociali

4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

4.4.1 Flussi informativi *ad hoc*

4.4.2 Informativa periodica

4.4.3 Segnalazioni all'OdV da parte dei Responsabili delle Aree a rischio

4.4.4 Whistleblowing

4.4.5 Canali di segnalazione

4.4.6 Compiti dell'OdV in merito ai flussi informativi

4.5 Obblighi di riservatezza

5. SISTEMA DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE

5.1 La diffusione dei contenuti del Modello

5.2 L'attività di formazione

5.3 Informativa a Collaboratori Esterni

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Principi generali

6.2 Sanzioni per i dipendenti

7. ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

7.1 Misure nei confronti dell'Amministratore Unico della Agrosistemi S.r.l.

7.2 Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni

8. VERIFICHE PERIODICHE

DEFINIZIONI

Le seguenti definizioni si riferiscono a tutte le parti del Modello di organizzazione, gestione e controllo, fatte salve ulteriori eventuali definizioni contenute nelle singole Parti Speciali.

Apicali: coloro i quali, pur prescindendo dall'attività nominativamente svolta, rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché quei soggetti che, anche di fatto, esercitano la gestione o il controllo dell'Ente.

Aree a Rischio/Sensibili: le aree aziendali della Società esposte al rischio di commissione di uno o più Reati.

Attività a Rischio/Sensibili: le attività nello svolgimento delle quali sussiste il rischio di commissione dei Reati.

CCNL: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società.

Codice Etico o Codice Comportamentale: codice etico adottato da Agrosistemi S.r.l.

Collaboratori Esterni: i Partners, i Consulenti, le Controparti, i Fornitori e gli Agenti complessivamente considerati.

Consulenti: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale e consulenza.

Controparti: le controparti contrattuali, tra cui anche i Consulenti, i Fornitori, con le quali la Società addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata.

Decreto Legislativo 231/2001 o Decreto: il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche, recanti le norme sulla Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive della personalità giuridica

Decreto Legislativo 81/08: il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, Testo Unico in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro

Delega: l'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Destinatari: gli Esponenti Aziendali, i dipendenti e gli agenti di Agrosistemi S.r.l. così come individuati nella Parte Generale del presente documento, i quali sono tenuti al rispetto ed applicazione del Modello.

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società o coloro che svolgono attività lavorativa per la Società in forza di un contratto con la stessa.

Ente/Enti: gli enti forniti di personalità giuridica e le società ed associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Esponenti Aziendali: Amministratore Unico, i responsabili delle Unità Organizzative, i gestori e i supervisor.

Formazione 231: l'attività formativa relativa al D.Lgs. 231/2001 e al Modello che è periodicamente organizzata dall'Organo Amministrativo di Agrosistemi S.r.l. e sulla quale monitora l'OdV; la Formazione è erogata a favore di tutti i dipendenti della Società.

Fornitori: i fornitori di beni e servizi della Società.

Funzioni Aziendali a Rischio: le funzioni aziendali che, operando all'interno delle Aree a Rischio, sono esposte al rischio di commissione di un Reato Presupposto.

Linee Guida: le Linee Guida adottate da CONFINDUSTRIA, associazione di categoria di riferimento, per la predisposizione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D. Lgs. 231/2001.

Modello: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

Operazione a Rischio: ogni singola operazione o atto che rientri nell'ambito delle Attività a Rischio.

Organismo di Vigilanza/OdV: l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza del funzionamento, all'osservanza del Modello e alla cura del relativo aggiornamento.

P.A.: la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio.

Parti Terze: controparti contrattuali di Agrosistemi S.r.l., sia persone fisiche sia persone giuridiche (fornitori, consulenti...) con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata e destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito delle aree a rischio.

Procura: l'atto giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

Reati Presupposto: le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli Enti.

Report Periodico: il flusso informativo nei confronti dell'OdV che seguirà la periodicità indicata di volta in volta all'interno del Modello ed è rappresentato da una descrizione delle attività effettuate e/o criticità riscontrate all'interno dell'Area a Rischio.

Responsabile Interno: soggetto interno a Agrosistemi S.r.l. al quale è attribuita, con delega dall'Organo Amministrativo, la responsabilità singola o condivisa con altri per le operazioni nelle Aree a Rischio.

Responsabilità amministrativa: la responsabilità a cui può essere soggetta Agrosistemi S.r.l. in caso di commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01, responsabilità che se accertata, comporta l'applicazione di sanzioni a Agrosistemi S.r.l.

Società o Agrosistemi S.r.l.: si intende Agrosistemi S.r.l., ossia un'azienda specializzata nel trattamento e recupero dei fanghi biologici originati dall'attività di depurazione delle acque reflue.

Agrosistemi S.r.l. gestisce integralmente il recupero dei fanghi biologici facendosi carico della completa gestione degli stessi, sostituendosi al produttore in tutte le fasi tecniche ed operative quali il trattamento, le analisi dei fanghi e del materiale trattato,

il trasporto, l'immissione sul mercato del fertilizzante prodotto, ed ogni aspetto tecnico ed amministrativo connesso all'attività.

Agrosistemi è partner di SYNGEN S.r.l. che sviluppa, sperimenta ed applica tecnologie per l'utilizzo di biomasse ed in particolare dei fanghi di depurazione, attraverso processi di trattamento chimico, finalizzando la ricerca al recupero di materia e di energia.

Insieme hanno sviluppato e brevettato specifici metodi di trattamento per fanghi e biomasse residuali che riguardano l'estrazione dei metalli pesanti e dell'azoto, recuperabile in ambito agronomico o energetico.

L'obiettivo della società, infatti, è quello di ottenere prodotti fertilizzanti di elevata qualità, che permettano la sostituzione dei concimi di sintesi con materiali organici, di valore più stabile e duraturo, recuperando al contempo risorse preziose che andrebbero altrimenti perdute.

Sottoposti: coloro i quali, pur se dotati di autonomia (pertanto passibili di incorrere in illeciti), sono sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei soggetti apicali. Nella categoria devono essere inclusi anche gli eventuali lavoratori parasubordinati o temporanei, legati alla Società da rapporti di collaborazione e pertanto sottoposti a una più o meno intensa attività di vigilanza e direzione da parte di Agrosistemi S.r.l.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001, n. 231

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli Enti

In data 4 luglio 2001 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*.

L'art. 5 del D.Lgs. 231/2001 sancisce la responsabilità della società qualora determinati reati (cd. Reati Presupposto) siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a)** da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società 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 della stessa (ad esempio, amministratori e direttori generali);
- b)** da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla lettera precedente (ad esempio, dipendenti non dirigenti).

Pertanto, nel caso in cui venga commesso uno dei Reati Presupposto, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto si aggiunge - se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi - anche la responsabilità “amministrativa” della società.

Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista a carico della persona giuridica l'applicazione di una sanzione pecuniaria.

Per le ipotesi di maggiore gravità, invece, è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'esclusione

da finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato medesimo.

I reati c.d. presupposto ad oggi in vigore sono i seguenti:

- I. reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001);
- II. reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis* del D.Lgs. 231/2001);
- III. reati societari (art. 25 *ter* del D.Lgs. 231/2001);
- IV. reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater* del D.Lgs. 231/2001);
- V. reati relativi alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili e reati contro la personalità individuale (art. 25 *quater* 1 e art. 25 *quinquies* del D.Lgs. 231/2001);
- VI. reati e illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25 *sexies* del D.Lgs. 231/2001);
- VII. reati transnazionali (art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- VIII. reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* del D.Lgs. 231/2001);

-
- IX.** reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies* del D.Lgs. 231/2001);
- X.** delitti informatici e il trattamento illecito dei dati (art. 24 *bis* del D.Lgs. 231/2001);
- XI.** delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter* del D.Lgs. 231/2001);
- XII.** delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis1* del D.Lgs. 231/2001);
- XIII.** delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies* del D.Lgs. 231/2001);
- XIV.** induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità di giudiziaria (art. 25 *decies* del D.Lgs. 231/2001);
- XV.** reati ambientali (art. 25 *undecies* del D.Lgs. 231/2001);
- XVI.** fattispecie di corruzione tra privati (art. 25 *ter* co. 1 lettera s-bis del D.Lgs. 231/2001);
- XVII.** reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, procurato ingresso illecito di stranieri nel territorio dello Stato e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (art. 25 *duodecies* del D. Lgs. 231/2001);
- XVIII.** razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* del D.Lgs. 231/2001).

Agrosistemi S.r.l. ha adottato quelle Parti Speciali relative a quei Reati per cui sono state rilevate Aree a Rischio e Attività a Rischio e, precisamente:

1. Reati commessi nei rapporti con la P.A.;
2. Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;

3. Reati societari (tra cui rientrano anche i reati di corruzione tra privati);
4. Reati di riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
5. Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
6. Delitti informatici e trattamento illecito di dati e delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
7. Delitti di criminalità organizzata e Reati con finalità eversive e di terrorismo;
8. Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato;
9. Delitti contro l'industria e il commercio;
10. Reati Ambientali;
11. Reato di autoriciclaggio.

Si rinvia alle singole Parti Speciali del presente Modello per la descrizione analitica dei singoli Reati sopra elencati.

1.2 L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede, agli articoli 6 e 7, una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'Ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto un "*modello di organizzazione, gestione e controllo*" idoneo a prevenire la realizzazione dei reati della specie di quello verificatosi.

Il suddetto Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

-
- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati;
 - prevedere specifiche procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati da prevenire;
 - predisporre un adeguato sistema di controllo interno in grado di prevenire o ridurre il rischio di commissione dei Reati attraverso la previsione di attività e regole attuate dal *management* e dal personale interno volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità di efficacia ed efficienza delle operazioni gestionali, di attendibilità delle informazioni aziendali, sia verso terzi sia all'interno dell'Ente e di conformità alle leggi, ai regolamenti ed alle politiche interne;
 - individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
 - prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello al fine di garantire un'efficace attività di controllo sulla sua corretta adozione ed applicazione;
 - introdurre un sistema disciplinare privato idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In virtù dell'integrazione dell'art. 6 del Decreto 231 ad opera della **Legge n. 179/2017**, il Modello deve, inoltre, prevedere:

- uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono

la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- che nel sistema disciplinare siano previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'efficace predisposizione del Modello presuppone altresì che:

- l'Ente abbia provveduto all'istituzione di un organo di controllo interno con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento ("Organismo di Vigilanza / OdV");
- l'organo di controllo non sia colpevole di omessa o insufficiente vigilanza in merito all'attuazione e all'osservanza del Modello;
- l'Ente abbia predisposto un sistema di verifica periodica e di eventuale aggiornamento del Modello;
- l'autore del Reato abbia agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del Modello.

2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI AGROSISTEMI S.R.L.

2.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

La **Agrosistemi S.r.l.** (C.F. / P.IVA 01308140332) con sede legale in (29122) Piacenza (PC) Via Del Capitolo n. 54, si occupa della gestione dei rifiuti e della

prestazione di servizi con o senza detenzione, della raccolta, del trasporto, dello smaltimento e/o del riutilizzo di rifiuti urbani, speciali e pericolosi, oltre che di materie prime per l'industria o per l'agricoltura.

L'attività, in origine (1990) diretta alla distribuzione dei fanghi biologici in agricoltura, si è evoluta nel tempo, abbandonando tale indirizzo per passare alla **produzione del fertilizzante correttivo "gesso di defecazione"**, con recupero R3 (Allegato C alla parte IV D. Lgs 152/06 TUA) degli stessi fanghi e altri materiali biologici.

In sintesi, i materiali biologici vengono trattati con calce viva, acido solforico ed elementi integratori, che portano ad ottenere il correttivo citato, che si va a inquadrare nella legislazione vigente, relativa ai fertilizzanti (D.Lgs 75/2010, All. 3, Cap 2.1, n. 21).

Si sono sviluppati anche diversi aspetti corollari del processo, che hanno assunto particolare importanza, come la rimozione dei metalli pesanti e l'abbattimento dei composti organici inquinanti.

Nell'ultimo decennio, la produzione, tutelata da specifico brevetto, di questo fertilizzante correttivo, con nome commerciale BIOSOLFATO, si è ampiamente affermata, grazie anche alla sua efficacia agronomica, superiore a quella dei fanghi tal quali.

Attualmente la Società ha **n. 3 impianti produttivi**:

- 1) **PIACENZA**: cantiere fisso dove vengono lavorati (ovviamente previa autorizzazione diversa rispetto a quella del cantiere di Cervia) dei fanghi che nell'impianto di Cervia non possono essere lavorati: in pratica, il cantiere lavora già il fango – rifiuto;

-
- 2) **CERVIA:** depuratore gruppo HERA S.p.A. con impiantistica di proprietà autorizzata da Hera con contratto basato sull'esclusiva della proprietà intellettuale per via del brevetto (2013 – 2021) e dove viene lavorato il fango – rifiuto;
- 3) **PESCHIERA BORROMEO:** depuratore CAP – HOLDING/AMIACQUE, viene lavorato una sostanza che non è ancora classificata come rifiuto e, pertanto, non ci vuole un'autorizzazione, dalla quale poi si arriva a fare il fertilizzante.

Si ricorda, infine, che Agrosistemi è partner di SYNGEN S.r.l. che sviluppa, sperimenta ed applica tecnologie per l'utilizzo di biomasse e, in particolare, dei fanghi di depurazione, attraverso processi di trattamento chimico, finalizzando la ricerca al recupero di materia e di energia.

Insieme hanno sviluppato e brevettato specifici metodi di trattamento per fanghi e biomasse residuali che riguardano l'estrazione dei metalli pesanti e dell'azoto, recuperabile in ambito agronomico o energetico.

In particolare, SYNGEN S.r.l. svolge attività di ricerca applicata per la valorizzazione della frazione azotata, presente nei fanghi e anche nelle svariate tipologie di biomasse, sempre più diffuse nel comparto depurazione reflui e nel mondo agricolo (effluenti, liquami zootecnici e digestati), in ossequio alla Direttiva 91/676/CEE (Direttiva Nitrati).

SYNGEN S.r.l. è titolare delle seguenti esclusive brevettuali, tutte concesse in licenza ad Agrosistemi, relative alle attività enunciate:

-
- 1) Brevetto n. 0001426165, registrato il 02/12/2016, in fase di estensione anche all'estero, sul trattamento di materiali biologici propri del ciclo di depurazione delle acque reflue;
 - 2) Brevetto n. 0001424130, registrato il 07/09/2016, sull'estrazione e il recupero energetico e/o agronomico dell'azoto contenuto in biomasse;
 - 3) Brevetto n. 0001416010, registrato il 04/08/2015, sull'estrazione di azoto da digestati esausti;
 - 4) Brevetto n. 0001415676, registrato il 29/04/2015, sull'estrazione di azoto da biomasse e/o digestati da fermentazione metanogenica;
 - 5) Brevetto n. 0001415675, registrato il 29/04/2015, sulla depurazione di fluidi gassosi da ossidi di azoto (NOx);
 - 6) Brevetto n. 0001413643, registrato il 30/01/2015, sulla produzione di correttivo "carbonato di calcio di defecazione" da digestati;
 - 7) Brevetto n. 0001413642, registrato il 30/01/2015, sulla produzione di correttivo "Gesso di defecazione" da digestati;
 - 8) Brevetto n. 0001410538, registrato il 12/09/2014, sul processo di demetallizzazione di fanghi biologici;
 - 9) Brevetto n. 0001407357 in data 04/04/2014, sulla preparazione di un precursore di fertilizzante correttivo, trattato con ossidazione spinta da H₂O₂.

Per migliore informazione si fa notare che:

- a) I Brevetti 1), 2) e 3) sono basati su un metodo innovativo per l'estrazione dell'azoto ammoniacale (con sua valorizzazione energetica o chimica) dal materiale biologico, in fase liquida, generato nell'impianto di depurazione, contestuale

estrazione dalla fase liquida del fosforo e produzione del fertilizzante correttivo "Carbonato di Calcio di defecazione", o "Gesso di defecazione", individuati dal D.Lgs. 75/2010, All. 3 Correttivi, Cap 2.1 Correttivi calcici e magnesiaci.

- b) Con il nuovo processo SYNGEN, non si opera un trattamento su rifiuti (e non necessita quindi di autorizzazione provinciale o regionale), ma su materiali biologici, che non hanno ancora concluso il processo depurativo, (in base a quanto previsto dai D.Lgs 152/06, art. 127 e D.Lgs 4/2008 art. 2, comma 12 bis) e si ottengono dei fertilizzanti, normati dalla relativa legislazione e soggetti solo a documento di trasporto, per quanto attiene all'allontanamento dall'impianto di depurazione (che diventa impianto di produzione fertilizzanti);
- c) Come conseguenza amministrativa di rilievo, accade che l'impianto di depurazione, che opera con questo processo, non genera più rifiuti (i fanghi reflui), ma diventa produttore di fertilizzanti;
- d) Per quanto riguarda l'aspetto tecnico, l'applicazione di questa tecnologia ad un impianto di depurazione, non richiede alcuna modifica sostanziale agli apparati esistenti, in quanto si inserisce come "bypass", sulla linea in uscita dal sedimentatore o dal digestore, prima del sistema di disidratazione e non necessita alcuna autorizzazione al trattamento di rifiuti. Vi è inoltre c'è il vantaggio non irrilevante che il prodotto, diversamente da quello ottenuto col trattamento tradizionale, risulta completamente inodore e quindi il suo impiego non diventa motivo di contestazioni ambientaliste (odore sgradevole=sostanze inquinanti e nocive).

In linea generale, il sistema organizzativo della **Agrosistemi S.r.l.** si attiene ai requisiti essenziali di chiarezza, formalizzazione, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per ciò che concerne l'attribuzione di responsabilità, rappresentanza, definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

Anche a supporto di quanto indicato nel presente Modello, la **Agrosistemi S.r.l.** si è dotata di strumenti organizzativi (*policy*, procedure, codice etico e disciplinare) improntati ai requisiti di cui sopra.

A tal riguardo, gli strumenti organizzativi già adottati e quelli eventualmente ancora da adottare, così come i principi comportamentali indicati nel presente Modello si caratterizzano, ove ritenuto opportuno e necessario in ragione della complessità del processo e dell'articolazione aziendale, per:

- separazione all'interno di ciascun processo tra il soggetto che lo avvia, il soggetto che lo esegue e lo conclude e il soggetto che lo controlla;
- documentabilità di ciascun passaggio rilevante del processo;
- adeguato livello di formalizzazione.

Per ciò che concerne specificamente il presente Modello, una volta individuate le Aree a Rischio della Società (vale a dire le aree di attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i Reati) con la preliminare attività di analisi dei rischi aziendali, lo stesso si propone come finalità quelle di:

- *sensibilizzare gli Esponenti Aziendali, i Dipendenti ed i Collaboratori Esterni e diffondere a tutti i livelli della Società le regole comportamentali e le procedure istituite;*

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

2.3 La metodologia adottata per la costruzione del Modello

La **Agrosistemi S.r.l.**, in considerazione di quanto disposto dal Decreto, ha avviato un progetto finalizzato all'aggiornamento del proprio Modello e, quindi, alla predisposizione del presente documento, conferendo specifico mandato a consulenti esterni.

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette all'aggiornamento di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi di commissione dei Reati in linea con le disposizioni di cui al Decreto.

Inizialmente tale attività è stata svolta con un preventivo esame della documentazione della Società e sono state effettuate una serie di interviste con i soggetti chiave mirate ad analizzare il *modus operandi* della Società e all'individuazione e comprensione dei processi sensibili nell'ambito delle Aree a Rischio e dei sistemi e procedure di controllo già adottati in relazione ai medesimi. Sulla base delle Attività a Rischio identificate, degli strumenti organizzativi e dei controlli già adottati dalla Società, nonché delle previsioni e delle finalità del Decreto, sono state individuate le azioni per migliorare detti strumenti, nonché i requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo specifico per la Società.

2.4 Struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di Reato

Il presente Modello è composto da una "Parte Generale" e da undici "Parti Speciali" riferite alle singole categorie di reato rispetto alle quali, per **Agrosistemi S.r.l.**, sussiste un rischio astrattamente teorico di incorrere nella commissione del reato.

Dall'analisi dei rischi aziendali condotta ai fini dell'adozione del Modello è emerso che le Attività a Rischio, allo stato, riguardano le seguenti tipologie di reati:

1. Reati commessi nei rapporti con la P.A. (seppur vero che la **Agrosistemi S.r.l.** partecipa raramente a gare d'appalto, le quali vengono gestite internamente da due persone. Per quanto riguarda, invece, le sponsorizzazioni, le stesse vengono effettuate ma non nei confronti della P.A. La Società, inoltre, si avvale dell'ausilio di professori universitari i quali vengono scelti in base alle loro competenze e hanno tutti una loro "giustificazione").

2. Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria; **3.** Reati societari (tra cui rientra anche il reato di corruzione tra privati); **4.** Reati di riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; **5.** Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare; **6.** Delitti informatici e trattamento illecito di dati e delitti in materia di violazione del diritto d'autore; **7.** Delitti di criminalità organizzata e Reati con finalità eversive e di terrorismo; **8.** Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato; **9.** Delitti contro l'industria e il commercio; **10.** Reati Ambientali; **11.** Reato di autoriciclaggio.

Le singole Parti Speciali hanno la funzione di: **a)** dettagliare i principi procedurali che i Destinatari sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello; **b)** fornire all'Organismo di Vigilanza ed ai responsabili delle diverse aree aziendali che con lo stesso cooperano, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste dal Modello.

Si rinvia alle singole Parti Speciali del presente Modello per la descrizione analitica delle specifiche Attività a Rischio relative a ciascuna categoria di Reato.

2.5 Modifiche ed integrazioni del Modello

Le modifiche ed integrazioni del Modello sono rimesse alla competenza dell'Amministratore Unico della Società anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

Le proposte di modifica ed integrazione del Modello potranno essere presentate dall'OdV anche sulla base delle indicazioni provenienti dai responsabili delle singole aree aziendali.

3. REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO

3.1 Il sistema in linea generale

Nell'espletamento delle operazioni attinenti alla gestione della Società, gli Esponenti Aziendali e i Dipendenti e Collaboratori devono rispettare le regole di comportamento previste dal presente Modello e quelle indicate sia nella Parte Generale che nelle singole Parti Speciali.

Gli Esponenti Aziendali e i Dipendenti devono in primo luogo conoscere e rispettare:

- 1.** lo Statuto della Società;
- 2.** il Codice Etico e il Codice disciplinare di **Agrosistemi S.r.l.**;
- 3.** ogni altra normativa interna relativa al sistema di controllo interno e di reporting adottato dalla Società (es. *policies* aziendali, procedure generali di controllo preventivo, procedure aziendali, flussi informativi, ecc.).

Le regole, le *policies*, le procedure ed i principi di cui agli strumenti sopra elencati non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, poiché fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare e che tutti i Destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società, sono tenuti a conoscere e rispettare.

Tali regole, *policies*, procedure e principi qualora abbiano un'attinenza diretta o anche indiretta con la disciplina delle Attività a Rischio (o siano in qualsiasi modo collegati alle Aree a Rischio) si intendono qui richiamati a far parte del Modello della

Società. Gli Esponenti Aziendali e i Dipendenti devono essere periodicamente aggiornati sulle procedure operative adottate per la prevenzione dei Reati, così come ai Collaboratori Esterni e controparti della Società dovrà essere resa nota l'adozione del Modello nella sua versione sempre aggiornata i cui principi, tramite apposite clausole contrattuali, dovranno essere rispettati quali obblighi contrattuali.

Il Modello Organizzativo adottato, nella sua versione più aggiornata, è inserito in una apposita pagina dell'intranet aziendale.

3.2. IL SISTEMA DELLE DELEGHE E DELLE PROCURE

3.2.1 Principi generali

La struttura organizzativa della **Agrosistemi S.r.l.** deve avere un assetto chiaro, formalizzato e coerente con la ripartizione delle competenze tra le varie funzioni aziendali.

L'attribuzione di deleghe, procure e poteri deve essere sempre coerente con lo Statuto e l'esercizio di poteri non può prescindere dal conferimento espresso di essi secondo le modalità e nel rispetto dei limiti previsti dallo Statuto.

La Società può essere impegnata verso l'esterno solo dai soggetti muniti di delega o procura scritta ove siano specificamente indicati i poteri conferiti.

In considerazione di quanto sopra indicato, in **Agrosistemi S.r.l.** devono trovare puntuale applicazione i principi di:

- esatta delimitazione dei poteri, con un divieto assoluto di attribuzione, ai vari livelli, di poteri illimitati;
- definizione e conoscenza dei poteri e delle responsabilità all'interno dell'organizzazione;

-
- coerenza dei poteri autorizzativi e di firma con le responsabilità organizzative assegnate.

Sulla scorta di detti principi, 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.

3.2.2 Requisiti essenziali

Ciascuno di questi atti di delega o conferimento di poteri di firma fornisce, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati, le seguenti indicazioni:

- soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
- soggetto delegato, con esplicito riferimento alla funzione ad esso attribuita ed il legame tra le deleghe e le procure conferite e la posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato;
- oggetto, costituito dalla elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura è conferita. Tali attività ed atti sono sempre funzionali e/o strettamente correlati alle competenze e funzioni del soggetto delegato. In nessun caso potrà essere conferito un mandato generico a compiere qualsiasi atto nell’interesse del conferente la procura;
- limiti di valore entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli. Tale limite di valore è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell’ambito dell’organizzazione aziendale;
- obbligatorietà della doppia firma: nessuna procura può conferire un potere di impegnare verso terzi la società attraverso una firma singola.

Peraltro, il D.lgs. 81/08 (“Testo Unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro”) ha recepito l’orientamento giurisprudenziale dominante in tema di **efficacia della delega di funzioni**.

Nello specifico, l’**art. 16** del suddetto Decreto Legislativo ha previsto:

“1. La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:

a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;

b) che il delegato possenga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;

c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;

d) che essa attribuisca al delegato l’autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;

e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.

2. Alla delega di cui al comma 1 deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

3. La delega di funzioni non esclude l’obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite”.

Tale obbligo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all’articolo 30, comma 4 (così modificato dal D.Lgs. 106/09, c.d. “decreto correttivo al Testo Unico sulla sicurezza”)

3.2.3 Conferimento, gestione, verifica

L’attribuzione delle deleghe non costituisce un modo per attribuire competenze esclusive, ma piuttosto la soluzione adottata dalla Società per assicurare, dal punto

di vista dell'organizzazione dell'organo amministrativo di vertice al momento della delega, la migliore flessibilità operativa.

Le deleghe e le procure, sono comunicate mediante lettere di incarico redatte su carta intestata della Società, puntualmente protocollate, oltre che firmate "per accettazione" dal destinatario. Le procure con rilevanza esterna sono poi registrate presso il competente Ufficio Registro delle Imprese.

Sono attuati singoli aggiornamenti immediatamente nell'ipotesi di variazione di funzione/ruolo/mansione del singolo soggetto.

Le deleghe, le procure e le eventuali modificazioni apportate alle stesse, sono comunicate e messe a disposizione dell'OdV, il quale verifica, periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, lett. b del Decreto, condizione indispensabile per il buon funzionamento del Modello adottato è l'attribuzione ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

In ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto, la **Agrosistemi S.r.l.** ha deciso di attribuire tale compito ad un organismo monocratico **(Avv. Fabrizio Salmi)**.

L'OdV resta in carica per un periodo di tre anni dalla nomina ed è rinnovabile.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza può essere revocato per giusta causa. A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza si intende, a titolo esemplificativo e non limitativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- nel caso di membro interno, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza e la cessazione del rapporto di lavoro;
- nel caso di membro esterno, gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

Nell'esercizio delle sue funzioni il componente dell'OdV non deve trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale.

In tale ipotesi è tenuto ad informare immediatamente l'Amministratore Unico.

Alla scadenza dell'incarico, l'OdV potrà continuare a svolgere le proprie funzioni e ad esercitare i poteri di propria competenza, come in seguito meglio specificati, sino alla nomina di un nuovo componente da parte dell'Amministratore Unico.

Il componente dell'OdV deve possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione, oltre che di onorabilità e assenza di conflitti di interesse, che si richiedono per tale funzione.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza non deve avere un profilo professionale e personale che possa pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.

L'Amministratore Unico della Società, pertanto, nella scelta del membro dell'Organismo di Vigilanza deve valutare i seguenti elementi:

a) Autonomia e indipendenza

Il requisito di autonomia e indipendenza presuppone che l'OdV si riporti, nello svolgimento delle sue funzioni, all'Amministratore Unico. In sede di nomina dell'OdV, la sua autonomia è assicurata tra l'altro dall'obbligo della dotazione annua di adeguate risorse finanziarie delle quali l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri doveri (es. consulenze specialistiche, ecc.). L'indipendenza, infine, presuppone che l'Organismo di Vigilanza inteso nel suo complesso non si trovi in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi con la Società né in attività di tipo operativo che ne minerebbe l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sul rispetto del Modello.

b) Onorabilità e cause di ineleggibilità

Non possono essere eletti membri dell'Organismo di Vigilanza e, se lo sono, decadono necessariamente ed automaticamente dalla carica: **1)** coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 codice civile, ovverosia gli inabilitati, interdetti, falliti o condannati ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi; **2)** coloro che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del D. Lgs. 6 settembre 2011, n. 159 "Codice delle leggi antimafia

e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia”; **3)** coloro che sono stati condannati a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva o emessa ex artt. 444 e ss. codice procedura penale o, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione: **1)** per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile (Disposizioni penali in materia di società e consorzi) e nel Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267, e sue successive modifiche od integrazioni (disciplina del fallimento, del concordato preventivo e della liquidazione coatta amministrativa); **2)** a pena detentiva, non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l’attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento (tra questi si segnalano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i reati di abusivismo bancario e finanziario di cui agli artt. 130 e seguenti del Testo Unico Bancario, i reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate di cui all’art. 453 codice penale, i reati di fraudolento danneggiamento dei beni assicurati e mutilazione fraudolenta della propria persona di cui all’art. 642 codice penale); **3)** per un delitto contro la pubblica amministrazione, o alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l’ordine pubblico, contro l’economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria; **4)** alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo; **5)** in ogni caso e a prescindere dall’entità della pena per uno o più illeciti tra quelli tassativamente

previsti dal D.Lgs. 231/01; **6)** coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 *quater* TUF (D. Lgs n. 58/1998).

c) Comprovata professionalità, capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale

L'Organismo di Vigilanza deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite alla sua indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio; è necessario, pertanto, che all'interno dell'Organismo di Vigilanza siano presenti soggetti in possesso di professionalità adeguate in materia legale, sistemi di controllo e gestione dei rischi aziendali. L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in specifiche materie. In particolare, l'OdV, nel suo complesso deve essere in possesso di adeguate competenze specialistiche quali:

- conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la Società opera;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
- conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva".

d) Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza in merito alla corretta applicazione del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine, curandone l'aggiornamento.

L'OdV non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

A tal riguardo:

- le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale; l'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni di **AGROSISTEMI S.R.L.** – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Modello;
- l'OdV si può avvalere – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero, come sopra indicato, di consulenti esterni.

L'Amministratore Unico valuta, prima dell'insediamento dell'OdV e, successivamente a tale insediamento, tramite valutazioni periodiche, la sussistenza dei menzionati requisiti professionali e personali in capo al suo componente.

A tal riguardo, al momento della nomina dovranno essere forniti adeguate informazioni in merito alla presenza dei requisiti sopra indicati, anche allegando il *curriculum vitae* al relativo verbale.

4.2 Funzione, poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV della Società è affidato il compito di vigilare:

- 1) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;

2) sull'idoneità ed efficacia del Modello in relazione alla struttura della Società ed ai suoi eventuali mutamenti;

3) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni strutturali e alle novità legislative e regolamentari.

Su di un piano più operativo è affidato all'OdV della Società il compito di:

- verificare l'efficienza ed efficacia del Modello organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- sviluppare sistemi di controllo e monitoraggio tesi alla ragionevole prevenzione delle irregolarità ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- verificare il rispetto degli standard di comportamento e delle procedure previste dal Modello organizzativo e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali, mediante analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie Funzioni Aziendali a Rischio (il/i "Responsabile/i Interno/i"); per lo svolgimento delle attività di verifica e di controllo, di cui al presente punto e dei precedenti l'ODV, potrà avvalersi delle attività di verifica delle funzioni di controllo;
- riferire periodicamente all'Amministratore Unico (con periodicità non superiore a un anno) circa lo stato di attuazione e l'operatività del Modello;
- promuovere e/o sviluppare, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, programmi di informazione e comunicazione interna, con riferimento al Modello, agli standard di comportamento e alle procedure adottate ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;

-
- promuovere e/o sviluppare l'organizzazione, di concerto con le funzioni aziendali preposte, di corsi di formazione e la predisposizione di materiale informativo utili alla comunicazione e divulgazione dei principi etici e degli standard cui la Società si ispira nello svolgimento delle proprie attività;
 - fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
 - assicurare l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle Aree a Rischio;
 - raccogliere, elaborare e conservare le informazioni, comprese le segnalazioni, rilevanti in merito al rispetto del Modello;
 - effettuare periodicamente verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni e atti specifici, posti in essere nelle Aree a Rischio come individuate nel presente Modello;
 - segnalare all'organo amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, quelle violazioni accertate del Modello organizzativo che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
 - formulare proposte all'Amministratore Unico, di eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello organizzativo adottato e dei suoi elementi costitutivi, in conseguenza di: o significative violazioni delle prescrizioni del Modello organizzativo; o significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; o modifiche nello svolgimento delle attività aziendali; o modifiche normative.

- introdurre, se necessario e fermo restando quanto previsto nel presente documento, altre regole operative relative, ad esempio, alla cadenza delle proprie riunioni, alle eventuali specifiche mansioni affidate ai singoli componenti ovvero alla gestione delle informazioni acquisite nell'esercizio dell'incarico. Tutte le attività poste in essere dall'OdV, nello svolgimento dei suoi compiti, non sono soggette al sindacato di alcun altro organismo o struttura della Società. Per tutto ciò che attiene al funzionamento dell'OdV si fa rinvio al Regolamento dal medesimo organo approvato.

4.3 Reporting dell'OdV nei confronti degli Organi Sociali

L'Organismo di Vigilanza informerà l'Amministratore Unico in ordine all'attività svolta mediante:

- relazioni annuali;
- ogni volta se ne presenti e ravvisi la necessità e/o opportunità.

Le suddette relazioni dovranno contenere, oltre al resoconto dell'attività svolta, anche l'indicazione delle eventuali criticità riscontrate e gli interventi correttivi e migliorativi pianificati, nonché il loro stato di realizzazione. L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Amministratore o potrà a sua volta fare richiesta in tal senso per riferire in merito al funzionamento del Modello.

Di ogni adunanza dell'OdV con l'Amministratore Unico dovrà rimanere evidenza scritta conservata tra gli atti della Società.

4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, 2° comma, lett. d) del Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

L'efficacia dell'attività di vigilanza trova fondamento in un sistema strutturato di segnalazioni ed informazioni provenienti da tutti i Destinatari del Modello, con riferimento a tutti gli atti, comportamenti od eventi, di cui vengano a conoscenza, che potrebbero determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto.

Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalle *best practices*, i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, fanno riferimento alle seguenti categorie di informazioni:

- flussi informativi *ad hoc*;
- informativa periodica.

4.4.1 Flussi informativi *ad hoc*

I flussi informativi *ad hoc* indirizzati all'OdV da Esponenti Aziendali o da terzi attengono a criticità attuali o potenziali e – fermo restando quanto previsto al paragrafo 4.4.4. in tema di Whistleblowing – possono consistere in:

- a)** notizie occasionali in relazione alle quali è opportuna un'informativa immediata nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

L'obbligo di informazione ha per oggetto:

- provvedimenti e/o le notizie provenienti dall'autorità giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini/accertamenti, riguardanti la Società, anche nei confronti di ignoti, per i reati o gli illeciti amministrativi di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale da parte dei dirigenti e/o dei dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del sistema disciplinare previsto nel Modello con evidenza specifica dei procedimenti disciplinari attivati e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i report e le relazioni dai quali possano emergere elementi con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari e la Società;
- eventuali infortuni sul luogo di lavoro, ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro;
- eventuali incidenti o accadimenti nell'ambito delle attività delle Unità Produttive che possano comportare un rischio ambientale.

b) Informazioni di qualsiasi provenienza, concernenti la possibile commissione di reati o comunque di violazioni del Modello. L'obbligo di informazione ha per oggetto:

- la commissione di reati o il compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi;

-
- la commissione di illeciti amministrativi (rilevanti ai sensi del Decreto);
 - comportamenti non in linea con il Modello e con i relativi protocolli;
 - variazioni o carenze delle procedure nell'ambito delle Aree Sensibili;
 - mancato rispetto delle procedure aziendali nell'ambito delle Aree Sensibili;
 - variazioni o carenze nella struttura aziendale;
 - operazioni che presentino profili di rischio per la commissione di Reati.

Le segnalazioni devono essere eseguite, in forma scritta, con le seguenti modalità:

a) i Dipendenti informeranno il superiore gerarchico che provvederà a indirizzarle al Responsabile Interno e quest'ultimo procederà a informare senza indugio l'OdV. In caso di mancata canalizzazione verso l'OdV (direttamente da parte del Responsabile Interno) o comunque nei casi in cui il Dipendente si trovi in una situazione di disagio psicologico nell'effettuare la segnalazione al superiore gerarchico, la segnalazione potrà essere fatta direttamente all'OdV. L'OdV potrà tenere in considerazione anche le denunce anonime ma solo a condizione che siano sufficientemente circostanziate e tali da risultare credibili e fondate a suo insindacabile giudizio;

b) i Consulenti, i Fornitori, gli Agenti e i Partners per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di **Agrosistemi S.r.l.**, effettuano la segnalazione direttamente all'OdV. Di tale circostanza è data idonea informativa nell'ambito di apposite clausole contrattuali. L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e determina le eventuali iniziative, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta. Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed

informazioni verso l'OdV, è stata istituita una casella e-mail dell'Organismo di Vigilanza: Organismo.Vigilanza@agrosistemisrl.com.

Oltre alle notizie sopra indicate – che riguardano fatti od eventi di carattere eccezionale – dovranno altresì essere immediatamente comunicate all'Organismo di Vigilanza le informazioni rilevanti concernenti le seguenti attività ricorrenti:

- le modifiche che intervengano all'articolazione dei poteri e al sistema delle deleghe (e procure) adottato dalla Società;
- eventuali trasferimenti finanziari che non trovino giustificazione in uno specifico contratto stipulato a condizioni di mercato;
- la documentazione relativa all'attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello e alla partecipazione alla medesima da parte del personale (con indicazione di eventuali assenze ingiustificate), all'esito di ogni evento formativo;
- eventuali verbali di ispezione in materia ambientale da parte di Enti Pubblici e/o Autorità di controllo e ogni altro documento rilevante in materia ambientale; in particolare, dovrà essere data immediata informativa all'OdV in merito all'inizio dell'ispezione e del verbale conclusivo rilasciato dall'autorità competente all'esito della verifica;
- le procedure poste a presidio della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (in occasione della loro emissione), gli aggiornamenti delle stesse, eventuali modifiche che intervengano sulla struttura organizzativa e sui protocolli di **Agrosistemi S.r.l.** riguardanti tale materia, nonché i documenti rilevanti ai fini del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (quali ad esempio il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), il Registro degli infortuni, il Piano di emergenza, i verbali relativi alle

riunioni periodiche di prevenzione e protezione dai rischi, alle analisi ambientali e ai sopralluoghi negli Uffici); sarà a tal riguardo indicato all'OdV anche il riferimento della funzione aziendale che provvederà alla conservazione di tali atti e/o documenti;

- le notizie relative agli eventuali infortuni verificatisi nella Società nonché ai c.d. "quasi infortuni", ossia a tutti quegli accadimenti che, pur non avendo dato luogo ad eventi lesivi per i lavoratori, possano considerarsi sintomatici di eventuali debolezze o lacune del sistema di sicurezza e salute, assumendo le misure necessarie ai fini dell'adeguamento dei protocolli e delle procedure.

4.4.2 Informativa periodica

I Responsabili Interni informano periodicamente l'Organismo di Vigilanza secondo i flussi informativi e la periodicità specificamente disciplinati all'interno di ciascuna Parte Speciale del presente Modello.

All'interno di ogni Report Periodico previsto nell'ambito delle singole Parti Speciali sono riportati tutti i flussi *ad hoc* che sono stati oggetto di Scheda di Evidenza nel periodo di riferimento.

4.4.3 Segnalazioni all'OdV da parte dei responsabili delle Aree a Rischio

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti ad informare l'OdV in merito ad ogni atto, comportamento od evento di cui siano venuti a conoscenza e che potrebbero determinare una violazione del Modello o, che, più in generale, siano potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto.

Le operazioni a rischio di commissione di uno dei Reati Presupposto devono essere portate a conoscenza dell'OdV dai Responsabili Interni.

I Responsabili Interni nell'ambito delle Aree a Rischio individuate hanno il compito di far compilare le Schede di Evidenza ed i Report ai loro sottoposti e di trasmetterle all'Organismo di Vigilanza che ne cura l'archiviazione ed effettua il relativo controllo dei contenuti anche in occasione delle audizioni che può pianificare periodicamente con i vari Responsabili Interni.

4.4.4 Whistleblowing

Come previsto dalla legge 30 novembre 2017, n. 179, che ha introdotto nella disciplina di cui al Decreto 231 l'istituto del cosiddetto "whistleblowing", la Società adotta tutte le misure necessarie per garantire che, per quanto riguarda le segnalazioni di possibili illeciti, siano assicurati ai soggetti segnalanti: **a)** uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; **b)** almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; **c)** il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; **d)** che nel sistema disciplinare siano previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. Si precisa, altresì, che 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 eventualmente indicata dal medesimo.

Inoltre, l'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. 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.

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.

Da ultimo, si precisa che, nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di legge, il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'ente, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile (fatto salvo il caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata).

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle

finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

4.4.5 Canali di segnalazione

La Società, in conformità a quanto previsto dalla normativa in materia di Whistleblowing, ha istituito un canale informativo alternativo – rispetto a quelli indicati al precedente paragrafo 4.4.1 – idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. L'invio della segnalazione potrà, quindi, avvenire:

- tramite la piattaforma informatica appositamente predisposta dalla Società;
- tramite la piattaforma informatica appositamente predisposta dalla Società/tramite il software "OpenWhistleblowing" messo a disposizione dal 15 gennaio 2019 dall'ANAC;
- all'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza: organismo.vigilanza@agrosistemisrl.com.

4.4.6 Compiti dell'OdV in merito ai flussi informativi

L'OdV potrà effettuare ulteriori controlli su quanto trasmesso tramite i flussi informativi dei quali verrà data evidenza scritta.

L'Organismo di Vigilanza cura l'emanazione e l'aggiornamento di istruzioni standardizzate relative alla compilazione omogenea e coerente delle Schede di Evidenza e dei Report Periodici da parte dei Responsabili Interni delle Aree a Rischio.

Tali istruzioni devono essere scritte e conservate su supporto cartaceo o informatico. L'OdV potrà in ogni caso chiedere a ciascun Responsabile Interno di venire

costantemente aggiornato in merito a tematiche e/o eventi specifici sulla base delle proprie esigenze di controllo.

4.5 Obblighi di riservatezza

Il componente dell'Organismo di Vigilanza assicura la riservatezza delle informazioni di cui venga in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che allo stesso dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello.

Il componente dell'OdV si astiene altresì dall'utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli di cui ai precedenti paragrafi e comunque per scopi non conformi alle funzioni di vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

Inoltre, in conformità con quanto previsto dalla legge 179/2017, le segnalazioni verranno gestite in modo tale da garantire (oltre alla riservatezza dei segnalanti) gli stessi segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

5. SISTEMA DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE

5.1 La diffusione dei contenuti del Modello

Il Modello o un suo estratto - aggiornato ed integrato - è:

- distribuito, nella sua versione completa, anche in versione cartacea, a: l'organo amministrativo di **Agrosistemi S.r.l.**; il personale dipendente; l'Organismo di Vigilanza; parti terze (partners, agenti, fornitori, consulenti);
- reso disponibile nella rete informatica aziendale, accessibile a tutti i destinatari individuati nel punto precedente;
- distribuito ai destinatari con evidenza di riscontro a cura dell'Organo amministrativo e dell'OdV.

Le medesime modalità di diffusione e comunicazione sono adottate:

- per i neo-assunti;
- per i nuovi agenti o distributori;
- per i nuovi professionisti o consulenti.

In ogni caso l'edizione aggiornata del Modello è depositata in apposita area, debitamente identificata all'interno degli uffici di **Agrosistemi S.r.l.** e diffusa a mezzo intranet aziendale.

In fase di prima adozione del Modello è stata predisposta dall'Organo amministrativo, in stretta collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, la **formazione obbligatoria** di tutti i destinatari dello stesso mediante sessioni mirate per assicurare una loro adeguata conoscenza, comprensione e applicazione.

5.2 L'attività di formazione

Successivamente all'adozione, la formazione sui contenuti e gli aggiornamenti del Modello è attuata semestralmente ad opera dell'Organismo di Vigilanza che redige annualmente un *piano annuale di formazione* relativo, tra l'altro a:

- sessioni per i neo-assunti (oltre a quanto predisposto come informativa sull'argomento in fase di assunzione);
- sessione diretta a tutti i destinatari per gli aggiornamenti;
- sessioni specifiche per ruolo, basate sui processi sensibili e sulle procedure di pertinenza, da stabilirsi in funzione di mutamenti organizzativi, legislativi e di percezione del rischio.

In merito a chiarimenti sull'interpretazione dei precetti contenuti nel Modello e delle procedure, i dipendenti possono rivolgersi ai propri superiori o all'Organismo di Vigilanza.

5.3 Informativa a Collaboratori Esterni

All'atto della sottoscrizione del contratto con terze parti verrà fornita ai Collaboratori Esterni apposita informativa in merito al Modello adottato dalla Società.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Principi generali

La definizione di un sistema disciplinare e di sanzioni (che devono essere commisurate alla violazione e dotate di potere deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello costituisce, ai sensi dell'art. 6 comma 1 del Decreto, un requisito essenziale del Modello.

L'applicazione del suddetto sistema sanzionatorio presuppone la mera violazione delle disposizioni del Modello: esso, pertanto, troverà applicazione indipendentemente dall'instaurazione, dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri anche uno dei Reati.

In virtù di quanto previsto dalla sopra citata Legge n. 179/2017, relativa al Whistleblowing e con riferimento a qualunque destinatario del Modello, si precisa che tra le condotte passibili di sanzione devono essere considerate anche la violazione, in qualsiasi modo, delle misure a tutela del segnalante, nonché l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

6.2 Sanzioni per i Dipendenti di Agrosistemi S.r.l.

I comportamenti tenuti dai Dipendenti della Società in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei Dipendenti, esclusi i dirigenti, esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In particolare, le sanzioni applicabili ai Dipendenti, che siano quadri o impiegati, conformemente con la tipologia di sanzioni previste dal CCNL, sono le seguenti: **1)** Rimprovero verbale o scritto: si applica al lavoratore che viola le prescrizioni previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure richiamate, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, etc.) o che adotta, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso; **2)** Multa non superiore a 4 ore di retribuzione: si applica al lavoratore che viola più volte le prescrizioni di cui al Modello o che adotta, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate. **3)** Sospensione dal servizio e dalla retribuzione o trasferimento per punizione: si applica al lavoratore che, nel violare le prescrizioni del Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, compie atti contrari all'interesse di **Agrosistemi S.r.l.** **4)** Licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso e con trattamento di fine rapporto: si applica al lavoratore che adotta, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non

conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un Reato sanzionato dal Decreto. **5) Licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto:** si applica al lavoratore che adotta nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto ovvero al lavoratore che viola, in qualsivoglia modo, le misure a tutela del segnalante, o che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate. Se, nell'ambito dell'attività di vigilanza emergono violazioni del Modello e delle regole ivi contenute, l'OdV ha il compito di attivare la funzione aziendale preposta cui fa capo il potere sanzionatorio/disciplinare, il quale trasmette i risultati delle indagini svolte agli organi a cui deve riferire ai sensi e secondo le modalità di cui al precedente **paragrafo 4.3**. Tali violazioni e procedimenti disciplinari sono oggetto del report periodico dell'OdV all'Amministratore Unico.

7. ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

7.1 Misure nei confronti dell'Amministratore Unico di Agrosistemi S.r.l.

Qualora l'OdV verificasse la violazione del presente Modello da parte dell'Amministratore Unico ne informerà prontamente il socio unico.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee in conformità alla normativa vigente.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

È fatta salva, in ogni caso, la possibilità per la Società, di rivalersi per ogni danno, anche di immagine, e/o responsabilità che alla stessa possa derivare da comportamenti in violazione del presente Modello.

7.2 Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni di Agrosistemi S.r.l.

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori Esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un Reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

8. VERIFICHE PERIODICHE

In base a quanto disposto al **paragrafo 4.3**, l'Organismo di Vigilanza redige con cadenza annuale una relazione per l'Amministratore Unico.

L'OdV può effettuare verifiche e controlli sia precedentemente programmati che a sorpresa.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto delle singole funzioni aziendali (ovvero di consulenti esterni) a seconda del settore di operatività di volta in volta sottoposto a controllo, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità.

Nel corso delle suddette verifiche ed ispezioni, all'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

Con riguardo all'oggetto delle verifiche, le stesse potranno distinguersi in:

a) verifiche sugli atti: periodicamente si procederà ad una verifica dei principali atti e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società nelle Aree Aziendali a Rischio;

b) verifiche sulle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello e delle procedure dallo stesso richiamate con le modalità stabilite dall'OdV, nonché il grado di consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con interviste a campione.

Come esito della verifica, verrà stipulato un rapporto da sottoporre all'attenzione dell'Amministratore Unico (in concomitanza con una delle relazioni semestrali predisposte dall'OdV) che evidenzierà le possibili carenze e suggerisca le azioni da intraprendere.

Il presente Modello è stato approvato dall'Amministratore Unico in data

Ogni successiva modifica o integrazione della Parte Generale e delle Parti Speciali del Modello, dei poteri di firma, del Sistema Disciplinare e del Regolamento dell'Organismo di Vigilanza avverrà mediante decisione dell'Organo amministrativo, sentito l'Organismo di Vigilanza.

