



**CONSORZIO
GRANTERRE
S.C.A.**

**Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo ai sensi del
D.Lgs. 231/2001**

*Approvato per la prima volta dal CdA del 20 aprile 2009
Aggiornato e nuovamente approvato a seguito delle modifiche normative ed organizzative dal
CdA 26 febbraio 2015*

PARTE GENERALE

INDICE "MODELLO Ex. D.Lgs.231/2001"

PREMESSA

1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

- 1.1 Introduzione
- 1.2 Natura della responsabilità
- 1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione
- 1.4 Fattispecie di reato
- 1.5 Apparato sanzionatorio
- 1.6 Delitti tentati
- 1.7 Vicende modificative dell'ente
- 1.8 Reati commessi all'estero
- 1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito
- 1.10 Modelli di organizzazione, gestione e controllo
- 1.11 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti
- 1.12 Sindacato di idoneità

2. DESCRIZIONE DELLA REALTA' AZIENDALE:

ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI CONSORZIO GRANTERRE S.C.A.

- 2.1 Consorzio Granterre s.c.a.
- 2.2 Modello di Business
- 2.3 *Governance* di Consorzio Granterre s.c.a.
 - 2.3.1. La *Governance* di Consorzio Granterre s.c.a.
 - 2.3.2. Assetto organizzativo di Consorzio Granterre s.c.a.
 - 2.3.3. Principi di controllo in materia di deleghe e procure
 - 2.3.4. Principi di controllo inerenti il sistema di organizzazione generale

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

- 3.1 Premessa
- 3.2 Il Progetto del Gruppo Granterre per la definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo a r. D. Lgs. 231/2001 in capo alle società del Gruppo

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

- 4.1 L'Organismo di Vigilanza
- 4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza.
- 4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.
- 4.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie
- 4.5 Dovere di informazione dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.
- 4.6 Raccolta e conservazione delle informazioni.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

- 5.1 Funzione del sistema disciplinare
- 5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati.

- 5.3 Violazioni del Modello e relative sanzioni.
- 5.4 Misure applicate nei confronti dei dirigenti.
- 5.5 Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione.
- 5.6 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori.
- 5.7 Misure nei confronti dei sindaci

6. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

- 6.1 Premessa
- 6.2 Dipendenti
- 6.3 Altri destinatari

7. ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

- 7.1 Verifiche e controlli sul Modello
- 7.2 Aggiornamento e adeguamento
- 7.3 Prima applicazione del Modello

PARTI SPECIALI

- PARTE SPECIALE A – Reati nei rapporti con la P.A.
- PARTE SPECIALE B – Reati Salute e Sicurezza del Lavoro.
- PARTE SPECIALE C – Reati Societari
- PARTE SPECIALE D – Reati Informatici
- PARTE SPECIALE E – Reati Antiriciclaggio
- PARTE SPECIALE F – Reati Industria e Commercio
- PARTE SPECIALE G – Reati Induzione Falsa Testimonianza

ALLEGATI

- ALLEGATO 1 – Codice Etico

PREMESSA

La Consorzio Granterre s.c.a. (di seguito, per brevità, anche Granterre) fa parte, in qualità di capogruppo, del Gruppo Granterre, nato nel 1959; il Gruppo ha sviluppato nel corso di cinquant'anni di vita un importante processo di aggregazione delle maggiori realtà casearie del territorio, assumendo dimensioni che gli consentono di competere sul mercato internazionale.

La “mission” del Gruppo è “soddisfare il consumatore con prodotti di alta qualità ed innovativi valorizzando il prodotto dei soci”. Su questa “mission” il Gruppo ha sviluppato una forte unità di intenti all'interno, in modo da creare una unica e condivisa identità che poggia le proprie basi su valori che la contraddistinguono: la soddisfazione e la salute del consumatore, la qualità e la garanzia del prodotto, l'innovazione, il rispetto delle persone e dell'ambiente, la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, la reputazione.

Legata da omogeneità di valori e di traguardi, la Consorzio Granterre s.c.a. ha da tempo posto in essere azioni costruttive mirate a definire un sistema di regole e procedure riguardanti la struttura organizzativa complessiva propria e delle singole società appartenenti al Gruppo; in tale ottica, e nel rispetto delle azioni coordinate riguardanti le società del Gruppo, la Consorzio Granterre s.c.a. ha deciso di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito, anche, Modello).

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”)

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.

e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001)².

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 dipendenti³.

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 comunicati al Ministero della Giustizia.

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.⁴

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 Costituzione⁵ – 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

² Art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001: *“Responsabilità dell'ente – L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”*.

³ Così l'introduzione delle *Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo* ex D. Lgs. n. 231/2001 di Confindustria, diffuse in data 7 marzo 2002, integrate in data 3 ottobre 2002 con appendice relativa ai c.d. reati societari (introdotti nel D. Lgs. 231/2001 con il D. Lgs. n. 61/2002) e aggiornate, da ultimo, il 31 marzo 2008.

⁴ Art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001: *“Responsabilità dell'ente – L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”*.

⁵ Art. 27 comma 1 della Costituzione della Repubblica Italiana: *“La responsabilità penale è personale”*.

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 terzi⁶.

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 -undecies 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:

- **delitti contro la Pubblica Amministrazione.** Si tratta del primo gruppo di reati originariamente individuato dagli articoli 24 e 25 del D. Lgs. n. 231/2001 quali corruzione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato;
- **delitti contro la fede pubblica,** quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, previsti dall'art. 25-bis del Decreto e introdotti dalla legge 23 novembre 2001 n. 409, recante "*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro*"⁷;

⁶ La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001, nella parte relativa all'art. 5, comma 2, D. Lgs. 231/2001, afferma: "*Il secondo comma dell'articolo 5 dello schema mutua dalla lett. e) della delega la clausola di chiusura ed esclude la responsabilità dell'ente quando le persone fisiche (siano esse apici o sottoposti) abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. La norma stigmatizza il caso di "rottura" dello schema di immedesimazione organica; si riferisce cioè alle ipotesi in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all'ente perché non realizzato neppure in parte nell'interesse di questo. E si noti che, ove risulti per tal via la manifesta estraneità della persona morale, il giudice non dovrà neanche verificare se la persona morale abbia per caso tratto un vantaggio (la previsione opera dunque in deroga al primo comma).*"

- **reati societari.** Il D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, nell’ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l’estensione del regime di responsabilità amministrativa degli enti anche a determinati reati societari (quali false comunicazioni sociali, illecita influenza sull’assemblea, richiamati dall’art. 25-ter D. Lgs. n. 231/2001);
- **delitti in materia di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico** (richiamati dall’art. 25-quater D. Lgs. n. 231/2001, introdotto dall’art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7). Si tratta dei “*delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali*”, nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, “*che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall’articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999*”);
- **delitti in materia di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (richiamati dall’art. 25 –quater.1 del D. Lgs. n. 231/2001);
- **abusi di mercato**, richiamati dall’art. 25-sexies del Decreto, come introdotto dall’art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 (“*Legge Comunitaria 2004*”);
- **delitti contro la personalità individuale** previsti dall’art. 25-quinquies, introdotto nel Decreto dall’art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228, quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù;
- **reati transnazionali.** L’art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa della società anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della transnazionalità;
- **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** (c.d. reati infortunistici), previsti dall’art. 25 –septies, introdotto nel Decreto dall’art. 9 della Legge n. 123 del 3 agosto 2007;
- **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** previsti dall’art. 25 – octies, introdotto dall’art. 63 del D. Lgs. n. 231 del 21 novembre 2007;
- **reati in materia di criminalità informatica**, previsti dall’art. 24 –bis, introdotto dalla Legge n. 48 del 18 marzo 2008 di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio di Europa fatta a Budapest il 23 novembre 2001;
- **delitti di criminalità organizzata**, previsti dall’art. 24 –ter, introdotto nel D. Lgs. n. 231/2001 dall’art. 2, comma 29, della Legge n. 94 del 15 luglio 2009, quali l’associazione per delinquere le associazioni di tipo mafioso anche straniere, lo scambio elettorale politico-mafioso, il sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione, i delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall’articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110, e l’associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;
- **delitti contro l’industria e il commercio**, previsti dall’art. 25 – bis.1, introdotto nel D. Lgs. n. 231/2001 dall’art. 15, comma 7, lettera b, della Legge n. 99 del 23 luglio 2009 quali la turbata libertà dell’industria o del commercio, l’illecita concorrenza con minaccia o violenza, le frodi contro le industrie nazionali, la frode nell’esercizio del commercio, la vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine, la vendita di prodotti industriali con segni mendaci, la fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà, la contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari;

⁷ Con l’art. 15, comma 7, lett. a) della Legge n. 99/2009 sono stati aggiunti anche i reati di contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.) e di introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, previsti dall'art. 25 – novies, introdotto nel D. Lgs. n. 231/2001 dall'art. 15, comma 7, lettera c, della Legge n. 99 del 23 luglio 2009. I reati previsti sono contenuti negli articoli 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633;
- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, previsto dall'art. 25 – decies, introdotto nel D. Lgs. n. 231/2001 dall'art. 4, comma 1, della Legge n. 116 del 3 agosto 2009, ha ad oggetto il reato di cui all'art. 377 –bis c.p;
- **reati ambientali**, previsti dall'art. 25 –undecies, introdotto nel D. Lgs. n. 231/2001 dall'art. 2 del D. Lgs. n. 121 del 7 luglio 2011. Tale norma (che non dà completa attuazione a quanto disposto nella Direttiva 2009/123/CE) ricomprende alcune fattispecie di reati di cui al D. Lgs. n. 152/2006 (scarichi, rifiuti, inquinamento atmosferico) e in altre disposizione di tutela ambientale;
- **impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, previsto all'art. 25 – duodecies del D. Lgs. n. 231/2001, introdotto dal D. Lgs. n. 109 del 16 luglio 2012, che individua, quale fattispecie di reato, il delitto di cui all'art. 22, comma 12 –bis, del D. Lgs. n. 286 del 25 luglio 1998.

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:

- 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;
- 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, taluni reati contro la fede pubblica quali la falsità in monete, delitti in materia di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico, delitti contro la personalità individuale, reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro, reati transnazionali e reati in materia di criminalità informatica) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

a) 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;

b) in caso di reiterazione degli illeciti⁸.

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 definitiva⁹. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell’attività della società (in

⁸ Art. 13, comma 1, lettere a) e b) D. Lgs. 231/2001. A tale proposito, Si veda anche l’art. 20 D. Lgs. 231/2001, ai sensi del quale “*Si ha reiterazione quando l’ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.*” Circa il rapporto fra le norme sopra menzionate, si veda De Marzo, *op. cit.*, 1315: “*In via alternativa, rispetto ai requisiti di cui alla lett. a) [dell’art. 13, n.d.r.], la lett. b) individua, come presupposto per l’applicazione delle sanzioni interdittive espressamente previste dal legislatore, la reiterazione degli illeciti. Ai sensi dell’art. 20, la reiterazione si verifica quando l’ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva. In questo caso, la commissione dei reati nonostante l’intervento di una condanna che abbia, in modo ormai irrevocabile, sancito la precedente violazione di legge, dimostra le indicate propensione o tolleranza verso la consumazione dei reati, senza che occorra indugiare sull’entità del profitto conseguito e sull’analisi dei modelli organizzativi adottati. Ciò che emerge in ogni caso è la consapevolezza che l’ordinario apparato sanzionatorio pecuniario (ed eventualmente anche interdittivo, qualora già in occasione degli illeciti precedenti siano state verificate le condizioni di cui alle lettere a) o b) dell’art. 13, comma 1) non è stato in grado di operare come efficace deterrente rispetto ad un’azione irrispettosa del fondamentale canone della legalità*”.

⁹ Si veda, a tale proposito, l’art. 16 D. Lgs. 231/2001, secondo cui: “*1. Può essere disposta l’interdizione definitiva dall’esercizio dell’attività se l’ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall’esercizio dell’attività. 2. Il giudice può applicare all’ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.*”

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. 231/2001¹⁰.

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.

E' 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)¹¹ ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

3. *Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17*".

¹⁰ Si veda l'art. 15 del D. Lgs. 231/2001: "Commissario giudiziale – *Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva*".

¹¹ Art. 8 del D. Lgs. 231/2001: "Autonomia della responsabilità dell'ente – 1. *la responsabilità dell'ente sussiste anche quando: a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia. 2. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione. 3. L'ente può rinunciare all'amnistia.*"

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.)¹² 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 rispondere¹³.

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.

¹² Art. 2504-bis c.c.: *“Effetti della fusione – La società che risulta dalla fusione o quella incorporante assumono i diritti e gli obblighi delle società estinte.”* Il D. Lgs. 6/2003 ha così modificato il testo dell'art. 2504-bis: *“Effetti della fusione - La società che risulta dalla fusione o quella incorporante assumono i diritti e gli obblighi delle società partecipanti alla fusione, proseguendo in tutti i loro rapporti, anche processuali, anteriori alla fusione.”*

¹³ La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 chiarisce che *“Ad evitare che, con particolare riguardo alle sanzioni interdittive, la regola ora enunciata determini una “dilatazione” di dubbia opportunità della misura punitiva - coinvolgendo aziende “sane” in provvedimenti diretti a colpire aziende “malate” (si pensi al caso in cui una modesta società, responsabile di un illecito sanzionabile con il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, venga incorporata da una grande società con azioni quotate in borsa) - provvedono, per vero, da un lato, la disposizione generale che limita comunque le sanzioni interdittive all'attività o alle strutture in cui l'illecito è stato commesso (articolo 14, comma 1, dello schema); e, dall'altro, la (...) facoltà dell'ente risultante dalla fusione di chiedere, nei congrui casi, la sostituzione delle sanzioni stesse con sanzioni pecuniarie.”* Il Legislatore allude, a tale ultimo proposito, all'art. 31, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, secondo cui *“Salvo quanto previsto dall'articolo 17, l'ente risultante dalla fusione e l'ente al quale, nel caso di scissione, è applicabile la sanzione interdittiva possono chiedere al giudice la sostituzione della medesima con la sanzione pecuniaria, qualora, a seguito della fusione o della scissione, si sia realizzata la condizione prevista dalla lettera b) del comma 1 dell'articolo 17, e ricorrano le ulteriori condizioni di cui alle lettere a) e c) del medesimo articolo”*.

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. 231/2001¹⁴, 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 commessi¹⁵. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D. Lgs. 231/2001)¹⁶; il cessionario, nel caso di cessione

¹⁴ Art. 11 del D. Lgs. 231/2001: “Criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria - 1. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. 2. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.(...)”.

¹⁵ Art. 32 D. Lgs. 231/2001: “Rilevanza della fusione o della scissione ai fini della reiterazione - 1. Nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, a norma dell'articolo 20, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data. 2. A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione. 3. Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta, a norma dei commi 1 e 2, solo se ad essi è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'ente scisso”. La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 chiarisce che “La reiterazione, in tal caso, non opera peraltro automaticamente, ma forma oggetto di valutazione discrezionale da parte del giudice, in rapporto alle concrete circostanze. Nei confronti degli enti beneficiari della scissione, essa può essere inoltre ravvisata solo quando si tratti di ente cui è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il precedente reato”.

¹⁶ Art. 33 del D. Lgs. 231/2001: “Cessione di azienda. - 1. Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria. 2. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza. 3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di azienda”. Sul punto la Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 chiarisce: “Si intende come anche tali operazioni siano suscettive di prestarsi a manovre elusive della responsabilità: e, pur tuttavia, maggiormente pregnanti risultano, rispetto ad esse, le contrapposte esigenze di tutela dell'affidamento e della sicurezza del traffico giuridico, essendosi al cospetto di ipotesi di successione a titolo particolare che lasciano inalterata l'identità (e la responsabilità) del cedente o del conferente”.

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:

- (i) è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- (ii) 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'estero¹⁷.

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)¹⁸ e, anche in ossequio al principio di legalità di cui

¹⁷ L'art. 4 del D. Lgs. 231/2001 prevede quanto segue: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo."

¹⁸ Art. 7 c.p.: "Reati commessi all'estero - E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana". Art. 8 c.p.: "Delitto politico commesso all'estero - Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici." Art. 9 c.p.: "Delitto comune del cittadino all'estero - Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o

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 amministrativo¹⁹. 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).

a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto.” Art. 10 c.p.: *“Delitto comune dello straniero all'estero – Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene.”*

¹⁹ Art. 38, comma 2, D. Lgs. 231/2001: *“Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato, n.d.r.]; b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale [applicazione della pena su richiesta, n.d.r.], ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario.”* Per completezza, si richiama inoltre l'art. 37 del D. Lgs. 231/2001, ai sensi del quale *“Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità”* (vale a dire quelle previste dal Titolo III del Libro V c.p.p.: querela, istanza di procedimento, richiesta di procedimento o autorizzazione a procedere, di cui, rispettivamente, agli artt. 336, 341, 342, 343 c.p.p.).

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"²⁰.

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 tenuta²¹.

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.

²⁰ 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."

²¹ 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".

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

Confindustria ha definito le *“Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001”*, diffuse in data 7 marzo 2002, integrate in data 3 ottobre 2002 con appendice relativa ai c.d. reati societari (introdotti nel D. Lgs. 231/2001 con il D. Lgs. n. 61/2002) e aggiornate, da ultimo, il 31 marzo 2008 (di seguito, *“Linee guida di Confindustria”*) fornendo, 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.

In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un codice etico con riferimento ai reati ex D. Lgs. 231/2001 e un sistema disciplinare;

- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

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; e
- 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

DESCRIZIONE DELLA REALTA' AZIENDALE: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI CONSORZIO GRANTERRE S.C.A.

2.1 Consorzio Granterre s.c.a.

Il Consorzio Granterre è una cooperativa retta dai principi della mutualità, senza fini di speculazione privata; in tal senso, persegue i seguenti scopi:

- fare conseguire ai propri soci i maggiori vantaggi economici possibili in proporzione ai prodotti agricoli e zootecnici da essi direttamente conferiti alla cooperativa, attraverso la manipolazione, la conservazione, la trasformazione, l'utilizzo, la valorizzazione e la commercializzazione dei prodotti medesimi;
- favorire l'incremento e lo sviluppo, qualitativo e quantitativo, delle attività delle imprese associate;
- favorire lo sviluppo e il miglioramento dell'agricoltura, con particolare riguardo al comparto zootecnico e lattiero-caseario;
- fare partecipare i propri soci ai benefici della cooperazione a carattere mutualistico;
- collaborare allo sviluppo ed alla promozione del movimento cooperativo;
- potenziare e valorizzare la produzione lattiero casearia nel quadro dei generali orientamenti dell'economia regionale, nazionale e degli obiettivi della politica agricola dell'Unione Europea;
- promuovere la concentrazione dell'offerta del prodotto sul mercato e la regolarizzazione del prezzo relativo, a vantaggio del produttore.

In linea con tali scopi, la società ha – per statuto - un oggetto sociale molto ampio comprendente attività che storicamente erano esercitate direttamente da Granterre e che – con l'attuale assetto basato sulla logica della filiera – vengono poste in essere da altre realtà aziendali facenti parte del Gruppo di cui Granterre stessa è la capofila; il predetto oggetto sociale (statutario) è così composto:

- a) provvedere, direttamente o indirettamente, per conto degli associati, alla raccolta, alla lavorazione, alla trasformazione e alla vendita dei prodotti lattiero caseari conferiti dai Soci;
- b) provvedere all'acquisto, alla lavorazione, alla trasformazione e al commercio di generi alimentari di ogni specie, dei prodotti dagli stessi derivati, quelli dietetici inclusi, tanto sfusi che confezionati, in particolare ai prodotti lattiero caseari e così ai lattici speciali, ai burri, ai formaggi, teneri e duri;
- c) procedere alla distribuzione, in Italia e all'estero, sia in proprio che per conto di terzi, dei prodotti oggetto della propria attività;
- d) compiere tutte le operazioni commerciali, di importazione e di esportazione necessarie o utili, comunque strumentali, per il conseguimento dell'oggetto sociale;
- e) effettuare, direttamente o indirettamente, la stagionatura del formaggio conferito dai soci;
- f) gestire impianti, stabilimenti e magazzini adatti alla stagionatura e alla conservazione, anche attraverso la gestione di magazzini generali, di formaggi, con particolare riferimento al formaggio parmigiano-reggiano e al formaggio grana padano;
- g) sviluppare tutte quelle attività che possono comunque giovare ai propri soci e al miglioramento della produzione casearia e in particolare una attività di assistenza tecnica, anche attraverso la gestione di laboratori chimico - batteriologici. Tali attività possono essere svolte anche in direzione

di caseifici non associati e dei singoli, considerando il miglioramento della produzione lattiero-casearia come uno degli obiettivi primari della cooperativa;

h) gestire direttamente, o mediante partecipazioni in società operanti nel settore, allevamenti organizzati con i più moderni criteri tecnici, sia di bestiame da carne che di bestiame da latte o da riproduzione, sia qualunque altro allevamento;

i) gestire direttamente, o mediante partecipazioni in società operanti nel settore, impianti di trasformazione e di manipolazione di prodotti agricoli conferiti dai soci o direttamente prodotti dalla cooperativa, con particolare riferimento al settore lattiero-caseario;

j) acquistare, assumere in affitto, in compartecipazione e in ogni altra forma, fruendo quando è possibile delle agevolazioni stabilite dalle leggi per lo sviluppo dell'agricoltura e della proprietà coltivatrice, terreni agricoli da destinare alla coltivazione, anche a conduzione divisa, ma con unità di direttive;

k) raccogliere dai propri soci conferimenti di foraggio e di altri prodotti utili all'allevamento del bestiame, secondo modalità e tempi da stabilirsi in un apposito regolamento interno;

l) assumere attività di prestazioni di macchine agricole, di lavori agricoli di ogni genere e tipo e anche di lavori industriali, aventi comunque attinenza con l'agricoltura;

m) svolgere attività promozionali, quali la partecipazione a fiere, la realizzazione e la acquisizione di marchi e la pubblicizzazione delle proprie attività.

n) svolgere, in via strettamente strumentale e non prevalente e, comunque, a favore di società partecipate, anche indirettamente, o dei propri soci o di società in questi partecipanti o di società da questi partecipate, servizi gestionali, di assistenza e di consulenza correlati o strumentali con l'oggetto sociale dei soggetti beneficiari medesimi.

Per la realizzazione di quanto previsto nel presente articolo la cooperativa potrà:

- prendere a noleggio, in locazione, anche finanziaria, in affitto e in comodato, macchine, fabbricati, mobili e immobili;

- costruire, ricostruire e acquistare mobili, immobili, aree, impianti, macchinari ed attrezzature, di qualsiasi tipo e valore, necessari all'attività sociale e comunque utili per la realizzazione dell'oggetto sociale;

- cedere a noleggio, in locazione, in affitto, in comodato, macchine, fabbricati, mobili ed immobili che non servissero, anche momentaneamente, alla cooperativa per la sua attività sociale;

- cedere a chiunque in proprietà, anche a riscatto, qualsiasi bene mobile e immobile di proprietà della cooperativa.

La cooperativa potrà svolgere qualunque altra attività connessa e affine, e comunque strumentale, a quelle sopra elencate, nonché compiere tutti gli atti e concludere tutte le operazioni contrattuali di natura immobiliare, mobiliare, industriale, commerciale e finanziaria, necessari o utili alla realizzazione degli scopi sociali o, comunque, sia direttamente che indirettamente attinenti ai medesimi nonché, fra l'altro, per la sola indicazione esemplificativa:

1) costituire, acquisire quote e azioni, assumere interessenze e partecipazioni, sotto qualsiasi forma, in imprese italiane ed estere, siano esse cooperative, consorzi, società per azioni o società a responsabilità limitata, ivi comprese quelle finanziarie, specie se svolgono attività analoghe, complementari od accessorie all'attività sociale o attività che siano comunque utili allo sviluppo del Movimento Cooperativo; assumere partecipazioni in cooperative sociali, ai sensi dell'art. 11 della Legge 381/91, alle quali potranno essere concessi anche finanziamenti al fine dello sviluppo della loro attività;

2) partecipare all'attuazione di iniziative o di interventi previsti dalla regolamentazione comunitaria o dalla legislazione nazionale e regionale nel settore lattiero-caseario;

3) dare adesione e partecipare a enti e organismi economici, consortili e fidejussori diretti a consolidare e a sviluppare il Movimento Cooperativo, a fornire a esso servizi e assistenza, ad agevolare gli scambi, gli approvvigionamenti e il credito;

4) concedere avalli cambiari, fidejussioni e ogni e qualsiasi altra garanzia, sotto qualsiasi forma, per facilitare l'ottenimento del credito agli enti cui la cooperativa aderisce, nonché a favore di altre cooperative e di società partecipate o collegate al Movimento Cooperativo;

5) stimolare lo spirito di previdenza e di risparmio dei propri soci e, conseguentemente, promuovere l'autofinanziamento della cooperativa, raccogliendo prestiti esclusivamente dai soci ed esclusivamente al fine del conseguimento del proprio oggetto sociale, in conformità alle disposizioni di legge in materia e ai relativi provvedimenti di attuazione nonché all'apposito regolamento interno; è pertanto tassativamente vietata la raccolta di risparmio fra il pubblico.

Per il conseguimento degli scopi sociali, la cooperativa potrà utilizzare i finanziamenti e i contributi disposti dalla Unione Europea, dallo Stato e da altri enti pubblici.

La cooperativa inoltre, in quanto "Organizzazione di Produttori", dovrà:

A) adottare, con efficacia vincolante per i propri soci, regolamenti e norme comuni di produzione e di immissione dei prodotti sul mercato, nonché norme di conoscenza della produzione;

B) effettuare l'immissione sul mercato del prodotto destinato alla commercializzazione, proveniente dagli associati obbligatisi ai sensi dell'art. 10 dieci - punto e) - del presente statuto, nel quadro di quanto previsto alla lettera f) dell'art. 3, secondo comma, della Legge Regionale della Regione Emilia Romagna 7 aprile 2000 n. 24;

C) rappresentare i produttori associati, per gli scopi previsti dal presente statuto, nei confronti della Pubblica Amministrazione e degli Enti pubblici che esercitano le funzioni di propria competenza nella zona della sua attività, nonché nei confronti di organismi, enti o associazioni private che perseguono scopi analoghi o affini a quelli della cooperativa.

Ai fini di tale rappresentanza, il mandato è insito nel rapporto di associazione all'Organizzazione.

La cooperativa inoltre potrà:

- svolgere compiti di intervento in esecuzione di regolamenti comunitari;

- stipulare convenzioni e contratti, anche interprofessionali, necessari o comunque utili al raggiungimento degli scopi statutari;

- promuovere programmi di ricerca e di sperimentazione agraria diretti alla conservazione e alla realizzazione produttiva nelle aziende degli associati, curando, in collaborazione con i competenti servizi nazionali e regionali e avvalendosi di centri e istituti pubblici e privati, la fusione di dati e informazioni necessari allo scopo;

- riscuotere unitariamente premi, incentivi, integrazioni di prezzo, da chiunque disposti, in favore di propri associati e provvedere alla successiva ripartizione in base ai criteri di erogazione;

- svolgere tutti gli altri compiti previsti per le Organizzazioni dei Produttori dalla normativa comunitaria e dalle legislazioni nazionali e regionali, ivi compresi quelli di controllo, anche in collaborazione con la Pubblica Amministrazione;
- affidare, nel rispetto dei Regolamenti Comunitari, funzioni operative di propria competenza alle Organizzazioni, agli Enti, alle Cooperative e ai Consorzi di cooperative associati;
- assolvere gli impegni e gli adempimenti previsti dalla Organizzazione Comune di Mercato (O.C.M) del comparto lattiero caseario.

La cooperativa, per agevolare il conseguimento dello scopo sociale e la realizzazione dell'oggetto sociale, potrà costituire fondi per lo sviluppo tecnologico, per la ristrutturazione e il potenziamento aziendale.

La cooperativa si propone altresì l'adozione di procedure di programmazione pluriennale finalizzate allo sviluppo o all'ammodernamento aziendale.

2.2 Modello di Business

Il Gruppo Granterre rappresenta la principale realtà al mondo nel settore lattiero-caseario per la produzione e commercializzazione di Parmigiano-Reggiano; la società capogruppo è il Consorzio Granterre, società cooperativa agricola.

La "mission" del Gruppo è: *"soddisfare il consumatore con prodotti di alta qualità ed innovativi valorizzando il prodotto dei soci"*.

Per raggiungere questo obiettivo, il Consorzio Granterre, ha ridotto progressivamente l'impegno diretto nella produzione di latte e formaggio fino a cessarlo completamente nel gennaio 2011, sviluppando nuove iniziative con i soci per rafforzarli, mantenendo il conferimento del formaggio. In particolare, Granterre ha conferito il ramo aziendale costituito dai caseifici e dagli allevamenti a società costituite ad hoc e divenute le conferenti del prodotto all'interno della filiera. Dette società sono dotate di Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

Come già menzionato al precedente paragrafo 2.1, Granterre attua il proprio oggetto sociale sia con attività diretta che attraverso la società controllata, Parmareggio S.p.A. (posseduta al 100%), a sua volta dotata di Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

Il Consorzio Granterre s.c.a. realizza lo scambio mutualistico con i soci ricevendo in conferimento o acquistando dagli stessi Parmigiano-Reggiano, Grana Padano, panne, latte per la trasformazione, foraggi e siero di latte, per la successiva trasformazione, valorizzazione e commercializzazione. L'attività svolta con i soci rappresenta circa il 80% sul totale complessivo. Per il restante 20% il Consorzio Granterre s.c.a. procede all'acquisto di formaggio, panne e siero presso fornitori terzi.

Dopo aver acquistato o ricevuto in conferimento detti prodotti, Granterre procede a rivendere le forme intere e le panne per la burrificazione alla controllata Parmareggio S.p.a., il latte alimentare alle Società socie Albalat S.c.a. e Cooperativa Casearia Castelnovese S.c.a., e il siero alla partecipata Serum Italia S.p.A..

2.3 Governance di Consorzio Granterre s.c.a.

2.3.1. La Governance di Consorzio Granterre s.c.a.

La capogruppo Consorzio Granterre detiene il 100% del capitale sociale della principale operativa Parmareggio S.p.A. e dunque - ferma l'analisi che spetterà all'organo amministrativo competente (della controllata) - la prima esercita sulla seconda la direzione e il coordinamento ex artt. 2497 ss. c.c. Le attività operative sono concentrate nella controllata, così come in essa sono le risorse umane e il suo organigramma ha, ai vertici, i dirigenti del Gruppo.

Col termine del progetto di razionalizzazione della base sociale della cooperativa, si sono identificati i centri di interesse proprietari più rilevanti e dunque il loro sistema di rappresentanza nell'ambito del Consiglio di Amministrazione. E' stato così possibile ipotizzare che l'attività di direzione e coordinamento sia esercitata non attraverso particolari clausole statutarie nello statuto di Parmareggio S.p.A. che impongano l'approvazione di atti significativi anche da parte del Consiglio di Amministrazione della controllante Consorzio Granterre soc. coop. agr., né particolari vincoli negoziali, bensì (anche) grazie al più semplice meccanismo della immedesimazione soggettiva tra (una parte de)i membri dell'organo amministrativo della controllante e i membri dell'organo amministrativo della controllata.

Il Consiglio di Amministrazione della Società vede quindi al proprio interno, da un lato, le figure di raccordo e garanzia del Presidente e del Vicepresidente che non dovranno presentare caratteristiche di amministratori esecutivi e, dall'altro, dell'Amministratore Delegato, il quale deterrà, invece, i poteri esecutivi; i rimanenti membri del Consiglio di Amministrazione sono soggetti non esecutivi/indipendenti.

Il Consiglio di Amministrazione della controllata operativa Parmareggio S.p.A. è poi composto in modo ristretto ("per selezione") da quello della controllante. Vi è sostanziale congruenza riguardo alle cariche di vertice, col medesimo Presidente e il medesimo Amministratore, ai quali sono attribuiti poteri identici a quelli conferiti nella controllante. Nell'ambito dell'esercizio delle sue funzioni, il Presidente si avvale, a livello di Gruppo, di un Comitato Consultivo Strategico, composto, oltre il Presidente, da due o più consiglieri. La best practice del Gruppo prevede di tenere i Consigli di Amministrazione delle due principali società con cadenza almeno ogni 45 giorni e momenti di verifica periodici a livello manageriale, con interscambio di informazioni coi dirigenti, in vista della miglior istruttoria delle scelte negli organi societari deputati.

Assemblea

L'assemblea dei soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge e dallo Statuto.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio d'Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società. Esso può compiere tutti gli atti, anche di disposizione, che ritiene opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, con la sola esclusione di quelli che la legge o lo statuto riservano inderogabilmente all'assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione della Granterre può essere composto da nove a trenta membri, eletti dall'Assemblea che preventivamente ne fissa il numero, scelti anche tra non soci, ma in modo tale che la maggioranza dei consiglieri sia costituita da soci cooperatori o loro mandatari; viene garantita la presenza in CdA di eventuali soci di minoranza, mentre può essere prevista la nomina di amministratori tra i soci sovventori o loro mandatari. L'attuale Consiglio di Amministrazione è composto da quindici membri che durano in carica per un massimo di tre esercizi e sono rieleggibili; la loro scadenza coincide con la data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio sociale della carica.

E' stato nominato un Presidente del Consiglio di Amministrazione cui spettano le funzioni statutariamente riservate a tale carica, nonché specifiche funzioni strategiche; è stato nominato altresì un Vice Presidente.

Come già accennato, la Società ha provveduto altresì alla nomina di un Comitato Strategico composto dal Presidente, dal Vice-presidente della Società, dal consigliere al contempo Vicepresidente della partecipata più significativa (Parmareggio S.p.A.) e da un rappresentante per ciascuno dei soci "maggiori" non già espressi dal Presidente e dai predetti Vicepresidenti.

Il Comitato ha il compito di coadiuvare il Presidente del Consiglio di Amministrazione nell'esercizio delle sue deleghe strategico-funzionali e in sede istruttoria rispetto alla preparazione delle sedute del Consiglio di Amministrazione e dei vari organismi, anche a livello di Gruppo; ha inoltre compiti consultivi su ogni altro argomento che il Presidente ritenga opportuno. Esso esercita, in ogni caso, mere funzioni istruttorie e consultive.

La firma e la rappresentanza sociale, di fronte ai terzi e in giudizio, è attribuita al Presidente del Consiglio di Amministrazione (in caso di assenza o impedimento di quest'ultimo, al Vice Presidente) e, nei limiti delle deleghe, agli Amministratori Delegati, se nominati (vedasi anche successivo paragrafo relativo all'attuale assetto organizzativo).

La norma statutaria che prevede la facoltà di nominare Amministratori Delegati ha trovato attuazione, essendo altresì stato nominato un Amministratore Delegato (che coincide con l'AD della controllata Parmareggio S.p.A.).

Collegio Sindacale

La società ha nominato un Collegio Sindacale composto da tre membri effettivi e due supplenti.

Società di Revisione

Il controllo contabile è esercitato da società di revisione, iscritta nel registro istituito presso la Consob; detta società è la medesima che si occupa della certificazione in capo al Gruppo e delle verifiche sul consolidamento dei dati contabili.

2.3.2. Assetto organizzativo di Consorzio Granterre s.c.a.

Nel corso del 2010 si è conclusa la riorganizzazione dell'area zoo-casearia.

La società Consorzio Granterre Soc. Coop. Agr. ha partecipato alla costituzione, a Castelfranco Emilia (MO), della nuova cooperativa Bonlatte s.c.a., formata da 15 soci, alla quale Parmareggio S.p.A. ha successivamente affittato un ramo d'azienda costituito da due allevamenti a Manzolino con oltre 1.000 bovini.

Nel dicembre 2010 è stata costituita da Granterre e altri 18 soci la nuova cooperativa Albalat con sede ad Albareto (MO) alla quale il 31 dicembre sono stati conferiti da Parmareggio S.p.A. l'allevamento di Cortile di Carpi con circa 900 bovini gestito, da inizio 2010 fino ad allora, dal Consorzio Granterre con apposito contratto di affitto d'azienda stipulato con Parmareggio.

Con quest'ultima operazione si è completato il percorso riorganizzativo dell'area, che ha determinato una riduzione della compagine sociale di Granterre, a favore delle cooperative sue socie che hanno potuto realizzare nuovi fronti di coesione sociale ed un rafforzamento dello scambio mutualistico, ed una importante semplificazione e focalizzazione della gestione operativa interna.

In parallelo è stata progettata anche una forte semplificazione della struttura societaria ed organizzativa del Gruppo. Già nel 2009 era stato avviato questo processo, finalizzato alla razionalizzazione e concentrazione delle attività della cooperativa e delle sue controllate, con l'incorporazione in Parmareggio S.p.A. di Fiordalba s.r.l. e Bonlatte s.r.l..

Da gennaio 2010 ha avuto efficacia il conferimento a Parmareggio, da parte del Consorzio Granterre, del ramo d'azienda dei servizi gestionali forniti alle società del Gruppo.

Tutte le attività operative sono concentrate in Parmareggio, così come le risorse umane, e il suo organigramma vedrà, ai vertici, i dirigenti del Gruppo.

L'Amministratore Delegato manterrà, dal punto di vista funzionale, il ruolo di Direttore Generale dal momento che in tale ruolo svolgerà, a livello di Gruppo, una serie di mansioni aventi carattere operativo interno, mansioni inerenti soprattutto le aree amministrazione finanza e controllo, risorse umane e logistica/produzione.

2.3.3. Principi di controllo in materia di deleghe e procure

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 una delega interna che descriva il relativo potere di gestione;

- 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 il 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 Consorzio Granterre s.c.a. (e del Gruppo di riferimento) 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 gli standard di comportamento adottati dalla Società, aumentano la fiducia e la reputazione della stessa (e del Gruppo di riferimento) 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.

3.2 Il Progetto del Gruppo Granterre per la definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del D. Lgs. 231/2001 in capo alla Consorzio Granterre s.c.a. e alle società del Gruppo

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 stata appunto l'identificazione degli ambiti aziendali, con riferimento a ciascuna società del Gruppo, oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili.

Con riferimento ai reati presupposto della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001 è stato valutato che il rischio relativo a: (i) reato di stampa di monete o valori bollati falsi, (ii) ai delitti contro la personalità individuale, (iii) al reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, (iv) ai delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, (v) ai reati transnazionali, (vi) ai reati ambientali, (vii) al reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, (viii) ai reati in materia di violazione del diritto d'autore, (ix) ai reati di criminalità organizzata e (x) ai reati di market abuse, è solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile.

Propedeutica all'individuazione delle Attività Sensibili è stata l'analisi del modello di *business* (analisi del modello dei processi primari e secondari) e del modello di controllo in essere (*Corporate Governance* e *Control Governance*) nell'ambito della società e del Gruppo Granterre svolta al fine di meglio comprendere gli ambiti oggetto di analisi.

Al riguardo, si osserva quanto segue.

Nel richiamare quanto esposto al precedente paragrafo 2.2., si evidenzia che la progressiva ristrutturazione del Gruppo Granterre ha portato la capogruppo Granterre s.c.a. ha svolgere un ruolo di raccordo nell'ambito della filiera; conseguenza di ciò è stato lo "svuotamento" organizzativo della società che, per lo svolgimento delle proprie attività, si avvale dei servizi svolti dalla controllante Parmareggio S.p.A.

In particolare, tra le due società vige un contratto intercompany in base al quale la controllata fornisce alla controllante una serie di servizi: (i) area amministrativa e di controllo, (ii) servizi informatici, (iii) organizzazione e gestione, (iv) tesoreria e finanza, (v) ciclo attivo e passivo.

La sopra descritta dinamica che caratterizza l'operatività di Granterre, 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 Parmareggio S.p.A.

E' evidente, infatti, che con riguardo alle aree che si occupano di servizi che Parmareggio svolge per conto di Granterre, la Società non è dotata di una propria organizzazione in quanto si avvale di quella della controllata.

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

Una serie di reati ricompresi nel catalogo 231 possono essere commessi, per conto di Granterre, da soggetti organizzativamente inseriti nella struttura della controllata.

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 in materia di Antiriciclaggio (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)

Al riguardo, si rileva che Parmareggio, già a partire dal 2009, ha adottato un proprio Modello; in via preliminare all'adozione, Parmareggio 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; il Modello di Parmareggio risulta essere attuato con continuità e secondo i requisiti di legge.

In ragione di ciò, le suddette mappature relative ad aree gestite da Parmareggio anche nell'interesse e per conto di Granterre si intendono qui richiamate come facenti parte integrante del Modello di Granterre.

L'analisi dell'organizzazione, del modello operativo e delle procure/deleghe conferite in ciascuna società del Gruppo, 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", 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 a livello di Gruppo e in ciascuna società 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, 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.

A livello di Gruppo si è inteso predisporre, in capo a ciascuna società, un Modello che tenesse conto della peculiare realtà aziendale, in coerenza con il sistema di governo (espressione delle scelte di governance del Gruppo) e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

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

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

- assicurare condizioni di trasparenza e correttezza nella conduzione delle attività aziendali a tutela della reputazione e dell'immagine, delle singole società e del Gruppo, degli interessi degli azionisti e del lavoro dei propri dipendenti;
- 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.

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:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- 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 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 *“rapporto”* dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale operativo ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

E', 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.

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 (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP – Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC - Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio).

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, il Gruppo Granterre 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.

In particolare, sulla base delle indicazioni fornite dalla giurisprudenza, la decisione è stata di dotare ciascuna società del Gruppo di un apposito Organismo di Vigilanza, composto dai medesimi soggetti. Tale scelta ha il pregio di realizzare economie in termini di risorse assegnate e di creare un'unica struttura che assicuri il migliore livello qualitativo delle prestazioni grazie alle maggiori possibilità di specializzazione, aggiornamento e formazione.

Al riguardo, in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/2001, e alla luce delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, Granterre ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza in un organismo plurisoggettivo composto da:

- un membro con comprovata esperienza contabile e in materie attinenti l'analisi di sistemi di gestione e controllo; detto membro è altresì parte del Collegio Sindacale della capogruppo e di altre società del gruppo;
- un membro appartenente all'Ufficio Legale interno;
- un consulente legale esterno e indipendente con comprovata esperienza in materia di studio e applicazione del D. Lgs. n. 231/2001.

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

In via generale, 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 esecutivi, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei consiglieri esecutivi delle società da questa 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, il Consiglio di Amministrazione 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 incarico.

La revoca da membro dell'Organismo di Vigilanza può avvenire per i sotto elencati motivi:

- cessazione, accertata dal Consiglio di Amministrazione, dalla carica di responsabile della funzione ricoperta. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che riguardi il responsabile della funzione (ad es. spostamenti ad altro incarico, licenziamenti, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione;
- venir meno dei requisiti di cui sopra;
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'Organismo di Vigilanza;
- assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

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 ed 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 al Consiglio di Amministrazione 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 di Granterre 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 o tenute a sua disposizione;
- effettuare il monitoraggio delle Attività Sensibili. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza viene 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 l'azienda al rischio di reato;
- condurre le opportune indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- verificare che gli elementi previsti dal Modello per le diverse tipologie di reati (ad 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;
- coordinarsi con i diversi responsabili delle varie funzioni aziendali per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti.

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

- ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società, 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 della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità;
- dispone di un budget definito dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'annuale processo di *budgeting* 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 Consiglio di Amministrazione .

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

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro stabiliti dal codice civile.

Coloro che segnalano le suddette circostanze in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse.

L'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento;

- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello deve contattare il proprio diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, il Dipendente ne riferisce all'Organismo di Vigilanza (saranno istituiti canali informativi dedicati, riservati, non anonimi, al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ufficiose e di informazioni verso l'Organismo di Vigilanza e allo scopo di risolvere casi di dubbia interpretazione in ordine ai principi generali del Modello);
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo cap. 5 (Sistema Disciplinare).

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- 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 i reati di cui al d. lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale e europeo, ovvero a trattativa privata;
- le notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- i provvedimenti e/o notizie riguardanti l'applicazione in Società della normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro, con tempestiva segnalazione degli incidenti occorsi.

4.5 Dovere 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*:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso l'Amministratore Delegato circa gli esiti di ciascuna verifica eseguita;
- la seconda, annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

Quanto a tale seconda linea di *reporting*, l'Organismo di Vigilanza predispone, con cadenza semestrale, 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.)

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

Gli incontri con le Direzioni/Funzioni cui l'Organismo di Vigilanza fa riferimento devono essere verbalizzati. Le copie dei verbali devono essere custoditi dall'Organismo di Vigilanza e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere al Presidente del Consiglio di Amministrazione di convocare detto organo per motivi urgenti. Alle riunioni del Consiglio di Amministrazione convocate per l'esame delle relazioni periodiche o straordinarie dell'Organismo di Vigilanza e in genere per le attività che riguardano il Modello, dovranno essere convocati anche i membri dell'Organismo di Vigilanza.

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.

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.

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 e 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.

Si precisa che i dipendenti che non rivestono qualifica dirigenziale sono soggetti al CCNL per i lavoratori dell'Industria alimentare privata.

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 Delegato ovvero altro soggetto con apposita delega individua - analizzate le motivazioni del dipendente - la sanzione disciplinare applicabile in base al CCNL di riferimento (con esclusione del licenziamento disciplinare con riferimento al quale la competenza spetta al Consiglio di Amministrazione).

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

L'Organismo di Vigilanza e l'Amministratore Delegato provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

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, Granterre 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 rimprovero 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 rimprovero scritto 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 globale, 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 servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni, 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, 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 dalle 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.

E' fatta salva la prerogativa di Granterre 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 (qualora ne sopravvenisse l'esistenza), 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.

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione. 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.

5.6 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 Granterre 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.

5.7 Misure nei confronti dei sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione. 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.

CAPITOLO 6

PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Premessa

Granterre, 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 Granterre 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 Granterre 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.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dai vertici societari che, secondo quanto indicato e pianificato dall'Organismo di Vigilanza, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi (ad esempio: corsi di formazione, programmi di informazione, diffusione di materiale informativo), anche avvalendosi della capogruppo e delle attività di formazione sul modello 231/2001 poste in essere da quest'ultima.

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 dell'azienda e sulle norme comportamentali”.

6.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a:

- (i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- (ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;

- (iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso;
- iv) 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 (qualora esistente) e con funzioni di rappresentanza della Granterre 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 azienda 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 Granterre rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza.

CAPITOLO 7

ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

7.1 Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza deve stilare con cadenza annuale un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica, in linea di massima, le proprie attività prevedendo: un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

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

Il Consiglio di Amministrazione 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 il Consiglio di Amministrazione 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 l'organizzazione e il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione .

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale, l'Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di Amministrazione un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta al fine di farne oggetto di delibera di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione .

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione .

7.3 Prima applicazione del Modello

In ragione della complessità del Modello e della sua profonda compenetrazione con la struttura della Società e del Gruppo sarà necessario che la sua introduzione nel sistema aziendale comporti lo sviluppo di un programma operativo di recepimento delle innovazioni.

Tale programma individuerà le attività richieste al fine di realizzare l'efficace attuazione dei principi di riferimento per la costruzione del Modello contenuti nel presente documento con precisazione di responsabilità, tempi e modalità di esecuzione.

Il programma verrà osservato da tutti i soggetti coinvolti con il massimo rigore, in quanto finalizzato alla tempestiva e compiuta attuazione di tutte le misure previste in conformità alle prescrizioni e gli scopi della disciplina introdotta dal D. Lgs. 231/2001.