



APOFRUIT ITALIA
Soc. Coop Agricola

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO**

ai sensi del D.Lgs. 231/2001

EMISSIONE E MODIFICHE

<i>rev.</i>	<i>data</i>	<i>descrizione</i>	<i>Approvato</i>
0	14 nov. 2012	Prima emissione	CdA 14 novembre 2012
1	27 gennaio 2015	Revisione e Aggiornamento	CdA 27 gennaio 2015
2	20 gennaio 2016	Aggiornamento	CdA 20 gennaio 2016
3	24 gennaio 2018	Aggiornamento	Cda 24 gennaio 2018
4	22 luglio 2019	Aggiornamento	Cda 22 luglio 2019
5	28 gennaio 2022	Aggiornamento	Cda 28 gennaio 2022
			Pagina 1
			Pagine 30
<i>Il Modello di Organizzazione e Gestione Controllo, compresi i relativi Allegati, è un documento riservato e di proprietà di Apofruit. In quanto tale non potrà essere divulgato a terzi, interamente o in parte, senza espressa autorizzazione da parte della Presidenza della Società.</i>			

INDICE**PARTE GENERALE**

1. INTRODUZIONE	5
1.1. La responsabilità amministrativa degli Enti.....	5
1.2. Fonti del Modello	9
2. IL MODELLO	10
2.1. Principi ispiratori e finalità del Modello	10
2.2. Struttura ed elementi costitutivi del Modello	11
2.3. Approccio metodologico	11
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	15
3.1. Il disposto normativo.....	15
3.2. Scopo ed ambito di applicazione.....	15
3.3. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	15
3.4. Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza.....	16
3.5. Cessazione dall'incarico	17
3.6. Durata in carica.....	18
3.7. Compiti dell'Organismo di Vigilanza.....	18
3.8. Flussi informativi dell'OdV agli organi societari	20
3.9. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie	21
3.10. Raccolta e conservazione delle informazioni.....	22
4. LE DELEGHE ED I POTERI	23
5. PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	25
6. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO GENERALI PER I DESTINATARI	26
7. SISTEMA DISCIPLINARE	27
7.1. Principi generali	27
7.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni	28
7.3. Sanzioni nei confronti dei dipendenti.....	28
7.4. Sanzioni nei confronti dei dirigenti.....	28
7.5. Misure nei confronti degli Amministratori	28
7.6. Misure nei confronti dei Sindaci.....	29
7.7. Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza.....	29
7.8. Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner.....	29

PARTE SPECIALE

<i>PARTE SPECIALE A</i>	REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E CORRUZIONE TRA PRIVATI
<i>PARTE SPECIALE B</i>	REATI SOCIETARI
<i>PARTE SPECIALE C</i>	REATI DI FALSITA' IN MONETE
<i>PARTE SPECIALE D</i>	REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
<i>PARTE SPECIALE E</i>	REATI IN TEMA DI RICICLAGGIO
<i>PARTE SPECIALE F</i>	REATI INFORMATICI
<i>PARTE SPECIALE G</i>	DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO
<i>PARTE SPECIALE H</i>	DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA
<i>PARTE SPECIALE I</i>	IMPIEGO DI LAVORO IRREGOLARE
<i>PARTE SPECIALE L</i>	REATI AMBIENTALI
<i>PARTE SPECIALE M</i>	REATI TRIBUTARI
<i>PARTE SPECIALE N</i>	ALTRI REATI

* * * *

CODICE ETICO**PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO****SISTEMA DISCIPLINARE****DECRETO LEGISLATIVO 231/2001****APPENDICE NORMATIVA**

1. INTRODUZIONE

1.1. La responsabilità amministrativa degli Enti

La legge 29 settembre 2000, n. 300 in ottemperanza agli obblighi previsti dalla convenzione OCSE del settembre 1997 e da altri protocolli internazionali, ha delegato il Governo a predisporre e definire un sistema di responsabilità sanzionatoria amministrativa degli enti e delle società.

In attuazione della legge delega, è stato emanato il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001, relativo alla “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”.

Ai sensi dell’art. 1, comma 2, del D.Lgs. 231/2001, i soggetti destinatari della normativa sono stati individuati negli enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica, ad eccezione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli altri enti pubblici non economici e degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Secondo quanto previsto poi dall’art. 5 del D.Lgs. 231/2001 gli enti così individuati rispondono in via amministrativa della commissione dei reati, analiticamente indicati dal Legislatore nel medesimo decreto legislativo e sue successive integrazioni, qualora siano stati perpetrati, nel loro interesse o vantaggio da:

- a) 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 (cosiddetti “soggetti apicali”);
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Si sottolinea che il reato deve essere commesso dai soggetti sub a) o b) nell’interesse o a vantaggio dell’Ente stesso, conseguentemente resta esclusa la responsabilità dell’Ente qualora la persona fisica che commette il reato abbia agito nell’esclusivo interesse proprio o di terzi.

La distinzione tra le due categorie di soggetti (apicali e sottoposti a direzione e vigilanza) riveste indubbia rilevanza, in quanto ne deriva una diversa graduazione di responsabilità dell’Ente coinvolto, nonché una differente previsione dell’onere della prova; infatti, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, sussiste in capo all’Ente una presunzione di responsabilità determinata dalla circostanza che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica aziendale dell’Ente stesso e, quindi, la sua volontà ed azione esteriore.

La responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi del D. Lgs. 231/2001 non dipende dalla commissione di qualsiasi reato, bensì esclusivamente dalla commissione di uno o più di quei reati specificamente richiamati nel capo I, sezione III, dall'art. 24 all'art. 25 sexiesdecies del D.Lgs. 231/2001 (cosiddetti "reati-presupposto").

Originariamente prevista per i reati contro la Pubblica Amministrazione o contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione la responsabilità dell'Ente è stata estesa, per effetto di provvedimenti normativi successivi al D.Lgs. 231/2001, ad altre tipologie di reato. Più analiticamente i reati previsti oggi dal D.Lgs. 231/2001 sono:

- reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione per indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico o dell'Unione europea e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 del D.Lgs. 231/2001 modificato dal D.lgs n. 75 del 14 luglio 2020);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis del D. Lgs. 231/2001, introdotto dalla L. 18 marzo 2008 n. 48, art. 7 e modificato dall'art. 1, comma 11, del Decreto-Legge 21 settembre 2019, n.105);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter del D. Lgs. 231/2001, introdotto dalla L. 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29);
- reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione per atti di peculato, corruzione, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e abuso d'ufficio (art. 25 del D.Lgs. 231/2001 come modificato dalla L. 6 novembre 2012 n. 190 dalla L.9 gennaio 2019, n.3 e da ultimo dal D.Lgs n. 75 del 14 luglio 2020);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001, introdotto dal D.L. 350 del 25 settembre 2002 e modificato dall'art. 15 della L. 23 luglio 2009, n. 99);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del D.Lgs. 231/2001, introdotto dalla Legge 23 Luglio 2009, n.99, art.15);
- reati societari (art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 3 del D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 ed integrato dall'art.31 L. 28 dicembre 2005 n.262, L. 6 novembre 2012, n. 190, dall'art. 12 legge 69/2015 dal D.Lgs 15 marzo 2017, n.38 e da ultimo dalla L.9 gennaio 2019, n.3);

- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del D.Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 3 della L. 14 gennaio 2003, n. 7);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1, introdotto dall'art.8 L.9 gennaio 2006 n.7);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001, introdotto dall'art.5 L. 11 agosto 2003, n.228 modificato dall'art. 10 L. 6 febbraio 2006 n.38 e dall'art. 1 della Legge 199/2016);
- abusi di mercato (abuso di informazione privilegiata e manipolazione del mercato) (art.25 sexies D.Lgs 231/2001, introdotto dall'art.9 L. 18 aprile 2005, n. 62 - Legge Comunitaria 2004);
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies D.Lgs 231/2001, introdotto dalla L. 3 agosto 2007 n. 123, art. 9 e modificato dal Dlgs 81/08);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies D.Lgs 231/2001, introdotto dall'art. 63 D. Lgs 21 novembre 2007, n. 231 e modificato dall'art.3 comma 3 lett.b della Legge 186/2014);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D.Lgs 231/2001, introdotto dalla Legge 23 luglio 2009 n. 99 , art. 15);
- induzione a non rendere dichiarazioni, o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies D.Lgs 231/2001, introdotto dalla L. 3 agosto 2009 n. 116, art. 4 e poi sostituito dall'art. 2 D.Lgs. 7 luglio 2011 n. 121);
- "Reati ambientali" (art. 25-undecies, introdotto dall'art. 2, comma 2, D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 modificato dall'art. 8 L.68/2015 e da ultimo dal D.Lgs. 21/2018);
- "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" (Art. 25-duodecies, introdotto dall'art. 2, del D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 e modificato dall'art. 30 della Legge n. 161 del 17 ottobre 2017);
- "Reati di razzismo e xenofobia" (Art. 25-terdecies, introdotto dall'art. 5, comma 2 della L. 20/11/2017 n.167 e modificato dal D.Lgs. 21/2018)
- "Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati" (Art. 25- quaterdecies – introdotto dall'art. 5 comma 1 L. 3 maggio 2019, n. 39)

- “Reati tributari “(Art. 25 – quinquiesdecies, introdotto dall’art. 39 comma 2 del Decreto – Legge 28/10/2018 n. 124 convertito con Legge n.157 del 19 dicembre 2019 e modificato dal D.Lgs n. 75 del 14 luglio 2020)
- “Contrabbando” (Art. 25 – sexiesdecies, introdotto dal D.lgs n. 75 del 14 luglio 2020)
- La responsabilità amministrativa di un ente sorge anche in relazione alla legge 16 marzo 2006 n. 146 (“Ratifica della convenzione di Palermo sulla criminalità organizzata”) che ha ampliato l’ambito di operatività del D.Lgs. 231/2001 ad una serie nuova e nutrita di reati (Reati Transnazionali)

L’art. 7 del D.Lgs. 231/2001 prevede infatti che, in caso di reato commesso dal soggetto sottoposto a direzione o vigilanza “l’Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza”. In ogni caso, è esclusa l’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l’Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

È pertanto evidente come la responsabilità dell’Ente si fondi, essenzialmente, su una “colpa di organizzazione”, la quale non sussiste qualora si sia attuato un sistema organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti, mediante l’adozione e l’efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo, da predisporre anche sulla base dei codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria (art. 6, comma 3).

L’adozione del modello organizzativo rappresenta, dunque, un requisito indispensabile per invocare l’esimente di responsabilità, ma non è una condizione sufficiente.

In particolare, tenuto conto dell’estensione dei poteri delegati e del rischio di commissione dei reati, il modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’Ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di detti reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello;

- configurare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- prevedere uno o più canali che consentano ai soggetti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi.

Occorre, inoltre, che il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del modello organizzativo predisposto sia stato affidato ad un apposito organismo di vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Per ciò che concerne, infine, l'apparato sanzionatorio posto a presidio dell'osservanza dei precetti del modello organizzativo, si prevede l'applicazione all'Ente di una sanzione amministrativa pecuniaria (espressa per quote) per ciascuna tipologia di reato espressamente indicata nel D.Lgs. 231/2001.

Sono altresì previste:

- sanzioni interdittive, quali la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi;
- la confisca del prezzo o del profitto del reato;
- la pubblicazione della sentenza di condanna.

1.2. Fonti del Modello

Per espressa previsione legislativa (art.6 comma 3 del D.Lgs.231/2001), i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia.

Per la predisposizione del proprio modello di organizzazione e gestione APOFRUIT ha espressamente tenuto conto, oltre che delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, della relazione ministeriale accompagnatoria e delle linee guida predisposte da Confindustria.

2. IL MODELLO

2.1. Principi ispiratori e finalità del Modello

La scelta del Consiglio di Amministrazione di APOFRUIT di dotarsi di un Modello di organizzazione e di gestione si inserisce nella più ampia politica di APOFRUIT di sensibilizzazione alla gestione trasparente e corretta della Società, nel rispetto della normativa vigente e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Attraverso l'adozione del Modello il Consiglio di Amministrazione intende perseguire le seguenti finalità:

- conferire alle modalità di esercizio dei poteri un assetto formalizzato, esprimendo in modo chiaro quali soggetti abbiano poteri decisionali, quali abbiano poteri gestionali, quali abbiano poteri di autorizzazione alla spesa, per quali tipologie d'attività, con quali limiti;
- evitare le eccessive concentrazioni di potere, in particolare di operazioni a rischio di reato o di illecito, in capo a singoli uffici dell'Ente o a singole persone, attuando nel concreto il principio della segregazione funzionale/contrapposizione degli interessi;
- evitare la convergenza di poteri di spesa e di poteri di controllo della stessa e distinguere tra poteri autorizzativi e poteri organizzativi e gestionali;
- prevedere la formalizzazione anche all'esterno dei poteri di rappresentanza;
- garantire che le attribuzioni di compiti siano ufficiali, chiare ed organiche, utilizzando per esse procedure formali, evitando tanto i vuoti di potere quanto le sovrapposizioni di competenze;
- assicurare la verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione aziendale;
- garantire l'effettiva corrispondenza tra i modelli di rappresentazione della struttura organizzativa e le prassi concretamente attuate;
- dare priorità, per l'attuazione di decisioni che possano esporre l'Ente a responsabilità per gli illeciti amministrativi da reato, alla trasparenza nella formazione di dette decisioni e nelle attività conseguenti, con costante possibilità di controllo.

Il presente Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 14 novembre 2012 e modificato con successivi aggiornamenti e modifiche approvate dallo stesso organo dirigente.

2.2. Struttura ed elementi costitutivi del Modello

Il presente Modello è composto da una Parte Generale e da Parti Speciali, elaborate ciascuna con specifico riguardo alle differenti tipologie di reato (nei riguardi della Pubblica Amministrazione, societari, ecc.) la cui commissione è astrattamente ipotizzabile nell'interesse o a vantaggio di APOFRUIT, e mira a predisporre un sistema strutturato e organico di procedure/protocolli e attività di controllo.

In coerenza con la normativa in vigore e con le Linee Guida di Confindustria, sono elementi costitutivi del Modello:

- il presente documento;
- il Sistema di Controllo Interno in essere nelle parti espressamente richiamate dal Modello e dalle sue componenti ovvero aventi specifico impatto nelle aree considerate sensibili
- l'insieme delle procure e delle deleghe operative esistenti;
- la mappatura delle attività sensibili e valutazione dei rischi e le azioni di miglioramento;
- le procedure ed i protocolli adottati da APOFRUIT ai sensi del Modello
- il sistema sanzionatorio e disciplinare;
- l'Organismo di Vigilanza
- il sistema per le segnalazioni di illeciti e irregolarità (*whistleblowing*)
- il sistema di Formazione e Comunicazione

Il Modello si completa dei suoi allegati che ne costituiscono parte integrante:

- Allegato 1: Codice Etico
- Allegato 2: Principi Generali di Comportamento
- Allegato 3: Sistema disciplinare
- Allegato 4: Decreto Legislativo 231/2001
- Allegato 5: Appendice Normativa

2.3. Approccio metodologico

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera a) del D.Lgs. 231/2001, il Modello deve in via preliminare individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati considerati dal D.Lgs. 231/2001.

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono al riguardo l'opportunità di effettuare un'approfondita indagine della complessiva organizzazione dell'Ente, ovvero una ricognizione delle aree, dei settori e degli uffici, delle relative funzioni e procedure e delle entità esterne in vario modo correlate con l'Ente stesso.

La mappatura dei settori "a rischio" richiede aggiornamenti continui nel tempo in relazione ai cambiamenti organizzativi, normativi o di mercato fronteggiati dall'Ente nel quadro della propria attività imprenditoriale, istituzionale e societaria.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è quindi sviluppato in diverse fasi, improntate ai principi fondamentali della documentazione e della verificabilità di tutte le attività così da consentire la comprensione e la ricostruzione di ogni atto e operazione realizzata nonché la coerenza con i dettami del D.Lgs. 231/2001.

Fase I: raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale

Si è innanzitutto proceduto a raccogliere tutta la documentazione ufficiale disponibile presso APOFRUIT e relativa a:

- organigramma;
- manuali operativi e procedure formalizzate;
- regolamenti;
- deleghe e procure.

Tali documenti sono stati quindi esaminati, al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività di APOFRUIT, nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze.

Fase II: identificazione delle attività a rischio

Si è proceduto alla individuazione e analisi di tutta l'attività di APOFRUIT specificamente intesa a verificare sia i precisi contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze, sia la possibilità che si realizzino le fattispecie di reato indicate dal D.Lgs. 231/2001.

Le aree a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 sono state dunque identificate e condivise mediante interviste condotte da più soggetti, con diverse e specifiche competenze, al fine di consentire un esame congiunto di quanto esposto dagli intervistati, individuati nei soggetti con le responsabilità e comunque le migliori conoscenze dell'operatività di ciascun singolo settore di attività. Il metodo utilizzato è stato quello del "Control and Risk Assessment" (Valutazione di Controlli e Rischi guidata): al responsabile di ciascun processo indicato come sensibile

è stato chiesto di valutare la frequenza e la probabilità con la quale potrebbero venire commessi, nell'esercizio delle attività, illeciti dipendenti da reato.



OMISSIS

Il dettaglio dei processi analizzati all'interno delle singole aree, per tipologia di reato, è riportato nelle Parti Speciali dedicate ai reati.

I risultati degli incontri sono stati documentati con schede descrittive.

Tali schede, oltre ad illustrare i contenuti e le modalità operative di ciascuna unità organizzativa, rappresentano i concreti profili di rischio di commissione delle ipotesi di reato ex D.Lgs. 231/2001. Per ciascuna attività si è indicata la ragione di sussistenza o insussistenza di ciascun profilo di rischio.

Ad ulteriore verifica della concretezza ed esattezza della situazione rilevata nelle schede, le stesse sono state sottoposte all'esame ed alla condivisione dei soggetti intervistati.

Fase III: identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio

Nel corso delle interviste ai soggetti responsabili dei processi identificati a rischio si è richiesto di illustrare le procedure operative e i concreti controlli esistenti e idonei a presidiare il rischio individuato; sulla base di dette valutazioni si è determinato il livello di criticità (alto, medio, basso), in termini di profilo del rischio effettivo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nell'ambito di ciascun processo.

Il risultato dell'attività è stato documentato nelle schede descrittive sopra menzionate.

Fase IV: gap analysis

La situazione di rischio e dei relativi presidi riportata nelle schede è stata confrontata con le esigenze e i requisiti imposti dal D.Lgs. 231/2001 al fine di individuare le carenze del sistema esistente. Si è provveduto quindi a valutare congiuntamente al soggetto responsabile del processo a rischio non sufficientemente presidiato gli interventi che più efficacemente risultassero idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo conto anche dell'esistenza di regole e prassi operative.

Fase V: definizione dei protocolli

Ove necessario, se non già integrato nelle procedure o regolamenti aziendali del sistema di controllo interno richiamato dal Modello, si identifica la necessità di definire un protocollo di decisione contenente la disciplina che il soggetto avente la responsabilità operativa ha concorso ad illustrare come la più idonea a governare il profilo di rischio individuato.

I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione.

Tali protocolli devono stabilire specifiche responsabilità a ciascuno dei soggetti coinvolti nelle diverse fasi del processo e individuare misure organizzative, gestionali e di controllo volte alla ragionevole prevenzione delle ipotesi di reato previste dal Decreto.

Ciascuno di siffatti protocolli di decisione è formalmente recepito dall'area di riferimento, rendendo quindi ufficiali ed obbligatorie le regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti coloro che si trovino a compiere l'attività nell'ambito della quale è stato individuato un rischio.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

3.1. Il disposto normativo

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 dispone che l'Ente non risponde se prova:

- che l'organo dirigente ha adottato ed attuato un Modello di organizzazione idoneo;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza di detto Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

3.2. Scopo ed ambito di applicazione

E' istituito l'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) di APOFRUIT ITALIA come funzione dotata di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo, in linea con quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 ed eventuali successive modifiche.

3.3. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Come chiarito anche dalle Linee Guida di Confindustria, per conformarsi al dettato normativo e poter svolgere al meglio i propri compiti, l'OdV deve rispondere a determinate caratteristiche, ovvero:

- *stabilità e continuità*: l'OdV deve essere istituito in modo stabile nell'organizzazione aziendale, in modo da poter esercitare la propria attività di monitoraggio ed aggiornamento del modello in modo continuativo, attuando tutte le modifiche rese necessarie dall'eventuale mutamento dell'attività o dell'organizzazione aziendale. Deve divenire un costante punto di riferimento per tutti coloro che intendono effettuare segnalazioni ovvero richiedere indicazioni e pareri sulle condotte da osservare.
- *indipendenza ed autonomia*: l'OdV deve poter esercitare le proprie funzioni con indipendenza di giudizio e autonomia di iniziativa ed operativa, in modo da poter vigilare sull'applicazione del modello anche da parte degli organi di vertice dell'Ente. Tali caratteristiche presuppongono che l'OdV possa e debba riferire unicamente ai massimi vertici aziendali (Presidente, Vice Presidente, Consiglio di Amministrazione) e che i membri dell'OdV siano privi di compiti operativi e quindi indipendenti dalle attività di gestione della società, ovvero in palese contrasto con le attività di controllo che devono svolgere;

- *professionalità*: occorre garantire la concreta possibilità di azione all'OdV in un contesto che richiede sia capacità di valutazione e gestione dei rischi, sia competenze e conoscenze in materia di analisi delle procedure, di organizzazione e controllo aziendale e di pratica professionale;
- *onorabilità*: i membri dell'OdV devono possedere requisiti di autorevolezza morale ed onorabilità.

OMISSIS

OMISSIS

OMISSIS

OMISSIS

OMISSIS

3.10. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie

Tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, il D.Lgs. 231/2001 enuncia anche l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

I dipendenti ed i collaboratori della Società hanno l'obbligo di riferire tempestivamente all'OdV qualsiasi notizia di violazione del Modello e di qualsiasi suo elemento costitutivo ed ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto. La violazione di tale obbligo potrà comportare l'applicazione di una sanzione disciplinare.

In particolare, devono essere tempestivamente comunicati o trasmessi all'OdV:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto che possano coinvolgere la Cooperativa, avviate anche nei confronti di ignoti;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- ogni presunta o accertata violazione dei principi contenuti nel Modello e ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto;
- le relazioni dei procedimenti disciplinari attivati dalla Cooperativa in relazione alla violazione del Modello, delle procedure aziendali e delle sanzioni applicate all'esito del procedimento, con la specifica delle ragioni che ne hanno legittimato l'irrogazione, nonché eventuali decisioni di archiviazione di un procedimento disciplinare o di non applicazione delle sanzioni con le relative motivazioni;
- le eventuali comunicazioni degli altri organi preposti al controllo, riguardanti possibili carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Cooperativa;
- all'OdV deve, infine, essere comunicato il sistema delle deleghe adottato dalla Cooperativa ed ogni modifica che intervenga sullo stesso.

* * * *

La legge 179/2017 *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”* (c.d. whistleblowing) introduce obblighi in capo all'Ente ed all'Organismo di Vigilanza che devono - per la

propria parte - garantire la massima riservatezza dell'identità del soggetto segnalante in tutte le fasi della gestione della segnalazione.

Al riguardo APOFRUIT predispone adeguate modalità di comunicazione verso l'OdV, pubblicate e diffuse anche per il tramite dell'intranet aziendale.

La Società ha adottato una “**Whistleblowing policy**” ovvero una Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità ai sensi della Legge n.179 del 30 novembre 2017 che prevede che il Segnalante possa formulare la propria Segnalazione utilizzando una delle seguenti modalità:

- (A) **Tramite posta elettronica:** inoltrando la Segnalazione da un proprio *account* di posta elettronica al seguente indirizzo *e-mail*: **odv.apofruit@gmail.com**
- (B) **Mediante servizio postale:** in tal caso, a garanzia della riservatezza del Segnalante, la busta dovrà essere chiusa e indirizzata all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza di Apofruit, Viale della Cooperazione 400, 47522 Cesena con la dicitura “**riservata personale**”.

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone eventualmente accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute definendo i provvedimenti conseguenti in conformità con quanto previsto nel presente Regolamento.

3.11. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, reportistica previsti nel Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio informatico e/o cartaceo. I dati e le informazioni conservate nell'archivio sono a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

4. LE DELEGHE ED I POTERI

L'Organizzazione delle attività, l'attribuzione di deleghe e poteri e la chiara identificazione di ruoli, responsabilità ed aree di competenza di chi opera all'interno dell'impresa rappresenta uno degli elementi fondamentali nella realizzazione di un adeguato sistema di controllo interno aziendale, anche ai sensi del presente Decreto.

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.

Il Sistema di Deleghe rappresenta uno dei principi generali su cui si basa il sistema di controllo interno della Società anche ai fini della realizzazione del presente Modello.

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei Reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle Operazioni Sensibili) e, nel contempo, consentire comunque 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 la società attribuisce dei poteri di rappresentanza e di nomina a propri dipendenti nei confronti dei terzi.

I requisiti essenziali del sistema di definizione e attribuzione di Deleghe e Procure di poteri ai fini di una efficace prevenzione dei Reati, in ragione degli atti descritti e della loro natura possono essere così riassunti:

- a) i poteri gestionali assegnati con le deleghe e le procure nonché la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali, dovendo coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organizzazione dell'impresa;
- b) tutti coloro che intrattengono per conto della società rapporti verso terzi - ed in particolare con la Pubblica Amministrazione - devono essere identificati (nella descrizione del ruolo svolto) e/o dotati principalmente di un formale atto quale è la procura volto a delegare l'esercizio di poteri di negoziazione di stipula e di rappresentanza;
- c) l'atto di delega o la procura deve definire in modo specifico ed inequivoco:
 - i poteri attribuiti al delegato e al procuratore;
 - la tipologia degli atti o del singolo atto oggetto dell'incarico assegnato;
 - il soggetto (organo o individuo) cui viene conferita la procura o la delega;

- il soggetto o i soggetti a cui il delegato o il procuratore riporta gerarchicamente la rendicontazione delle attività eseguite;
- d) il soggetto cui viene conferita la procura o la delega deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- e) l'atto di delega deve riportare la formale accettazione della stessa da parte del soggetto a cui è stata conferita;
- f) le deleghe devono essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative (tali sono quei documenti con cui vengono conferite le deleghe), raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

In particolare, si evidenzia che i poteri degli amministratori sono individuati nello Statuto Sociale e nelle relative delibere del Consiglio di Amministrazione.

Le disposizioni formali di attribuzione al personale di APOFRUIT dei poteri e/o delle autorizzazioni per operare nell'ambito delle proprie funzioni sono indicate nelle delibere del CdA e nelle deleghe interne alle specifiche aree di attività.

5. PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Per garantire l'efficacia del Modello, APOFRUIT si pone l'obiettivo di assicurare la corretta conoscenza da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili. La comunicazione e la formazione sui contenuti e sui principi del Modello sono garantite dalla Direzione della Società che identifica la migliore modalità di fruizione.

Si riportano di seguito le attività individuate per una corretta ed esaustiva comunicazione del Modello a dipendenti, stabilimenti esterni e collaboratori di APOFRUIT e per la loro formazione.



OMISSIS

b) Piano di comunicazione e formazione verso altri soggetti

- Per quanto concerne collaboratori, partner e consulenti esterni in genere, questi sono vincolati al rispetto del Modello, per le parti di volta in volta applicabili, anche mediante la previsione di apposite clausole contrattuali.
- Apofruit identifica la modalità più adeguata per rendere disponibile ai soggetti terzi gli strumenti costitutivi del proprio Modello in coerenza con i rapporti instaurati.

6. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO GENERALI PER I DESTINATARI

Tutti i Destinatari del Modello si astengono dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato prevista dal D.Lgs. 231/2001 e, nello svolgimento delle proprie attività lavorative, rispettano le disposizioni del Modello, in particolare le presenti disposizioni generali, le procedure e i protocolli adottati ai sensi del Modello.

I soggetti in posizione apicale adempiono alle rispettive funzioni nel rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti e si attengono altresì:

- alle previsioni dello Statuto;
- alle delibere del Consiglio di Amministrazione.

I soggetti in posizione apicale e quanti ricoprono posizioni di responsabilità devono altresì ottemperare costantemente e scrupolosamente agli obblighi di direzione e vigilanza loro spettanti in ragione della posizione ricoperta.

I soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza eseguono le direttive e le disposizioni operative di APOFRUIT, purché conformi alle leggi vigenti e non in contrasto con i contenuti del Modello.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

7.1. Principi generali

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, è necessario che il Modello individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati. Ciò in quanto l'art. 6, comma, 2 D.Lgs. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli predisposti dall'impresa, alla lettera e) espressamente prevede che l'impresa ha l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello".

APOFRUIT prevede una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che sia coerente con quanto stabilito dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) di categoria, e sanzioni tutte le infrazioni al Modello mediante un sistema di gradualità che rispetti anche il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Oltre che nel caso di violazione del Codice Etico, dei Principi Generali di Comportamento e delle Procedure richiamate dal Modello, le sanzioni sono applicabili nelle seguenti ipotesi:

- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione del Codice Etico, dei Principi Generali di Comportamento e delle Procedure richiamate dal Modello o mancata segnalazione, secondo le procedure aziendali, di eventuali trasgressioni;
- ostacolo ai poteri di iniziativa e controllo dell'Organismo di Vigilanza o violazione/elusione del sistema di controllo attraverso (i) l'inosservanza delle modalità di documentazione previste dalle Procedure ovvero (ii) la predisposizione di documentazione non veritiera o alterata;
- violazione delle misure di tutela dell'identità del segnalante ovvero commissione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante di condotte illecite o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- compiere con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate per lo stesso OdV.

Dell'instaurazione e dell'esito del procedimento disciplinare è sempre data comunicazione all'OdV.

7.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni applicabili sono proporzionati alla gravità delle violazioni valutata in base agli elementi di seguito indicati:

1. rilevanza degli obblighi violati: inosservanze (i) che possano compromettere l'efficacia generale del modello a prevenire i reati, (ii) che integrino esse stesse reato;
2. elemento soggettivo della condotta: dolo o colpa;
3. livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
4. condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nella violazione;
5. reiterazione delle condotte inosservanti;
6. entità del danno o del pericolo a cui si espone la società in conseguenza della inosservanza del modello.

La recidiva costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

OMISSIS

A large, thin black diagonal line crossing the page from the bottom-left towards the top-right, passing behind the word "OMISSIS".

OMISSIS

7.9. Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori esterni o da Partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato indicato dal D.lgs. 231/2001 potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di *partnership*, la soluzione del rapporto contrattuale, fatta salva la richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società del Gruppo, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Per ulteriori approfondimenti si rimanda all'allegato "Sistema Disciplinare".

OMISSIS