



FERTITECNICA COLFIORITO S.R.L.

Modello di Organizzazione e di Gestione ex D.Lgs. 231/01

Approvato con determinazione del Consiglio di amministrazione della Società

il 26/03/2024

PARTE GENERALE



## Indice

1. INTRODUZIONE	3
1.1 DEFINIZIONI	3
1.2 DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	4
2. FERTITECNICA COLFIORITO S.R.L.	5
2.1 LA STORIA	5
2.2 L'ASSETTO SOCIETARIO	5
2.3 L'ASSETTO ORGANIZZATIVO	6
3. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO	7
3.1 IL D.LGS. N. 231/2001	7
3.2 CENNI SULLA NORMATIVA DI SETTORE	10
3.3 I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	11
3.4 LINEE GUIDA PER L'ADOZIONE DI MODELLI ORGANIZZATIVI	12
<b>4. L'APPROCCIO DI FERTITECNICA COLFIORITO S.R.L.</b>	13
5. IL MODELLO 231/2001 DI FERTITECNICA COLFIORITO S.R.L.	14
5.1 L'ANALISI DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI	14
5.2 GLI OBIETTIVI DEL MODELLO	16
5.3 I DESTINATARI DEL MODELLO	16
<b>6. ORGANIZZAZIONE PER L'ATTUAZIONE DEL MODELLO 231/2001</b>	16
6.1 IL SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE	17
6.2 POTERI: DELEGHE E PROCURE	18
6.3 IL PROCESSO DECISIONALE	19
<b>7 INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL' ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	20
8. VIOLAZIONE DEL MODELLO	21
9. SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI	21
10. IL SISTEMA DISCIPLINARE	22
10.1 RAPPORTI CON AMMINISTRATORI E SINDACI E MISURE APPLICABILI	23
10.2 RAPPORTI CON I DIRIGENTI E MISURE APPLICABILI	23
10.3 RAPPORTI CON I LAVORATORI DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO	23
10.4 RAPPORTI CON I LAVORATORI DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO	25
10.5 RAPPORTI CON COLLABORATORI ESTERNI, PROFESSIONISTI, CONSULENTI E MISURE APPLICABILI	26
10.6 RAPPORTI CON L'ORGANISMO DI VIGILANZA E MISURE APPLICABILI	26
11. LINEE DI CONDOTTA	26
12. DIFFUSIONE DEL MODELLO 231/2001	27
13. RIESAME E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231/2001	28

## 1. INTRODUZIONE

Questo documento descrive il modello di organizzazione, gestione e controllo predisposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e adottato da Fertitecnica Colfiorito S.r.l. per prevenire la realizzazione dei reati espressamente previsti dallo stesso decreto legislativo.

### 1.1 DEFINIZIONI

**Attività sensibile:** processo o attività all'interno del quale esiste un rischio di commissione di uno o più reati previsti dal D.Lgs. 231/2001; nell'ambito di tale processo/attività si potrebbero astrattamente prefigurare le condizioni o le occasioni per la commissione dei reati espressamente previsti dal D.Lgs. 231/2001;

**Autorità:** autorità giudiziarie, di controllo o vigilanza;

**Decreto legislativo:** il Decreto legislativo 8.6.2001 n. 231 intitolato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", e successive modificazioni;

**Modello:** il modello di organizzazione, gestione e controllo messo in atto da Fertitecnica Colfiorito S.r.l. ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 231/2001;

**Soggetti apicali:** le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'azienda, dotate di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo aziendale (art. 5, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 231/2001). In Fertitecnica Colfiorito tali soggetti sono stati identificati nei componenti del Consiglio di Amministrazione e nel Direttore Generale;

**Sottoposti:** le persone subordinate alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali (art. 5, comma 1, lett. b) D.Lgs. 231/2001);

**Organismo di Vigilanza:** organo, dotato di poteri autonomi, a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231/2001, nonché di segnalare le necessità di aggiornamento;

**Procedura:** protocollo di varia natura (ordine di servizio, istruzioni, regolamento, ecc.) finalizzato a definire le modalità di realizzazione di una specifica attività o processo sensibile;

**Reati:** condotte penalmente rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ed espressamente richiamate all'interno del predetto corpo normativo;

**Sistema disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie applicabili ai trasgressori che dipendano dalla Società, allorquando si accertino violazioni del Modello 231/2001 adottato da Fertitecnica Colfiorito S.r.l.;

**Società:** Fertitecnica Colfiorito S.r.l.;



Segnalante: **chi è testimone di un illecito o di un'irregolarità sul luogo di lavoro** e decide di segnalarlo. Per gli enti privati il riferimento è alle **“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”, nonché a “persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti”** precedentemente menzionati;

Segnalazione: comunicazione del segnalante avente ad oggetto informazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione **dell'ente**, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

Segnalato: il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità oggetto della segnalazione;

Destinatario della segnalazione: soggetto/i o organo **dell'organizzazione** privata, che ha il compito di ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni (anche con l'**eventuale** supporto di altre funzioni **dell'organizzazione**);

Canali per la segnalazione: canali individuati **dall'ente** quali mezzi, interni o esterni **all'organizzazione** stessa, con cui veicolare le segnalazioni.

L'ente deve dotarsi di *“almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante”*;

Ritorsioni: atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.

## 1.2 DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

All'interno del presente Modello sono richiamati anche i seguenti documenti che ne costituiscono parte integrante:

- Codice Etico e di comportamento
- Sistema disciplinare
- **Regolamento dell'Organismo di Vigilanza**
- Organigramma
- Processo per la segnalazione di sospetti-*whistleblowing*



## 2. FERTITECNICA COLFIORITO S.r.l.

### 2.1 LA STORIA

La storia di Fertitecnica Colfiorito nasce nel lontano 1984 da un'idea di Ivano Mattioni di distribuire e far conoscere i prodotti tipici dell'omonimo Altopiano in tutta Italia, in particolare la lenticchia, la patata rossa IGP, i fagioli, il farro, l'orzo ed i ceci. Fertitecnica, nella sua attuale forma societaria, è stata costituita il 23 gennaio 2012 mediante trasformazione della società in nome collettivo "Fertitecnica S.n.c. di Mattioni Ivano e C." in società di capitali a responsabilità limitata, con sede in località Colfiorito, via Adriatica. L'oggetto sociale attualmente concerne la preparazione, il confezionamento e la commercializzazione di prodotti provenienti dall'attività agricola e loro derivati. L'azienda è divenuta una realtà consolidata e *leader* nel settore, di comprovata esperienza professionale, con una sua sede "storica" in località Colfiorito ed alcune sedi secondarie, che sono adibite a deposito, laboratorio, imballaggio e/o confezionamento, dislocate nei comuni di Foligno (PG), Montecassiano e Serravalle di Chienti (MC).

### 2.2 L'ASSETTO SOCIETARIO

Come già detto, l'azienda è stata trasformata in data 23 gennaio 2012 nella forma di società a responsabilità limitata con capitale interamente privato, sottoscritto e versato dai due soci, Mattioni Ivano, con una quota di proprietà pari al 95%, e Mattioni Enzo, con una quota di proprietà del 5%. Il sistema di amministrazione adottato è costituito da un consiglio di amministrazione composto da due membri, in persona di Mattioni Ivano con la carica di Presidente del C.d.A., e di Mattioni Luca, con la carica di Vice Presidente del C.d.A.. L'organo amministrativo è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, senza eccezioni di sorta, ed ha la facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi quelli riservati ai soci dall'art. 2479 c.c.. Mattioni Ivano, nella sua veste di Presidente del Consiglio di Amministrazione, ha potere di firma sociale nonché la rappresentanza legale della società di fronte a terzi ed in giudizio. In data 6 settembre 2022, a seguito di recesso *ad nutum* del socio Mattioni Enzo, per la sua quota di partecipazione del 5%, è stata deliberata la riduzione del capitale sociale di Fertitecnica Colfiorito da euro 1.338.000,00 (unmilione trecentotrentottomila) ad euro 1.271.100,00 (unmilione duecentosettantunomilacento), ciò mediante restituzione della relativa quota di partecipazione del capitale al socio Mattioni Enzo. Il capitale di Fertitecnica Colfiorito risulta pertanto ad oggi interamente versato e di proprietà dal socio unico Mattioni Ivano. L'oggetto sociale della Fertitecnica Colfiorito S.r.l. concerne: *"La società ha per oggetto la preparazione, il confezionamento e commercializzazione, importazione ed esportazione di concimi organici e di ogni altro prodotto ed articolo comunque connesso con l'agricoltura, floricoltura e con l'orticoltura, prodotti provenienti dall'attività agricola e zootecnica, latte e suoi derivati, articoli da regalo, trasformazione, confezionamento e preparazione di tutti i prodotti agricoli, zootecnici e loro derivati. La società, può compiere tutti gli atti*

*occorrenti, ad esclusivo giudizio dell'organo amministrativo, per l'attuazione dell'oggetto sociale, così tra l'altro, e a titolo meramente esemplificativo e senza pretesa alcuna di esaustività: - compiere operazioni commerciali e industriali, bancarie, ipotecarie e immobiliari; - ricorrere a qualsiasi forma di finanziamento con istituti di Credito, Banche, Società e privati, concedendo le opportune garanzie reali e personali; - concedere fidejussioni, avalli e garanzie reali a favore di terzi; - assumere con attività esercitata non nei confronti del pubblico e non in via prevalente, interessenze, quote o partecipazioni anche azionarie in altre società di capitali o imprese costituite o costituende aventi scopi affini, analoghi e comunque connessi al proprio sia direttamente che indirettamente, con espressa esclusione del fine di collocamento e nei limiti previsti dal decreto legislativo 1 settembre 1993 n. 385 e dalle ulteriori leggi in materia; - partecipazioni a consorzi o raggruppamenti di imprese”.*

### **2.3 L'ASSETTO ORGANIZZATIVO**

L'assetto organizzativo della società è riportato all'interno del documento “Organigramma” nel quale vengono censite le responsabilità previste per ogni area, ufficio e/o servizio.

La società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da due membri, in persona di Mattioni Ivano con la carica di Presidente e legale rappresentante della società, e di Mattioni Luca, con la carica di Vice Presidente del C.d.A..

Al Presidente del C.d.A. sono attribuiti tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione che la legge e lo statuto attribuiscono al Consiglio di Amministrazione e senza necessità di ratifica da parte del C.d.A..

Al Vice Presidente sono attribuiti poteri per compiere qualsiasi operazione bancaria, richiedere fidi bancari e mutui chirografi per l'ordinaria gestione operativa della società, rappresentare la società nei confronti di qualsiasi Autorità Amministrativa, Politica, Militare, Fiscale, Sindacale, stipulare contratti nell'ambito dell'ordinaria amministrazione, assumere e licenziare personale, costituire o sopprimere dipendenze periferiche e succursali, acquistare e vendere merci.

Oltre alla figura del Direttore Generale, l'Organigramma individua nove aree aziendali la cui responsabilità è affidata ad uno o più responsabili:

- Area Finanza e Controllo con funzioni di pianificazione e controllo nella gestione delle transazioni contabili, nelle attività di *compliance* e nella gestione del rischio, nonché nella conduzione dell'organizzazione e delle risorse;
- Area Gestione del Personale con funzioni di amministrazione del personale;
- Area Qualità con funzioni di qualifica e controllo dei fornitori e delle materie prime, comunicazioni con i clienti ed eventuale gestione delle criticità;
- Area Approvvigionamenti con funzioni di acquisizione delle risorse necessarie al funzionamento dell'organizzazione ed alla produzione delle merci;
- Area Produzione con funzione di realizzazione dei prodotti secondo le esigenze di mercato;
- Area *Marketing* con funzione di promozione dell'attività di impresa;

- Area Vendita con funzione di conseguimento dell'utile aziendale;
- Area Logistica con funzione di consegna di beni e merci ai clienti e di approvvigionamento delle materie prime e quant'altro necessario per le necessità aziendali;
- Area Magazzino con funzione di stoccaggio dei prodotti finiti per il successivo inoltro alla spedizione.

L'organizzazione societaria prevede inoltre la nomina di un sindaco unico, ai sensi dell'art. 2477 c.c., incaricato della revisione legale dei conti.

### 3. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

#### 3.1 IL D.LGS. n. 231/2001

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 con l'obiettivo di adeguare la normativa nazionale in materia di responsabilità delle società e degli altri soggetti (se pubblici, solo economici) forniti o meno di personalità giuridica alle Convenzioni internazionali alle quali l'Italia ha aderito da tempo.

Il Decreto ha introdotto anche nel nostro Paese una forma di responsabilità amministrativa degli enti, associazioni e consorzi, qualora si verifichi la commissione o la tentata commissione di alcuni reati da parte dei soggetti apicali o dei sottoposti, nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della singola persona che abbia commesso il fatto.

Il D.lgs. 231/2001 richiama esplicitamente i reati per i quali è configurabile la responsabilità amministrativa dell'ente mediante un elenco.

La tipologia dei reati (presupposto) previsti dal Decreto legislativo, integrato dai successivi aggiornamenti, annovera ad oggi le seguenti fattispecie:

- **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea** o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture, malversazione ai danni dello Stato (art. 24);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione, istigazione alla corruzione e abuso d'ufficio (art. 25);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis.1);
- Reati societari (art. 25-ter);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);

- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*);
- Reati finanziari o abusi di mercato (art. 25-*sexies*);
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con la violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies.1*);
- Delitti in materia di violazione dei diritti d'autore (art. 25-*nonies*);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- Reati ambientali (art. 25-*undecies*), e specificamente:
  - i delitti di inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.), disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.), anche in forma colposa (art. 452-*quinquies* c.p.), traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.), **anche aggravati dall'associazione per delinquere (art. 452-*octies* c.p.)**; le contravvenzioni per uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.) e di **distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.)**;
  - i delitti in materia di scarico di acque reflue (art. 137, commi 2, 3, 5, 11 e 13 D.lgs. n. 152/2006), gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, commi 1, 3, 5 e 6 D.lgs. n. 152/2006), mancata bonifica (art. 257, commi 1 e 2 D.lgs. n. 152/2006), tracciabilità dei rifiuti (art. 258, comma 4 D.lgs. n. 152/2006), traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1 D.lgs. n. 152/2006), attività organizzata per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, commi 1 e 2 D.lgs. n. 152/2006), falsi in materia di SISTRI (art. 260-*bis*, commi 6, 7 e 8 D.lgs. n. 152/2006), emissioni in atmosfera (art. 279, comma 5 D.lgs. n. 152/2006);
  - i reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, firmata a Washington il 3 marzo 1973, di cui alla legge 19 dicembre 1975, n. 874, e del regolamento (CEE) n. 3626/82, e successive modificazioni, nonché norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che **possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica (L. n. 150/1992, artt. 1 e 3-*bis*)**;
  - i reati in materia di tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente (L. n. 549/1993);
  - i reati in materia di inquinamento prodotto dalle navi (D.lgs. n. 202/2007).
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- Razzismo e xenofobia (art. 25 - *terdecies*);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 - *quaterdecies*);
- Reati tributari (art. 25 - *quinquiesdecies*);
- Reato di contrabbando (art. 25 - *sexiesdecies*);

- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazioni e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*octiesdecies*)
- Delitti indicati nel capo I del D. Lgs. 231/2001 consumati nelle forme del tentativo (art. 26);
- Reati transazionali (L. 146/2006);
- Reati di cui agli artt. 442 c.p., 440 c.p., 444 c.p., 473 c.p., 474 c.p., 515 c.p., 516 c.p., 517 c.p., 517 quater c.p. commessi da enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva.

Il complesso delle disposizioni normative appena citate individua gli autori dei reati nei:

- soggetti apicali, corrispondenti alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'azienda, dotate di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo aziendale (art. 5, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 231/2001): in Fertitecnica Colfiorito S.r.l. tali soggetti sono stati identificati nei componenti del Consiglio di Amministrazione e nel Direttore Generale;

- sottoposti, corrispondenti alle persone subordinate alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali (art. 5, comma 1, lett. b) D. Lgs. 231/2001); in quest'ultima categoria rientrano anche coloro che, pur non essendo sottoposti ad un vero e proprio potere di direzione in virtù di un rapporto di subordinazione, appaiono assoggettati all'esercizio di un potere di vigilanza.

Pertanto, sono considerati sottoposti i lavoratori subordinati, i lavoratori parasubordinati con rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

In via preventiva e precauzionale la Società ha deciso di assoggettare al rispetto delle regole contenute nel presente Modello 231/2001 anche i collaboratori esterni (ad es.: fornitori, consulenti esterni e clienti), mediante la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali di rispetto, pena la risoluzione dei rapporti o l'impossibilità di attivarne.

L'impianto sanzionatorio contemplato dal decreto legislativo 231/2001 include sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, confisca del prezzo o prodotto del reato, pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria viene irrogata secondo il sistema delle quote, come previsto dall'art. 11 del D. Lgs. 231/2001, in base al quale il Giudice stabilisce, con riferimento al caso di specie, un numero di quote non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, a seconda della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo di ciascuna quota può variare da un minimo di €. 258,00 ad un massimo di €. 1.549,00 ed è determinato dal Giudice sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive sono previste in quanto capaci di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività dell'Ente. Tale tipologia di sanzioni trova applicazione solo in caso di espressa previsione in relazione alla singola tipologia di reato e, comunque, solamente in caso di particolare gravità del fatto o pericolosità dimostrata dall'ente.

Queste ultime sanzioni possono consistere in:

- **interdizione dell'esercizio dell'attività;**
- **sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;**
- divieto di contrarre con la P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

In buona sostanza, occorre rilevare che, alla luce del D.lgs. 231/2001, la commissione di un reato nel contesto societario può comportare, oltre alla punibilità della persona fisica che lo ha commesso, anche la condanna della società che ne abbia tratto vantaggio o che abbia avuto un qualche interesse alla sua realizzazione.

### 3.2 CENNI SULLA NORMATIVA DI SETTORE

La Società, come già anticipato nella parte introduttiva della presente sezione, opera nell'ambito del settore agroalimentare.

La predisposizione di un efficace modello interno di prevenzione circa la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, pertanto, non può prescindere dall'analisi anche della normativa di riferimento del settore.

Il quadro normativo, in materia di sicurezza alimentare e igiene alimentare, è variegato ed estremamente articolato. Sono infatti diverse le normative nazionali, direttive e regolamenti comunitari emanati per disciplinare la materia.

Senza alcuna pretesa di esaustività appare in ogni caso opportuno effettuare un breve *excursus* normativo.

In origine con la legge 283/1962 il legislatore è intervenuto in materia di disciplina igienica della produzione e della vendita delle sostanze alimentari, permettendo così di perseguire le frodi alimentari ai fini della tutela della salute pubblica. Degno di menzione è anche il regolamento CE n. 178/2002 il quale ha stabilito i principi ed i requisiti generali della legislazione alimentare, ha istituito l'Autorità europea per la sicurezza alimentare ed ha fissato procedure nel campo della sicurezza alimentare. A questo regolamento ha fatto seguito una corposa regolamentazione comunitaria (regolamenti CE n. 852/2004, n. 853/2004, n. 854/2004) finalizzata, tra l'altro, ad individuare l'operatore del settore alimentare come figura responsabile per la sicurezza degli alimenti, a definire la tracciabilità del prodotto lungo tutta la catena alimentare sin dalla produzione primaria, ed a stabilire i principi del sistema HACCP.

Con il decreto legislativo n. 193 del 6.11.2007 sono stati infine introdotti nel panorama legislativo nazionale significativi cambiamenti in relazione all'applicazione dei suddetti regolamenti comunitari ed ai controlli per la sicurezza alimentare.

### 3.3 I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

La normativa prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa degli enti e, in particolare, è stabilito che la società non risponda se volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Viene stabilita infatti l'esenzione dalla responsabilità amministrativa per gli enti che si siano dotati di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione, idonei a prevenire i reati inseriti all'interno del D.Lgs. 231/2001 e successive modificazioni, sopra elencati.

In caso di reato commesso da soggetti apicali (art. 6) la responsabilità è esclusa se l'ente prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati previsti;
- b) i compiti di vigilanza sull'osservanza dei modelli sono affidati ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (tranne il caso di enti di piccole dimensioni, per i quali è possibile affidare il compito di vigilanza all'organo dirigente stesso);
- c) le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, previsto al punto *sub* b).

In caso di reati commessi da sottoposti, che prefigurano una responsabilità in capo all'ente causata dall'inosservanza di obblighi di direzione o di vigilanza, la responsabilità amministrativa viene esclusa (art. 7) allorquando l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati contemplati dal Decreto.

I modelli di organizzazione e di gestione, per risultare idonei a prevenire i reati, devono rispondere ai seguenti requisiti:

- individuare le attività e i processi nel cui ambito sussiste un rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- predisporre specifiche procedure (nell'ambito del Decreto sono definiti "protocolli") dirette a regolamentare lo svolgimento delle attività, con particolare riferimento alla formazione e attuazione delle decisioni;
- prevedere idonei flussi informativi nei confronti dell'organismo interno deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello (denominato Organismo di Vigilanza);
- definire un sistema disciplinare che preveda sanzioni in caso di mancato rispetto di quanto previsto dal modello.



### 3.4 LINEE GUIDA PER L'ADOZIONE DI MODELLI ORGANIZZATIVI

L'art. 6, comma 3, D.lgs. 231/2001 prevede la possibilità che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di linee guida predisposte dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicate al Ministero della Giustizia.

Fertitecnica Colfiorito S.r.l. ha realizzato il proprio modello di organizzazione e gestione sulla base di quanto previsto dal D.lgs. 231/2001 e dalle Linee Guida predisposte da Confindustria, Federalimentare e Confagricoltura le quali sono state personalizzate con le risultanze delle *check list* somministrate ai soggetti apicali ed ai sottoposti, oltre che con ulteriori studi ed applicazioni in materia.

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs 231/2001, il presente Modello è approvato dal Consiglio di Amministrazione della società, che provvede a nominare i componenti dell'Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del modello, adoperandosi per farne curare l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza è di tipo collegiale ed è composto da tre componenti, nominati dal Consiglio di Amministrazione della società, rispondenti ai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione, nonché caratterizzati da onorabilità ed assenza di conflitti di interesse. A tale scopo, l'Organismo di Vigilanza risponde nell'esercizio di tale funzione solamente e direttamente al vertice aziendale identificato nel Consiglio di Amministrazione.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o "Modello" adottato da Fertitecnica Colfiorito S.r.l. è composto da:

- Parte Generale che espone i principi di riferimento e le linee guida adottate;
- Parte Speciale contenente l'indicazione delle tipologie di reato e i protocolli da adottare per la prevenzione;
- Codice Etico e di Comportamento;
- Sistema disciplinare;
- Regolamento per il funzionamento dell'organismo di Vigilanza;
- ogni altro documento collegato ai precedenti.

Il presente "Modello" si può descrivere sinteticamente come segue:

1) la Parte Generale: delinea l'assetto societario e organizzativo di Fertitecnica Colfiorito S.r.l., richiama il quadro normativo di riferimento dato dal D.Lgs. 231/2001 e delle altre disposizioni di settore, si prefigge l'obiettivo dell'adeguamento ai principi di precauzione dettati al fine di evitare l'insorgere della responsabilità amministrativa dell'Ente in caso di reati commessi dai soggetti apicali e/o sottoposti, richiamando anche il Codice Etico e di comportamento, nonché il Sistema disciplinare, attraverso i quali sono rappresentati i principi generali (trasparenza, correttezza, lealtà) cui si ispira lo svolgimento e la conduzione delle attività c.d. "sensibili" da parte della Società;

2) la Parte Speciale: nella quale sono rappresentate e trattate le attività sensibili e i principi specifici e generali di comportamento, al fine di evitare o limitare i rischi di commissione di reato da parte dei soggetti apicali e dei sottoposti;

3) il Regolamento dall'Organismo di Vigilanza che contiene l'indicazione delle procedure specifiche di controllo interno attraverso le quali verificare la situazione attuale delle attività sensibili (*As is analysis*), la valutazione del rischio allo stato attuale (*Risk Assessment*) tramite appropriati questionari sul controllo interno (ICQ) e le azioni per la gestione ed il contrasto dello stesso (*Risk Management*). Le risultanze di tali operazioni sono lo strumento necessario all'Organismo di Vigilanza per redigere ed aggiornare il documento "Analisi delle attività sensibili" o "Mappatura delle aree a rischio". Tali documenti sono per loro natura riservati ai vari livelli di *Governance* ed alle Unità Operative della Società e fanno parte di quegli "Specifici Protocolli" che concorrono a fornire il "Carattere esimente" richiesto dal D.lgs. 231/2001.

#### **4. L'APPROCCIO DI FERTITECNICA COLFIORITO S.r.l.**

I vertici di Fertitecnica Colfiorito S.r.l. hanno ritenuto opportuno procedere alla definizione e successiva attuazione del "Modello" impegnandosi a mantenerlo aggiornato nel tempo.

Tale decisione risponde alle seguenti esigenze principali:

- assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nei rapporti con i propri clienti/fornitori;
- garantire la medesima correttezza e trasparenza nella gestione delle attività interne;
- tutelare i soci e in generale gli *Stakeholders* (dal rischio di perdite derivanti dall'applicazione delle sanzioni previste dalla normativa), il lavoro dei propri collaboratori e la reputazione aziendale.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 adottato dal Consiglio di Amministrazione richiama regole e comportamenti definiti in più generale sistema di gestione aziendale, integrandoli per alcuni aspetti.

Le attività finalizzate all'adozione del modello sono consistite in:

- analisi e definizione delle attività "sensibili", cioè delle attività all'interno delle quali è ravvisabile il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e pertanto meritevoli di monitoraggio;
- individuazione delle procedure di regolamentazione delle attività sensibili e delle azioni di miglioramento necessarie a garantire l'adeguamento alle prescrizioni della normativa;
- formalizzazione e diffusione di un "Codice Etico e di Comportamento" che riporti principi e linee di condotta volti a conformare i comportamenti dei destinatari secondo il "Modello 231/2001";
- identificazione di un Organismo di Vigilanza, i cui componenti sono stati scelti in base a criteri di competenza, indipendenza e possibilità di continuità di azione, al quale affidare lo specifico compito di vigilare sul funzionamento del modello e rispetto al quale sono garantiti idonei flussi informativi;
- identificazione di iniziative di formazione, informazione e sensibilizzazione del personale, modulate in relazione ai diversi compiti, responsabilità e posizioni organizzative ricoperte;

- definizione del sistema disciplinare collegato all'applicazione del Modello 231/2001;

- formalizzazione del processo di segnalazione, anche in forma anonima, da parte dei soggetti apicali, dei sottoposti, dei fornitori, dei clienti e dei collaboratori esterni delle eventuali irregolarità e/o illeciti rilevanti in termini di violazione dei Modelli di Organizzazione e Gestione 231 di cui dovessero venire a conoscenza. L'Organo amministrativo e l'Organismo di Vigilanza hanno il compito di vigilare sulle necessità di aggiornamento del modello che dovessero derivare dall'inserimento di nuove ipotesi di reato e/o da adeguamenti organizzativi di Fertitecnica Colfiorito S.r.l..

La responsabilità di promuovere l'attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 è del Consiglio di Amministrazione.

## 5. IL MODELLO 231/2001 DI FERTITECNICA COLFIORITO S.R.L.

### 5.1 L'ANALISI DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI

L'analisi delle attività sensibili consiste nell'individuazione e nell'esame di tutti i processi aziendali, allo scopo di verificare:

- i precisi contenuti e le concrete modalità operative adottate, nonché la ripartizione delle competenze e delle responsabilità;
- la possibilità che si realizzino le fattispecie di reato indicate dal D.Lgs. 231/2001.

Nello specifico, è stata condotta un'analisi di tutte le attività aziendali, dei processi direzionali ed operativi e del sistema di controllo interno. Le aree a rischio di commissione di reato sono state identificate attraverso l'esame puntuale della documentazione regolamentare e procedurale definita nell'ambito del sistema di gestione aziendale, integrate da interviste ai responsabili delle singole funzioni e ai loro diretti collaboratori.

L'analisi ha consentito di:

- individuare le aree, i processi e le attività che risultano interessate da possibili casistiche di reato, compresi tra quelli previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- analizzare i rischi potenziali, anche in relazione ad una corretta valutazione delle misure di prevenzione attualmente esistenti e delle necessità del loro adeguamento/miglioramento;
- valutare il sistema dei controlli messo in atto dall'azienda allo scopo di limitare o eliminare i rischi individuati.

La mappatura delle attività in cui esiste il potenziale rischio di commissione di reati ha consentito, tra l'altro, di definire in modo maggiormente preciso i comportamenti che devono essere rispettati.

I principi comportamentali rappresentano parte integrante del Codice Etico e di Comportamento.

La metodologia adottata e i risultati dell'attività di analisi sono riepilogati nella parte speciale con riguardo alle singole attività sensibili analizzate. Tale analisi è oggetto di periodica valutazione da parte dell'organo amministrativo e dell'Organismo di Vigilanza, al fine di garantirne il costante aggiornamento.

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sotto processi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi

Con riferimento a tali processi, sotto processi o attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

- Regole comportamentali: **esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale**
- Procedure: esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs.n.231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
  - Definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività;
  - Tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
  - Chiara definizione della responsabilità delle attività;
  - **Esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali;**
  - Adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame.
- Segregazione dei compiti: una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- Livelli autorizzativi: chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte **nell'ambito della struttura organizzativa;**
- Attività di controllo: esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
- Attività di monitoraggio: **esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali.**

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale/processo evidenziato sono riepilogati nelle parti speciali del presente Modello.

## 5.2 GLI OBIETTIVI DEL MODELLO

Il Modello 231/2001 di Fertitecnica Colfiorito ha il principale scopo di definire le regole aziendali volte a indirizzare i comportamenti da tenere nell'ambito delle attività individuate come sensibili.

In particolare il Modello si prefigge l'obiettivo di:

- rendere noto a tutti i collaboratori interni dell'ente che eventuali comportamenti illeciti possono dare luogo a sanzioni penali per il singolo e sanzioni amministrative per la Società;
- assicurare la correttezza dei comportamenti dei collaboratori (interni ed esterni) di Fertitecnica Colfiorito S.r.l. e di tutti coloro che operano in nome o per conto dell'ente;
- rafforzare il sistema dei controlli interni, in modo da prevenire e contrastare la commissione dei reati;
- manifestare all'esterno le scelte in tema di etica, trasparenza e rispetto della legalità, che da sempre contraddistinguono l'operato di Fertitecnica Colfiorito S.r.l..

## 5.3 I DESTINATARI DEL MODELLO

Il Modello 231/2001 è rivolto in primo luogo ai componenti del Consiglio di Amministrazione, al Sindaco, al Direttore Generale, ai dirigenti e sottoposti, con particolare riferimento a quelli impiegati nelle attività "sensibili". Le disposizioni sono indirizzate sia ai soggetti apicali che ai loro sottoposti, i quali vengono opportunamente formati e/o informati in merito ai contenuti del Modello stesso, per quanto ciascuno di competenza.

Il Modello si rivolge anche ai soggetti esterni o parti terze (persone fisiche e persone giuridiche), nei confronti dei quali, quando possibile, viene raccolto in sede contrattuale l'impegno ad attenersi ai principi e alle regole stabilite quando svolgano attività a favore dell'ente, a pena di risoluzione del rapporto o di mancata instaurazione dello stesso.

I destinatari del Modello 231/2001, nello svolgimento delle proprie attività, devono attenersi:

- alle disposizioni legislative applicabili;
- alle previsioni dello Statuto Sociale;
- al Codice Etico e di Comportamento;
- alle determinazioni dell'organo amministrativo;
- alle disposizioni specificatamente previste in sede di attuazione del Modello 231/2001;
- ai regolamenti e alle procedure interne definite dal sistema gestionale di Fertitecnica Colfiorito.

## 6. ORGANIZZAZIONE PER L'ATTUAZIONE DEL MODELLO 231/2001

La società Fertitecnica Colfiorito ritiene che l'adozione e l'attuazione di un efficace Modello 231/2001, oltre che consentire il beneficio dell'esimente previsto dal D.Lgs. 231/2001, possa migliorare il proprio sistema di

gestione, limitando così il rischio di comportamenti illeciti capaci di generare effetti negativi sulla reputazione dell'ente o anche solo potenzialmente idonei a causare perdite economiche.

Per questo motivo il Modello 231/2001 è stato pienamente integrato nel sistema di gestione aziendale, che prevede tra l'altro una pianificazione specifica di interventi formativi e informativi volti all'applicazione concreta delle procedure, delle regole e delle linee di condotta definite all'interno del sistema stesso.

## 6.1 IL SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE

La società ha definito un proprio sistema di gestione aziendale che comprende:

- la formalizzazione di precisi ruoli, responsabilità e deleghe;
- un insieme di regolamenti, procedure e altri documenti di riferimento volti a definire in modo puntuale lo svolgimento delle attività operative, gestionali e direzionali, con divieto assoluto di conferimento di poteri illimitati;
- un sistema di controllo e monitoraggio delle attività, finalizzato a prevenire effetti indesiderati sotto il profilo legale, operativo e gestionale.

Altri riferimenti documentali che regolano il sistema di gestione aziendale e ai quali espressamente si rimanda per quanto non contemplato nei "modelli 231" sono:

- lo Statuto, che rappresenta il documento fondamentale su cui si basa il sistema di governo di Fertitecnica Colfiorito ed in cui vengono definiti l'oggetto sociale, lo scopo e le finalità dell'ente, nonché i compiti e le responsabilità dell'organo amministrativo e dei soggetti apicali;
- il Codice Etico e di Comportamento;
- le determinazioni del Consiglio di Amministrazione;
- il sistema di gestione della qualità di cui al documento denominato "Manuale Qualità";
- il sistema di gestione della privacy di cui al documento denominato "Politica generale sulla protezione dei dati personali".

la documentazione del sistema di gestione, che comprende tra l'altro:

- l'organigramma aziendale;
- le procure;
- il sistema delle deleghe;
- le procedure del sistema di gestione;
- il Documento di valutazione dei rischi (DVR) e in generale tutta la documentazione relativa alla gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- le linee guida UNI-INAIL in materia antinfortunistica;
- le procedure per la gestione della privacy e della sicurezza delle informazioni;
- altri documenti di dettaglio (quali, ad esempio, gli ordini di servizio) che regolamentano specifici ambiti di attività;
- certificazione della qualità UNI EN ISO 9001:2015;



- certificazione del sistema di rintracciabilità UNI EN ISO 22005:2008;
- certificazione UNI 11233:2009;
- certificazione BRC ed IFS.

In sede di analisi delle attività sensibili si è proceduto a verificare la rispondenza del modello di gestione aziendale e della relativa documentazione ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/2001, con specifico riferimento all'art. 6, comma 2, lettere a), b) e c).

## 6.2 I POTERI: DELEGHE E PROCURE

I poteri e le deleghe sono definiti dallo Statuto e/o dal Consiglio di Amministrazione e resi noti a tutte le Unità organizzative coinvolte, nonché, quando necessario, ai terzi.

Le varie fasi del processo decisionale sono documentate e verificabili.

Al fine di garantire la procedimentalizzazione delle attività aziendali nella società devono trovare puntuale applicazione i seguenti principi:

- esatta delimitazione dei poteri, con divieto assoluto di attribuzione di poteri illimitati;
- **definizione e conoscenza dei poteri e delle responsabilità all'interno dell'organizzazione;**
- coerenza dei poteri autorizzativi e di firma con le responsabilità organizzative assegnate;
- segregazione di poteri fra coloro che agiscono per conto della società e coloro cui spetti il dovere di controllo sulle attività espletate.

Sulla scorta di detti principi, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di certezza, ai fini della prevenzione dei reati.

**Per delega deve intendersi quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti.**

Per procura deve, invece, intendersi il negozio giuridico unilaterale a mezzo del quale la società attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in nome e per conto della stessa.

Sia le deleghe che le procure devono sottostare ai seguenti requisiti:

- devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità;
- devono essere definiti i poteri conferiti anche di spesa (adeguati alle funzioni svolte), precisandone i limiti e il referente gerarchico;
- a ciascuna procura che importi potere di rappresentanza deve corrispondere una delega interna che descriva il relativo potere di gestione;
- devono essere predefiniti i casi di decadenza dai poteri conferiti;
- devono essere periodicamente aggiornate.

**L'attribuzione delle deleghe e procure rappresenta la soluzione adottata dalla Società per assicurare una procedimentalizzazione delle attività aziendali e garantire maggiore flessibilità operativa.**

Mentre le procure sono conferite unicamente in relazione allo svolgimento di quelle attività che impegnano la Società nei confronti di terzi, le deleghe sono conferite per l'esecuzione di quelle prestazioni aventi unicamente operatività all'interno del contesto aziendale.

L'organo aziendale preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe e le procure è il Consiglio di Amministrazione.

Le procure sono, poi, sempre formalizzate mediante atti notarili.

Le deleghe e le procure sono sempre comunicate ufficialmente al destinatario mediante una lettera di incarico, contenente le istruzioni, l'oggetto, i limiti di esercizio dei poteri conferiti e l'invito al rispetto dei principi contenuti nel presente Modello.

Le procure sono pubblicizzate attraverso un'adeguata comunicazione, contemplante l'avvenuto conferimento, l'oggetto delle stesse e il nome del destinatario del potere di firma, alla Camera di Commercio, nonché sull'*intranet* aziendale e sul sito *internet* della Società.

Le deleghe e le procure sono sempre a disposizione dell'Organismo di Vigilanza, affinché quest'ultimo possa effettuare un controllo periodico sulle stesse circa il regolare utilizzo, e la perdurante coerenza con il sistema organizzativo aziendale.

All'esito di tali verifiche l'Organismo di Vigilanza può raccomandare all'organo preposto (Consiglio di Amministrazione) di adottare eventuali modifiche che tengano conto dei possibili cambiamenti organizzativi della struttura societaria, ovvero qualora non vi sia più corrispondenza con i poteri di rappresentanza conferiti al delegato, oppure siano riscontrate delle anomalie nell'esercizio dei poteri delegati.

È compito del Consiglio di Amministrazione curare l'informazione nei riguardi dell'Organismo di Vigilanza circa l'avvenuto conferimento di procure e/o deleghe.

### 6.3 IL PROCESSO DECISIONALE

Nel corso delle attività di analisi del sistema di gestione aziendale, è stato verificato il grado di copertura delle procedure applicate (o in assenza delle prassi operative) rispetto alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, valutandone in particolare l'idoneità a prevenire eventuali comportamenti illeciti.

Per quanto attiene specificatamente la formazione e l'attuazione del processo decisionale, il controllo è efficacemente garantito da:

- particolari modalità comportamentali che privilegiano sempre la condivisione delle informazioni e il lavoro di gruppo;
- i controlli contabili demandati al Sindaco Unico.

Fertitecnica Colfiorito ha deliberato la costituzione di un Organismo di Vigilanza in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni del D.Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'attuazione del Modello 231/2001, individuare eventuali interventi correttivi e di miglioramento e proporre gli eventuali aggiornamenti.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a:

- collaborare con i Soggetti apicali nella diffusione del Modello 231/2001 all'interno dell'ente;



- riferire continuativamente direttamente al Consiglio di Amministrazione circa il funzionamento del Modello 231/2001;
- definire, coordinandosi con i Soggetti apicali e le strutture organizzative, i flussi informativi di cui necessita per l'espletamento della propria funzione;
- definire e comunicare le modalità attraverso le quali i collaboratori interni possono effettuare segnalazioni di eventuali comportamenti illeciti, anche sospetti, o di violazione del Modello 231/2001 e del Codice Etico e di Comportamento;
- accertare e segnalare al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni al Modello 231/2001 che possano configurare l'insorgere di responsabilità amministrative in capo all'ente;
- proporre al Consiglio di Amministrazione l'adozione di provvedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti destinatari che si sono resi responsabili di violazione del Modello 231/2001 o del Codice Etico e di Comportamento;
- collaborare con i Soggetti apicali nell'aggiornamento del Modello 231/2001, a seguito di variazioni nella normativa, nell'organizzazione o nei processi aziendali.

L'Organismo di Vigilanza viene inserito nell'organigramma nella più elevata posizione di staff, in maniera tale da poter consentire una comunicazione diretta e continuativa nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

Per adempiere al proprio mandato, l'Organismo di Vigilanza si avvale della fattiva collaborazione delle strutture interne di controllo e di servizio. L'organismo predispone un piano annuale di attività, che viene comunicato al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza, la cui composizione deve garantire le caratteristiche di indipendenza e autonomia previste dal D.Lgs. 231/2001, si dota di un proprio regolamento ("Regolamento dell'Organismo di Vigilanza"), che viene approvato dal Consiglio di Amministrazione.

All'Organismo è assegnato un proprio *budget* di spesa da utilizzare in autonomia per l'adempimento dei compiti che è chiamato a svolgere.

## **7 INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Tutti i componenti degli Organi sociali, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori esterni di Fertitecnica Colfiorito S.r.l. sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, qualora vengano in possesso di notizie relative alla commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/2001 o a violazioni delle prescrizioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo definito dalla Società. Le segnalazioni devono essere in forma scritta e non anonima. L'Organismo di Vigilanza assicura i segnalanti contro ogni forma di discriminazione, garantendo la riservatezza dell'identità.

Per l'espletamento delle funzioni che gli sono proprie, la Società garantisce all'Organismo di Vigilanza:

- l'accesso a tutti i documenti e le informazioni ritenute rilevanti ai fini dello svolgimento dell'attività di vigilanza;
- la possibilità di richiedere tutti i dati, le informazioni e le notizie ritenute necessarie per la verifica dell'attuazione del Modello 231/2001;
- la trasmissione all'Organismo stesso dei flussi informativi richiesti;
- la trasmissione delle comunicazioni pervenute dagli amministratori, dirigenti e collaboratori inerenti all'avvio di eventuali procedimenti giudiziari a loro carico;

la trasmissione, ove richiesto dall'Organismo di Vigilanza:

- dei rapporti predisposti da soggetti esterni (quali: la Società di revisione, l'Ente di certificazione o altri) nell'ambito delle attività di *audit* e controllo;
- dei rapporti predisposti da soggetti interni nell'ambito delle attività di verifica e controllo (quali: il Sindaco e altre funzioni di controllo interno).

La mancata trasmissione delle informazioni richieste dall'Organismo di Vigilanza rappresenta, per i dirigenti e collaboratori interni, un inadempimento lavorativo sanzionabile in base a quanto stabilito dal sistema disciplinare.

La Società si impegna inoltre ad assicurare idonei canali di comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza, per consentire le segnalazioni di eventuali notizie relative alla commissione, o tentativi di commissione, dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e/o violazione del Modello 231/2001 e/o del Codice Etico e di Comportamento.

## 8. VIOLAZIONE DEL MODELLO

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs.n.231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse.

Di seguito sono riportate le sanzioni previste per le diverse tipologie di Destinatari

## 9. SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

La società, per le segnalazioni, si è dotata di una procedura interna di controllo denominata "Segnalazione di sospetti-*Whistleblowing*" con relativa modulistica e istruzioni che la stessa distribuisce a tutto il personale all'atto di nuova assunzione e reperibile anche sul sito *intranet*.

Dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV qualunque informazione, di qualsiasi tipo, giudicata attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio, così come individuate nel Modello. L'obbligo riguarda principalmente le risultanze delle attività poste in essere dalla Società, nonché le atipicità e le anomalie riscontrate.

Per quanto riguarda invece le segnalazioni di violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza persone in un contesto lavorativo pubblico o privato, con l'avvento del D.Lgs. n. 24 del 10 Marzo 2023, la gestione può essere affidata ad un soggetto interno o esterno all'azienda, come designato del canale di segnalazione interna, il quale deve dare informazioni e flussi informativi in merito al:

- numero di segnalazioni interne ricevute relative a violazioni del diritto interno;
- numero di segnalazioni interne ricevute relative a violazioni del diritto UE;
- numero di segnalazioni interne ricevute relative a violazioni del Modello 231;
- numero di non conformità rilevate nella gestione del processo di *Whistleblowing*.

Devono comunque essere necessariamente trasmesse all'OdV tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, come ad esempio:

- i provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;
- tutte le richieste di assistenza legale effettuate dalla Società;
- l'eventuale richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;
- le notizie relative all'attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti.

## 10. IL SISTEMA DISCIPLINARE

L'introduzione di un sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle misure contenute nel Modello 231/2001 costituisce un aspetto fondamentale nella gestione della responsabilità amministrativa dell'ente (art. 6, comma 2, lett. e) del D.Lgs. 231/2001).

Le sanzioni si applicano in caso di violazione delle disposizioni del Modello indipendentemente dalla commissione o meno del reato e dall'esito dell'eventuale procedura penale avviata dall'Autorità giudiziaria. L'adeguatezza del sistema disciplinare è oggetto di monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il Sistema disciplinare di Fertitecnica Colfiorito è articolato a seconda dei soggetti destinatari nel rispetto delle procedure interne, nonché di quanto previsto dalla normativa cogente e dalla contrattazione collettiva.



## 10.1 RAPPORTI CON AMMINISTRATORI E SINDACI E RELATIVE MISURE APPLICABILI

Agli Amministratori e ai Sindaci viene richiesto, all'atto dell'accettazione dell'incarico, l'impegno a rispettare le disposizioni del Modello 231/2001 e del Codice Etico e di Comportamento, con le conseguenti sanzioni in caso di inadempimento.

In caso di inadempienza l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione per l'attivazione delle opportune iniziative (tra le quali, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci allo scopo di mettere in atto i provvedimenti ritenuti più adeguati e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite dall'amministratore).

## 10.2 RAPPORTI CON I DIRIGENTI E RELATIVE MISURE APPLICABILI

All'interno delle lettere di assunzione viene inserita un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità del comportamento del dirigente in caso di condotte difformi a quanto previsto dal Modello 231/2001 e dal D.Lgs. 231/2001.

In caso di violazione si procede al deferimento del dirigente davanti al Consiglio di Amministrazione per l'applicazione dei provvedimenti ritenuti consoni in conformità a quanto previsto dalla normativa, fino ad arrivare al licenziamento per giusta causa senza preavviso nei casi più gravi.

Le sanzioni e la possibile richiesta di risarcimento danni sono correlate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale presenza di procedimenti disciplinari, alla volontarietà e gravità del comportamento, intendendo con ciò il livello di rischio a cui l'azienda può ritenersi esposta, ai sensi del D.lgs. 231/2001, a seguito della condotta vietata. L'azienda provvede, con lettera integrativa della regolamentazione del rapporto individuale di competenza dell'organo amministrativo e sottoscritta per accettazione, a prevedere gli inadempimenti ritenuti rilevanti per l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

## 10.3 RAPPORTI CON I LAVORATORI DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

Per i dipendenti la violazione delle misure indicate nel Modello 231/2001 costituisce un inadempimento contrattuale sanzionabile.

All'interno delle lettere di assunzione viene inserita un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità del comportamento del lavoratore in caso di condotte difformi a quanto previsto dal Modello 231/2001 e dal Codice Etico e di Comportamento.

Il sistema sanzionatorio si ispira ai seguenti principi:

- immediatezza e tempestività della contestazione della violazione;
- concessione di termini precisi per l'esercizio del diritto di difesa prima che la sanzione sia comminata;
- proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della violazione;

- grado di volontarietà nella commissione della violazione.

Il sistema disciplinare attualmente adottato da Fertitecnica Colfiorito S.r.l. è in linea con le previsioni dei contratti di lavoro applicabili ed è munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Nello specifico, in caso di inosservanza rispetto alle previsioni contenute nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni, verranno applicate le sanzioni contemplate dalla Legge e dal Sistema disciplinare adottato dalla Società cui si rinvia espressamente.

In particolare le sanzioni che possono essere comminate sono:

a) Censura:

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne del Modello 231/2011 o adozione di una condotta negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- tolleranza o mancata segnalazione, da parte dei preposti, di piccole irregolarità commesse da altri appartenenti al personale.

b) Multa:

- carenze punibili con la censura ma che, per motivazioni specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore gravità (violazione ripetuta delle procedure interne previste dal Modello 231/2001);
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale;
- ripetuta carente segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.

c) Sospensione dal servizio per un periodo non superiore a 20 giorni:

- mancata osservanza delle procedure interne indicate nel Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello, che abbiano comportato un danno all'azienda o l'abbiano esposta ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare per essa conseguenze negative;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da provocare danno all'azienda o da esporla ad una situazione oggettiva di pericolo o tali da determinare per essa riflessi negativi.

d) Proroga del termine per l'aumento dello stipendio o della paga:

- falso o reticenza, in caso di inchiesta su irregolarità di servizio, allo scopo di occultare la verità;
- rifiuto di obbedire a precisi ordini di superiori, compresi quelli che richiamano o sono attinenti alle regole e comportamenti riportati nel Modello 231/2001;
- calunnie o diffamazioni verso l'Azienda, che possano recare un danno reputazionale o allo stesso servizio erogato.

e) Retrocessione:

- violazione delle prescrizioni previste dal Modello 231/2001 con un comportamento tale da prefigurare un'ipotesi di reato sanzionata dal D.Lgs. 231/2001.

f) Destituzione:

- violazione delle prescrizioni previste dal Modello 231/2001 inequivocabilmente diretta alla realizzazione di un reato previsto dal D.lgs. 231/2001 e tale da portare alla possibile applicazione a carico dell'azienda delle sanzioni previste dal decreto stesso, riferibile a carenze di gravità tale da far mancare la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non permettere comunque la continuazione, nemmeno temporanea, del rapporto stesso.

#### 10.4 RAPPORTI CON I LAVORATORI DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO

Per i lavoratori dipendenti a tempo determinato il mancato rispetto delle singole regole comportamentali previste dal Modello 231/2001 è da considerarsi come illecito disciplinare.

**In riferimento alle sanzioni irrogabili si applica l'art. 7 della Legge 20.5.1970 n. 300 e le disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di riferimento, che descrivono i comportamenti sanzionati, a seconda dell'importanza assunta dalle singole fattispecie considerate, nonché le sanzioni in concreto previste per la realizzazione dei fatti stessi in base alla loro gravità.**

Il Modello 231/2001 presenta un essenziale rimando alle categorie di fatti sanzionabili previsti dal sistema sanzionatorio sopra citato, con lo scopo di riportare le eventuali violazioni del Modello nelle fattispecie già individuate dalle predette disposizioni.

La società, allo scopo di collegare direttamente tale sistema disciplinare vigente a quello introdotto ai sensi del D.lgs. 231/2001, prevede l'emanazione di uno specifico ordine di servizio, diretto a prescrivere che le disposizioni contenute nel Modello sono qualificate come illeciti disciplinari.

Nello specifico, in caso di mancato rispetto delle previsioni contenute nel Modello 231/2001, in proporzione alla gravità delle infrazioni, verranno applicate le seguenti sanzioni:

- a) Biasimo inflitto verbalmente in caso di lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure previste dal Modello 231/2001;
- b) Biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle inosservanze previste al punto a), e/o tolleranza o mancata segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale;
- c) Multa per le ipotesi di carenze sanzionabili con il biasimo inflitto per iscritto ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore gravità (ripetuta violazione delle procedure interne previste dal Modello 231/2001); ovvero in caso di mancata segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale, ovvero ancora in caso di ripetuta mancata segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale;
- d) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 giorni, quale conseguenza della mancata osservanza delle procedure interne indicate nel Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello, che abbiano comportato un danno all'azienda o l'abbiano esposta ad una

situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare per essa conseguenze negative, ovvero in caso di omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da provocare danno all'azienda o da esporla ad una situazione oggettiva di pericolo o tali da determinare per essa riflessi negativi;

e) Licenziamento senza preavviso nell'ipotesi di comportamento in chiara violazione delle prescrizioni previste dal Modello 231/2001 e inequivocabilmente diretto alla realizzazione di un reato previsto dal D.lgs. 231/2001, tale da portare alla possibile applicazione a carico dell'azienda delle sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001, riferibile a carenze di gravità tale da far mancare la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non permettere comunque la continuazione, nemmeno temporanea, del rapporto stesso.

#### 10.5 RAPPORTI CON PARTI TERZE: COLLABORATORI ESTERNI, PROFESSIONISTI, CONSULENTI E RELATIVE MISURE APPLICABILI

All'interno dei contratti stipulati con collaboratori esterni, consulenti e professionisti viene inserita un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità del comportamento del collaboratore autonomo o parasubordinato in caso di condotte difformi a quanto previsto dal Modello 231/2001 e tali da comportare il rischio di commissione dei reati indicati dal D.lgs. 231/2001. In particolare nei contratti stipulati da Fertitecnica Colfiorito con i propri collaboratori esterni, consulenti e professionisti sono inserite clausole risolutive espresse che prevedono la risoluzione del rapporto contrattuale, fatto salvo il diritto di adire l'Autorità Giudiziaria per il risarcimento del danno, allorché la condotta della controparte causi un danno per la Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle sanzioni indicate all'interno del D.lgs. 231/2001.

La Società si impegna a mettere a disposizione dei soggetti sopra indicati la relativa documentazione, in modo da consentire il puntuale rispetto dei principi e dei comportamenti definiti dal Modello adottato.

#### 10.6 RAPPORTI CON L'ORGANISMO DI VIGILANZA E RELATIVE MISURE APPLICABILI

Qualora uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza commetta accertata violazione del Modello 231/2001 o del Codice Etico e di Comportamento, ovvero ometta di adempiere ai propri doveri di vigilanza stabiliti dalla legge, nonché agli obblighi e ai compiti previsti dal Regolamento dell'Organismo stesso, il Consiglio di Amministrazione provvederà ad adottare le conseguenti opportune misure (quali ad esempio la revoca dell'incarico).

#### 11. LINEE DI CONDOTTA

I principi e le linee di condotta adottate da Fertitecnica Colfiorito sono riportate all'interno del Codice Etico e di Comportamento.

Il Codice Etico e di Comportamento si ispira ai seguenti principi etici e comportamentali generali:

- la Società riconosce la legalità, intesa come rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, come principio primo e imprescindibile a cui orientare i propri comportamenti e quelli di tutti i soggetti che operano per conto di essa a qualsiasi titolo;
- ogni operazione rilevante deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima e coerente;
- tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere dall'ente nello svolgimento delle proprie attività sono ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni e alla legittimità, nonché alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili secondo le norme vigenti, le procedure e i regolamenti interni;
- pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, sono senza eccezione proibiti;
- non è mai consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti, benefici materiali e altri vantaggi di qualsiasi entità a terzi, pubblici ufficiali e dipendenti pubblici o privati, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio.

Inoltre, con specifico riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il Codice Etico e di Comportamento e i documenti del sistema di gestione aziendale contengono indicazioni che si riferiscono alla prevenzione dei rischi, alla loro valutazione, alla programmazione della prevenzione, all'adeguamento dell'ambiente di lavoro ed alla formazione del personale.

## 12. DIFFUSIONE DEL MODELLO 231/2001

Il Modello 231/2001 di Fertitecnica Colfiorito è portato a conoscenza di tutti i destinatari interni attraverso interventi di comunicazione e diffusione modulati in base alle responsabilità ricoperte nell'ambito dell'organizzazione e al diverso livello di coinvolgimento nelle aree di attività a rischio.

Tali interventi di comunicazione e diffusione vengono opportunamente registrati e documentati.

L'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua ed è affidata all'area Risorse Umane che opera con il supporto dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare deve essere garantita:

- la comunicazione dell'avvenuta adozione del Modello a tutte le risorse in organico alla società mediante invio di *e-mail* su casella aziendale di posta elettronica, curando l'affissione della medesima comunicazione in tutti i luoghi aziendali suscettibili d'assemblamento da parte dei lavoratori, affinché siano informati anche coloro che non siano dotati di casella aziendale di posta elettronica. In detta comunicazione deve essere riportata l'indicazione del luogo ove il Modello potrà essere consultato, con l'invito a prenderne visione;
- l'esposizione permanente del Modello in formato elettronico mediante inserimento nell'*intranet* aziendale e sul sito *internet* della Società (limitatamente alla parte generale), con possibilità di *download* del file elettronico;

- l'esposizione permanente del Modello in formato cartaceo presso gli uffici dell'Area Risorse Umane della Società;
- la consegna di copia cartacea integrale del Modello al personale direttivo e/o con funzioni di rappresentanza della Società, nonché a tutti i soggetti apicali, mediante sottoscrizione di ricevuta in consegna;
- i soggetti apicali sono anche invitati a rilasciare una dichiarazione di presa visione e conoscenza del Modello in tutte le sue parti, con l'impegno ad osservarlo e a non tenere condotte che possano esporre la Società alla responsabilità di cui al D.Lgs. 231/2001;
- i neo-assunti sono avvertiti direttamente nella lettera di assunzione circa l'esistenza del presente Modello e, qualora si tratto di soggetti apicali, è prevista la consegna materiale del Modello con dichiarazione di assunzione di responsabilità all'osservanza dei principi in esso contenuti;
- la comunicazione a tutti i soggetti aziendali, anche a mezzo diffusione sulla *intranet* e nel sito *internet* della Società dei successivi aggiornamenti e modifiche del Modello.

Sono realizzati specifici interventi rivolti a tutti i Responsabili di Area, all'interno dei quali sono descritti i contenuti della legge, viene esaminato il Modello adottato da Fertitecnica Colfiorito e vengono individuate le responsabilità ed i reati rilevanti per il D.Lgs. 231/2001.

A loro volta, i Responsabili di Area sono messi in condizione e incaricati di gestire una diretta informativa da rivolgere al personale alle proprie dipendenze, con l'assistenza dell'Area Risorse Umane e dell'Organismo di Vigilanza.

Particolare cura viene dedicata alla formazione dei soggetti apicali e dei sottoposti, con specifico riguardo ai neo-assunti e ai nuovi collaboratori, ai quali viene fornita una raccolta informativa con il fine di assicurare le conoscenze di primaria rilevanza. La Società si preoccupa di raccogliere da tali soggetti una dichiarazione sottoscritta in cui si attesta di aver ricevuto e di conoscere i contenuti della formazione ricevuta.

### 13. RIESAME E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231/2001

Il Modello 231/2001 viene riesaminato, dall'Organismo di Vigilanza, il quale riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione dei risultati di tale riesame.

L'Organismo di Vigilanza comunica al Consiglio di Amministrazione le necessità di aggiornamento del Modello 231/2001 e collabora con esso nell'apportare le opportune variazioni.

La Società si impegna comunque a procedere all'adeguamento tempestivo del modello nei casi in cui:

- siano introdotti nel D.Lgs. 231/2001 nuovi reati rilevanti per le attività di Fertitecnica Colfiorito;
- siano apportate significative variazioni all'organizzazione e/o al sistema dei poteri e delle deleghe;
- vengano avviate nuove attività che possano risultare "sensibili" al rischio di commissione dei reati in base a quanto disposto dal D.Lgs. 231/2001 e successive modificazioni;
- emergano carenze nel Modello 231/2001, tali da suggerirne un immediato adeguamento.